

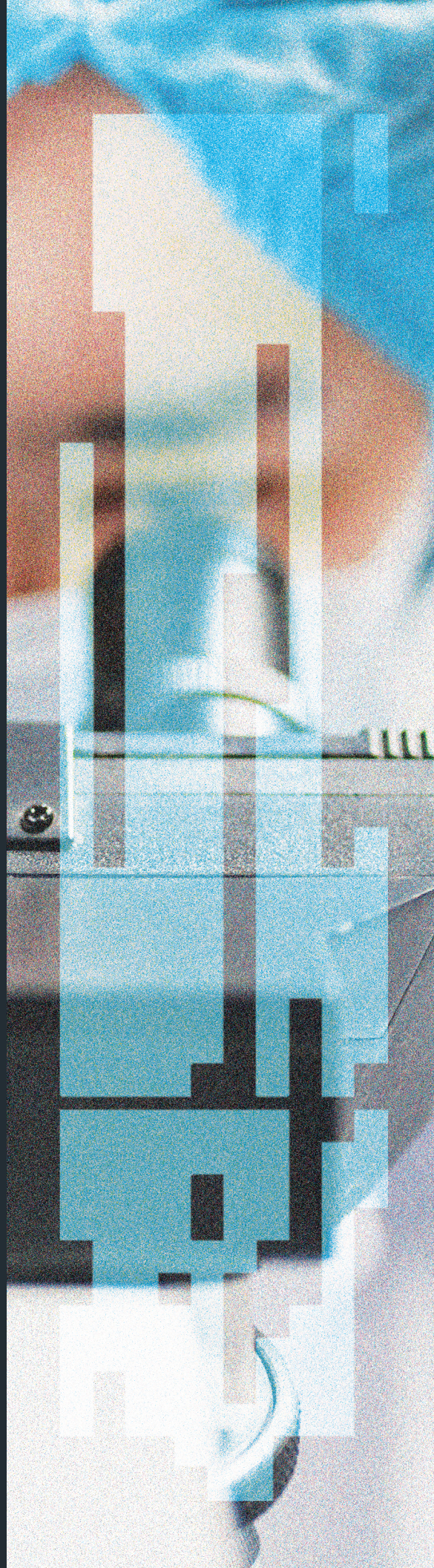
# Numérisation et intelligence artificielle

Enquête auprès des membres  
de l'APTS

RAPPORT DE RECHERCHE



*Alliance du personnel  
professionnel et technique  
de la santé et des services sociaux*

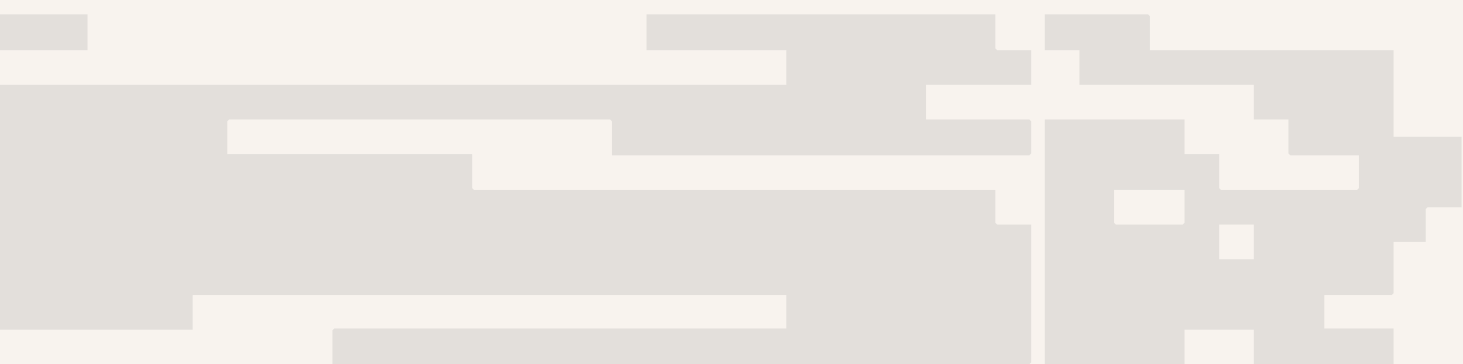


# Numérisation et intelligence artificielle

Enquête auprès des membres de l'APTS

Produit par le service de la recherche

Février 2026



# TABLE DES MATIÈRES

## 4 CONTEXTE

## 5 POINTS SAILLANTS

## 6 GROUPES DE DISCUSSION

Information sur la participation 6

Résumé des groupes de discussion 7

Perspectives des différents groupes de discussion 7

Enjeux transversaux identifiés dans l'ensemble des groupes 11

## 13 VIGIE

Résultats 13

## 15 SONDAGE NATIONAL

A. Informations démographiques sur les personnes répondantes 16

B. Exposition à l'IA 16

C. Exposition à la gestion algorithmique 17

D. Perception à l'égard de l'IA et usage 19

E. Encadrement de l'IA 20

F. Perception des actions syndicales face à l'IA 22

G. Impacts de l'IA sur le travail 23

H. Perceptions à l'égard du travail en général 24

## 26 CONCLUSION

# CONTEXTE

La numérisation des services publics et l'intégration progressive de l'intelligence artificielle (IA) transforment en profondeur l'organisation du travail dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). Ces transformations, souvent présentées comme des leviers d'efficacité, de modernisation et d'amélioration des soins, créent toutefois de nombreux problèmes pour les travailleur·se·s dans des domaines variés : charge de travail, autonomie professionnelle, qualité des interventions, conditions d'exercice et reconnaissance de l'expertise.

