



RAPPORT

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE VUE PAR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES :

PERCEPTIONS ET INCIDENCES PROFESSIONNELLES

Sous la direction de
Éliane Racine et
Dalia Gesualdi Fecteau





AUTEURS DU RAPPORT

Éliane Racine

Jean Frantz Registre Ricardeau

Dalia Gesualdi-Fecteau

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Ariane Beauchemin-Pépin

Dalia Gesualdi-Fecteau

Anaïs Hébrard

Lesly Nzeusseu Kouamou

Éliane Racine

Jean Frantz Registre Ricardeau

COLLABORATEURS

Réjean Roy, Directeur formation et mobilisation
des connaissances, IVADO

Marie-Soleil Boivin, Gestionnaire de programme
de formation, IVADO

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier Andreea Musulan ainsi qu'Ildoine pour
l'extraction des données sur Reddit.

Cette étude est rendue possible grâce au financement du Centre
des compétences futures.

NOTE AU LECTEUR

La présente version du rapport a été révisée afin de corriger certaines erreurs introduites lors de la mise en page du document. Ces corrections n'affectent ni les analyses, ni les résultats, ni les conclusions présentés dans le rapport.

POUR CITER CE DOCUMENT :

Racine, É., Registre, J.F.R., Gesualdi-Fecteau, D. (2026). L'intelligence artificielle vue par les travailleurs et travailleuses : perceptions et incidences professionnelles, CRIMT.



TABLE DES MATIÈRES

Faits saillants.....	1
Highlights.....	3
Pourquoi étudier la perception des travailleurs et travailleuses vis-à-vis l'IA au travail?	5
Le défi à relever.. ..	5
Notre démarche.....	6

01 Comment avons-nous procédé?.....	7
Prendre le pouls des réseaux sociaux: Recension d'échanges sur Reddit	7
Donner la parole aux travailleurs et travailleuses: Sondage en ligne	9

02 Les tendances observées sur Reddit.....	10
Ce qui préoccupe les travailleurs et travailleuses sur Reddit.....	11
Analyse thématique - Introduction de l'IA dans les milieux de travail et dans le marché du travail.....	11
L'incidence sur la qualité du travail	13

03 La perspective des personnes répondantes au sondage.....	17
Qui sont les personnes répondantes?	17
Comment se caractérise le travail des personnes répondantes?.....	19
L'IA au travail: usages et non-usages.....	22
Ce qui préoccupe les travailleurs et les travailleuses.....	33
S'adapter à l'IA au travail.....	41

04 Quelles pistes d'action se dégagent des résultats?.....	47
Ce que révèlent les résultats.....	47
Quelques pistes d'action.....	51

05 Références.....	54
---------------------------	-----------

FAITS SAILLANTS

L'intelligence artificielle générative fait beaucoup parler d'elle dans le monde du travail. Mais qu'en pensent réellement les travailleuses et les travailleurs? Craignent-ils pour leur emploi? L'utilisent-ils déjà? Et surtout, comment s'adaptent-ils à son arrivée? C'est ce que le CRIMT et IVADO ont voulu comprendre dans cette étude financée par le Centre des compétences futures.

Pour répondre à ces questions, nous avons croisé deux sources complémentaires : l'analyse de 94 publications issues de forums de discussion canadiens sur Reddit et un sondage mené auprès de 1 015 travailleuses et travailleurs québécois, membres du panel Léger Opinion (LEO), entre le 26 juin et le 2 juillet 2026.

Les résultats brossent un portrait plus nuancé qu'on pourrait le penser de l'arrivée de l'IA dans les milieux de travail. Ils montrent des usages, des préoccupations et des stratégies d'adaptation qui ne correspondent pas toujours aux idées reçues. En voici les principaux faits saillants.

- 01 | L'IA est déjà bien présente au travail, mais elle est encore loin d'avoir transformé toutes les tâches.**
43 % des personnes interrogées déclarent utiliser l'IA au travail. Parmi elles, 64 % l'utilisent pour moins d'un quart de leurs tâches et seulement 10 % pour plus de la moitié.
- 02 | Le principal frein à l'utilisation de l'IA n'est pas nécessairement la peur ou le manque de compétences: beaucoup n'en voient tout simplement pas l'utilité.**
Parmi les personnes qui n'utilisent pas l'IA au travail, 66% disent ne pas en avoir besoin pour accomplir leurs tâches.
- 03 | Les travailleurs ne voient pas l'IA uniquement comme une menace pour l'emploi.**
Dans les discussions Reddit, deux visions coexistent : l'IA peut remplacer certaines tâches ou certains emplois, mais elle peut aussi compléter le travail humain, accroître la productivité et libérer du temps pour des tâches plus complexes.
- 04 | Une menace perçue comme lointaine, mais des préoccupations déjà bien réelles.**
Les discussions situent généralement le remplacement complet dans un horizon de 5 à 30 ans, tandis que le sondage montre que les personnes qui utilisent déjà l'IA au travail se montrent plus préoccupées par ses effets sur leur emploi, leurs compétences, leur carrière et leur salaire.
- 05 | Les emplois d'entrée de carrière apparaissent particulièrement vulnérables.**
Une inquiétude revient : si l'IA permet aux personnes expérimentées d'être plus productives, les organisations pourraient avoir moins besoin de recruter des juniors. Cela pourrait aussi fragiliser l'apprentissage des métiers et le renouvellement de la main-d'œuvre.
- 06 | La question centrale n'est pas de savoir si la productivité augmente, mais qui en bénéficie.**
L'IA peut alléger le travail, mais si les gains se traduisent surtout par des attentes de production accrues plutôt que par de meilleurs salaires ou conditions de travail, elle peut aussi intensifier le travail et alimenter les inégalités.
- 07 | Les préoccupations liées à l'IA dépassent largement la crainte de perdre son emploi.**
Même lorsqu'ils ne craignent pas particulièrement son introduction dans leur milieu de travail, les travailleurs et travailleuses s'interrogent sur ses conséquences pour la confidentialité, l'environnement, les inégalités et les mécanismes de protection sociale. Ces préoccupations sont plus présentes chez les personnes encadrées par une politique d'utilisation de l'IA.
- 08 | La façon dont les organisations introduisent l'IA compte énormément.**
Les discussions montrent qu'une adoption mal réfléchie, motivée par l'effet de mode ou sans véritable accompagnement, peut créer de l'irritation et des frictions. À l'inverse, le soutien organisationnel favorise l'adaptation : un soutien élevé est associé notamment à davantage de formation, de développement de la littératie en IA et de participation aux décisions.
- 09 | Les travailleurs cherchent davantage à s'adapter qu'à quitter leur emploi à cause de l'IA.**
Les stratégies liées au développement des compétences et à l'adaptation des pratiques sont plus fréquentes que les stratégies de sortie : changement d'emploi, réorientation, retour aux études ou retraite anticipée. Les 18-24 ans sont toutefois davantage portés à envisager un changement d'emploi et les 55-65 ans une retraite anticipée.
- 10 | Une part importante des travailleurs n'a encore aucune stratégie particulière face à l'IA.**
C'est même la réponse la plus fréquente, à 38 %. Cette proportion atteint 54 % chez les non-utilisateurs de l'IA, contre 18 % chez les utilisateurs. Un faible soutien organisationnel est également associé à l'absence de stratégie d'adaptation.





ET LA SUITE?

Voici quelques pistes d'action à explorer :

01

Mieux encadrer l'intégration de l'IA dans les organisations

L'adoption de l'IA en milieu de travail nécessite un soutien organisationnel structuré afin d'orienter les usages, d'en définir les objectifs et d'outiller adéquatement les travailleuses et travailleurs.

02

Mieux comprendre les effets réels de l'IA sur le travail et l'emploi

La transformation du travail par l'IA ne se résume pas à ses possibilités techniques : elle dépend des usages réels, des perceptions du risque et des conditions dans lesquelles l'outil est mobilisé.

03

Renforcer la capacité d'action de l'État

Les transformations liées à l'IA nécessitent l'intervention de l'État pour soutenir les travailleurs et les travailleuses dans leurs transitions professionnelles et renforcer le filet social (ex. : assurance-emploi).

04

Faire de l'expérience des travailleurs et des travailleuses un point d'ancrage de la gouvernance de l'IA au travail.

Leur participation permettrait de mieux adapter les usages de l'IA, les mesures d'accompagnement et les ressources offertes aux réalités du travail, tout en tenant compte de la diversité des expériences et des besoins.

HIGHLIGHTS

Generative artificial intelligence is the subject of considerable discussion in workplaces. But what do workers really think about it? Do they fear for their jobs? Are they already using it? And above all, how are they adapting to the advent of AI? That is what the CRIMT and IVADO set out to understand in this study financed by the Future Skills Centre.

To answer these questions, we cross-referenced a pair of complementary sources: the analysis of 94 publications arising from Canadian discussion forums on Reddit, and a survey conducted with 1,015 Quebec-based workers, members of the Léger Opinion panel (LEO), between June 26 and July 2, 2026.

The results paint a more nuanced picture than expected of the advent of AI in work environments. They point to uses, concerns and adaptation strategies that do not always correspond with commonly held beliefs. Here are the highlights.

- 01 | AI is already a fixture in workplaces, though it is still a long way from transforming all tasks.**
Some 43% of people surveyed stated that they use AI at work. Among them, 64% use AI in less than one quarter of their tasks, and only 10% use it in more than half of their tasks.
- 02 | The main obstacle to the use of AI is not necessarily fear or lack of skills; instead, many respondents simply do not view it as useful.**
Among the people who do not use AI at work, 66% stated that they do not need it to perform their duties.
- 03 | Workers do not view AI solely as a threat to employment.**
In discussions on Reddit, two visions coexist: AI can replace certain tasks or jobs, but it can also be used to complement work performed by humans, boost productivity and free up time for more complex tasks.
- 04 | A threat perceived as distant, though the concerns are already very real.**
The general consensus, in discussions, is that complete replacement by AI will occur within a 5- to 30-year horizon, whereas the survey shows that people who already use AI at work are more concerned about its effects on their job, skills, career and salary.
- 05 | Entry-level positions appear to be particularly vulnerable.**
One recurring concern was observed: If AI allows experienced people to be more productive, organizations may not need to recruit as many junior employees. This in turn could weaken learning in the trades, with a corresponding impact on labour force renewal.
- 06 | The central question lies not in knowing whether productivity is increasing, but rather in knowing who benefits from it.**
AI may lighten workloads, but if the gains are reflected mainly in higher expectations in relation to productivity rather than improved working conditions, then it also has the potential to intensify work and exacerbate inequalities.
- 07 | Concerns related to AI go well beyond fear of job losses.**
Even when workers do not especially fear AI's integration into the workplace, they raise concerns about its consequences in relation to confidentiality, the environment, inequalities and social protection mechanisms. These concerns are more prevalent among people who are bound by an AI usage policy.
- 08 | The manner in which organizations introduce AI is extremely important.**
Discussions show that poorly thought-out adoption, driven by the bandwagon effect or undertaken with no real support or guidance, can create irritation and friction. Conversely, organizational support favours adaptation: A high level of support is associated with enhanced training, AI literacy development, and increased participation in decision-making.
- 09 | Workers are more inclined to adapt than they are to quit their jobs because of AI.**
Strategies related to skills development and the adaptation of practices are more frequent than exit strategies: changing jobs, undertaking a career reorientation, returning to school, or taking an early retirement. That said, people aged 18 to 24 are more inclined to consider changing jobs, whereas people aged 55 to 65 are more likely to contemplate early retirement.
- 10 | A significant proportion of workers have no specific strategy for dealing with AI.**
In fact, this was the most frequent answer among 38% of respondents. This proportion reaches 54% among non-users of AI, compared to 18% among AI users. Weak organizational support is also associated with the absence of an adaptation strategy.





WHAT DOES THE FUTURE HOLD?

Here are a few courses of action to explore:

01

Better supervising the integration of AI within organizations

AI adoption in the workplace requires structured organizational support in order to guide its uses, define its objectives, and ensure that workers have the proper tools and training.

02

Better understand the real effects of AI on work and employment

The transformation of work by AI cannot be summed up solely by its technical possibilities: It also hinges on real-world uses, perceptions of risk, and the conditions under which the tool is deployed.

03

Strengthening the State's capacity for action

Changes brought about by AI require State intervention aimed at supporting workers in their professional transitions and strengthening the social safety net (e.g., employment insurance).

04

Make the employee experience a focal point for AI governance in the workplace.

Employee participation would make it possible to better adapt AI uses, support measures and the resources made available based on workplace realities, all while considering the diversity of experiences and needs.

POURQUOI ETUDIER LA PERCEPTION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES VIS-À-VIS L'IA AU TRAVAIL ?

Le défi à relever

L'essor rapide de l'intelligence artificielle, et plus particulièrement de l'IA générative, renouvelle en profondeur les réflexions sur l'avenir du travail. Au-delà de la diffusion de nouveaux outils technologiques dans les milieux de travail, l'IA soulève des questions fondamentales quant à la manière dont le travail sera organisé, aux tâches qui seront appelées à se transformer et, plus largement, à la place qu'occupera l'humain dans les processus de production. Ces transformations alimentent ainsi un nombre croissant de réflexions, tant dans le débat public que dans la littérature scientifique.

Une part importante de ces travaux vise notamment à déterminer dans quelle mesure l'IA est susceptible de se substituer au travail humain ou, au contraire, de le compléter (Chalmers et al., 2026; del Rio-Chanona et al., 2025; Raisch et Krakowski, 2021). La substitution renvoie ici à la possibilité d'automatiser des tâches ou des activités jusqu'alors réalisées par une travailleuse ou un travailleur, pouvant aller jusqu'au remplacement de son intervention. La complémentarité désigne plutôt les situations où l'IA soutient l'activité humaine, notamment en augmentant la productivité, en facilitant l'accomplissement de certaines tâches ou en élargissant les capacités d'action des individus. Elle peut ainsi prendre la forme d'une véritable collaboration entre l'humain et l'IA (voir Chalmers et al., 2026). Cette distinction offre un premier cadre pour appréhender les transformations du travail associées à l'IA, sans toutefois épuiser la diversité de leurs effets sur l'emploi et l'expérience du travail.

La récente recension de la littérature de Del Rio-Chanona et al. (2025) montre qu'il n'y a pas encore, à ce jour, de consensus scientifique clair entre les thèses de substitution et de complémentarité de l'intelligence artificielle. Cela s'explique notamment par des différences de méthodes, de contextes et de données analysées. De plus, les études incluses dans cette recension montrent tantôt des améliorations de la performance chez des travailleurs et travailleuses moins qualifiés ou moins expérimentés, tantôt une augmentation des inégalités ou une réduction de la demande pour des postes d'entrée. Les effets observés et recensés sur l'emploi et la productivité sont, de leur côté, somme toute modestes et souvent non convergents. Récemment, l'étude menée par Parent-Rocheleau et al. (2026) auprès de la main-d'œuvre syndiquée met en évidence que la perception de l'exposition à l'IA au travail serait davantage associée à une intégration dans les manières de faire des organisations qu'à une utilisation personnelle. Elle souligne également un décalage entre l'évaluation de la vulnérabilité à l'IA dans la littérature (ex. exposition à l'IA, type d'emploi, niveau de scolarité) et la perception des effets et des risques par la main-d'œuvre elle-même. De manière similaire, Bick et al. (2026) se sont intéressés à l'adoption de l'IA dans les milieux de travail aux États-Unis et en Europe, où ils ont également observé que les pratiques organisationnelles influencent de manière significative l'adoption de l'IA par les travailleurs et travailleuses.

NOTRE DÉMARCHE

Ce projet, financé par le Centre des compétences futures, s'inscrit dans une démarche de recherche conjointe entre le CRIMT et Ivado visant à mieux comprendre la perception des travailleurs et travailleuses à l'égard de l'implantation des systèmes d'IA générative au sein de leurs organisations. Dans le cadre du présent rapport, le terme IA générative désigne des outils capables de produire du contenu (texte, images, code, etc.) à partir de consignes fournies par l'utilisateur ou l'utilisatrice, tels que ChatGPT, Gemini, Claude Anthropic ou Copilot. Par ailleurs, certains des enjeux relevés ne relèvent pas strictement de l'IA générative, bien qu'ils fassent partie du contexte d'usage de l'IA, comme la gestion algorithmique.

Un second volet, qui fera l'objet d'un rapport ultérieur, s'intéressera principalement à la réalité des jeunes travailleurs et travailleuses qui intègrent l'IA dans leur travail.

Le premier objectif du présent rapport sera de cartographier la perception des travailleurs et des travailleuses face à l'arrivée de l'intelligence artificielle générative. Plutôt que de segmenter ou d'isoler des personnes répondantes selon un risque théorique d'exposition à l'intelligence artificielle, cette démarche vise à comprendre comment l'ensemble des travailleurs et travailleuses anticipe l'impact de l'IA générative sur la pérennité de leur emploi et comment ils s'adaptent à cette nouvelle réalité.

Pour ce faire, nous avons mobilisé deux méthodes complémentaires afin de recueillir les préoccupations des travailleurs et des travailleuses. D'abord, la recension des discussions et des échanges sur les forums de discussion canadiens du réseau social Reddit (subreddits) permet de saisir l'évolution de la perception de l'IA dans les milieux de travail.

Ensuite, la seconde méthode, un sondage en ligne mené au Québec, permet de croiser et de nuancer les résultats avec les constats tirés de l'analyse des réseaux sociaux.

Le deuxième objectif de ce rapport est d'étudier les stratégies d'adaptation individuelles mises en place en réaction aux craintes liées à l'intégration de l'IA générative au travail, ce qui sera réalisé à partir du sondage en ligne.

1 OBJECTIF 1

Cartographier la perception des travailleurs et des travailleuses face à l'arrivée de l'IA générative.

2 OBJECTIF 2

Étudier les stratégies d'adaptation individuelles mises en place en réaction aux craintes vis-à-vis de l'intégration de l'IA générative au travail.

Deux méthodes complémentaires



Recension des discussions sur Reddit

Pour capter l'évolution de la perception de l'IA dans les milieux de travail.



Sondage en ligne

Pour croiser et nuancer les constats dégagés avec l'analyse de réseaux sociaux.

- Le rapport se décline en quatre grandes sections. La première section du rapport donne un bref aperçu des méthodes utilisées pour mener la revue des réseaux sociaux et le sondage en ligne.

Dans la deuxième partie du rapport, nous présentons les résultats de l'analyse qualitative des thématiques abordées sur Reddit. La troisième section du rapport présente un portrait des résultats du sondage en ligne, portant sur l'utilisation, les préoccupations et les stratégies d'adaptation mises en place par les travailleurs et travailleuses québécois.

Finalement, la dernière section du rapport offre quelques pistes de réflexion et d'action pour que l'intégration de l'IA ne se fasse pas au détriment des travailleurs et des travailleuses.

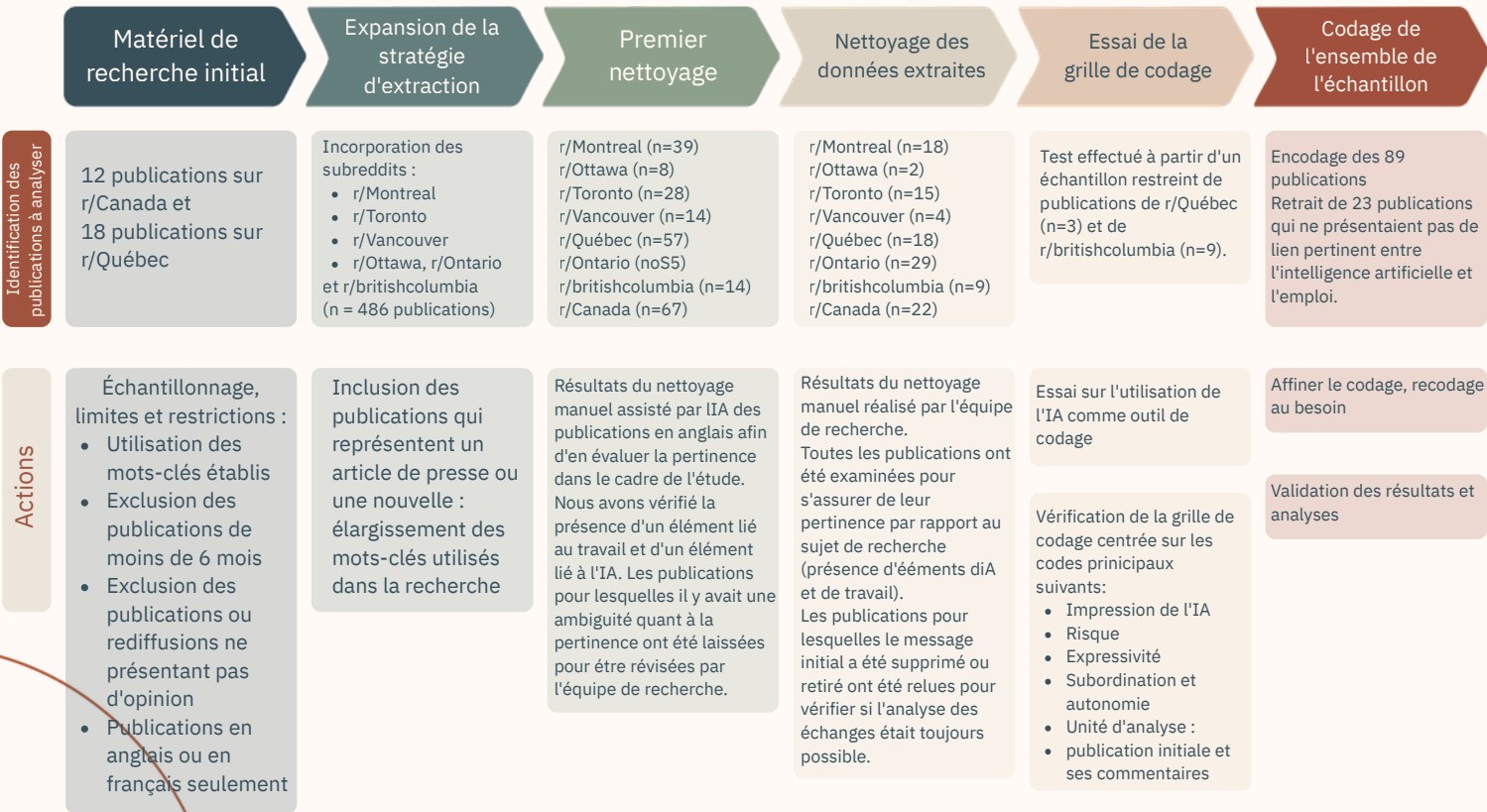
COMMENT AVONS-NOUS PROCÉDÉ?