Devant l'ampleur potentielle de ces transformations, l'APTS s'est dotée en 2024 d'un [plan d'action](#) concernant la transformation numérique dans le RSSS. Une part importante de ce plan d'action était axée sur la consultation, notamment par le biais d'une large recherche menée auprès de nos membres.

**Si certains termes de nature plus technique vous sont inconnus, vous pouvez vous référer au [lexique de l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique](#).**

Un devis de recherche détaillant les principales étapes a été présenté. Une [revue de la littérature](#) et un [recensement thématique](#) ont été faits pour colliger des connaissances afin de structurer la recherche. Des groupes de discussion ont été créés, de même qu'un sondage national et une vigie des nouveaux outils numériques utilisés dans les établissements.

En s'appuyant sur cette démarche de recherche, ce rapport vise à outiller notre organisation afin de mieux comprendre les transformations en cours, d'anticiper les développements et de définir des orientations cohérentes pour défendre les conditions de travail, l'autonomie professionnelle et la qualité des services dans un contexte de transition numérique. Les résultats du questionnaire ont été obtenus en octobre 2025.

Ce rapport a été préparé par le service de la recherche, en collaboration avec le SOTEP. Il est séparé en quatre chapitres. Les trois premiers présentent respectivement les résultats tirés de la consultation des groupes de discussion, de la vigie et du sondage. Le dernier offre une analyse générale des résultats de la recherche, agrémentée de recommandations en vue des prochaines étapes organisationnelles relatives à ce dossier.

# POINTS SAILLANTS



Les membres reconnaissent le **potentiel de la numérisation et de l'IA**, notamment en matière de gain de temps, de précision et d'amélioration de l'accès à l'information.



L'IA est encore **peu présente** dans les milieux de travail des membres de l'APTS et son usage demeure largement **autonome et non institutionnalisé**.



La gestion algorithmique est **faiblement implantée**, ce qui permet d'anticiper et d'encadrer son déploiement futur.



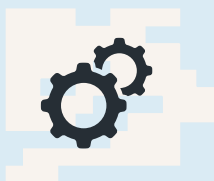
Les membres conservent une **forte autonomie professionnelle** et craignent peu d'être remplacé-e-s par l'IA.



L'IA engendre chez la plupart des membres une **diminution de la charge de travail mais cause du stress**.



Le manque de **transparence, d'encadrement et de consultation** de la part des employeurs est un problème majeur.



Les membres font face à des **problèmes de fiabilité et d'interopérabilité** des systèmes, ainsi qu'à un **manque de souplesse** de ceux-ci, notamment pour les besoins locaux.



Une proportion importante des membres n'est pas au courant des actions syndicales menées autour de l'IA.

# GROUPES DE DISCUSSION

Les groupes de discussion ont été créés à l'hiver 2025. Ils constituaient la première étape des consultations. Leur objectif était d'avoir des échanges ouverts, plutôt que limités par les questions et les choix de réponse d'un sondage. Permettant des échanges plus libres entre les participant-e-s, ils laissaient évoluer la discussion de façon plus naturelle.

Les résultats obtenus ne peuvent cependant pas être considérés comme représentatifs puisque l'échantillon était mince et la participation volontaire — ce qui implique bien souvent que les personnes participantes soient plus instruites sur le sujet que la moyenne des membres. Ces groupes génèrent toutefois des résultats plus riches et plus détaillés, qui permettent d'orienter le reste des étapes de la recherche.

## Information sur la participation

Quatre groupes de discussion ont été créés, rassemblant 46 participant-e-s.

	Nombre de participant-e-s	Régions	Établissements	Titres d'emploi
<b>Laboratoires et plateaux techniques</b>	18	8	15	9
<b>Réadaptation et CHSLD</b>	9	6	8	4
<b>SAD et jeunesse</b>	13	8	13	8
<b>Santé mentale</b>	6	3	5	3
<b>Total</b>	46	17*	41	20*

\* Le total ne comprend pas les doublons

## Résumé des groupes de discussion

L'analyse révèle des tendances convergentes à travers les groupes, malgré les différences de contexte. Les personnes salariées reconnaissent le potentiel de la numérisation, de l'automatisation et de l'intégration de l'IA. Toutefois, elles notent des difficultés persistantes liées à la formation, à l'implantation des systèmes, à la fiabilité des outils, à la surcharge de travail et aux problèmes de coordination interprofessionnelle. Le sentiment général qui se dégage est donc nuancé : d'une part, la reconnaissance de certains gains tangibles et l'espoir d'améliorations futures, d'autre part, une frustration importante liée aux défis quotidiens.