1 Prendre le pouls des réseaux sociaux : Recension d'échanges sur Reddit

L'analyse des réseaux sociaux consiste en une analyse qualitative des publications publiques sur les réseaux sociaux relatives à la perception de l'IA dans les milieux de travail au fil du temps. Nous avons choisi d'utiliser Reddit, qui permet d'accéder à des publications publiques. La période d'étude s'étend de 2022 à 2026 inclusivement, considérant que la version française de Chat GPT a été mise en ligne le 30 novembre 2022 (Mercier et al., 2023).

Le recours à une collecte sur les réseaux sociaux peut constituer un outil complémentaire à un sondage classique pertinent pour récolter l'opinion publique (Reveillac et al., 2022) et ce, malgré les limites associées à la généralisation des résultats des comportements hors ligne (Alvarado Garcia et al., 2025). Elle permet de dégager des préoccupations, des thèmes récurrents et des tendances (ex. LMIC-CIMT, 2023). Reddit est un média pertinent pour mener une telle analyse. Cela s'explique notamment par le fait que Reddit offre un outil (API) gratuit et public permettant d'effectuer des recherches par mots-clés et de récolter cette information (Proferes et al., 2021). Qui plus est, cette application ne prend en considération que les publications publiquement disponibles lors de la collecte, ce qui permet d'assurer un meilleur respect des attentes en matière de vie privée des utilisateurs et utilisatrices. Récemment, Reddit a notamment été utilisé pour ressortir les thématiques principales entourant la transition entre le télétravail et le retour au présentiel (Babariya et al., 2025) ou encore pour capter la perception des travailleurs et travailleuses vis-à-vis l'intégration de l'intelligence artificielle et l'automatisation (Baholli et al., 2025). Dans le second cas, l'échantillon considéré ne comportait que des publications en anglais et l'analyse des thématiques se limitait à la recension des mots-clés. Nous avons choisi d'analyser qualitativement les discussions au sein de subreddits canadiens. Un subreddit désigne le forum de discussion où les échanges ont été recueillis.

FIGURE 1. DÉMARCHE D'ANALYSE DES DISCUSSIONS SUR REDDIT



COMMENT AVONS-NOUS PROCÉDÉ?

2 Prendre le pouls des réseaux sociaux : Recension d'échanges sur Reddit

Bien que l'analyse qualitative des discours sur les réseaux sociaux se pratique depuis le début des années 2000, il y a encore peu de balises méthodologiques établies pour encadrer la collecte et l'analyse des données collectées en ligne (Kuźniarska et al., 2025). La figure 1 constitue une synthèse du processus d'extraction, d'identification, de nettoyage et de codage, inspiré de la procédure développée par Kuźniarska et al. (2025), pour parvenir aux résultats. Comme l'échantillon initial était trop petit, nous avons choisi d'élargir la stratégie d'extraction, ce qui nous a permis d'identifier 486 publications au lieu de seulement 30 dans r/Canada et r/Québec. Une fois l'échantillon constitué, deux nettoyages ont été effectués afin de retenir uniquement les publications où le lien entre l'intelligence artificielle et l'emploi était présent. À la suite des deux nettoyages, l'échantillon total analysé comprend 117 publications.

Le codage a été réalisé dans le logiciel Atlas.ti. Ce logiciel comprend un outil d'IA intégré qui permet de réaliser un codage assisté, un outil qui commence à être plus utilisé dans le cadre d'analyse qualitative (Ayik et al., 2026; Williamson et al., 2025). Après avoir fait quelques essais, nous avons choisi de ne pas retenir la version de codage assistée, puisqu'elle nécessitait plusieurs vérifications supplémentaires, notamment liées à la création de nouvelles catégories et sous-catégories de codes. La décision fut prise de recourir à un codage strictement manuel pour l'ensemble de l'échantillon. Malgré les deux nettoyages, certaines publications, ont été retirées, puisqu'il n'y avait pas de discussion autour des perceptions ou de l'utilisation de l'IA au travail. L'échantillon final ayant permis de générer les résultats est donc de 94 publications.

DONNER LA PAROLE AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES:

SONDAGE EN LIGNE

Le sondage a été réalisé en ligne du 26 juin au 2 juillet 2026 auprès du panel Léger Opinion (LEO)[1]. Il a permis de recueillir les réponses de 1 015 personnes actives sur le marché du travail au Québec. L'échantillon, de nature non probabiliste, est composé de travailleuses et de travailleurs inscrits au panel et présente une diversité de profils en matière de secteurs d'activité, d'âge, de genre et de région de résidence.

Le questionnaire visait à documenter les usages de l'IA générative au travail ainsi que la manière dont les travailleuses et travailleurs perçoivent et vivent les transformations qui lui sont associées. Il portait notamment sur leur profil sociodémographique et professionnel, leur utilisation de l'IA générative, leurs perceptions et leurs préoccupations à son égard, ainsi que sur les stratégies d'adaptation qu'ils déploient face aux changements affectant leur travail.

Plusieurs dimensions ont été mesurées à l'aide d'échelles validées dans la littérature scientifique et adaptées au contexte de l'IA générative. Celles-ci portent notamment sur les attitudes à l'égard de l'IA générative (Park et al., 2024), les transformations de l'organisation du travail (Tims et al., 2012), les réactions à ces changements (Oreg, 2003) et les comportements d'adaptation (Chowdhury et al., 2022; Pulakos et al., 2000).

Des analyses descriptives et des tests de comparaison ont été réalisés à partir des données pondérées selon la méthode RIM (Random Iterative Method), ou « ratissage des marges », afin d'aligner les distributions de l'échantillon sur celles de la population cible. Les poids ont été normalisés pour obtenir une moyenne de 1 en fonction du genre et de la région, du genre et de l'âge, ainsi que de la scolarité. Les analyses ont été effectuées à un niveau de confiance de 95 % et avec un minimum de 30 observations par groupe. Le test z a été utilisé pour comparer les proportions et le test t pour comparer les moyennes, avec application d'une correction de Bessel pour ces dernières.

[1] L'étude a été approuvée par le comité d'éthique à la recherche (No de projet au CERSES : 2026-8238)

Aperçu du sondage



Période de collecte

Du 26 juin au 2 juillet 2026



Nombre de répondant.es

1 015

personnes actives
sur le marché du
travail au Québec



Mode de collecte

Sondage en ligne
auprès du panel
Léger Opinion
(LEO)



Échantillon

De nature non
probabiliste, composé
de travailleuses et
travailleurs inscrits au
panel, avec une
diversité de profils en
matière de secteurs
d'activité, d'âge, de
genre et de région de
résidence.

LES TENDANCES OBSERVÉES SUR REDDIT

La prochaine section présente la recension des discussions analysées sur Reddit. Nous y présentons d’abord un portrait général des discussions analysées et des thématiques principales selon les différents forums de discussion utilisés. Par la suite, nous présentons l’analyse thématique et qualitative des discussions, afin de faire ressortir les craintes et les préoccupations des travailleurs et travailleuses vis-à-vis de l’arrivée de l’IA dans les milieux de travail.

FIGURE 2. RECENSION DES THÉMATIQUES PRINCIPALES DANS LES PUBLICATIONS

Subreddit										
	IA et impact sur la société	Discussion générale autour de l'IA - emploi	Discussion autour d'un changement / possibilité de sortie de carrière	Demande d'aide - Recherche d'emploi	Réactions à des nouvelles ou l'actualité	Discussion sur un secteur d'emploi - IA	Discussion concernant les emplois d'entrées	Discussion autour des décisions entreprises (Licenciement, intégration de l'IA)	Autre	Retrait de l'échantillon
Régional										
r/Montréal	0	6	3	2	1	0	0	1	0	5
r/Ottawa	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
r/Toronto	0	1	0	0	0	1	0	1	0	13
r/Vancouver	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1
Provincial										
r/Québec	4	8	2	0	1	5	0	0	1	1
r/Ontario	3	2	11	2	0	1	1	1	3	1
r/britishcolumbia	1	1	4	2		1	0	0	0	1
National										
r/Canada	0	1	0	0	6	6	4	3	0	2
Total	8	20	20	7	8	9	5	7	5	25

La figure 2 présente la répartition des publications entre les différents subreddits. De façon générale, davantage de publications ont été recensées dans les subreddits provinciaux et national que dans les subreddits régionaux. Il importe de ne pas surinterpréter le nombre de publications recensées dans les différents forums. Celui-ci ne constitue pas nécessairement un indicateur de l’importance que les participantes et les participants accordent aux enjeux étudiés. Dans le cas de Toronto, notamment, la modération plus stricte du forum, en particulier quant aux sujets pouvant y être abordés, a vraisemblablement influencé le nombre de publications disponibles pour l’analyse. Dans d’autres cas, certaines discussions potentiellement pertinentes ont été retirées parce qu’elles ne respectaient pas les règles de publication en vigueur. Ainsi, l’absence ou le nombre restreint de publications portant sur un enjeu donné ne saurait être interprété comme témoignant d’une absence ou d’une moindre préoccupation à son égard.

Pour procéder à l’analyse des publications, nous avons considéré chaque publication comme l’unité d’analyse principale. La raison est que, pour comprendre le contexte dans lequel s’inscrit le commentaire, il est nécessaire de prendre en compte l’ensemble de la discussion.

CE QUI PRÉOCCUPE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES SUR REDDIT

L'analyse des principales thématiques permet de dégager des tendances dans les discussions sur l'IA au travail. La figure 2 présente leur répartition entre les différents subreddits. Dans l'ensemble, les subreddits provinciaux et national abordent une plus grande diversité de thèmes que ceux des grandes villes.

Le subreddit ontarien se distingue notamment par un nombre plus élevé de discussions sur les stratégies de changement de carrière. Les publications québécoises présentent également certaines particularités : elles sont principalement en français et accordent moins de place aux demandes de conseils relatives aux stratégies d'adaptation ou d'intégration au marché du travail. Malgré ces quelques différences, les thèmes abordés et la nature des échanges demeurent largement similaires d'un subreddit à l'autre.

Nous avons donc choisi de présenter les résultats par thématique, sans distinguer systématiquement les forums.

ANALYSE THÉMATIQUE — INTRODUCTION DE L'IA DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL ET DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La première dimension porte sur la manière dont les individus perçoivent l'intégration de l'IA dans les milieux de travail. Les discussions font ressortir sept types de perceptions. Certaines concernent les effets de l'IA sur le travail, notamment sa complémentarité avec le travail humain ou, au contraire, le risque qu'elle le remplace. D'autres traduisent une appréciation plus générale de l'IA, qu'elle soit positive, négative ou neutre. Enfin, les discussions mettent également en évidence les limites attribuées à l'IA ainsi que les difficultés liées aux capacités des organisations à l'intégrer.

Préoccupations liées au remplacement vs les complémentarités de l'IA au travail

Dans l'ensemble, plusieurs des conversations entourant l'introduction de l'IA au travail portaient sur le remplacement total ou partiel de la main-d'œuvre par l'IA. Généralement, lorsqu'une personne évoquait la possibilité d'un remplacement total de la main-d'œuvre, ce remplacement était présenté dans un horizon temporel où il n'était pas encore réalisé. Les horizons variaient de 5 à 30 ans. À titre de rappel, il est question de complémentarité lorsque l'utilisation de l'IA permet d'améliorer la productivité alors qu'il sera question de remplacement lorsque les tâches et l'emploi peut être accompli par une IA.

Plusieurs utilisateurs et utilisatrices soulignent la complémentarité entre l'IA et leur travail: elle leur permet notamment d'accomplir davantage de tâches ou de gagner en efficacité. Certains observent toutefois que ces gains de productivité pourraient, à terme, réduire les besoins en main-d'œuvre, puisqu'un même volume de travail pourrait être réalisé par un nombre plus restreint de personnes. L'effet de remplacement de l'IA est présentement perçu ou observé dans certains emplois. Au-delà des emplois à fort risque d'automatisation par l'IA comme les développeurs, les emplois d'entrée sont également souvent perçus comme particulièrement exposés à ce risque de substitution.

Cela dit, les discussions ne présentent pas systématiquement l'IA comme un substitut au travail humain. Plusieurs échanges insistent plutôt sur son rôle de soutien, sans nécessairement anticiper une réduction des effectifs. Dans ces cas, c'est davantage un effet de complémentarité qui ressort.

Dans l'ensemble, l'analyse ne permet donc pas de dégager une tendance claire en faveur d'un effet de substitution ou de complémentarité. Les deux perspectives coexistent. Si certains utilisateurs et utilisatrices s'inquiètent d'une éventuelle réduction nette de l'emploi, la plupart envisagent plutôt cette transformation comme un processus graduel, dont les effets sur l'emploi ne se feront pas pleinement sentir à court terme.

Les capacités organisationnelles : frein, levier ou prétexte

Un autre élément important qui ressort des discussions concerne les capacités organisationnelles, susceptibles de faciliter ou, au contraire, de freiner l'intégration de l'IA dans les milieux de travail. Cet enjeu se manifeste sous différentes formes dans les échanges analysés.

D'abord, plusieurs personnes ont soulevé les enjeux liés aux coûts d'implantation de la technologie par rapport aux coûts du capital humain ou des ressources humaines. Pour qu'une entreprise décide d'investir et d'implanter l'IA de sorte qu'elle puisse remplacer des travailleurs et travailleuses, il faut que les coûts d'implantation soient inférieurs à ceux associés à l'embauche de travailleurs et travailleuses. À ce stade, plusieurs estiment que les coûts d'implantation demeurent trop élevés.

Ensuite, la disponibilité de ressources suffisantes est également citée comme une limite liée aux capacités organisationnelles. Le manque de ressources, qu'il soit financier ou humain, peut limiter la capacité à intégrer l'IA aux processus de travail. Toutefois, pour les entreprises plus petites et qui disposent de moins de moyens, l'IA, dans sa version plus abordable, peut permettre à l'organisation d'effectuer des tâches ou des projets pour lesquels elle ne disposait pas des moyens nécessaires pour embaucher un travailleur possédant cette expertise ou un consultant.

Comme nous l'avons mentionné, tous les utilisateurs et utilisatrices participant aux échanges sur Reddit ne sont pas d'avis que l'IA modifie actuellement de manière significative le marché du travail. Certains utilisateurs et utilisatrices sont sceptiques à l'égard de l'IA, la comparant, par exemple, au bogue de l'an 2000 et la considérant comme une tendance éphémère. Dans cette perspective, les entreprises sont elles-mêmes perçues comme participant à un engouement collectif autour de l'IA. Cet engouement amène les organisations à adopter des initiatives ou des IA pour les utiliser dans le cadre du travail, mais cette intégration, lorsqu'elle n'est pas réfléchie ou adéquatement mise en place, engendre une irritation chez les travailleurs et travailleuses, ou encore des freins à son utilisation.

Les impressions générales à l'égard de l'IA

Concernant les impressions à l'égard de l'introduction de l'IA dans les milieux de travail, les propos sont assez variés. Dans l'ensemble, l'introduction de l'IA dans les milieux de travail suscite des perceptions à la fois optimistes, pessimistes et neutres.

Cependant, il est très fréquent de trouver des échanges où les utilisateurs et utilisatrices soulignent les limites de l'IA, que ce soit d'un point de vue plus technique ou d'un point de vue sur son utilisation. Dans le second cas, il peut arriver qu'une personne souligne que l'utilisation de l'IA pour accomplir certains types de tâches n'est pas appropriée.

La limite n'est pas que l'IA ne parvienne pas à générer une réponse, mais que la réponse n'est peut-être pas exacte ou que son utilisation devrait être exercée avec parcimonie. Pour les aspects techniques, les risques d'hallucination, les capacités de production (avec les jetons requis) ainsi que les considérations éthiques ou de vie privée revenaient souvent comme limites de l'IA.

L'incidence sur la qualité du travail

L'effet de l'IA dans le monde du travail ne se limite pas à sa capacité de remplacement et à son incidence sur le nombre d'emplois.

Plusieurs utilisateurs et utilisatrices sont également préoccupés par l'incidence et les répercussions de l'introduction de cette nouvelle technologie sur la qualité de leur travail.

La qualité du travail peut être appréhendée à travers différents modèles qui mettent généralement l'accent sur les caractéristiques de l'emploi et les conditions dans lesquelles il est exercé. Le cadre proposé par Murray et al. (2023) élargit toutefois cette perspective en intégrant, au-delà des caractéristiques objectives de l'emploi, l'expérience des travailleurs et travailleuses, leur capacité d'action et leur possibilité de faire entendre leur voix.

Il permet ainsi d'appréhender la qualité du travail à travers trois grandes dimensions: les risques, la subordination et l'autonomie, ainsi que l'expressivité, tout en tenant compte du caractère dynamique des trajectoires professionnelles.

Une recomposition inégale des risques liés au travail

La première tension porte sur la répartition des risques économiques liés à l'IA. La sécurité d'emploi occupe une place particulièrement importante dans les échanges analysés. Certaines professions, notamment les emplois de cols blancs, les professions libérales ou le journalisme, sont perçues comme davantage exposées à la substitution, alors que les métiers manuels, notamment ceux de la construction, apparaissent souvent comme relativement protégés à court terme.

Les échanges révèlent cependant une distinction intéressante entre la perception du risque collectif et celle du risque individuel : plusieurs personnes reconnaissent la vulnérabilité de leur profession tout en estimant que leurs propres compétences ou leur niveau de qualification les protégeront contre le remplacement.



Cette différenciation des risques nourrit une préoccupation plus générale quant à l'accroissement des inégalités. L'IA est susceptible de renforcer des clivages déjà présents sur le marché du travail entre jeunes et les personnes expérimentées, les emplois cols blancs et cols bleus, mais aussi d'en créer de nouveaux, notamment entre ceux qui maîtrisent les outils d'IA et ceux qui ne les utilisent pas. Notre analyse révèle que la possibilité de combiner l'automatisation et la délocalisation alimente également la perception d'une intensification de la concurrence entre les travailleurs et les travailleuses.

Les salaires constituent une autre manifestation de cette asymétrie. Les gains de productivité associés à l'utilisation de l'IA sont fréquemment évoqués, mais ils ne sont pas nécessairement perçus comme se traduisant par une amélioration des conditions salariales. À l'inverse, la substitution de certaines tâches peut exercer une pression à la baisse sur les salaires. L'enjeu qui ressort des échanges est donc moins celui de la productivité elle-même que celui de la répartition de ses bénéfices.

Dans ce contexte, l'État est régulièrement interpellé en tant qu'acteur susceptible de redistribuer ou de limiter ces risques. Les propositions évoquées vont de l'adaptation de l'assurance-emploi et de l'offre de formation à l'instauration d'un revenu minimum garanti, à la taxation des entreprises développant l'IA et au renforcement de son encadrement juridique.

L'inaction publique est elle-même parfois présentée comme une source de vulnérabilité. Ces échanges témoignent ainsi d'une attente à l'égard de l'État qui dépasse la seule réglementation de la technologie : il lui est également demandé d'accompagner et de sécuriser les transitions qu'elle engendre.

Des gains d'autonomie et de productivité qui peuvent aussi intensifier le travail

La deuxième tension porte sur les effets de l'IA sur l'organisation et l'expérience du travail au quotidien. Son utilisation est fréquemment associée à une augmentation de l'efficacité et de la quantité de travail pouvant être accomplie. Cette augmentation de la productivité est appréciée par certains travailleurs et travailleuses, notamment lorsqu'elle permet de réduire la charge mentale ou de se libérer de tâches pénibles ou répétitives. Elle peut cependant devenir une source d'intensification lorsque la réorganisation du travail provoquée par l'IA se traduit simplement par une augmentation des attentes de l'employeur, sans réduction du temps de travail ni amélioration correspondante des conditions salariales.

Cette recomposition soulève également des questions de contrôle et de dignité. Les échanges mettent en évidence des préoccupations quant à la gestion algorithmique et à l'utilisation de l'IA dans la prise de décision, notamment en matière de recrutement. Des chercheurs d'emploi indiquent devoir adapter leur CV aux outils automatisés de sélection, tandis que certaines pratiques organisationnelles conduisent à évaluer si un poste doit véritablement être pourvu avant son affichage en fonction des capacités présumées de l'IA. Les réponses automatisées et impersonnelles aux candidatures sont, par ailleurs, perçues par certains comme une dégradation de l'expérience de recrutement.

Enfin, l'IA peut transformer les relations entre collègues. Son utilisation peut faciliter le travail individuel, mais elle peut aussi générer de nouvelles formes de dépendance et de friction lorsque la qualité des tâches exécutées par l'IA est jugée insuffisante et doit être reprise par d'autres membres de l'équipe. Les effets de l'IA sur l'autonomie ne peuvent donc être appréciés uniquement à l'échelle individuelle : ils doivent également être considérés à l'échelle de l'organisation collective du travail.

Des trajectoires professionnelles fragilisées et recomposées

La troisième tension majeure porte sur les possibilités de construire une trajectoire professionnelle dans un marché du travail transformé par l'IA. Les emplois d'entrée constituent ici un point de préoccupation important. L'augmentation des capacités des personnes expérimentées grâce à l'IA pourrait réduire les besoins de recrutement de travailleurs et travailleuses juniors.

Si cette évolution permet aux organisations de réaliser des économies à court terme, plusieurs participants et participantes soulignent qu'elle risque également, à moyen terme, de fragiliser le renouvellement des compétences et la formation d'une main-d'œuvre expérimentée. L'IA pose ainsi non seulement la question du nombre d'emplois disponibles, mais aussi celle des mécanismes permettant d'entrer dans une profession et d'y progresser.

Dans ce contexte, la formation occupe une place centrale. Les besoins diffèrent toutefois selon la manière dont l'IA transforme le travail : la substitution de certaines fonctions appelle davantage une reconversion professionnelle, alors que la complémentarité entre travail humain et IA suppose plutôt l'acquisition de nouvelles compétences et la maîtrise de nouveaux outils. Les échanges mettent en évidence une responsabilité partagée, quoique mal définie, entre les travailleurs et travailleuses, les employeurs et l'État quant au financement et à l'organisation de cette adaptation.

Les discussions portant sur les « options de sortie » témoignent parallèlement d'une incertitude plus fondamentale quant aux trajectoires futures. Certains envisagent une réorientation vers des métiers considérés comme moins exposés à l'IA générative, tandis que d'autres évoquent la retraite ou l'accumulation d'actifs afin de réduire leur dépendance au marché du travail.

Derrière ces stratégies se profile une préoccupation, soit celle de la capacité du travail à continuer d'assurer une sécurité d'existence, c'est-à-dire à permettre aux individus de se loger, de subvenir aux besoins de leur famille et de prendre des décisions structurantes concernant leur vie.

La valeur du travail et les arbitrages collectifs autour de l'IA

Enfin, les échanges montrent que l'évaluation des effets de l'IA ne repose pas uniquement sur des considérations économiques. La qualité du travail produit et son utilité sociale jouent également un rôle important. Plusieurs personnes mobilisent la qualité de leur propre travail pour expliquer pourquoi elles estiment difficile leur remplacement par l'IA. Par ailleurs, l'acceptabilité du remplacement varie selon la valeur sociale attribuée aux activités concernées : le recours à l'IA peut être jugé plus ou moins problématique selon que le travail remplacé est considéré comme utile, créatif ou socialement valorisé.

Ces jugements varient également selon l'acteur qui utilise l'IA. Les attentes envers l'État ou les organisations syndicales semblent différentes de celles formulées à l'égard des entreprises privées. Lorsqu'une organisation financée par des fonds publics ou un syndicat remplace le travail d'artistes par de l'IA, par exemple, certains échanges mettent en évidence une attente d'exemplarité accrue.

La question de la représentation collective apparaît finalement en filigrane de ces transformations. Les syndicats sont tantôt envisagés comme un moyen de protéger les emplois et les conditions de travail, tantôt comme insuffisamment préparés à intervenir face à l'IA, voire comme un frein à son implantation. Plus fondamentalement, les échanges suggèrent que l'IA pourrait modifier le rapport de force lui-même lorsque la possibilité de remplacer certains travailleurs et travailleuses par une technologie devient un élément implicite ou explicite dans la négociation des conditions de travail.

Ce qu'il faut retenir

Les résultats montrent que les préoccupations exprimées à l'égard de l'IA ne se limitent pas au remplacement des emplois. Elles concernent plus largement la manière dont les risques, les gains et les possibilités d'action sont redistribués au cours du processus de transformation du travail. D'une part, l'IA peut réduire certaines tâches pénibles, accroître l'efficacité et dégager du temps pour des activités plus complexes. D'autre part, elle peut, intensifier le travail, fragiliser certaines trajectoires, exercer une pression sur les salaires ou transférer les risques aux travailleurs et travailleuses.

Une tension transversale ressort ainsi de l'analyse : l'amélioration de la productivité ne se traduit pas automatiquement par une amélioration de la qualité du travail. Du point de vue des travailleurs et des travailleuses, les effets de l'IA dépendront largement des conditions de son introduction, des choix organisationnels qui l'accompagnent et de la capacité des institutions — État, employeurs et organisations syndicales — à organiser la répartition de ses bénéfices et de ses risques.

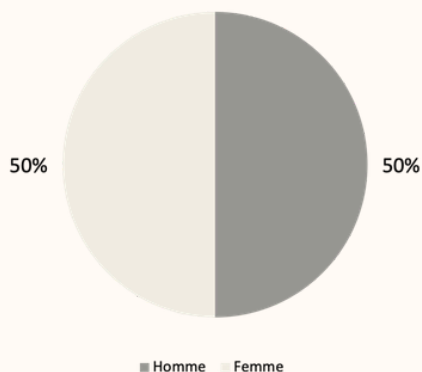
LA PERSPECTIVE DES PERSONNES RÉPONDANTES AU SONDAGE

La prochaine section présente les résultats du sondage en ligne réalisé au cours du mois de juin au Québec. À titre de rappel, l'objectif du sondage était de recueillir les craintes et les préoccupations des travailleurs face à l'IA, ainsi que les stratégies d'adaptation mises en place. Avant de présenter les résultats spécifiques à ces aspects, nous présentons un bref aperçu du profil des répondants et des répondantes, ainsi que du contexte organisationnel dans lequel ils évoluent.

Qui sont les personnes répondantes?

Genre

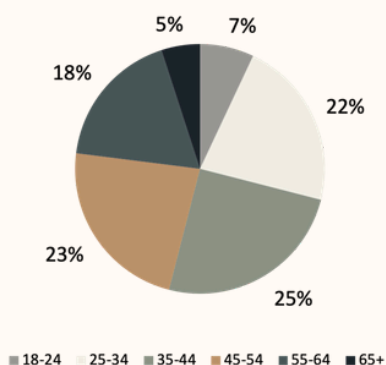
FIGURE 3. RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR GENRE (N= 1 015)



L'échantillon est paritaire avec 50% d'hommes et autant de femmes.

Âge

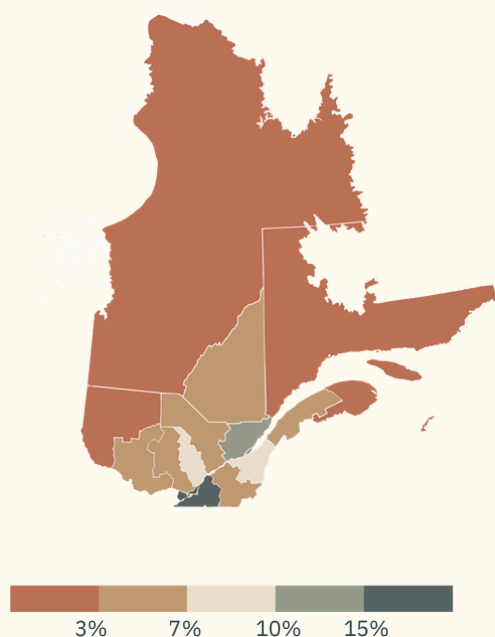
FIGURE 4. RÉPARTITION DES PARTICIPANTS SELON L'ÂGE (N = 1 015)



Les 25-54 ans, soit le groupe le plus actif sur le marché du travail (ISQ, 2026b), représentent 77 % de l'échantillon. Dans ce sous-groupe, près d'un tiers est âgé de 35 à 44 ans. Les groupes d'âge les moins représentés sont les 65 ans et plus (5%) et les 18-24 ans (7%), ce qui est cohérent avec leur présence sur le marché du travail pour les 65 ans et plus et légèrement inférieure à leur part de l'emploi pour les 18-24 ans (ISQ, 2025).

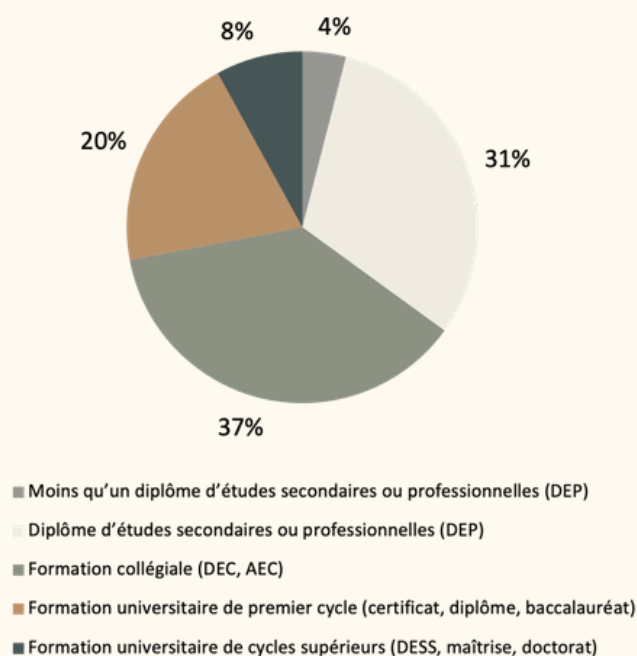
Régions

FIGURE 5. RÉPARTITION DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE (N = 1 015)



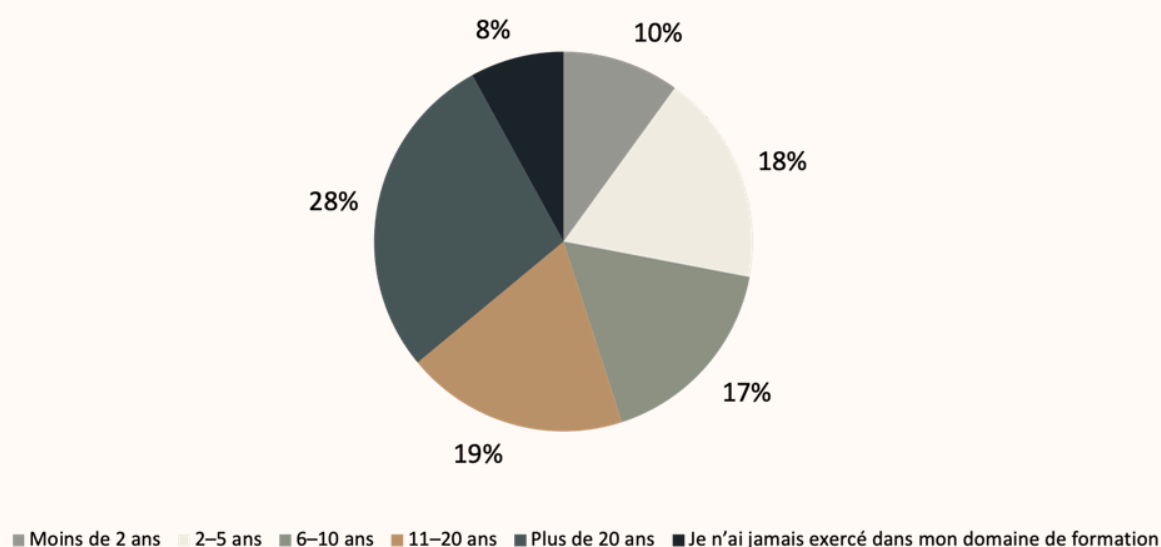
Scolarité

FIGURE 6. RÉPARTITION DES PARTICIPANTS SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ (N = 1 015)



Un peu plus du quart des répondants (28%) ont une formation universitaire, tandis que les formations professionnelles et collégiales regroupent la majorité des répondants (68%). Les femmes semblent se concentrer davantage sur les formations universitaires, tandis que les hommes se retrouvent davantage dans les formations professionnelles.

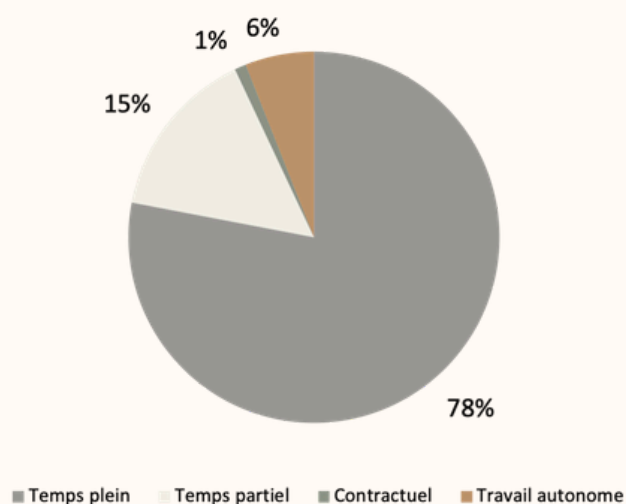
FIGURE 7. RÉPARTITION SELON LE NIVEAU D'EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE DE FORMATION (N = 1 015)



Comment se caractérise le travail des personnes répondantes?

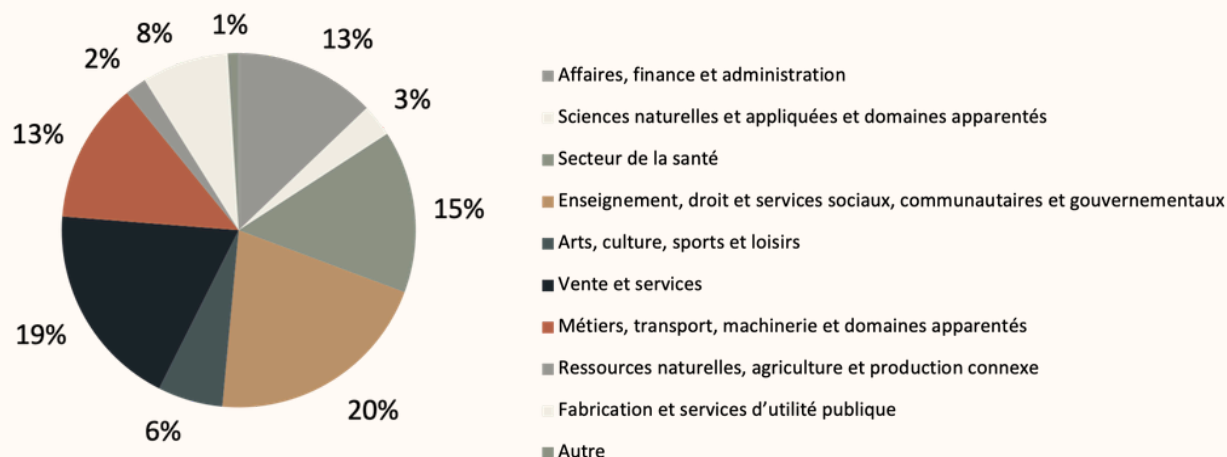
Type d'emploi (Temps plein/Temps partiel)

FIGURE 8. RÉPARTITION SELON LE TYPE D'EMPLOI (N = 1 015)



La grande majorité des répondants et des répondantes occupe des emplois à temps plein (78 %). Une proportion plus élevée d'hommes occupe des emplois à temps plein, tandis que les femmes sont davantage représentées dans les emplois à temps partiel.

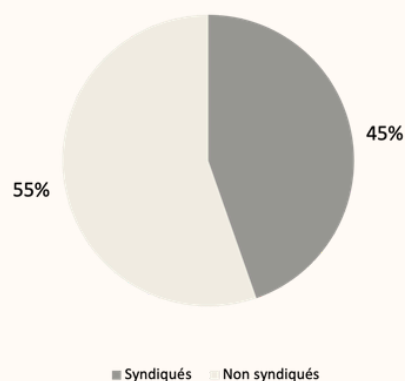
FIGURE 9. RÉPARTITION SELON LE SECTEUR/PROFESSION (N = 1 015)



Les secteurs de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (21 %), des ventes et services (19 %), de la santé (15 %), des affaires, de la finance et de l'administration (13 %), ainsi que des métiers, du transport et de la machinerie (13 %) regroupent la majorité des répondants. Les femmes sont davantage représentées dans les secteurs de la santé, de l'enseignement, du droit et des services sociaux, tandis que les hommes sont davantage présents dans les secteurs des métiers, du transport et de la machinerie, ainsi que dans celui de la fabrication.

Situation syndicale

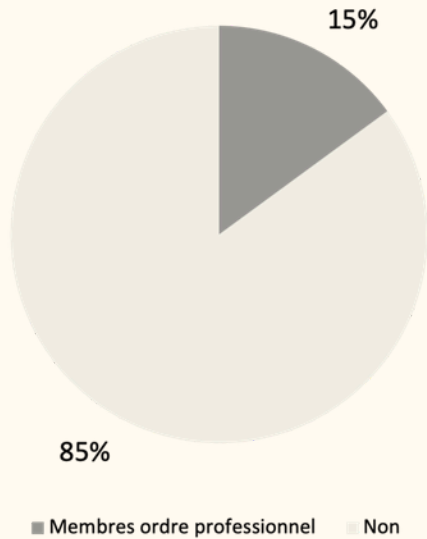
FIGURE 10. RÉPARTITION SELON LE STATUT SYNDICAL (N = 1 015)



Moins de la moitié des personnes répondantes (44%) sont syndiquées.

Membre ordre professionnel

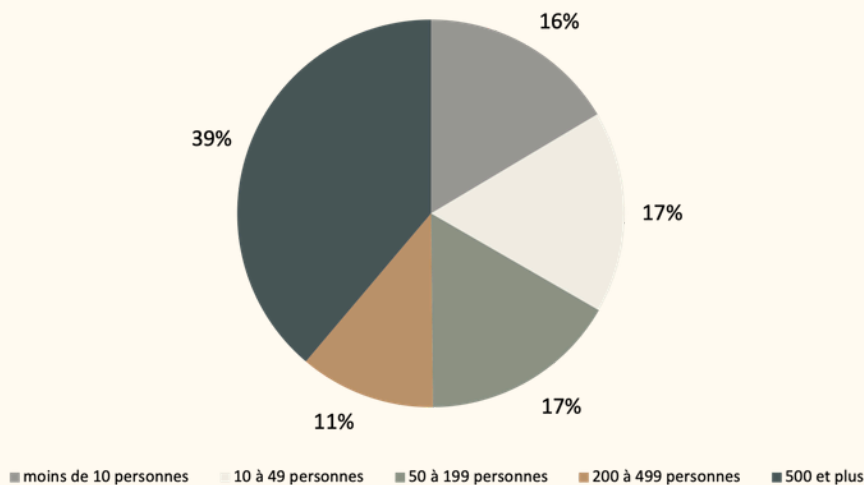
FIGURE 11. RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES QUI SONT MEMBRES D'UN ORDRE PROFESSIONNEL (N = 1 015)



Seuls 15% des répondants indiquent être membres d'un ordre professionnel et les femmes sont légèrement plus représentées dans les professions réglementées. Cependant, ce résultat semble s'aligner sur la représentation au sein de la population active. En 2026, près de 446 449 personnes sont membres d'un ordre professionnel, ce qui représente près de 10% de la population active québécoise et plus de la moitié sont des femmes(CIQ, 2026).

Taille de l'organisation

FIGURE 12. RÉPARTITION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (N= 1 015)



Les PME (moins de 500 employés) représentent la majorité de l'échantillon (71%). Notons que, pour notre échantillon, la couverture syndicale est plus élevée dans les grandes organisations (500 et plus). De même, l'appartenance à une profession réglementée est plus fréquente au sein de ces organisations (500 et plus).

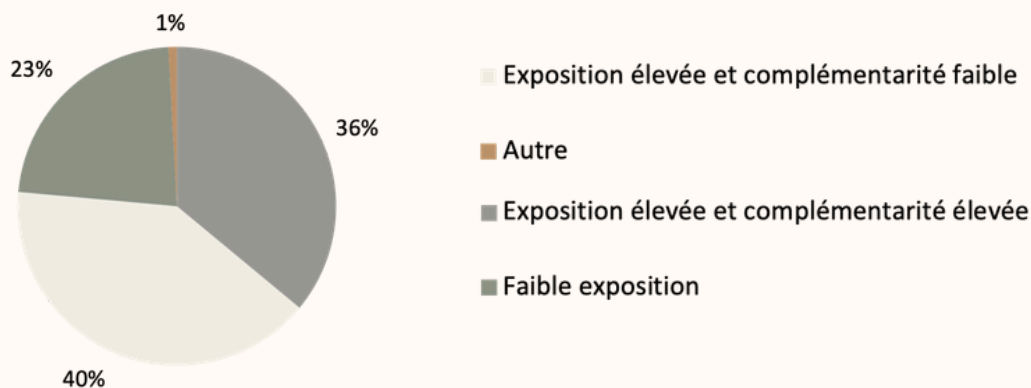
L'IA AU TRAVAIL: USAGES ET NON-USAGES

Dans le cadre de notre étude, les répondants et répondantes devaient se prononcer sur leurs connaissances et leur utilisation de l'IA générative que nous avons définie comme étant :

« L'IA générative désigne des outils capables de produire du contenu (texte, images, code, etc.) à partir de consignes fournies par l'utilisateur. Par exemple, des outils comme ChatGPT, Gemini, Claude Anthropic. »

Niveau d'exposition et complémentarité à l'IA

FIGURE 13. RÉPARTITION SELON LE NIVEAU D'EXPOSITION ET DE COMPLÉMENTARITÉ À L'IA (N= 1 015)



L'exposition et la complémentarité à l'IA ont été évaluées à partir de trois catégories qui sont inspirées par les travaux de Statistique Canada par Mehdi et Frenette (2024, 2026). Les professions ou secteurs d'activité inclus dans la catégorie « Exposition élevée et complémentarité élevée » sont des emplois très exposés à l'IA et pour lesquels les tâches ont moins de chances d'être remplacées par l'IA. La catégorie « Exposition élevée et complémentarité faible » comprend aussi des emplois très exposés à l'IA, mais où les tâches ont davantage de chances d'être remplacées par l'IA à l'avenir. Finalement, la catégorie « Faible exposition » regroupe les emplois moins exposés à l'IA.

La première catégorie regroupe les professions dans le secteur de la santé, dans l'enseignement, le droit, les services sociaux, communautaires et gouvernementaux.

La seconde catégorie comprend les professions dans les sciences naturelles, appliquées et domaines apparentés, dans le secteur des affaires, de la finance et d'administration, dans le secteur des arts, de la culture, des sports et des loisirs, dans le secteur de la vente et des services.

La dernière catégorie comprend les professions dans le secteur de la fabrication et des services d'utilité publique, les professions dans le secteur des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe, ainsi que les professions des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (incluant la construction).

Parmi les emplois fortement exposés à l'IA, 40% présentent une faible complémentarité, contre 36% une complémentarité élevée. D'autre part, les emplois syndiqués sont plus susceptibles de présenter une complémentarité élevée avec l'IA tout en étant fortement exposés. Les emplois non syndiqués sont tout aussi exposés, mais présentent une plus grande représentation dans la faible complémentarité.

Qui sont les travailleurs et travailleuses exposés à l'IA?

Pour établir le risque de vulnérabilité des travailleurs et travailleuses vis-à-vis l'intégration de l'intelligence artificielle, nous avons procédé à une recension des récents travaux qui ont été réalisés sur la question dans un contexte canadien (Mehdi et Frenette, 2026; Institut du Québec, 2025; Jetha et al., 2025; Green, 2024; Kazemi et al., 2024; Mehdi et Frenette, 2024).