La prochaine section présente les perspectives des participant-e-s selon leur mission et la suivante, les constats généraux, soit les divergences et les convergences entre les groupes.

## Perspectives des différents groupes de discussion

**Le sentiment face au potentiel de la numérisation et de l'IA est généralement positif. Afin de mieux comprendre les problèmes vécus par les membres, les prochaines pages mettent l'emphase sur les préoccupations majeures soulevées par les différents groupes.**

### A. Laboratoires et plateaux techniques

Sur les plateaux techniques, les discussions ont montré que l'adhésion aux technologies dépend largement de la qualité de la formation et de l'accompagnement. Les employé-e-s rapportent de manière quasi unanime que les formations offertes lors de l'implantation de nouveaux outils sont souvent inadaptées, trop théoriques et peu ancrées dans la réalité sur le terrain. Plusieurs mentionnent que la majeure partie des formations sont des présentations magistrales (en format PowerPoint par exemple), ce qui limite l'acquisition des compétences. La formation continue est également insuffisante, particulièrement pour les employé-e-s plus proches de la retraite ou moins à l'aise avec les outils technologiques.

**Les employé-e-s rapportent de manière quasi unanime que les formations offertes lors de l'implantation de nouveaux outils sont souvent inadaptées, trop théoriques et peu ancrées dans la réalité sur le terrain.**

L'augmentation de la charge de travail s'avère une préoccupation majeure. Plutôt que d'alléger les tâches, les nouvelles plateformes ajoutent parfois des étapes de vérification, de documentation ou de gestion des erreurs. Certain-e-s membres ont l'impression que leurs responsabilités augmentent, notamment lorsque les systèmes automatisés ou les modules d'IA génèrent des erreurs. En effet, la

responsabilité en cas d'incident ou de défaillance est mal définie, ce qui crée un stress important et une vigilance permanente, parfois perçue comme une surcharge mentale.

La fiabilité des outils est un autre sujet de préoccupation. Dans plusieurs établissements, l'implantation de nouvelles technologies s'est faite rapidement, parfois sans validation complète. Ce qui a entraîné des erreurs techniques récurrentes, par exemple des problèmes de collimation ou d'identification des usager·ère·s en radiologie. De plus, en cas de problème, l'accès au soutien technique est souvent lent ou insuffisant, ce qui retarde les opérations et accroît la pression sur le personnel. Et la centralisation accrue des systèmes est un obstacle à l'ajustement local puisque les outils uniformisés provinciaux ou régionaux limitent la capacité d'adapter les logiciels aux besoins spécifiques de chaque établissement, en plus de générer des délais importants lors de demande de corrections ou d'ajustements techniques.

Les participant·e·s notent plusieurs points positifs. Par exemple, les nouvelles technologies permettent plus de précision et une standardisation accrue des soins, particulièrement dans des domaines comme la dosimétrie ou la radio-oncologie. Les algorithmes d'IA réduisent certaines marges d'erreur en ajustant automatiquement des paramètres complexes. Les gains en vitesse sont également mentionnés : l'automatisation de tâches répétitives permet de consacrer plus de temps aux interventions spécialisées ou au soutien des usager·ère·s. Et certains établissements se distinguent par des implantations réussies, soutenues par de la formation adaptée et un accompagnement sur le terrain, démontrant que de bonnes pratiques de gestion du changement sont possibles et peuvent améliorer réellement l'expérience des usager·ère·s de ces nouvelles technologies.

**Certain·e·s membres ont l'impression que leurs responsabilités augmentent, notamment lorsque les systèmes automatisés ou les modules d'IA génèrent des erreurs.**

## **B. Réadaptation et CHSLD**

Dans le secteur de la réadaptation et des CHSLD, les participant·e·s soulignent que la transformation numérique a profondément modifié la dynamique de communication, de documentation et de coordination interprofessionnelle. Encore une fois, l'un des thèmes dominants est le manque de formation initiale et continue. Plusieurs participant·e·s affirment que la formation reçue est trop rapide ou trop superficielle et qu'elle ne tient pas compte des différences de compétences numériques exigées selon les professions et les personnes.

La question de la surcharge de travail revient également : les participant·e·s dénoncent le dédoublement de la documentation, fréquente dans plusieurs établissements (les notes doivent être consignées à la fois électroniquement et sur papier).

Et la multiplication des logiciels oblige régulièrement les personnes salariées à naviguer entre plusieurs systèmes pour obtenir l'ensemble des données nécessaires au suivi d'un-e usager-ère, ce qui complique la coordination de soins.

L'un des constats les plus marquants, moins présent dans le groupe précédent, concerne les difficultés de communication entre les équipes. Les participant-e-s déplorent la multiplication des canaux d'échange — courriels, plateformes numériques, notes dans différents logiciels — qui finit par nuire à la transmission efficace de l'information. Sans compter que certain-e-s professionnel-le-s, notamment les médecins, n'utilisent pas les mêmes systèmes de documentation, ce qui limite l'accès à l'information essentielle pour d'autres salarié-e-s.