L'ensemble des méthodes utilisées dans le contexte canadien repose sur une évaluation par des experts. La méthode de Mehdi et Frenette (2024, 2026) permettant à la fois de prendre en compte l'exposition à l'IA et la complémentarité avec l'outil, nous nous sommes appuyés sur cette méthodologie pour intégrer le risque d'exposition dans nos analyses.

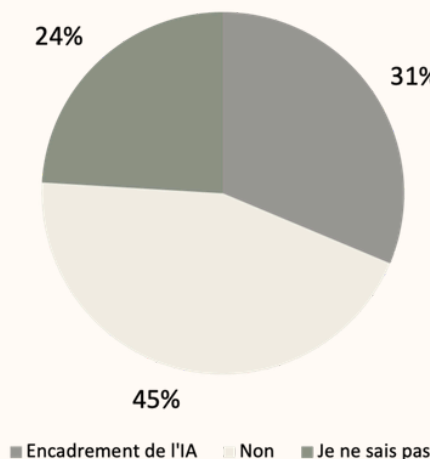
Soulignons qu'elle a été utilisée avec plusieurs variables, dont les professions issues de la classification nationale des professions (CNP), les secteurs d'activité issus du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ou encore le niveau de scolarité.

Dans le cas des professions, comme dans celui des secteurs d'activité, les deux systèmes de classification, la CNP et le SCIAN, disposent d'une structure hiérarchique à plusieurs échelons qui se précisent ou s'affinent au fur et à mesure que le nombre de chiffres augmente. Dans cette perspective, nous avons tenté d'établir une adéquation avec les grandes catégories (ex. 2 chiffres) présentées. Les résultats obtenus ne sont pas toujours concluants, puisque ces grandes catégories ne sont pas parfaitement étanches et, selon le critère retenu (secteur ou groupe de profession), il est possible de retrouver à la fois des individus dans des emplois à forte exposition et à forte complémentarité, et d'autres dans des emplois à forte exposition et à faible complémentarité. Cela peut donc limiter notre capacité à saisir les effets, ou les amener à les surestimer ou à les sous-estimer.

Toutefois, pour l'évaluation en fonction de la variable de scolarité, nous avons été en mesure de mieux appréhender les effets. C'est pourquoi nous avons principalement retenu cette variable pour analyser les résultats à la lumière des risques d'exposition et de la complémentarité.

Encadrement de l'IA au travail

FIGURE 14. PROPORTION DES RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES QUI BÉNÉFICIENT D'UNE POLITIQUE OU D'UN MÉCANISME D'ENCADREMENT DE L'IA (N= 1 015)



Dans le cadre du présent rapport, l'encadrement de l'IA au travail désigne des pratiques organisationnelles visant à baliser l'usage de l'IA au travail. Elle peut prendre la forme d'une politique organisationnelle ou de lignes directrices. Près d'un quart des répondants (24 %) estiment que leur organisation a mis en place des politiques encadrant l'IA au travail. Les grandes organisations (500 employés et plus) étaient plus susceptibles de mettre en place ces pratiques. La figure 15 montre que ces politiques semblent plus présentes dans les milieux syndiqués.

FIGURE 15A. PERSONNES SYNDIQUÉES (N= 437)

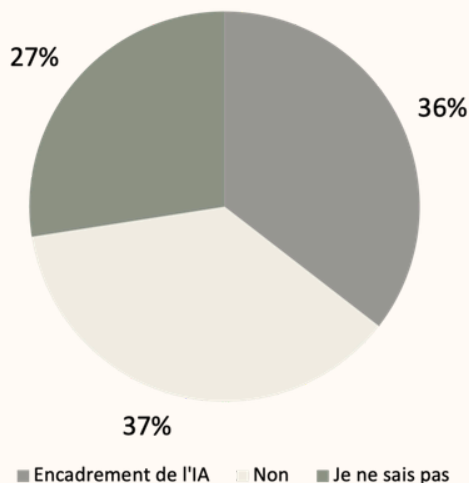
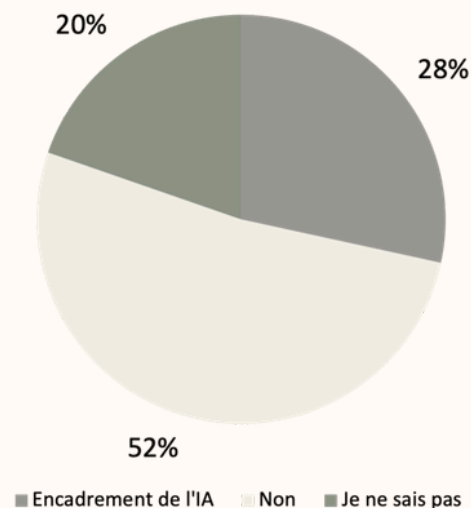
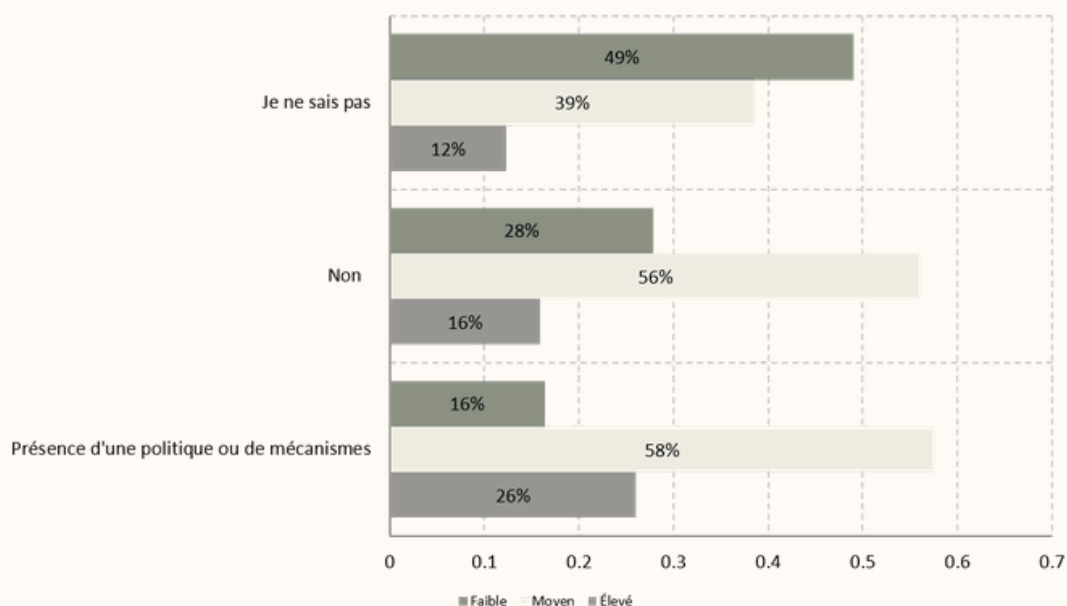


FIGURE 15B. PERSONNES NON-SYNDIQUÉES (N=555)



Connaissances de l'IA

FIGURE 16. CONNAISSANCE DE L'IA SELON LA PRÉSENCE D'UNE POLITIQUE OU DE MÉCANISMES D'ENCADREMENT(N= 1 015)

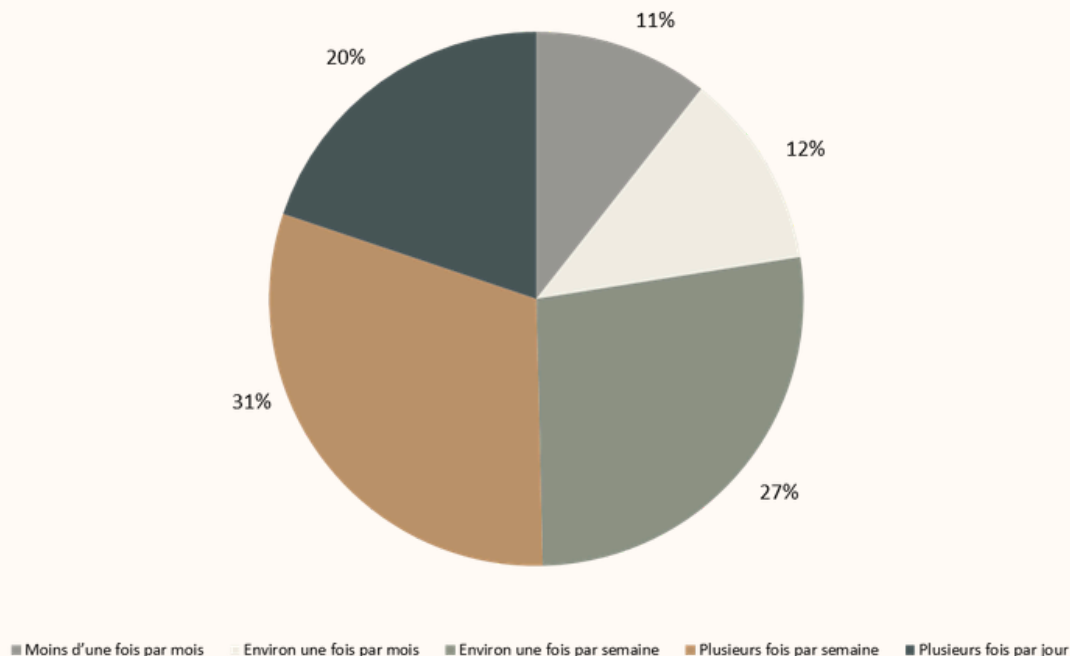


Le graphique suivant montre l'autoévaluation des connaissances en IA en fonction de la présence d'une politique ou d'un mécanisme d'encadrement. Lorsqu'une politique ou des mécanismes d'encadrement sont en place, près du quart des répondants estiment avoir une bonne connaissance de l'IA (26%). À l'inverse, lorsqu'il y a une ambiguïté quant à la présence d'une politique ou d'un mécanisme d'encadrement, les répondants sont plus nombreux à estimer disposer de faibles connaissances en matière d'IA (49%). De sorte que la présence d'une politique ou d'un mécanisme d'encadrement semble favoriser une meilleure connaissance auto-rapportée de l'IA.

De manière générale, près de la moitié des répondants estiment avoir un niveau de connaissances en IA moyen. Les hommes sont plus portés à estimer avoir un niveau de connaissances élevé que les femmes, alors qu'à l'inverse, les femmes sont plus portées que les hommes à estimer que leur niveau de connaissances est faible. Des résultats similaires s'observent selon l'âge : les 18-35 ans ont davantage tendance à évaluer leur connaissance de l'IA comme élevée, tandis que les 55 ans et plus ont davantage tendance à l'évaluer comme faible. D'autre part, en ce qui concerne les utilisateurs et utilisatrices de l'IA, ceux qui l'utilisent ont tendance à estimer avoir des connaissances élevées ou très élevées en IA, tandis que ceux qui ne l'utilisent pas sont plus portés à les estimer faibles ou très faibles.

Fréquence d'utilisation de l'IA

FIGURE 17. FRÉQUENCE D'UTILISATION DE L'IA (N= 494)



Un peu plus de la moitié des répondants (51 %) utilisent l'IA fréquemment (plusieurs fois par semaine et plusieurs fois par jour). Cet usage est légèrement plus élevé dans les organisations ayant une politique d'encadrement de l'IA et dans les emplois fortement exposés, à faible complémentarité avec l'IA.

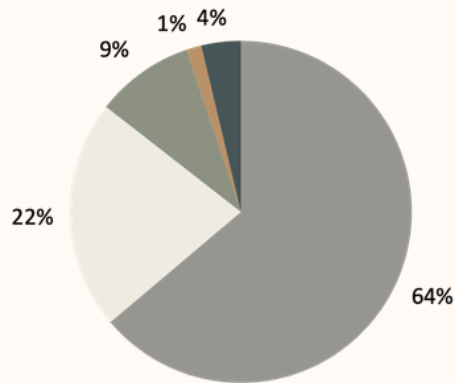
Les personnes évoluant dans un environnement de travail encadrant l'utilisation de l'IA sont généralement plus nombreuses à l'utiliser régulièrement. Toutefois, il existe un tournant critique lorsque l'utilisation de l'IA devient sporadique (une fois par mois, par exemple).

Dans ce cas, ce sont les personnes non soumises à une directive ou qui ne sont pas au courant de son existence qui sont les plus susceptibles d'avoir cette fréquence d'utilisation, plutôt que celles encadrées par une politique.

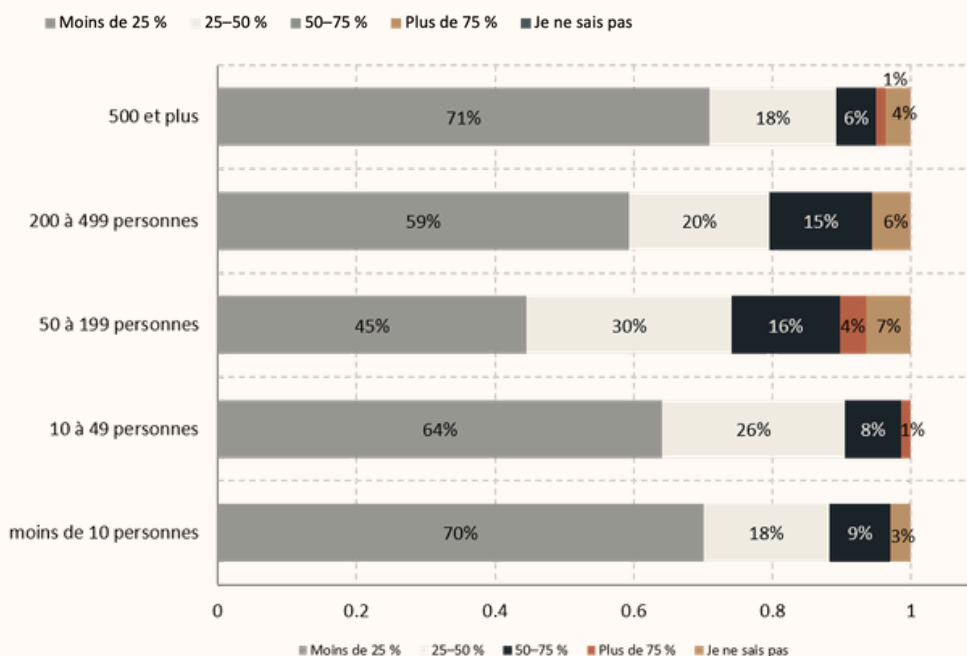
Peu de différences significatives sont observées dans la fréquence d'utilisation selon l'âge. Par rapport aux autres groupes d'âge, les 45-54 ans sont significativement plus nombreux à avoir une fréquence d'utilisation d'environ une fois par semaine, mais ils sont également les moins nombreux à avoir un usage très occasionnel (moins d'une fois par mois). Finalement, les 65 ans et plus sont significativement moins nombreux que les autres groupes d'âge à utiliser l'IA environ une fois par mois.

Proportion des tâches accomplies avec de l'IA

FIGURE 18. PROPORTION DE TÂCHES ACCOMPLIES AVEC L'IA (N=494)



La majorité des utilisateurs et utilisatrices sondés utilisent l'IA pour accomplir moins de 25% de leurs tâches. Qui plus est, seuls 10% des personnes répondantes estiment utiliser l'IA au travail pour accomplir plus de 50% de leurs tâches.



Chez les personnes évoluant dans une très grande organisation (500 personnes et plus), elles sont plus nombreuses à utiliser l'IA pour moins de 25% de leurs tâches (71%) que les personnes évoluant dans de plus petites organisations. De plus, elles sont moins nombreuses à utiliser l'IA pour accomplir de 50 % à 75 % de leurs tâches (6 %).

Les personnes évoluant dans des organisations de grande taille (200 à 499 personnes) sont celles qui utilisent le moins l'IA pour accomplir plus de 75% de leurs tâches (0%). Des différences statistiquement significatives s'observent également entre les membres d'un ordre professionnel et ceux qui ne le sont pas. Les personnes membres d'un ordre professionnel sont moins nombreuses à utiliser l'IA pour accomplir moins de 25% de leurs tâches, alors que les personnes qui n'évoluent pas dans une profession réglementée sont plus nombreuses à l'utiliser pour accomplir moins de 25% de leurs tâches. Au-delà de 25 % des tâches, aucune différence statistiquement significative n'est observée entre ces deux groupes. Finalement, un fort soutien organisationnel pour s'adapter à l'intégration de l'IA stimule une plus grande utilisation actuelle et future de l'IA.

ET DANS 2 ANS, QUELLE PART DE VOS TÂCHES DE TRAVAIL POURRAIT IMPLIQUER DES OUTILS D'IA?

Les répondants et les répondantes devaient aussi se projeter dans l'avenir et nous indiquer quelle part de leurs tâches serait effectuée avec de l'IA au cours des deux prochaines années. Des différences marquées s'observent selon la taille des organisations : les personnes évoluant dans une très petite organisation (moins de 10 personnes) seront plus nombreuses à effectuer moins de 25 % de leurs tâches avec l'IA.

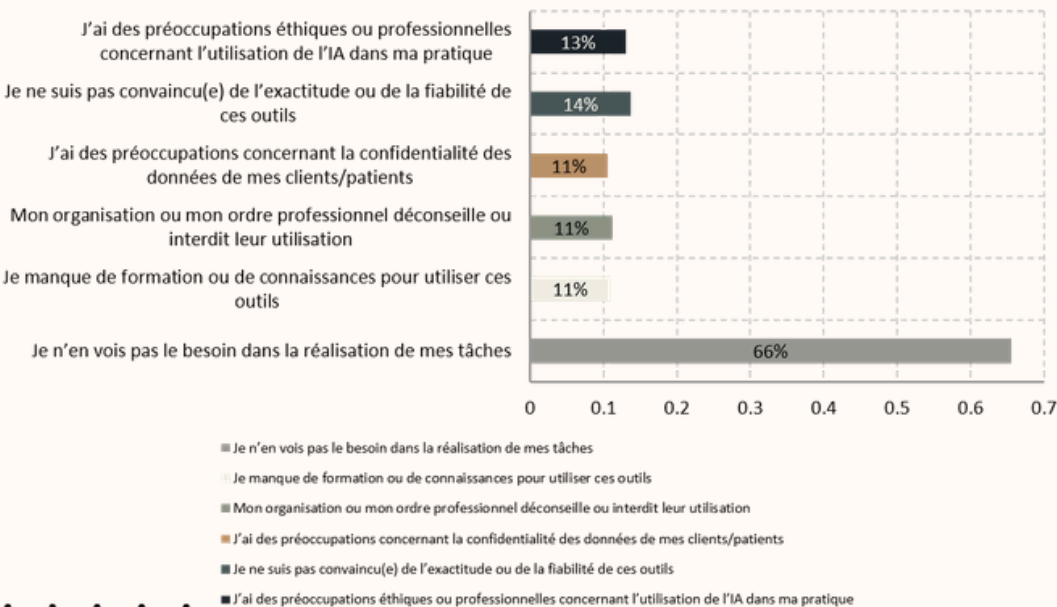
À l'inverse, les personnes dans des organisations de 50 à 199 personnes sont celles qui estiment le moins qu'elles effectueront 25 % ou moins de leurs tâches avec l'IA. Pour les autres portions de tâches, un seul résultat est statistiquement significatif. Il s'agit, encore une fois, des personnes évoluant dans de très petites organisations qui seront moins portées à effectuer 25 à 50% de leurs tâches avec l'IA.

Lorsque la projection de la proportion des tâches est liée à la scolarité, nous observons que les personnes n'ayant pas fait d'études universitaires sont plus nombreuses à estimer que cette proportion sera inférieure à 25%, alors que celles ayant complété des études universitaires sont plus nombreuses à estimer que cette proportion sera comprise entre 25 et 50% de leurs tâches.

Finalement, soulignons que les personnes évoluant dans un environnement professionnel incluant une politique ou un mécanisme d'encadrement sont plus nombreuses à estimer que plus de 50% de leurs tâches pourront être effectuées avec l'IA, alors que les personnes ne bénéficiant pas de cet encadrement sont plus nombreuses à estimer que la proportion de tâches qu'elles effectueront avec l'IA sera de moins de 25%.

Raisons principales pour ne pas utiliser l'IA

FIGURE 19. RAISONS LES PLUS FRÉQUENTES DE NE PAS UTILISER L'IA



Dans l'ensemble, 57% des répondants estiment ne pas utiliser l'IA au travail. Les principales raisons invoquées pour expliquer la non-utilisation de l'IA générative sont l'absence d'un besoin perçu pour la réalisation des tâches (66 %), les doutes quant à l'exactitude et à la fiabilité de ces outils (14 %), ainsi que les préoccupations éthiques ou professionnelles liées à leur utilisation (13 %).

Les préoccupations concernant la confidentialité des données, l'interdiction ou la dissuasion d'utilisation de la part de l'organisation, ainsi que le manque de formation ont toutes été citées de manière équivalente par les personnes non-utilisatrices comme facteurs explicatifs (11%).

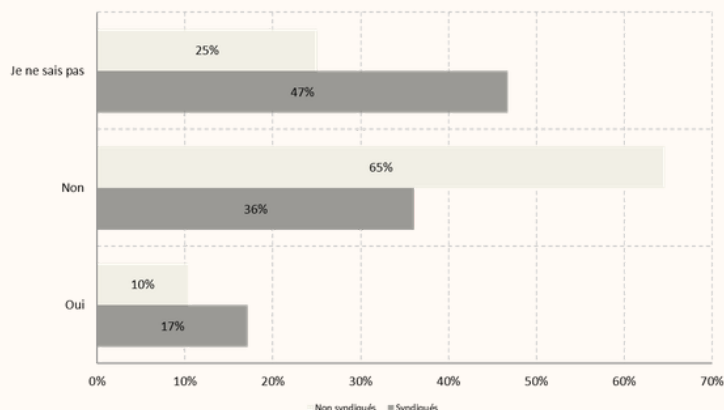
Les 55 ans et plus sont plus nombreux à invoquer le manque de formation comme raison de leur non-utilisation de l'IA générative. À l'inverse, les 25-34 ans se montrent davantage préoccupés par les enjeux éthiques et professionnels et sont plus nombreux à indiquer que l'utilisation de l'IA générative est déconseillée ou interdite par leur organisation ou leur ordre professionnel.

Les répondants et répondantes occupant des emplois fortement exposés à l'IA, mais présentant une faible complémentarité avec celle-ci, sont légèrement plus nombreux à invoquer l'absence de besoin comme raison de leur non-utilisation de l'IA. À l'inverse, dans les emplois caractérisés par une forte complémentarité avec l'IA, les principales raisons invoquées sont l'interdiction ou les restrictions imposées par l'organisation ou l'ordre professionnel, ainsi que les préoccupations liées à la confidentialité.

Les personnes titulaires d'un diplôme universitaire sont plus nombreuses que celles sans diplôme universitaire à citer les raisons suivantes pour ne pas utiliser l'IA dans le cadre de leur travail : manque de formation, dissuasion ou interdiction d'utilisation de la part de l'organisation ou de l'ordre professionnel, préoccupations quant à la confidentialité des données ou préoccupations éthiques. Parmi les individus sans diplôme universitaire, il est plus fréquent de citer l'absence de besoin perçu d'utiliser l'IA pour accomplir leurs tâches.

Raisons principales pour ne pas utiliser l'IA

FIGURE 20. LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES REPRÉSENTÉS DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES ENTOURANT L'IMPLANTATION DE L'IA AU TRAVAIL (N=1015)





Dans un premier temps, nous avons demandé aux répondants, si un représentant des travailleurs et travailleuses était impliqué dans les décisions d'implantation de l'IA dans l'organisation. Globalement, 51 % des répondants ont indiqué que ce n'était pas le cas dans leur organisation. Seuls 14 % des répondants ont indiqué qu'un représentant des travailleurs et travailleuses était présent lors de la prise de décision relative à l'implantation de l'IA. Les hommes sont plus nombreux à avoir répondu non à cette affirmation que les femmes, qui étaient plus nombreuses à répondre qu'elles n'étaient pas au courant.

Les personnes syndiquées sont plus nombreuses que les non-syndiquées (17% contre 10%) à affirmer qu'un représentant des travailleurs et travailleuses est inclus dans les décisions entourant l'implantation de l'IA. À l'inverse, les personnes non syndiquées sont plus nombreuses à répondre par la négative à cette question (65 % contre 36 % chez les syndiqués). Somme toute, les personnes syndiquées sont plus nombreuses à ne pas savoir si leur syndicat ou un représentant collectif des travailleurs participe aux décisions relatives à l'implantation de l'IA (47% contre 25%).

Les personnes qui ne sont pas dans des professions réglementées, celles qui travaillent dans de très petites, petites ou moyennes organisations (moins de 200 employés), ainsi que celles qui ne sont pas encadrées par une politique ou un mécanisme sont plus nombreuses à répondre non. Au contraire, les personnes utilisant l'IA, celles visées par une politique d'encadrement ou celles faisant partie d'une très grande organisation sont plus nombreuses à souligner l'implication d'un représentant collectif des travailleurs et des travailleuses dans la prise de décision.

En terminant, soulignons que les personnes qui ne savent pas si elles sont encadrées par une politique ou un mécanisme sont également plus nombreuses à ignorer si le représentant collectif des travailleurs et des travailleuses est présent lors des décisions relatives à l'implantation de l'IA.

Capacité à s'exprimer sur la question

FIGURE 21. CAPACITÉ À EXPRIMER SON POINT DE VUE SUR LA FAÇON DONT LES OUTILS D'IA SONT UTILISÉS DANS LE TRAVAIL SELON L'UTILISATION DE L'IA (N=1 015)

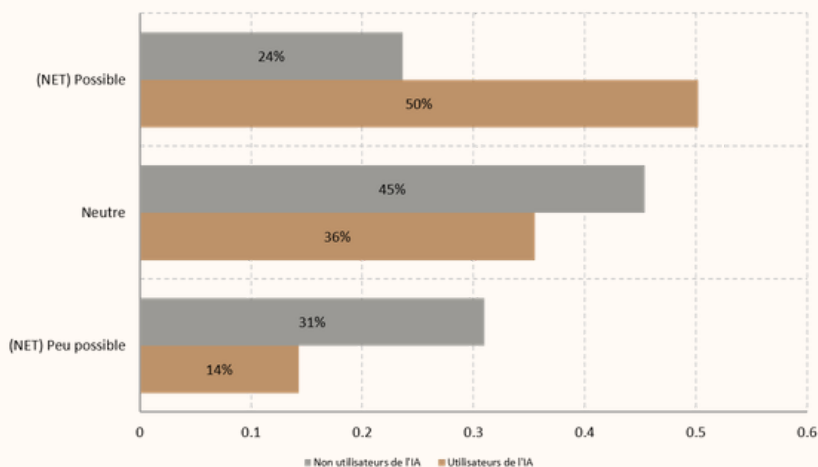
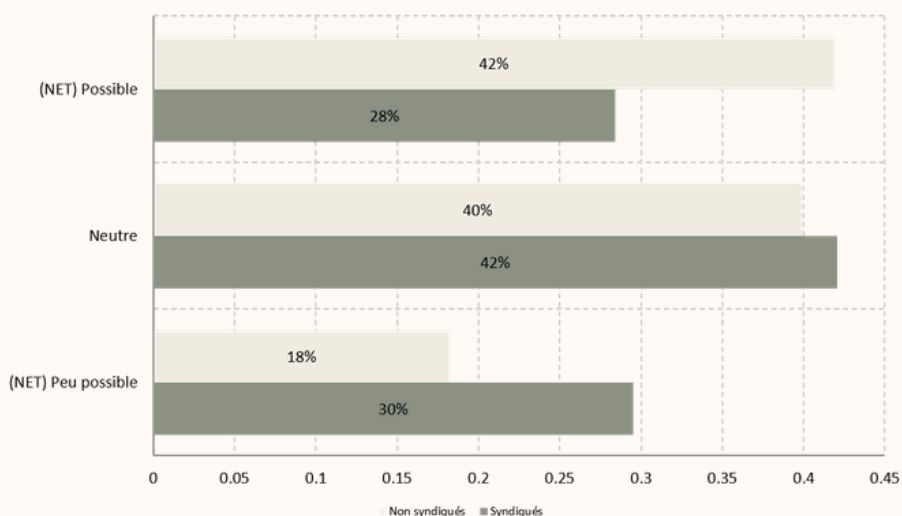


FIGURE 22. CAPACITÉ À EXPRIMER SON POINT DE VUE SUR LA FAÇON DONT LES OUTILS D'IA SONT UTILISÉS DANS LE TRAVAIL SELON LA SITUATION SYNDICAL (N=992)



Dans un deuxième temps, nous avons demandé aux répondants et aux répondantes de se prononcer sur leur capacité à exprimer leur point de vue sur l'utilisation de l'IA dans le cadre de leur travail. Plusieurs des résultats observés fonctionnent en dualité.

En effet, parmi les personnes utilisatrices et non-utilisatrices de l'IA, les utilisatrices seront plus nombreuses que les non-utilisatrices à estimer qu'il est possible de s'exprimer sur l'enjeu (50% contre 24%), alors qu'à l'inverse, les non-utilisatrices seront plus nombreuses que les utilisatrices à estimer qu'il n'est pas possible de s'exprimer (31% contre 14%).

Cette dualité s'observe aussi chez les personnes syndiquées, qui sont plus nombreuses à estimer ne pas pouvoir s'exprimer (30% contre 18%) que les non-syndiquées, qui estiment davantage être en mesure de s'exprimer sur l'utilisation de l'IA au travail (42% contre 28%).

Il y a également une dualité entre les très grandes organisations (500 personnes et plus) et les très petites organisations (moins de dix personnes), où les personnes des grandes organisations semblent moins en mesure de s'exprimer que celles des très petites organisations.

Les personnes sans diplôme universitaire sont également plus nombreuses que celles avec un diplôme universitaire à penser qu'elles ne peuvent pas du tout s'exprimer, tandis que les personnes avec un diplôme universitaire sont plus nombreuses à penser qu'il leur est possible de s'exprimer sur l'utilisation de l'IA au travail. Chez les personnes évoluant dans un environnement où l'utilisation de l'IA est encadrée, plus nombreuses sont celles qui perçoivent qu'elles sont en mesure de s'exprimer sur son utilisation que celles évoluant dans un environnement non encadré ou qui ne le savent pas. À cet égard, il est pertinent de souligner que les personnes qui estiment le moins pouvoir s'exprimer sur la question de l'IA au travail sont celles qui ne savent pas si elles sont visées par une politique d'encadrement.

Dans un dernier temps, nous avons évalué si le fait de ne pas pouvoir partager son point de vue sur l'IA au travail avait une incidence sur l'anxiété perçue ou sur la sécurité d'emploi. Nos résultats montrent que les gens qui ne peuvent pas s'exprimer sont généralement plus nerveux à l'idée d'utiliser l'IA au travail; plus mal à l'aise si l'IA doit être utilisée dans leur poste; plus prompts à se sentir paranoïaques à l'idée d'utiliser l'IA au travail; et plus craintifs que l'IA ne remplace leurs compétences.

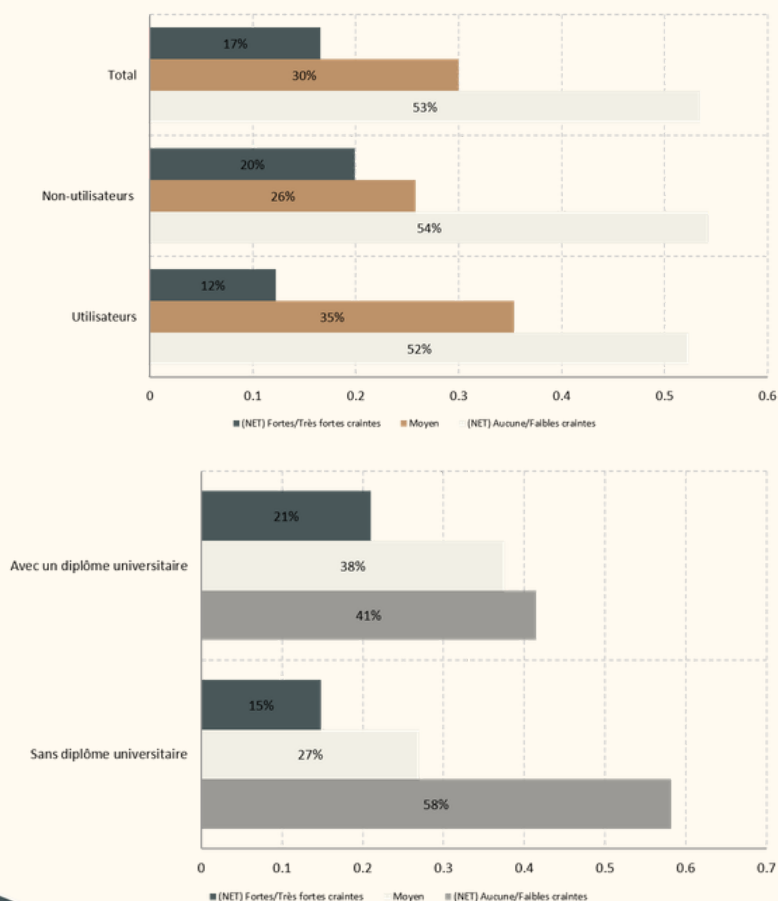
Finalement, moins il est possible de s'exprimer sur l'IA au travail, plus les personnes risquent d'être préoccupées par les risques d'inégalités et de discrimination liés à l'IA.

CE QUI PRÉOCCUPE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

La prochaine section met en lumière les craintes et préoccupations des travailleurs et des travailleuses à l'égard de l'utilisation de l'IA au travail. Les préoccupations ne se limitent pas à la perception des risques; nous avons également évalué la perception des bénéfices.

Les craintes face à l'IA

FIGURE 23. PRÉOCCUPATIONS OU DES CRAINTES PAR RAPPORT À L'UTILISATION DE L'IA GÉNÉRATIVE EN EMPLOI SELON LE STATUT D'UTILISATION (N= 1 015)



Globalement, un peu plus de la moitié des personnes sondées estiment avoir des craintes faibles ou aucune crainte à l'égard de l'utilisation de l'IA générative au travail (53%). Les personnes utilisatrices d'IA sont généralement moins nombreuses à exprimer avoir de fortes ou très fortes craintes que les personnes non-utilisatrices (12% contre 20%). Il est intéressant de noter que les personnes non-utilisatrices sont à la fois plus nombreuses que les personnes utilisatrices à ne pas exprimer avoir aucune crainte ni à avoir de très fortes craintes.

Pour les niveaux de scolarité, une dualité s'observe : les personnes sans diplôme universitaire sont plus nombreuses à avoir aucune ou de faibles craintes (58% contre 41%), tandis que celles avec un diplôme universitaire sont plus nombreuses à avoir de fortes ou très fortes craintes quant à l'utilisation de l'IA au travail (21% contre 15%). Une autre dualité existe entre les hommes et les femmes: les premiers sont plus nombreux à exprimer qu'ils n'ont aucune crainte, tandis que les secondes sont plus nombreuses à souligner qu'elles ont une forte crainte à l'égard de l'utilisation de l'IA au travail.



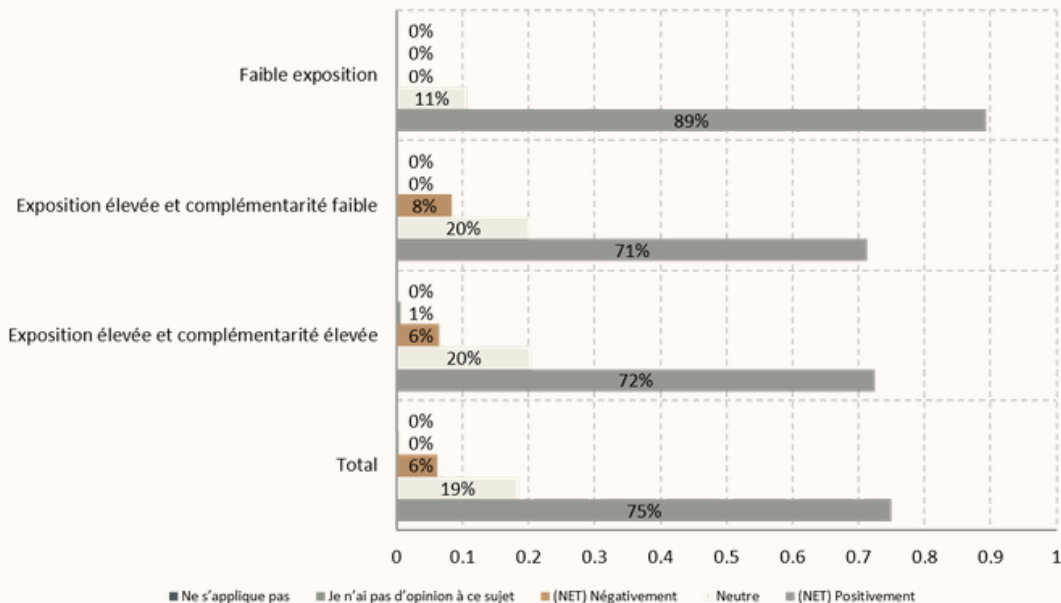
Les plus jeunes (18-24 ans) sont plus nombreux à avoir des préoccupations faibles et moins nombreux à avoir des préoccupations moyennes que les autres groupes. Les 25-34 ans sont ceux qui manifestent le moins de craintes à l'idée que l'IA prenne leur place au travail. Les 65 ans et plus sont les plus nombreux à n'exprimer n'avoir aucune crainte avec l'utilisation de l'IA. Parmi les personnes non couvertes par des ordres professionnels, comme chez les non-utilisatrices, elles sont à la fois plus nombreuses à n'avoir aucune crainte ou à avoir de très fortes craintes.

Chez les personnes encadrées par une politique, moins nombreuses sont celles qui expriment avoir de faibles craintes ou aucune crainte, tandis que celles qui ne savent pas si une politique ou une mesure d'encadrement est en place sont plus nombreuses à n'exprimer aucune crainte.

En terminant, les personnes disposant d'un soutien organisationnel plus élevé ont tendance à avoir des craintes moindres vis-à-vis de l'IA que les personnes disposant d'un soutien organisationnel faible, toute chose étant égale.

Une perception plutôt positive de l'IA

FIGURE 24. DE MANIÈRE GÉNÉRALE, COMMENT PERCEVEZ-VOUS ACTUELLEMENT L'UTILISATION DES OUTILS D'IA GÉNÉRATIVE DANS VOS TÂCHES PROFESSIONNELLES (N=493)



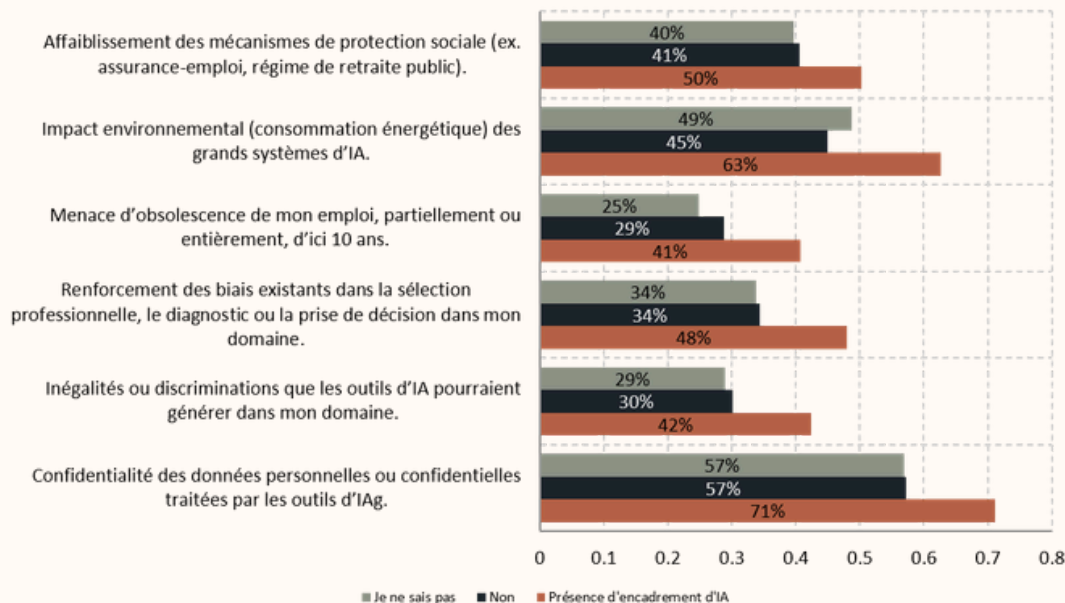
Parmi les personnes utilisatrices d'IA, celles qui occupent des emplois peu exposés à l'IA, comme les métiers de la construction ou du transport, sont plus nombreuses à percevoir positivement (89%) ou de manière neutre (11%) l'usage de l'IA au travail. Chez les personnes dont les emplois impliquent une exposition élevée à l'IA et une faible complémentarité, le seul résultat statistiquement significatif s'observe chez celles et ceux qui perçoivent très négativement l'usage de l'IA dans leur travail (4%). Pour les personnes occupant des emplois à exposition élevée et à faible complémentarité, aucun résultat statistiquement significatif n'est observé.

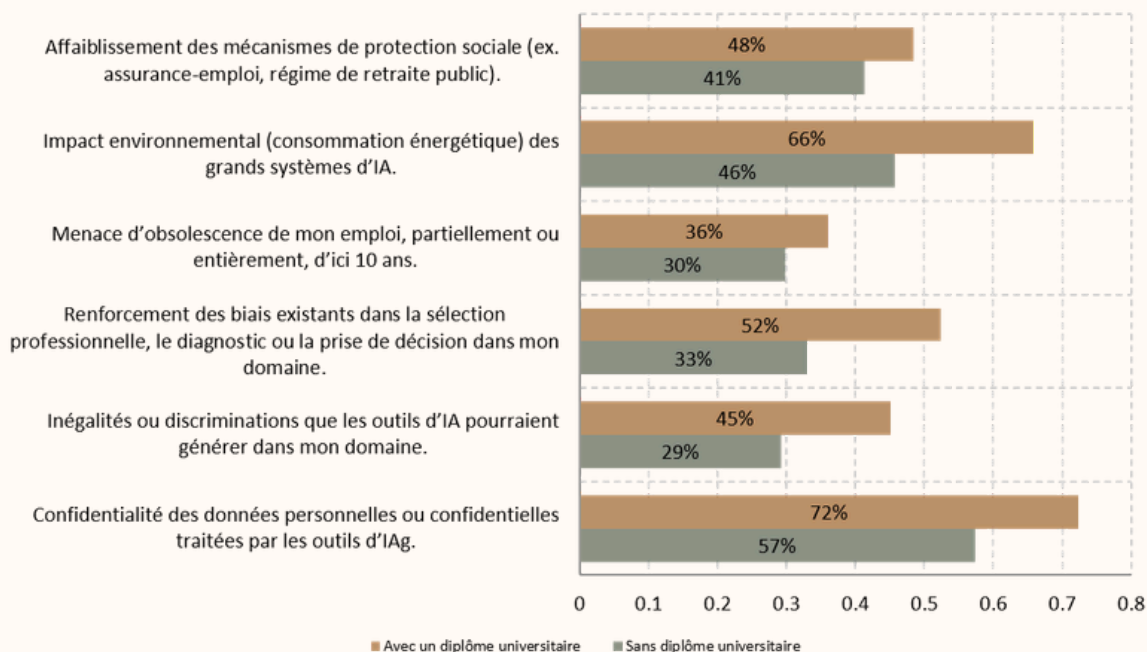
En termes d'exposition plus élevée à l'IA dans le cadre de leur emploi, soulignons également une différence statistiquement significative entre les personnes détenant un diplôme universitaire, qui seront plus enclines à voir négativement l'intégration de l'IA dans leur travail, et les personnes ne détenant pas de diplôme universitaire.

Les risques pour l'emploi et les conditions de travail

Note de lecture : Le % Net d'accord fait référence à la somme des répondants et répondantes qui ont indiqué être préoccupé(e) ou très préoccupé(e) avec l'énoncé.