Malgré ces défis, les participant-e-s de ce groupe de discussion reconnaissent plusieurs avantages importants. De façon contradictoire — toutes les personnes participantes ne vivant pas la même expérience — l'accès facilité

aux dossiers d'usager-ère et aux notes professionnelles constitue pour plusieurs un progrès majeur. La fait de pouvoir consulter les dossiers en temps réel ainsi que l'introduction de systèmes électroniques de gestion de la médication réduisent les risques d'erreurs et améliorent la cohérence des interventions. Les participant-e-s soulignent également un grand potentiel

d'innovation dans leur secteur : des outils comme la réalité virtuelle, les plateformes d'exercice interactives ou encore les assistants vocaux pourraient soutenir la réadaptation et améliorer la qualité des interventions.

**Les participant-e-s déplorent la multiplication des canaux d'échange — courriels, plateformes numériques, notes dans différents logiciels — qui finit par nuire à la transmission efficace de l'information.**

### C. Soutien à domicile

Les discussions menées auprès des personnes intervenantes en soutien à domicile révèlent un ensemble de préoccupations similaires, mais amplifiées par la réalité de la mobilité professionnelle. Ici encore, le manque de formation est un problème majeur. Les participant-e-s estiment qu'il-elle-s ne reçoivent pas la formation nécessaire pour utiliser efficacement les outils numériques. Plusieurs personnes mentionnent qu'elles doivent apprendre d'elles-mêmes à maîtriser des applications pourtant essentielles, notamment Teams, faute d'un soutien structuré. L'entraide informelle entre collègues pallie en partie ce manque, tout en créant un sentiment d'injustice et un contexte d'improvisation peu propice à l'utilisation optimale des outils.

D'autres problèmes déjà évoqués reviennent également : charge de travail alourdie par la multiplication des plateformes, obligation de consigner l'information dans plusieurs logiciels et systèmes mal intégrés contribuent à la perception de l'augmentation de

la charge administrative. Encore une fois, la compatibilité des différents systèmes constitue une difficulté majeure. Les logiciels utilisés varient en effet selon les régions, ce qui entrave le transfert d'information, notamment lorsque les usager·ère·s déménagent ou lorsqu'un·e intervenant·e collabore avec plusieurs établissements.

Les participant·e·s relatent que les technologies ne sont pas toujours adaptées au travail en soutien à domicile. Le réseau Internet étant instable ou absent dans plusieurs régions, cela limite l'utilisation efficace des outils numériques sur le terrain. Et certaines technologies — plus gourmandes en données — ne peuvent être utilisées faute de connexion fiable ou de matériel compatible. Des problèmes de protection des données sont également soulevés, souvent faute d'espaces privés où consigner les notes.

Les personnes participantes ont également fait part d'éléments positifs, au niveau notamment de l'organisation des rendez-vous et des déplacements. Le télétravail et les logiciels de suivi virtuel offrent pour plusieurs le potentiel de passer plus de temps en soins directs avec les usager·ère·s.

**Le réseau Internet étant instable ou absent dans plusieurs régions, cela limite l'utilisation efficace des outils numériques sur le terrain.**

De plus, ils semblent prometteurs pour optimiser le temps des intervenant·e·s et réduire les déplacements inutiles. Le potentiel des outils d'IA pour élaborer des plans d'intervention est également salué, mais avec nuance : plusieurs craignent que ces outils uniformisent les pratiques, réduisent la personnalisation des interventions et affaiblissent le jugement clinique. L'équilibre entre automatisation et autonomie professionnelle constitue donc un enjeu majeur.

#### **D. Santé mentale**

Problèmes de fiabilité et de compatibilité, sentiment de charge de travail parfois accrue, manque de formation et de coordination interprofessionnelle : la plupart de ces sujets sont aussi évoqués dans ce groupe. L'élément distinctif concerne l'adéquation avec la pratique en santé mentale. En effet, les logiciels utilisés ne sont pas toujours adaptés à la complexité des suivis psychologiques et psychosociaux, et les limitations techniques nuisent à la fluidité des interventions. En conséquence, la documentation clinique tirée de ces logiciels peut être en partie incomplète.

# Enjeux transversaux identifiés dans l'ensemble des groupes

## A. Une formation insuffisante et un accompagnement limité

Dans les quatre groupes, le manque de formation adaptée est ressorti comme une préoccupation majeure. Les salarié-e-s rapportent des formations parfois trop théoriques, souvent basées sur des présentations PowerPoint, sans démonstration pratique ni possibilité d'essai supervisé. Les suivis post-implantation, pourtant essentiels à l'appropriation des outils, sont quasi inexistantes. Dans plusieurs cas, les employé-e-s doivent s'entraider pour comprendre le fonctionnement des logiciels, ce qui crée des disparités entre les équipes.

Le problème est particulièrement frappant dans les secteurs qui regroupent des salarié-e-s moins familiarisé-e-s avec les outils numériques ou de nouvelles personnes à qui l'on confie rapidement des responsabilités complexes. En santé mentale, plusieurs intervenant-e-s mentionnent être « plongé-e-s dans un nouvel outil du jour au lendemain », sans soutien suffisant ou sans temps dédié à l'apprentissage, malgré l'impact direct de l'outil sur la qualité de l'évaluation clinique.