FIGURE 25. % NET ACCORD - RISQUES POTENTIELS PERÇUS (N= 1 015)





Dans un premier temps, de manière générale, plusieurs différences marquées s'observent dans la perception des risques affectant la sécurité d'emploi. Ces différences sont particulièrement importantes selon le niveau d'encadrement et le niveau de scolarité. Pour le niveau d'encadrement, les personnes évoluant au sein d'organisations ayant mis en place des pratiques d'encadrement de l'IA ont tendance à être plus préoccupées par l'ensemble des éléments que celles qui ne sont pas encadrées ou qui ne le savent pas. Les personnes qui ne travaillent pas dans les organisations ayant des pratiques d'encadrement sont généralement plus nombreuses à être peu préoccupées par la confidentialité des données (57%), les inégalités (30%), le renforcement de biais existants (34%) ainsi que par l'impact environnemental (45%).

Concernant le niveau de scolarité, une dualité s'observe pour l'ensemble des éléments : les personnes titulaires d'un diplôme universitaire auront plus tendance à être préoccupées que celles qui n'en ont pas. Dans un deuxième temps, l'analyse des éléments spécifiques permet tout de même de mettre en évidence certains résultats intéressants. Nous les avons regroupés selon différents attributs.

Tout d'abord, l'analyse des réponses des hommes et des femmes révèle une différence majeure. Les hommes semblent peu soucieux de la confidentialité des données personnelles ou sensibles traitées par l'intelligence artificielle, alors que les femmes manifestent une préoccupation accrue à cet égard. Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à s'inquiéter des inégalités ou de la discrimination que les outils d'IA pourraient engendrer dans leur domaine d'exercice. Les hommes se distinguent aussi des femmes en étant moins préoccupés par le renforcement des biais existants au travail, par les impacts environnementaux et par l'affaiblissement des mécanismes de protection sociale.

L'utilisation ou non de l'IA génère plusieurs différences statistiquement significatives qui méritent d'être relevées. Les personnes utilisatrices sont plus nombreuses à être peu préoccupées par les enjeux de confidentialité, les inégalités générées par l'IA, le renforcement des biais existants, les impacts environnementaux ainsi que l'affaiblissement de la protection sociale. À l'inverse, elles sont préoccupées lorsqu'il s'agit d'une menace d'obsolescence. Les personnes non-utilisatrices sont très préoccupées par la question de l'affaiblissement des mécanismes de protection sociale.

À l'exception du renforcement de biais existants où ils sont préoccupés, les membres d'ordres professionnels sont moins préoccupés par la menace d'obsolescence et par l'affaiblissement de la protection sociale. Pour leur part, les personnes syndiquées sont plus préoccupées par les inégalités ou la discrimination que les outils d'IA pourraient générer que les non-syndiquées. Les personnes dans de très grandes organisations auront également tendance à être plus nombreuses à exprimer leur préoccupation vis-à-vis de la confidentialité des données et du renforcement des biais existants, tandis que les personnes dans des organisations de 50 à 199 personnes sont préoccupées par l'affaiblissement des mécanismes de protection sociale.

La menace d'obsolescence préoccupe davantage les personnes dans des emplois à exposition élevée et à faible complémentarité que celles dans des emplois à exposition élevée et à forte complémentarité, qui sont plus nombreuses à être peu préoccupées par cet aspect. De plus, les personnes occupant des emplois à exposition et à complémentarité élevées sont plus nombreuses à être préoccupées par les impacts environnementaux de l'IA.

En ce qui concerne l'âge, les jeunes de 18 à 24 ans étaient les moins susceptibles d'indiquer ne pas être du tout préoccupés par la menace d'obsolescence ou par l'affaiblissement de la protection sociale. Les 25-34 ans étaient moins susceptibles d'indiquer être peu préoccupés par le renforcement de biais existants et par l'affaiblissement de la protection sociale. Les 35-44 ans sont plus nombreux à être peu préoccupés par l'impact environnemental. Finalement, les 65 ans et plus sont généralement moins nombreux à être très préoccupés par la confidentialité des données, les inégalités, le renforcement des biais existants, les impacts environnementaux ainsi que l'affaiblissement des mécanismes de protection sociale.

En terminant, lorsque nous observons les résultats selon la région de résidence, des différences statistiquement significatives apparaissent entre la RMR de Montréal, la RMR de Québec et le reste des régions du Québec. Concernant les risques sociétaux liés à l'usage de l'IA, ainsi que les inégalités et la discrimination que les outils d'IA pourraient engendrer, les Montréalais semblaient plus préoccupés que le reste du Québec. Qui plus est, en matière d'impacts environnementaux, la RMR de Montréal est statistiquement plus préoccupée par cet enjeu que la RMR de Québec.

Finalement, pour les préoccupations vis-à-vis l'affaiblissement des mécanismes de protection sociale, la RMR de Québec se distingue des deux autres régions par sa moins grande préoccupation autour de cet enjeu.

L'anxiété face à l'IA

FIGURE 26. % NET ACCORD - RISQUES POTENTIELS PERÇUS - ANXIÉTÉ SELON L'ENCADREMENT EN PLACE (N= 1 015)

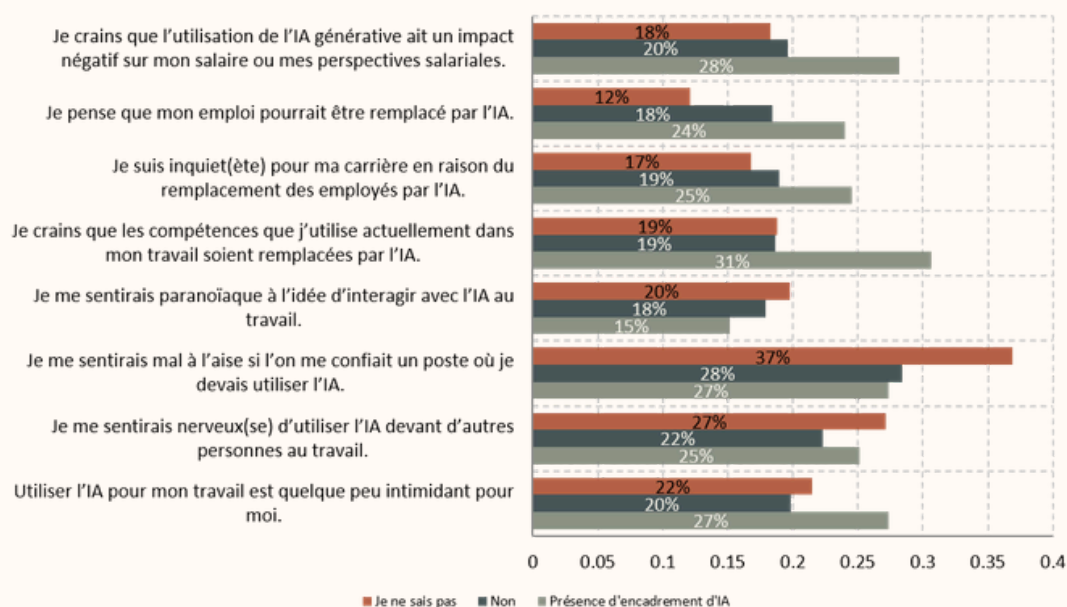
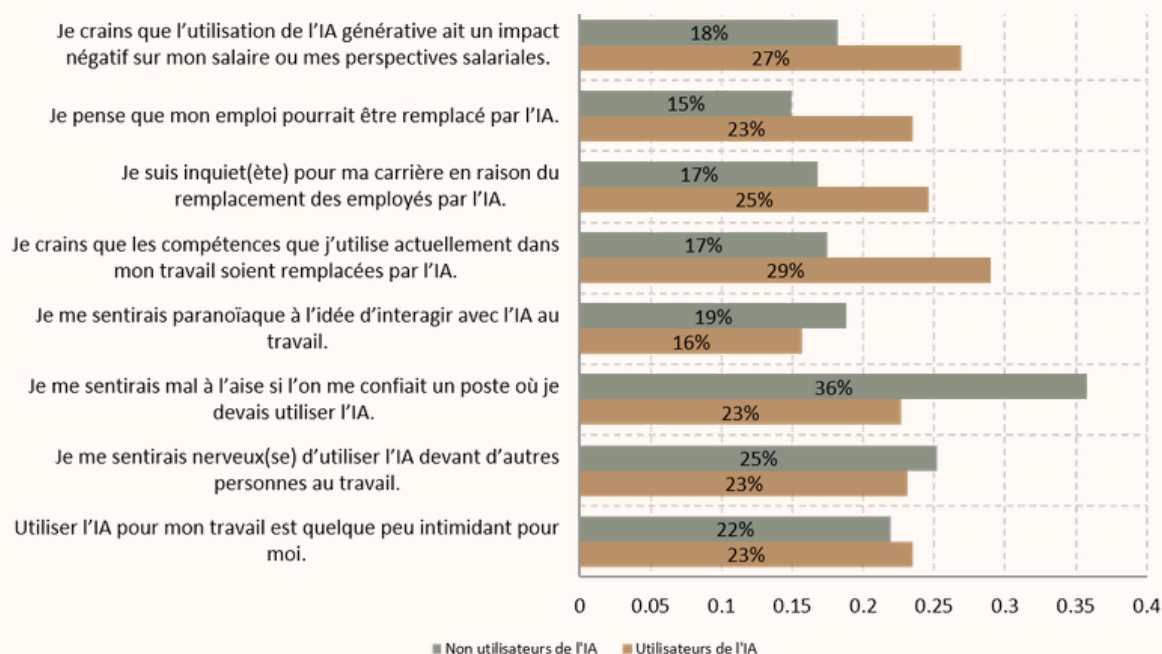


FIGURE 27. % NET ACCORD - RISQUES POTENTIELS PERÇUS - ANXIÉTÉ SELON L'UTILISATION DE L'IA (N= 1 015)



Note de lecture : Le % Net d'accord fait référence à la somme des répondants et répondantes qui ont indiqué être en accord ou fortement d'accord avec l'énoncé.

Encore une fois, des différences importantes existent selon le niveau d'encadrement lorsqu'il s'agit d'anxiété liée à l'IA. Contrairement aux risques liés à la sécurité d'emploi, où des différences marquées s'observaient selon la scolarité, celles-ci sont plus prononcées selon l'utilisation ou l'âge.

En premier lieu, les personnes bénéficiant d'un encadrement sont plus nombreuses à être anxieuses quant à l'usage de l'IA. Plus spécifiquement, elles sont plus nombreuses à exprimer être intimidées par l'IA (27%), à craindre que leurs compétences soient remplacées par l'IA (31%), à être inquiètes pour leur carrière (25%), à penser que leur emploi pourrait être remplacé par l'IA (24%) et à craindre que l'IA ait un impact négatif sur leur salaire et leurs perspectives salariales (28%).

En deuxième lieu, les utilisateurs et utilisatrices sont également plus nombreux à craindre un remplacement de leurs compétences (29%) et de leur emploi (23%), à être inquiets pour leur carrière (25%) et leur salaire que les personnes qui n'utilisent pas l'IA (27%). Rappelons que près des deux tiers des personnes de notre échantillon n'utilisant pas l'IA estimaient ne pas en avoir besoin pour réaliser leurs tâches. Par conséquent, le seul élément pour lequel les personnes non-utilisatrices seront plus susceptibles que les utilisatrices d'être en accord concerne un certain malaise perçu en cas d'utilisation de l'IA dans l'exercice de leurs fonctions (36% contre 23%).

En troisième lieu, plusieurs différences s'observent selon l'âge, notamment entre les 25-34 ans et les 55-64 ans. Les plus jeunes (34 ans et moins) sont plus susceptibles d'éprouver une gêne à utiliser l'IA en présence d'autres personnes et sont également plus préoccupés que les autres groupes d'âge quant à un effet potentiel négatif de l'IA sur leur salaire et leurs perspectives salariales. En plus de ces deux éléments, les 25-34 ans sont également plus nombreux à se sentir paranoïaques à l'idée d'interagir avec l'IA au travail et à craindre que leur emploi ou leurs compétences soient remplacés par l'IA. À l'inverse, les 55-64 ans sont généralement moins nombreux à déclarer éprouver de l'anxiété à l'égard de l'usage de l'IA au travail. Le seul élément qui n'est pas statistiquement significatif est l'aisance à l'égard de l'utilisation de l'IA dans le cadre de ses fonctions.

En quatrième lieu, il est possible d'établir des constats propres à chaque élément évalué. D'abord, les personnes dans des emplois à exposition élevée et à faible complémentarité auront davantage d'anxiété par rapport au remplacement de leur emploi et de leurs compétences, pour leur carrière ou pour leurs perspectives salariales. Les membres d'un ordre professionnel sont plus nombreux à trouver intimidant de travailler avec l'IA, alors que les personnes non syndiquées s'estiment moins nerveuses à l'idée d'utiliser l'IA en présence d'autres personnes. Encore une fois, il existe une dualité dans les résultats des hommes et des femmes : les hommes sont plus préoccupés que les femmes par l'idée que l'IA puisse avoir un effet négatif sur leur salaire ou que leur emploi puisse être remplacé par l'IA.

Les femmes, elles, seront plus susceptibles de trouver l'IA intimidante que les hommes. Finalement, nous avons observé que les personnes, qui étaient plus anxieuses face à l'usage de l'IA au travail étaient également plus préoccupées par leur sécurité d'emploi.

Bénéfices perçus de l'IA

FIGURE 28. % NET ACCORD - BÉNÉFICES POTENTIELS PERÇUS SELON LA PRÉSENCE DE POLITIQUE OU DE MÉCANISMES D'ENCADREMENT (N= 1 015)

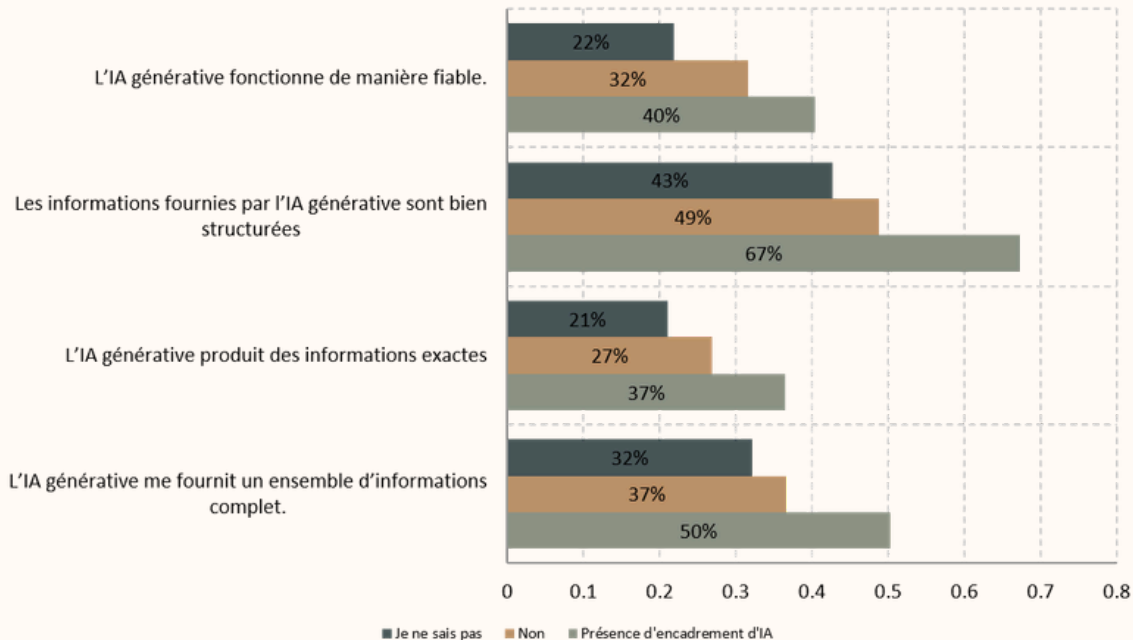
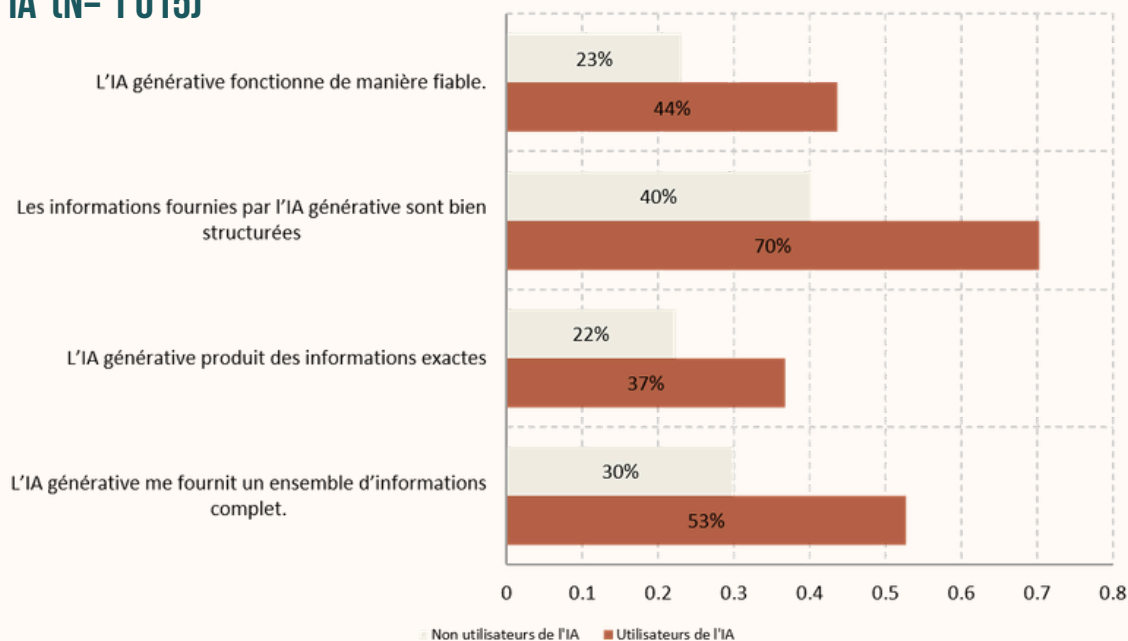


FIGURE 29. % NET ACCORD - BÉNÉFICES POTENTIELS PERÇUS SELON L'UTILISATION DE L'IA (N= 1 015)



Note de lecture : Le % Net d'accord fait référence à la somme des répondants et répondantes qui ont indiqué être en accord ou fortement d'accord avec l'énoncé.



Pour conclure sur les préoccupations liées à l'utilisation de l'IA au travail, nous avons évalué les bénéfices perçus de ces outils. Que ce soient les personnes bénéficiant d'un encadrement ou les personnes utilisatrices, ces deux groupes seront davantage en accord avec les bénéfices pressentis de l'IA que leurs groupes de comparaison respectifs.

Notons qu'en matière d'encadrement, ce sont les personnes qui ont indiqué ne pas savoir si elles sont visées par une politique d'encadrement qui sont les plus susceptibles de ne pas être d'accord avec les items. Pour les personnes non-utilisatrices, leurs résultats sont en opposition avec ceux des utilisatrices. Elles seront moins portées à être d'accord avec l'idée que l'IA fournit de l'information complète (30% contre 50%), qu'elle produit de l'information exacte (22% contre 37%), qu'elle fournit de l'information bien structurée (40% contre 70%) ou qu'elle fonctionne de manière fiable (23% contre 44%).

Les personnes sans diplômes universitaires sont plus nombreuses à estimer que l'IA produit des informations exactes alors que les personnes avec un diplôme universitaire seront plus nombreuses à trouver que l'IA fournisse de l'information bien structurée. Les personnes membres d'un ordre professionnel seront plus portées à percevoir des bénéfices de l'IA que les personnes qui ne sont pas membres d'un ordre.

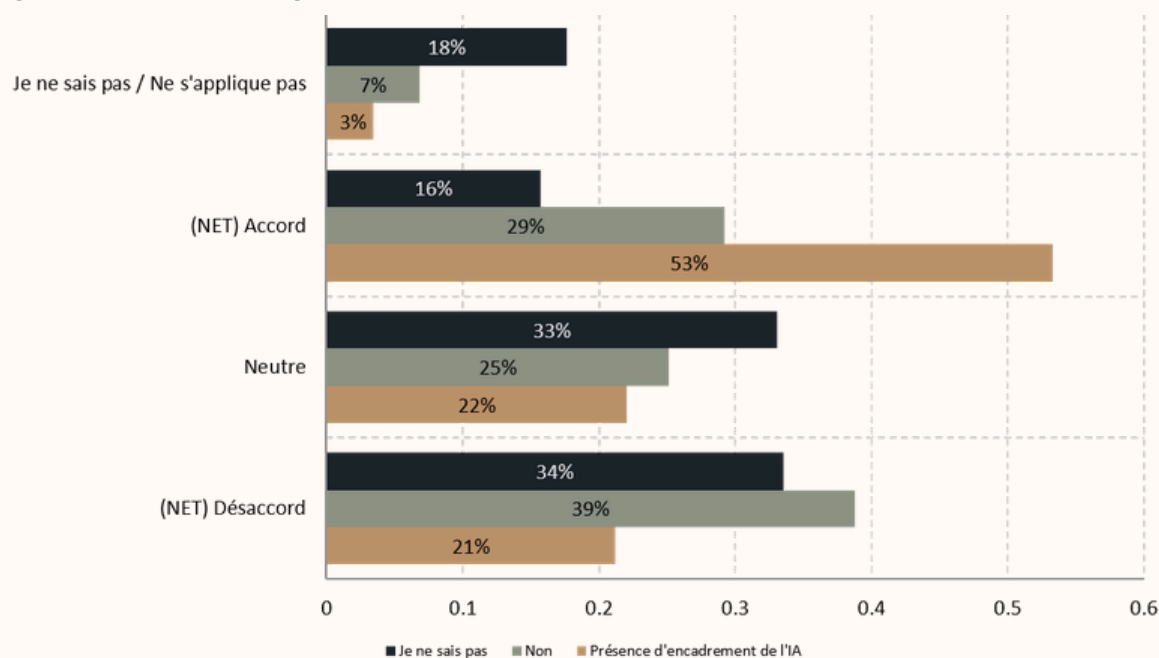
Pour les bénéfices, il n'y a pas de différences statistiquement significatives quant au niveau d'accord net selon le genre ou l'âge, à l'exception des 55 ans et plus, qui ont tendance à percevoir moins de bénéfices. En conclusion, les personnes disposant d'un soutien organisationnel élevé dans le cadre de leur emploi pour adopter l'IA auront tendance à percevoir des bénéfices plus élevés pour tous les items évalués.

S'ADAPTER À L'IA AU TRAVAIL

Pour finir, notre sondage Web réalisé en juin nous a permis de questionner les répondants et les répondantes sur les stratégies d'adaptation qu'ils et elles ont mises en place depuis l'intégration de l'IA dans le monde du travail. Avant de s'intéresser spécifiquement aux stratégies, nous ferons un bref portrait du soutien organisationnel perçu pour adapter la façon de travailler des utilisateurs et utilisatrices d'IA au travail.

Le soutien de l'organisation pour développer les compétences numériques

FIGURE 30. RESSOURCES FOURNIES PAR L'ORGANISATION POUR DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES ET EN IA SELON LA PRÉSENCE D'UNE POLITIQUE OU DES MÉCANISMES D'ENCADREMENT (N = 494)



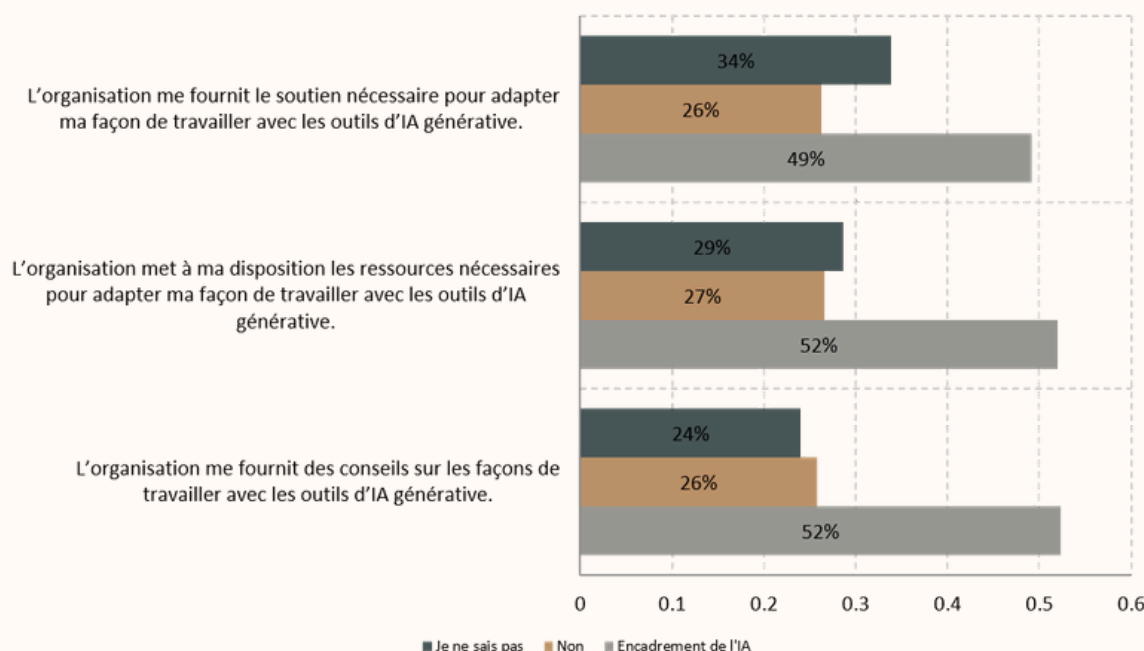
Les personnes évoluant dans un environnement de travail comprenant une politique ou un mécanisme d'encadrement sont plus nombreuses à estimer que leur employeur leur fournit des ressources pour développer leurs compétences numériques que celles qui ne sont pas encadrées par une politique (53% contre 29%). À l'inverse, elles sont moins nombreuses à être en désaccord avec cette affirmation que les personnes non encadrées par une politique (39 % contre 21 %). Les personnes qui ne savent pas si une politique est en place au sein de l'organisation sont également les plus nombreuses à ne pas savoir si des ressources sont disponibles (18%).

En ce qui concerne la taille des organisations, il est intéressant de noter que les personnes évoluant dans des organisations de 50 à 100 personnes ont davantage tendance à être d'accord (combinaison d'accord et tout à fait d'accord) avec cette affirmation que les autres groupes.

Mentionnons tout de même que, lorsqu'il est question d'être tout à fait d'accord avec la présence de ressources pour acquérir des compétences numériques, les personnes dans les très grandes organisations ont tendance à être plus nombreuses à être tout à fait en accord avec l'affirmation, alors que, pour les personnes dans de grandes organisations (200 à 499 personnes), ce sont davantage d'entre elles qui sont d'accord.

Le soutien organisationnel pour s'adapter à l'IA

FIGURE 31. NIVEAU D'ACCORD (NET) - SOUTIEN ORGANISATIONNEL SELON LA PRÉSENCE D'UNE POLITIQUE D'ENCADREMENT (N=494)



De manière générale, les personnes encadrées par l'IA auront également accès à un soutien plus élevé que les personnes qui ne bénéficient ni d'une politique ni d'un mécanisme d'encadrement. Plus particulièrement, elles auront davantage accès à des conseils sur les méthodes de travail (52% contre 26%), à davantage de ressources pour s'adapter (52% contre 27%) et à davantage de soutien de leur organisation (49% contre 26%).

Le fait d'être syndiqué ne semble pas affecter l'accès à un soutien élevé. Il en va de même pour l'âge, l'appartenance à un ordre professionnel ou le niveau de scolarité. En revanche, les hommes sont plus nombreux que les femmes à estimer avoir accès à des conseils et aux ressources nécessaires. Cette différence est statistiquement significative chez les hommes comme chez les femmes. Les personnes dans des organisations de très petite taille sont moins nombreuses à estimer disposer d'un soutien organisationnel élevé. À l'inverse, les personnes au sein d'organisations de 50 à 100 personnes ont tendance à être plus nombreuses à estimer disposer d'un accès à des ressources et d'un soutien pour s'adapter.

Finalement, les personnes dans des emplois à forte exposition et à faible complémentarité semblent également avoir moins accès aux ressources et au soutien que les autres groupes.

Stratégies utilisées: changer d'emploi, se réorienter ou quitter le marché du travail

FIGURE 32. STRATÉGIES D'ADAPTATION AXÉE SUR LA SORTIE SELON LA PRÉSENCE D'ENCADREMENT (N= 1 015)

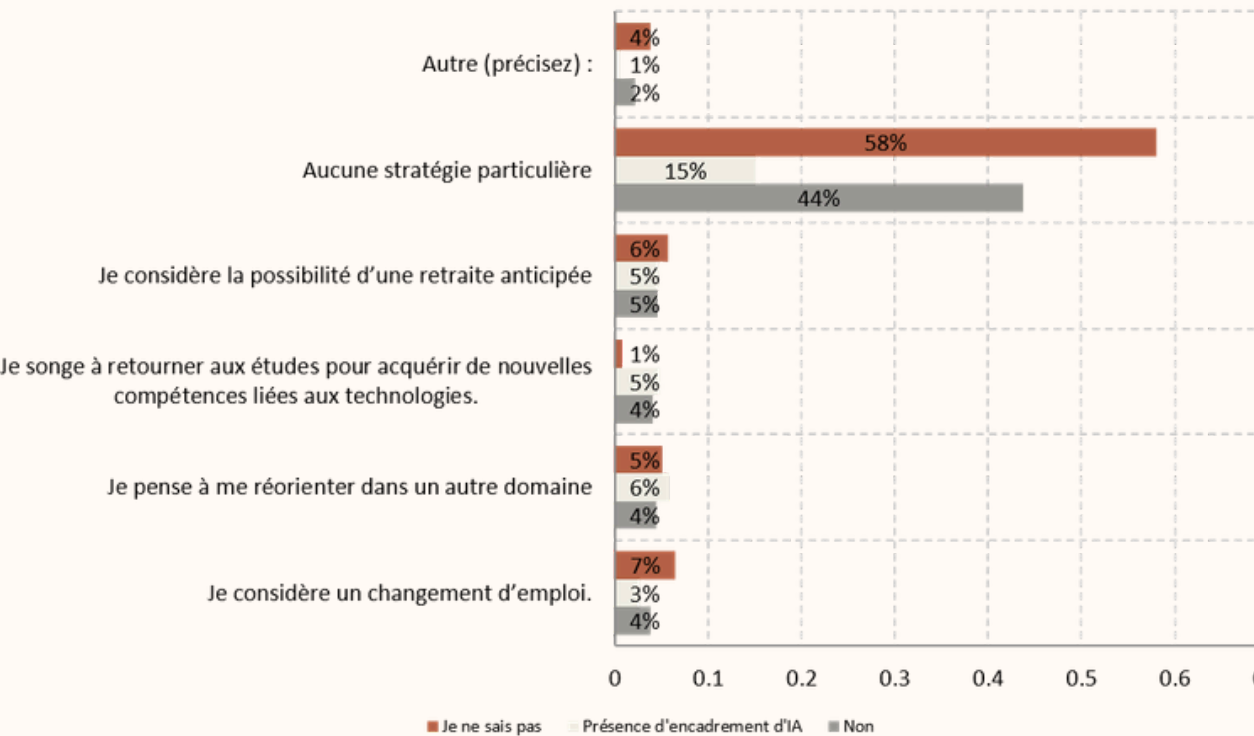
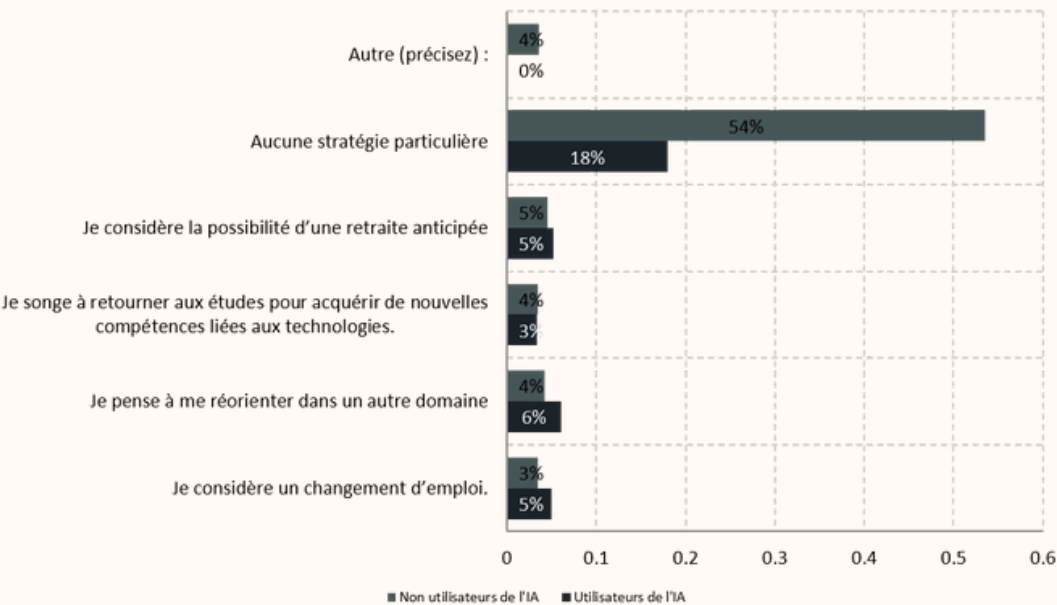


FIGURE 33. STRATÉGIES D'ADAPTATION AXÉE SUR LA SORTIE SELON L'UTILISATION DE L'IA (N= 1 015)



Les premières stratégies présentées visent généralement à prévoir sa sortie du marché du travail ou à planifier sa sortie de son emploi ou de sa profession actuelle. Par souci de concision du rapport, nous avons également présenté, dans le même graphique, les résultats relatifs à l'absence de stratégie particulière. De manière générale, les stratégies d'adaptation fondées sur une option de sortie sont moins populaires que celles axées sur le développement des compétences et l'implication dans le milieu de travail. Toutefois, les 18-24 ans sont plus nombreux à envisager un changement d'emploi, tandis que les 55-65 ans sont plus nombreux à envisager une retraite anticipée.

Le fait de n'avoir aucune stratégie particulière en place fut la réponse la plus populaire (38%). Qui estiment ne pas avoir de stratégie particulière en place ? Les 45-54 ans, de même que les 65 ans et plus, sont plus nombreux que les autres groupes d'âge à ne pas avoir de stratégie. Les personnes qui ne sont pas membres d'un ordre professionnel, de même que celles qui ne sont pas encadrées (44%) ou qui ne savent pas si elles sont encadrées (58%), ainsi que celles qui n'utilisent pas l'IA (54%) ou qui ont un niveau de scolarité non universitaire, sont également plus susceptibles de ne pas avoir de stratégie en place. À l'inverse, les 25-34 ans, les membres d'un ordre, les personnes encadrées (15%), les utilisateurs et utilisatrices (18%) ainsi que les personnes ayant complété des études universitaires seront moins susceptibles de n'indiquer n'avoir mis en place aucune stratégie.

Certaines personnes qui ne mettent pas en place de stratégie sont probablement moins exposées à l'IA au travail que d'autres. À ce sujet, les précisions pour la catégorie « autre » sont principalement liées au fait que cela ne s'applique pas au travail ou que l'IA ne peut pas y être utilisée (14/17). Il est également possible que certaines personnes estiment ne pas mettre en place de stratégie particulière, bien qu'elles utilisent l'IA, se renseignent ou adaptent leur manière de travailler.

Stratégies utilisées: changer d'emploi, se réorienter ou quitter le marché du travail

FIGURE 34. STRATÉGIES D'ADAPTATION AXÉE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE SELON LA PRÉSENCE D'ENCADREMENT D'IA (N= 1015)

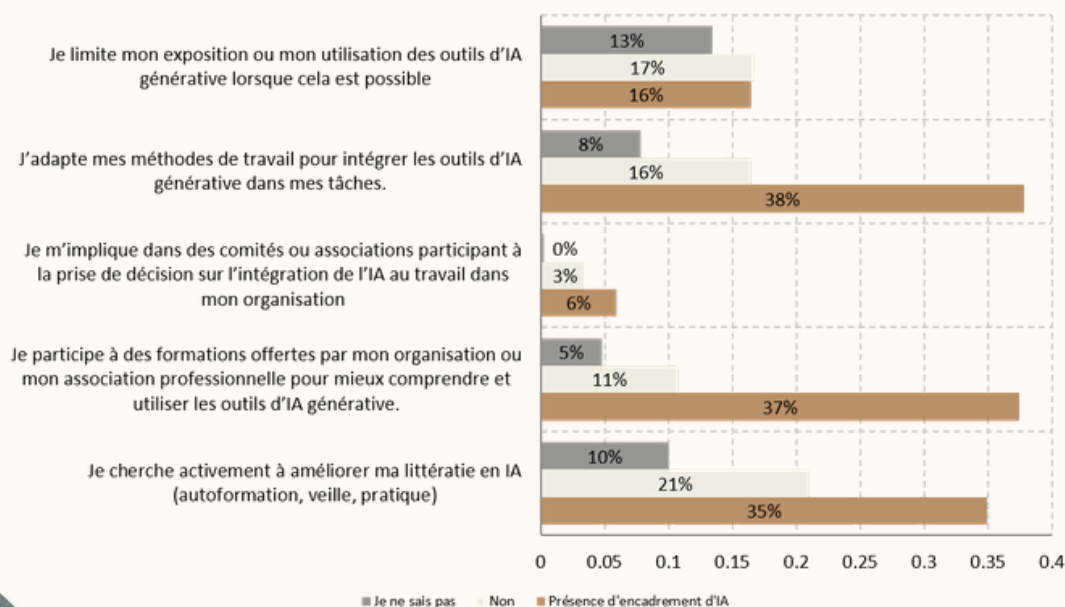
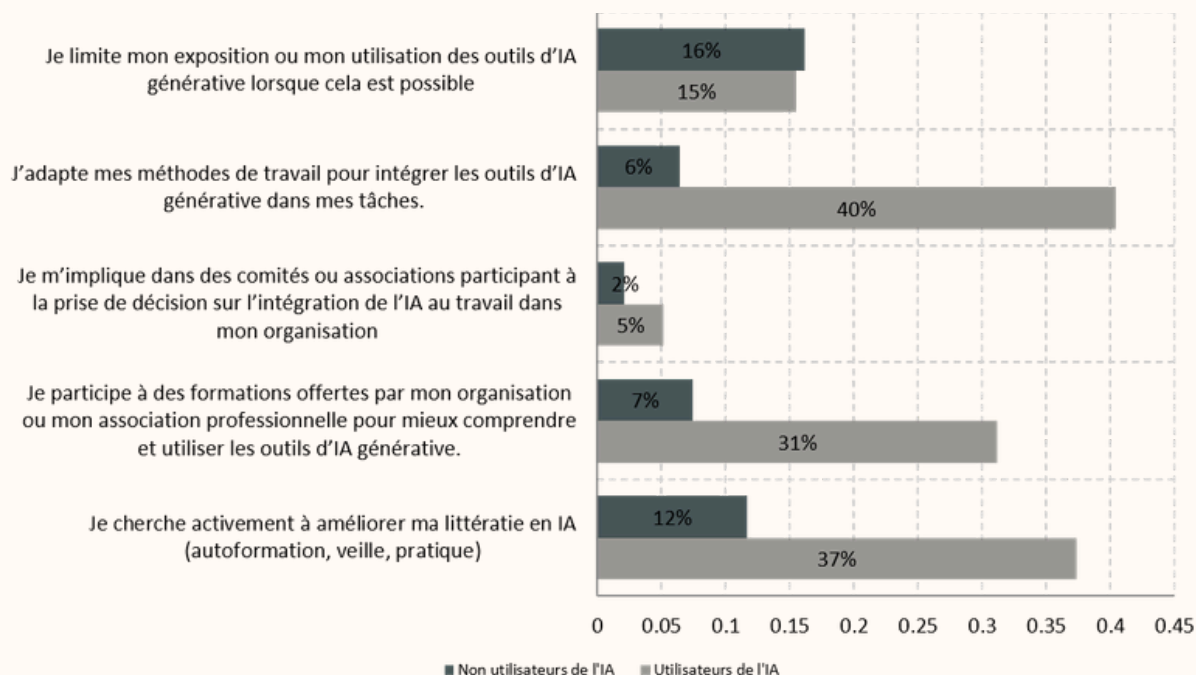


FIGURE 35. STRATÉGIES D'ADAPTATION AXÉE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE SELON L'UTILISATION D'IA (N= 1 015)



Généralement, les stratégies de développement des compétences ou d'implication étaient plus populaires que les stratégies d'option de sortie. Par exemple, les personnes encadrées par une politique ou un mécanisme d'encadrement sont plus nombreuses à améliorer leur littératie en IA (35%), à participer à des formations (37%), à s'impliquer dans des comités décisionnels (6%), à adapter leurs méthodes de travail (38%). Les personnes n'étant pas encadrées seront moins portées à se former (11%) ou à adapter leurs méthodes de travail (16%).

Pour les personnes utilisatrices et non-utilisatrices, une dualité s'observe pour la littératie en IA (37% contre 12%), la participation à la formation (31% contre 7%), l'implication dans des comités décisionnels (5% contre 2%) ainsi que l'adaptation de leurs méthodes de travail (40% contre 6%). Le niveau de scolarité introduit la même dualité, où les personnes titulaires d'un diplôme universitaire adoptent davantage de stratégies de développement des compétences et d'implication. De plus, elles seront plus nombreuses à limiter leur exposition ou leur utilisation d'outils. Les 25-34 ans de même que les femmes seront aussi plus portées à adopter cette stratégie. Par contre, les femmes seront moins portées que les hommes à s'impliquer dans les comités.

Finalement, nous avons également évalué si le niveau de soutien organisationnel influençait les stratégies d'adaptation retenues. La figure 39 présente les résultats statistiquement significatifs. Globalement, un faible soutien organisationnel sera significativement associé à l'absence de mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation. Au contraire, un fort soutien organisationnel sera associé aux stratégies d'amélioration de la littératie financière, à la participation à des formations professionnelles et à l'implication dans les comités décisionnels.

FIGURE 36. STRATÉGIE D'ADAPTATION SELON LE NIVEAU DE SOUTIEN OFFERT PAR LES ORGANISATIONS

Items	Faible soutien	Fort soutien
Je cherche activement à améliorer ma littératie en IA (autoformation, veille, pratique)		***
Je participe à des formations offertes par mon organisation ou mon association professionnelle pour mieux comprendre et utiliser les outils d'IA générative.		***
Je considère un changement d'emploi.		
Je pense à me réorienter dans un autre domaine		
Je songe à retourner aux études pour acquérir de nouvelles compétences liées aux technologies.		
Je m'implique dans des comités ou associations participant à la prise de décision sur l'intégration de l'IA au travail dans mon organisation		*
Je considère la possibilité d'une retraite anticipée		
J'adapte mes méthodes de travail pour intégrer les outils d'IA générative dans mes tâches.		
Je limite mon exposition ou mon utilisation des outils d'IA générative lorsque cela est possible		
Aucune stratégie particulière	***	

QUELLES PISTES D'ACTION SE DÉGAGENT DES RÉSULTATS?

Ce que révèlent les résultats

La mise en relation entre l’analyse des échanges sur Reddit et les résultats du sondage met en évidence trois constats principaux.

Premièrement, les effets de l’IA sur le travail ne peuvent être compris indépendamment du contexte organisationnel dans lequel ces systèmes sont introduits.

Deuxièmement, les préoccupations des travailleurs et travailleuses dépassent largement la simple crainte du remplacement et concernent plus généralement la redistribution des risques, des gains et des perspectives professionnelles.

Troisièmement, face à ces transformations, les travailleurs et travailleuses semblent davantage privilégier des stratégies d’adaptation plutôt que de sortie, mais leur capacité à s’adapter et à participer à ces transformations dépend fortement des ressources dont ils disposent.