## B. Une charge de travail accrue et une augmentation de la complexité administrative

Un sentiment largement partagé est que les technologies introduites ne simplifient pas toujours le travail, qu'elles l'alourdissent parfois. Dans chaque groupe, les employé-e-s témoignent de la multiplication des plateformes, de la redondance de la documentation et de la nécessité d'entrer plusieurs fois la même information.

En santé mentale, les participant-e-s soulignent que documenter occupe désormais une part disproportionnée du temps, ce qui réduit celle consacrée aux interventions directes. Certain-e-s décrivent un va-et-vient constant entre les écrans, fragmentant la concentration, multipliant les interruptions et nuisant à la qualité des suivis. Ce constat rejoint ceux des autres groupes, notamment en soutien à domicile, où l'on déplore devoir jongler avec plusieurs outils aux fonctionnalités qui empiètent parfois l'une sur l'autre.

## C. Des systèmes parfois peu fiables

Tous les groupes rapportent des problèmes techniques fréquents : lenteur des systèmes, déconnexion, erreurs d'identification, impossibilité de charger ou de consulter certains documents au moment critique, mises à jour qui perturbent les routines professionnelles.

Dans les environnements où la rapidité est cruciale — laboratoires, imagerie médicale, urgences psychiatriques — ces failles sont particulièrement préoccupantes. En santé mentale, des intervenant·e·s mentionnent que les pannes et les ralentissements rendent difficile l'accès aux dossiers lors de situations de crise, ou encore forcent les intervenant·e·s à prendre des notes sur papier pour les retranscrire plus tard, augmentant les risques d'erreur et de perte d'information.

#### **D. Centralisation et manque de souplesse**

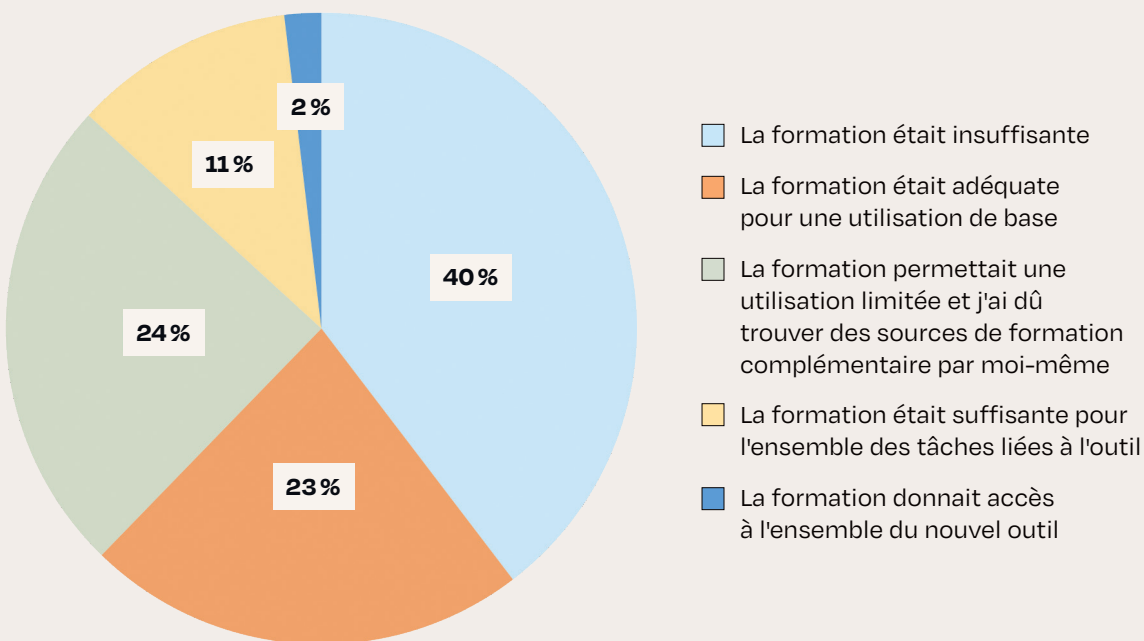
Beaucoup d'employé·e·s déplorent que les systèmes uniformisés à l'échelle provinciale n'offrent pas suffisamment de souplesse locale. Les besoins particuliers des équipes sont peu pris en compte, et les ajustements mettent du temps à être réalisés. En intervention psychosociale notamment, plusieurs intervenant·e·s soulignent que certains modules sont « mal adaptés » à la nature relationnelle et contextuelle de leur travail, trop axés sur une logique comptable de quantification des interventions, ou structurés d'une façon qui ne reflète pas la complexité clinique réelle.

# VIGIE

Une page pour récolter de l'information a été mise en ligne sur le site de l'APTS au mois de février 2025. Elle était ouverte à l'ensemble des membres qui souhaitaient partager des expériences — positives ou négatives — suivant l'implantation de nouveaux outils numériques dans leur milieu de travail. Cette vigie a permis de récolter des témoignages plus qualitatifs et détaillés que les résultats d'un sondage, mais ne doit pas être considérée comme représentative : ses résultats sont complémentaires à ceux obtenus des groupes de discussion.