L'organisation comme médiatrice des effets de l'IA sur le travail

Un premier constat transversal est que la technologie ne détermine pas, à elle seule, ses effets sur le travail. L'analyse de Reddit montre que les capacités organisationnelles expliquent en grande partie pourquoi l'IA est adoptée dans certaines organisations et beaucoup moins dans d'autres. En effet, le manque de ressources humaines ou d'expertise en intelligence artificielle, le manque de financement pour outiller le personnel (achat d'outils ou accès à la formation) ou une estimation d'absence de rentabilité sont tous des exemples de limites à l'adoption de l'IA dans les organisations. L'analyse montre également qu'une implantation mal adaptée peut provoquer des irritations et, elle-même, constituer un frein à l'utilisation des outils.

Les résultats du sondage permettent de préciser ce constat. La présence d'une politique encadrant le recours à l'IA et le soutien offert par l'organisation sont associés à la manière dont les travailleurs et travailleuses perçoivent l'IA et réagissent à son introduction. Les personnes qui bénéficient d'un tel soutien organisationnel sont davantage portées à se renseigner et à développer leurs compétences, et perçoivent plus favorablement les bénéfices potentiels de l'IA. Elles sont néanmoins davantage préoccupées par ses effets sur leur emploi, leurs compétences et la société. L'encadrement par les organisations du recours à l'IA ne semble donc pas simplement réduire les inquiétudes : il pourrait aussi favoriser une meilleure connaissance des possibilités et des risques associés à la technologie. À l'inverse, le flou entourant le cadre d'utilisation est associé à une moindre mobilisation de stratégies d'adaptation.

La taille de l'organisation constitue ici un enjeu particulier. Les très petites organisations disposent moins souvent de politiques ou de mécanismes d'encadrement et offrent moins de ressources pour accompagner les travailleurs et travailleuses. Elles représentent pourtant une part importante du tissu entrepreneurial québécois (ISQ, 2026a).

Paradoxalement, leurs travailleurs et travailleuses sont plus nombreux à estimer pouvoir s'exprimer sur l'utilisation de l'IA. Ce résultat suggère que la mise en place de balises d'utilisation explicites et écrites, ainsi que la capacité à participer aux décisions, ne vont pas nécessairement de pair : les petites structures peuvent offrir davantage de proximité et de possibilités d'expression, tout en disposant de moins de ressources pour en assurer la mise en œuvre.

Ces résultats invitent ainsi à considérer l'organisation comme une variable médiatrice essentielle entre l'exposition à l'IA et ses effets sur la qualité du travail.

Des préoccupations qui dépassent largement le remplacement des emplois

Notre recherche conduit à relativiser la place de la crainte d'un remplacement généralisé de la main-d'œuvre. Si la possibilité d'une substitution par l'IA est bien présente dans les perceptions des travailleurs et travailleuses, elle ne fait pas l'objet d'un consensus et ne constitue qu'une dimension des transformations anticipées. Certains emplois et certaines professions sont considérés comme particulièrement vulnérables, tandis que d'autres apparaissent relativement protégés. Les capacités mêmes de l'IA à remplacer effectivement le travail humain sont par ailleurs discutées et parfois jugées surestimées. Dans certains cas, l'IA est même perçue moins comme la cause véritable des réductions d'effectifs que comme un argument permettant de justifier des décisions organisationnelles qui auraient d'autres déterminants.

Cette relativisation du risque de remplacement ne signifie toutefois pas l'absence d'inquiétude. Elle révèle plutôt un déplacement et une diversification des risques perçus. L'exposition concrète à l'IA semble notamment modifier la nature des préoccupations : les travailleurs et travailleuses qui utilisent ces technologies apparaissent moins préoccupés par la disparition immédiate de leur emploi, mais davantage attentifs à l'obsolescence de leurs compétences et à la transformation de leurs conditions de travail. La proximité avec la technologie pourrait ainsi contribuer à déplacer une crainte abstraite de substitution vers des préoccupations plus immédiates concernant la transformation du contenu du travail, des compétences requises et de la valeur du travail accompli.

Les perceptions du risque présentent également un caractère fortement relationnel. Certains travailleurs et certaines travailleuses se considèrent relativement protégés, en raison de leurs compétences, de leur expérience ou des caractéristiques de leur emploi, tout en anticipant des pertes importantes dans d'autres professions ou pour d'autres catégories de travailleurs et de travailleuses. La perception de sa propre sécurité peut ainsi coexister avec celle d'une fragilisation plus générale du marché du travail. Cette distinction est importante : les travailleurs et travailleuses n'évaluent pas uniquement les effets de l'IA à partir de la possibilité que leur propre poste disparaisse, mais aussi à partir des transformations qu'elle pourrait provoquer autour d'eux. Sous cet angle, l'enjeu apparaît moins comme celui d'une opposition simple entre emplois « remplacés » et « protégés » que celui d'une redistribution des risques sur le marché du travail. Cette redistribution pourrait également accentuer des inégalités existantes ou en faire apparaître de nouvelles. Les écarts entre travailleurs et travailleuses plus ou moins exposés, entre les personnes utilisatrices et non-utilisatrices de l'IA, entre travailleurs et travailleuses disposant de ressources pour adapter leurs compétences et ceux qui en disposent moins viennent notamment s'ajouter à des différences préexistantes.

À cet effet, des écarts importants pourraient également s'accroître entre les hommes et les femmes. Bien que leur taux d'utilisation soit similaire à celui des hommes, les femmes seront plus nombreuses à se sentir insuffisamment informées sur l'IA, à craindre son utilisation, à se sentir intimidées par l'IA, à limiter leur exposition ou leur utilisation d'outils, et à estimer ne pas avoir accès aux ressources nécessaires pour intégrer l'IA dans leur travail. Elles accordent également une attention particulière aux questions éthiques et sociales liées à l'intelligence artificielle, tandis que les hommes se soucient davantage des conséquences négatives sur leur rémunération ou de la possibilité que leur emploi soit automatisé. Ils seront également plus enclins à participer aux comités de décision en matière d'IA.

Face à l'IA : une adaptation davantage qu'une sortie

Face aux transformations associées à l'IA, les réponses observées relèvent davantage d'une logique de maintien dans l'emploi que de reconversion professionnelle. En effet, les travailleurs et travailleuses cherchent surtout à ajuster leurs pratiques, à développer leurs compétences ou à repositionner leur contribution dans un travail désormais réalisé en partie avec l'IA.

Cette évolution passe d'abord par une recomposition des tâches. Certaines activités sont déléguées à l'IA afin d'accroître l'efficacité ou de consacrer davantage de temps à des tâches plus complexes ou plus stimulantes. En parallèle, de nouvelles responsabilités apparaissent, notamment la supervision, la vérification et la correction des résultats produits par les outils. L'utilisation de l'IA ne se traduit donc pas nécessairement par une réduction du travail, mais plutôt par un déplacement de ce qui est attendu des travailleurs et des travailleuses.

La qualité du travail devient, dans ce contexte, un élément important de leur positionnement. La capacité à produire un résultat qui dépasse ce que l'IA peut générer est parfois perçue comme une manière de préserver la valeur de sa contribution. Cette dynamique peut toutefois créer de nouvelles interdépendances au sein des équipes lorsque les productions réalisées avec l'IA doivent être vérifiées, corrigées ou reprises par d'autres.

La réorientation professionnelle apparaît davantage comme une solution de repli lorsque les perspectives de maintien dans une profession semblent compromises. Certains métiers, jugés moins exposés à l'automatisation, notamment dans la construction, sont ainsi envisagés comme des professions-refuge. Cette perspective varie également selon le stade de carrière : des travailleurs et des travailleuses plus expérimentés estiment parfois pouvoir traverser la transition sans réorientation majeure, tout en anticipant des difficultés plus importantes pour les personnes entrant sur le marché du travail.

De l'adaptation individuelle à la capacité collective d'agir

L'importance accordée à l'adaptation individuelle contraste avec la place plus limitée de la participation collective. Les travailleurs et travailleuses qui utilisent l'IA ou bénéficient d'un encadrement plus clair se sentent davantage en mesure de s'exprimer à son sujet. La participation à des comités consacrés à l'intégration de l'IA demeure toutefois peu fréquente.

La place des syndicats apparaît également limitée ou peu visible. Ils sont parfois perçus comme un moyen de protéger les emplois et les conditions de travail, mais leur capacité à intervenir sur les enjeux liés à l'IA suscite également des doutes. Une majorité des personnes répondantes syndiquées ne sait d'ailleurs pas si leur syndicat participe aux décisions relatives à l'implantation de l'IA.

QUELQUES PISTES D'ACTION

Les résultats mettent en évidence quatre champs d'action complémentaires : mieux encadrer l'intégration de l'IA dans les organisations, améliorer la connaissance de ses effets réels sur le travail, mettre en place des politiques publiques pour accompagner les transformations qui en découlent et faire de la place aux travailleurs et travailleuses dans le développement de la gouvernance de l'IA au travail.

Mieux encadrer l'intégration de l'IA dans les organisations

L'intégration de l'IA dans les milieux de travail ne peut reposer sur la seule initiative individuelle des travailleuses et des travailleurs. Nos résultats, à l'instar de ceux de Bick et al. (2026), montrent que l'accès aux outils et l'existence d'incitations formelles constituent des leviers importants pour leur adoption. Mais favoriser l'adoption ne saurait constituer une fin en soi. L'enjeu est plutôt de mettre en place un véritable cadre organisationnel permettant de définir les finalités de l'utilisation de l'IA, d'en baliser les usages et d'offrir les ressources nécessaires pour l'utiliser de manière éclairée.

Les politiques et mécanismes d'encadrement devraient ainsi préciser non seulement les usages permis ou attendus, mais également les objectifs poursuivis, les responsabilités des différents acteurs et les ressources mises à la disposition des travailleurs et des travailleuses. Ils peuvent aussi contribuer à clarifier les enjeux éthiques, sociaux et environnementaux liés à l'IA et à réduire l'incertitude quant à ses effets sur le travail et l'emploi.

L'information ne suffit cependant pas. L'expérience des transformations technologiques montre l'importance de mécanismes permettant aux travailleurs et aux travailleuses d'être informés, consultés et associés aux décisions qui concernent leur travail. Ces principes, déjà mis de l'avant par la Commission sur l'information, l'emploi et le travail en 1985, trouvent un écho dans les travaux plus récents sur l'encadrement de la gestion algorithmique, notamment en matière d'obligations d'information (Adams-Prassl et al., 2023). Les guides de bonnes pratiques constituent à cet égard un outil utile (Ministère du Travail, 2026a, 2026b), mais la question demeure de savoir si certaines exigences devraient faire l'objet d'un encadrement plus formel.

Une attention particulière devrait être accordée aux petites organisations, qui disposent de moins de ressources pour élaborer leurs propres politiques, outils et mesures de soutien. Des ressources mutualisées, des modèles de politiques ou des trousseaux adaptés pourraient être développés à l'échelle sectorielle ou professionnelle. La Commission des partenaires du marché du travail, les organismes sectoriels paritaires et les ordres professionnels pourraient notamment contribuer à cette mise en commun.

Mieux comprendre les effets réels de l'IA sur le travail et l'emploi

Les résultats invitent également à dépasser les analyses centrées sur l'impact théorique de l'IA sur l'emploi. La possibilité technique de confier certaines tâches à l'IA ne suffit pas, à elle seule, à déterminer comment le travail sera effectivement transformé. Les perceptions du risque peuvent notamment reposer sur une connaissance partielle du travail réalisé dans d'autres professions, tandis que l'utilisation de l'IA demeure souvent limitée à une partie des tâches d'un emploi.

Il importe donc de poursuivre les recherches sur les usages réels de l'IA dans les milieux de travail et sur leurs effets concrets. Des approches combinant des données quantitatives et qualitatives permettraient notamment de mieux comprendre comment l'IA modifie le contenu des tâches, les compétences requises, l'autonomie, la charge de travail et les relations entre collègues.

Nos résultats montrent que les travailleurs et les travailleuses ne s'interrogent pas seulement sur la possibilité d'être remplacés, mais aussi sur la valeur et la qualité du travail qu'ils accomplissent. L'étude des effets de l'IA gagnerait ainsi à intégrer davantage les dimensions liées au sens du travail, à l'épanouissement professionnel et, plus largement, à la qualité du travail.

Renforcer la capacité d'action de l'État

L'État a également un rôle à jouer pour que les transformations associées à l'IA ne reposent pas uniquement sur la capacité des travailleurs et des travailleuses, ainsi que des organisations, à s'y adapter. Une première priorité concerne l'accompagnement des transitions professionnelles. L'accès à la formation, au développement des compétences et aux mesures de soutien à la mobilité professionnelle devient particulièrement important pour les travailleurs et travailleuses dont les tâches ou les emplois sont davantage exposés aux transformations technologiques.

Ces changements invitent aussi à examiner la capacité des mécanismes de protection sociale à répondre à des trajectoires professionnelles potentiellement plus instables. Les préoccupations exprimées à propos de l'assurance-emploi, de la formation et des mécanismes de redistribution montrent l'importance de poursuivre la réflexion sur les protections qui permettent d'accompagner les transitions et de limiter l'accentuation des inégalités. Malgré certaines mesures récentes (Gouvernement du Canada, 2026), la question d'une réforme plus substantielle de l'assurance-emploi demeure posée (Tamburri et Chefec, 2025).

Enfin, les gains de productivité associés à son utilisation ne se traduisent pas automatiquement par une amélioration des salaires, du temps de travail ou des conditions d'emploi. Leur distribution constitue donc un enjeu à suivre, au même titre que les effets de la gestion algorithmique sur l'autonomie professionnelle, l'intensification du travail ou la santé psychologique.

Faire une place aux travailleurs et aux travailleuses dans le développement de la gouvernance sur l'IA et le travail

Que ce soit à l'échelle des organisations ou lors de l'élaboration des politiques publiques, le déploiement de l'IA gagnerait à s'appuyer davantage sur l'expérience et les perspectives des travailleuses et des travailleurs. Leur participation permettrait de mieux cerner les besoins, les préoccupations et les effets concrets de ces technologies sur le travail, et ainsi de concevoir des mesures d'accompagnement et d'encadrement mieux adaptées aux réalités vécues.

Cette participation devrait également refléter la diversité des expériences face à l'IA. Les femmes, les personnes de différents groupes d'âge, ainsi que celles présentant des niveaux variables d'utilisation et de familiarité avec ces technologies, devraient pouvoir contribuer aux réflexions et aux décisions relatives à leur déploiement. Une telle approche peut aider à repérer des effets différenciés et à réduire le risque que l'introduction de l'IA reproduise ou accentue certaines inégalités.

Enfin, la participation doit aller de pair avec un accès à des ressources adaptées. Des formations tenant compte des différents niveaux de connaissance et d'utilisation de l'IA pourraient notamment permettre aux travailleuses et travailleurs de mieux comprendre ces technologies, d'en évaluer les possibilités et les limites et de participer de manière plus éclairée aux décisions qui les concernent.

- Adams-Prassl, J., Abrahá, H., Kelly-Lyth, A., Silberman, M. 'Six' et Rakshita, S. (2023). Regulating algorithmic management: A blueprint. *European Labour Law Journal*, 14(2), 124-151.
- Alvarado Garcia, A., Yang, T. et Miceli, M. (2025). What knowledge do we produce from social media data and how? *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 9(1), 1-45.
- Ayik, B., Gu, D., Zan, Y., Kim, S. et Kim, W. L. (2026). Human vs. AI: Evaluating Thematic Analysis With ChatGPT, QInsights, ATLAS. ti AI, and MAXQDA AI Assist. *Qualitative Inquiry*, 10778004251412874.
- Babariya, D. N., Dhanawade, G. P., Sivakumar, E., Dara, V. K., Palanisamy, S. et Jha, N. (2025). Sentiment Analysis and Topic Modeling of Reddit Data. Employs LDA for topic modeling, extracting prominent themes from Reddit comments to inform organizational strategies.
- Baholli, I., Hidri, F. et Tigno, G. (2025). Sentiment and Topic Dynamics in Reddit Discussions on AI and Automation Innovation in the Workforce. *International Conference on Intelligence-Based Transformations of Technology and Business Trends* (p. 334-342).
- Bick, A., Blandin, A., Deming, D. J., Fuchs-Schündeln, N. et Jessen, J. (2026). Mind the Gap: AI Adoption in Europe and the US. *National Bureau of Economic Research*.
- Chalmers, D., Hunt, R. 'Rick', Pachidi, S., Potočník, K. et Townsend, D. (2026). The acceleration of artificial intelligence: Rethinking organization and work in an era of rapid technological change. *Journal of Management Studies*, 63(2), 285-314.
- Chowdhury, S., Budhwar, P., Dey, P. K., Joel-Edgar, S. et Abadie, A. (2022). AI-employee collaboration and business performance: Integrating knowledge-based view, socio-technical systems and organisational socialisation framework. *Journal of business research*, 144, 31-49.
- Conseil interprofessionnel du Québec. (2026). Un aperçu du système professionnel québécois [site web]. <https://www.professions-quebec.org/fr/systeme-professionnel-quebecois>
- del Rio-Chanona, R. M., Ernst, E., Merola, R., Samaán, D. et Teutloff, O. (2025). AI and jobs. A review of theory, estimates, and evidence. *arXiv preprint arXiv:2509.15265*.
- Direction des études et de l'information sur le travail, Ministère du Travail. (2026a). Intégration responsable de l'intelligence artificielle en milieu de travail: Définitions, utilisation au Québec et principes internationaux. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail/publications-adm/guides/GUI1_INTG_RESP_IA_Milieu_TRAV_DEF_ADOPT_PRINC_INT.pdf
- Direction des études et de l'information sur le travail, Ministère du Travail. (2026b). Intégration responsable de l'intelligence artificielle en milieu de travail: Pratiques pour passer à l'action. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail/publications-adm/guides/GUI2_INTG_RESP_IA_Milieu_TRAV_Pratiques_Passer_ACT.pdf
- Gouvernement du Canada. (2026). Mesures temporaires de l'assurance-emploi pour faire face aux changements majeurs des conditions économiques. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/mesures-temporaires-pour-conditions-economiques-majeures.html>
- Green, A. (2024). Artificial intelligence and the changing demand for skills in Canada: The increasing importance of social skills [oecd artificial intelligence papers]. OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/1b20cdb6-en>
- Institut de la statistique du Québec. (2025, 16 septembre). Part dans l'emploi total. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/vieillessement/themes/travail-retraite/part-emploi-total>
- Institut de la statistique du Québec. (2026a). Nombre d'entreprises actives au Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/document/nombre-entreprises-actives-quebec>
- Institut de la statistique du Québec. (2026b, 7 août). Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec au mois de juillet 2026. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/resultats-enquete-population-active-quebec>



- Institut du Québec. (2025). Répercussions de l'automatisation et de l'IA sur la main-d'œuvre au Québec: Quels sont les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables? Institut du Québec.
<https://institutduquebec.ca/content/publications/repercussions-de-l-automatisation-et-de-l-ia-sur-la-main-d-oeuvre-au-quebec/idq-202501-ia.pdf>
- Jetha, A., Liao, Q., Shahidi, F. V., Vu, V., Biswas, A., Smith, B. et Smith, P. (2025). Machine learning and the labor market: A portrait of occupational and worker inequities in Canada. *Social Science & Medicine*, 381, 118295.
- Kazemi, A., Santos De Araujo, A. L. et Uzcategui Lopez, G. A. (2024). Assessing the Impact of Generative AI on Canadian Labor Market: An Empirical Approach. Available at SSRN 5009388.
- Kuźniarska, A., Czakon, W., Jedynek, M., Mania, K. et Woszczyzna, K. (2025). Advancing netnography—hybrid ways of coding social media content. *Journal of Organizational Change Management*, 38(8), 220-233.
- LMIC-CIMT. (2023, 31 août). Salaires et inflation, IA, économie verte : les enjeux du travail dont les Canadiens discutent sur les réseaux sociaux. Conseil de l'information sur le marché du travail. <https://lmic-cimt.ca/fr/salaires-et-inflation-ia-economie-verte/>
- Mehdi, T. et Frenette, M. (2024). Exposure to artificial intelligence in Canadian jobs: Experimental estimates. Statistics Canada= Statistique Canada.
- Mehdi, T. et Frenette, M. (2026). Canadian employment trends in the era of generative artificial intelligence: Early evidence. Statistics Canada, Analytical Studies and Modelling Branch.
- Mercier, E., Latrille, P. et Leray, A. (2023, 1 décembre). Premier anniversaire de Chat GPT, 77% des Français voient cet outil comme une révolution. Ipsos. <https://www.ipsos.com/fr-fr/premier-anniversaire-de-chat-gpt-77-des-francais-voient-cet-outil-comme-une-revolution>
- Murray, G., Gesualdi-Fecteau, D., Lévesque, C. et Roby, N. (2023). What makes work better or worse? An analytical framework. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(3), 305-322.
<https://doi.org/10.1177/10242589231207967>
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of applied psychology*, 88(4), 680.
- Parent-Rochelleau, X., Pasquier, V., Garneau, J. M. E., 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/https://doi.org/10.61737/HMZ08746>
- Park, J., Woo, S. E. et Kim, J. (2024). Attitudes towards artificial intelligence at work: Scale development and validation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(3), 920-951.
- Proferes, N., Jones, N., Gilbert, S., Fiesler, C. et Zimmer, M. (2021). Studying reddit: A systematic overview of disciplines, approaches, methods, and ethics. *Social media+ society*, 7(2), 20563051211019004.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. et Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Raisch, S. et Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *Academy of management review*, 46(1), 192-210.
- Reveilhac, M., Steinmetz, S. et Morselli, D. (2022). A systematic literature review of how and whether social media data can complement traditional survey data to study public opinion. *Multimedia tools and applications*, 81(7), 10107-10142.
- Tamburri, R. et Chejfec, R. (2025, 21 mars). Il faut asseoir le programme d'assurance-emploi du Canada sur des bases plus solides. Options politiques. <https://policyoptions.irpp.org/fr/2025/03/assurance-emploi-reforme/>
- Tims, M., Bakker, A. B. et Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Williamson, C., van Rooyen, A. et Dry, R. (2025). In tandem with artificial intelligence: a working framework for coding in ATLAS.ti™. *International Journal of Qualitative Methods*, 24, 16094069241306551.