## Résultats

La vigie a permis d'obtenir 58 témoignages, dont une part importante des membres du CISSS de la Montérégie-Ouest (50 %). Les agent-e-s de de planification, de programmation et de recherche (APPR) et les travailleuses sociales (9 et 7 respectivement) sont les titres d'emploi les plus représentés.



Les résultats de la vigie sont cohérents avec ceux des groupes de discussion. Soixante-dix pour cent des répondant-e-s affirment que l'outil numérique introduit avait été bénéfique ou fortement bénéfique pour leur travail, alors que 8 % seulement considéraient qu'il avait été préjudiciable. Les principales raisons évoquées sont des gains de temps et d'efficacité, une communication plus facile avec les collègues et plus de temps passé avec les usager-ère-s. Les témoignages plus négatifs, ou neutres, pointaient du doigt la complexification de certaines tâches, l'impact des problèmes et des pannes informatiques ainsi que les difficultés d'utilisation.

Toujours en cohérence avec les résultats des groupes de discussion, la formation, quant à elle, fait des mécontent-e-s : 13 % des répondant-e-s à peine ont affirmé que la formation était suffisante, et ce, malgré les bénéfices des nouveaux outils.

Notons que les principaux outils recensés sont Teams et ChatGPT, et que certains logiciels spécialisés, dont le SIL-P, revenaient à quelques reprises.

[Vous pouvez voir les résultats complets de la vigie ici](#) (en date de décembre 2025).

Nous retenons deux points principaux des résultats de cette vigie.

- Les outils numériques et d'IA recensés restent principalement des plateformes de collaboration au travail fournies par l'employeur, comme Microsoft Teams. Les logiciels plus spécialisés semblent encore relativement marginaux.
- La vision des utilisateur-ric-e-s d'outils numériques est généralement positive, malgré des nuances et critiques, et la formation est déficiente, ce qui renforce les résultats des groupes de discussion.

# SONDAGE NATIONAL

Le sondage national a été développé en collaboration avec une équipe de personnes chercheuses universitaires de L'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique (OBVIA) composée de Vincent Pasquier et Xavier Parent-Rochelleau (HEC Montréal) et de Julie Garneau (Université du Québec en outaouais). D'autres partenaires syndicaux ont contribué à la recherche, soit la CSN, la CSQ, la FIQ, la FTQ, les Métallos, la SCFP, la SFPQ, la SPGQ, les Teamsters et Unifor.

Le sondage comprenait une section commune à l'ensemble des syndicats, et une section personnalisée pour l'APTS. Il a été mené en ligne, du 4 juin au 11 août 2025, avec deux objectifs principaux :

- mesurer l'exposition du personnel syndiqué québécois à l'IA et à la GA dans le cadre de son emploi;
- évaluer les impacts de ces technologies sur le travail, sur l'emploi, et sur les travailleur·se·s.

**Pour des résultats spécifiques à une région, écrivez à Samuel Cossette, responsable à la recherche, à [scossette@aptsq.com](mailto:scossette@aptsq.com)**

Dans ce sondage, les répondant·e·s devaient indiquer leur niveau d'accord avec près de 90 énoncés, répartis au sein de 31 questions. Le rapport ne présente pas les résultats de chacun des énoncés, mais plutôt un sommaire. Vous pouvez consulter [l'ensemble des questions posées aux membres de l'APTS ici](#).

Sauf indication contraire, les résultats présentés dans ce rapport sont **spécifiques à l'APTS**. Lorsque les résultats à une question ou à un énoncé diffèrent de façon significative entre les membres de l'APTS et le reste des personnes sondées, le rapport le mentionne. Sinon, vous pouvez assumer que les résultats sont similaires.

Le sondage était séparé en 7 sections : l'exposition à l'IA, l'exposition à la GA, les perceptions à l'égard de l'IA, l'encadrement de l'IA, les perceptions quant aux actions syndicales face à l'IA, les impacts de l'IA sur le travail et les perceptions à l'égard du travail en général. Les prochaines pages présentent les faits saillants de chacune de ces sections.

## A. Informations démographiques sur les personnes répondantes

À travers la province, 3 432 personnes ont répondu à l'enquête, dont 432 membres de l'APTS. Les personnes répondantes proviennent principalement de la fonction publique québécoise (29 %), du secteur de l'éducation (22 %), du secteur de la santé et des services sociaux (16 %) ou des organismes gouvernementaux (9 %). Les secteurs manufacturiers, du transport, de la construction et des télécommunications sont également représentés.

### À l'APTS

- L'ancienneté moyenne des personnes répondantes se situe entre **12 et 15 ans**. Les personnes avec moins de 5 années d'ancienneté constituent 20 % des répondantes.
- **La majorité des personnes répondantes possèdent un diplôme technique ou un baccalauréat.** Plus du quart (113 personnes) détiennent une maîtrise, **une proportion significativement plus élevée que dans l'ensemble de nos membres.**
- Bien que le sondage porte sur des questions technologiques, souvent associées aux personnes plus jeunes, **seule une faible proportion des personnes répondantes (19 %) est âgée de moins de 35 ans.**

## B. Exposition à l'IA

Une majorité de personnes répondantes (56,5 %) affirment que l'IA n'est pas présente dans leur milieu de travail. Ce pourcentage est sensiblement plus élevé que celui de l'ensemble des milieux de travail, qui se situe à 43,7 %.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes			
		En désaccord	Neutre	En accord	Ne sait pas/S. O.
<b>Exposition générale</b>	L'IA est bien présente dans mon travail.	56,5	13,7	22,9	6,9
<b>Adoption institutionnelle</b>	Mon organisation a implanté l'IA dans ses processus.	27,1	13,4	9,7	49,8

L'utilisation individuelle de l'IA par les membres de l'APTS est en conséquence limitée : 25,4 % des répondant-e-s disent l'utiliser de façon régulière, au moins hebdomadaire. Plus de la moitié disent de leur côté avoir utilisé l'IA une fois ou moins lors des trois derniers mois, et moins d'un quart (23,6 %) envisagent d'utiliser l'IA prochainement dans le cadre de leur travail.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes				
		Jamais	1 fois	Quelques fois	Tous les jours	Ne sait pas/S. O.
Utilisation individuelle	À quelle fréquence avez-vous utilisé l'IA dans le cadre de vos fonctions au cours des trois derniers mois?	42,4	9	20,1	7,4	3

**Seulement 3 % des répondant-e-s seulement disent utiliser des outils de reconnaissance vocale, indiquant somme toute une adoption très faible des outils de prise de note automatique.**

Les outils d'IA les plus utilisés (54 %) sont les outils d'intelligence artificielle générative (ChatGPT, Perplexity, etc) et les outils d'aide à la décision (8 %). Les autres outils sont utilisés de façon marginale.

En ce qui concerne l'adoption institutionnelle, le constat est simple : les personnes salariées ne sont pas au courant des intentions de l'employeur. La moitié (49,8 %) affirme ne pas savoir si l'organisation a implanté de l'IA dans ses processus, et un pourcentage similaire (52,2 %) affirme ne pas savoir si son organisation a l'intention de le faire.

**En milieu de travail, la GA désigne un mode d'organisation et de supervision où des algorithmes et des systèmes automatisés collectent et analysent des données sur l'activité des travailleur-se-s afin de répartir les tâches, d'évaluer la performance, d'orienter les comportements et de prendre — partiellement ou totalement — des décisions de gestion, souvent avec une intervention humaine limitée.**

Pour une définition et de l'information complémentaire sur la GA, consultez ce document.

## C. Exposition à la gestion algorithmique

Deux constats principaux émergent de cette section. D'une part, la GA est somme toute peu répandue dans les milieux de travail représentés par l'APTS. Les pourcentages des répondant-e-s se disant touché-e-s par une forme ou une autre de GA fluctuent entre 4 % et 20 %, selon l'énoncé.

D'autre part, certains aspects de la GA semblent plus présents chez les membres de l'APTS qu'ailleurs. On observe notamment que 64,6 % se disent en désaccord avec l'affirmation « C'est principalement un système électronique qui évalue ma performance », comparativement à 74,4 % des répondant-e-s de l'échantillon global, une différence de près de 10 %. L'évaluation de la performance par un système électronique semble donc être plus présente dans la catégorie 4 qu'ailleurs. Cette différence de 10 % est inversée pour l'affirmation « un système électronique me surveille attentivement pendant que j'exécute mon travail », indiquant un certain écart entre le sentiment d'être « évalué » et celui d'être « surveillé ».

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes				
		En désaccord (échantillon complet)	En désaccord (APTS)	Neutre	En accord	Ne sait pas/S. O.
<b>Monitoring</b>	Un système électronique me surveille attentivement pendant que j'exécute mon travail.	60,6	70,4	8,3	8,4	14,8
<b>Assignation de tâches et d'objectifs</b>	Un système électronique m'assigne mes tâches quotidiennes.	74,5	75	5,6	8,1	11,3
<b>Détermination des horaires</b>	C'est un système électronique qui détermine mes heures de travail.	75,3	74,3	5,1	8,1	12,5
<b>Évaluation de la performance</b>	C'est principalement un système électronique qui évalue ma performance.	74,4	64,6	5,1	14,3	11,3
<b>Rémunération</b>	Ce que je gagne est en bonne partie le résultat du calcul d'un système électronique.	59,8	55,6	6,7	20,8	13
<b>Gestion disciplinaire</b>	Je suis sanctionné-e par un système électronique en cas de mauvaise performance au travail.	79,5	81	3	3	13

1 Le projet déjà suspendu du [Système d'information des finances](#), de [l'approvisionnement](#) et des [ressources humaines \(SIFARH\)](#) en constitue un exemple.

Ce « retard » dans l'adoption de la GA indique deux choses. Premièrement, nous pouvons nous attendre à ce que les organisations — sous l'impulsion de Santé Québec — cherchent à combler ce retard en accélérant l'importation de pratiques de GA implantées dans d'autres secteurs<sup>1</sup>. Deuxièmement, nous avons un certain temps devant nous pour prévoir des mécanismes de protection en évaluant les problèmes vécus ailleurs et en analysant les solutions possibles.

La grande majorité de la rémunération est liée à l'échelle salariale négociée entre le CPNSSS et l'APTS. Le pourcentage relativement important (20,8 %) de personnes ayant répondu que leur rémunération était en bonne partie le résultat d'un calcul du système électronique réfère peut-être à certaines primes, ou peut-être même au système de paie, qui n'est pas en soi un système de GA.

## D. Perception à l'égard de l'IA et usage

L'utilisation de l'IA est peu répandue, et est effectuée de façon autonome. La grande majorité des membres de l'APTS utilisent l'IA de leur propre chef, sans demande de l'employeur (82,1 %). Un pourcentage similaire (78,7 %) des personnes concernées se sentent libre d'appliquer ou non les recommandations ou les décisions de l'IA. Une minorité (6 %) se dit toutefois forcée de le faire, dont la moitié au CIUSSS du Saguenay—Lac-Saint-Jean, indiquant peut-être des directives d'application particulière. Le nombre absolu de répondant-e-s dans cette situation (14) étant plutôt faible, il peut s'agir également d'une coïncidence anecdotique.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes			
		En désaccord	Neutre	En accord	Ne sait pas/S. O.
<b>Autonomie dans l'usage</b>	En général, j'utilise l'IA dans mon travail de mon propre chef (sans que mon employeur me le demande).	8,1	6	82,1	3,8
	Je suis libre d'appliquer ou non les recommandations ou décisions de l'IA.	6	3	78,7	12,3
<b>Complémentarité avec l'IA</b>	Malgré l'IA, mon emploi demande encore beaucoup de « touche humaine »	3,1	2,4	80,3	14,1

L'utilisation de l'IA est de plus limitée à des tâches d'importance relativement basse. À peine plus de 1 % des répondant-e-s affirment utiliser l'IA pour des tâches qui sont centrales pour leur travail. La grande majorité l'utilisent pour des tâches considérées mineures. Plus de 4 personnes sur 5 considèrent que leur emploi demande encore beaucoup de « touche humaine », un pourcentage plus bas que dans l'échantillon général (92,5 %) qui ne semble pas être

rattaché à un ou à des titres d'emploi particuliers à l'APTS, selon les données disponibles. Les personnes de ce 1 % sont notamment plus inquiètes que leur emploi soit remplacé par l'IA (19 %) que le reste des membres de l'APTS (8,3 %).

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes				
		Aucune tâche	Tâches mineures	Tâches moyennement importantes	Tâches centrales à mon travail	Ne sait pas/S. O.
<b>Centralité de l'usage</b>	Parmi les options suivantes, pour quels types de tâches utilisez-vous généralement l'IA?	12,8	65,1	19,1	1,3	1,7

La responsabilité par rapport à l'utilisation de l'IA atteint aussi des niveaux rassurants. Près de 80 % des membres de l'APTS indiquent être en accord avec l'énoncé « si j'applique une recommandation de l'IA et qu'un problème survient, c'est moi qui suis responsable en bout de ligne », un pourcentage légèrement inférieur à celui de l'ensemble de l'échantillon (86 %), ce qui pourrait indiquer un manque de communication au sein des établissements sur les rôles et responsabilités liées à l'IA, sans toutefois être statistiquement significatif.

## E. Encadrement de l'IA

Les résultats du sondage confirment ici de façon claire les données tirées des groupes de discussion et de la vigie. Une faible minorité affirme être bien informée de la présence de l'IA dans ses outils de travail (15,7 %); une minorité plus faible encore affirme que leur organisation est transparente quant à l'usage de l'IA.

Plusieurs énoncés récoltent des pourcentages importants dans la colonne « Ne sait pas » (« l'usage de l'IA dans mon organisation est encadré par une politique ou autre mécanisme », « les employé·e·s ont été consulté·e·s avant l'implantation de l'IA », « l'implantation de l'IA se fait de manière participative dans mon organisation ». Ici, le « ne sait pas » équivaut à une réponse : si les personnes employées ne savent pas si elles ont été consultées ou si l'intégration de l'IA se fait de façon participative, les chances sont fortes que rien de tout cela ne soit fait. Moins de 4 % des membres de l'APTS affirment avoir eu vent ou participé à une consultation relative à l'IA dans leur milieu de travail.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes			
		En désaccord	Neutre	En accord	Ne sait pas/S. O.
Transparence	Je suis bien informé-e de la présence de l'IA dans mon entreprise et dans mes outils de travail.	59,7	9,9	15,7	14,7
	Je m'estime capable d'évaluer la qualité du contenu proposé ou généré par l'IA dans mon travail.	15,2	7,8	59,4	17,8
	L'organisation est transparente quant à l'usage de l'IA actuel et futur.	33,9	14,8	10,6	40,7
Implication	Les employé-e-s ont été consulté-e-s avant l'implantation de l'IA.	40,7	7,8	3,8	47,7
	L'implantation de l'IA se fait de manière participative dans mon organisation.	23,6	10,8	15,9	49,7

Similairement, 15 % des membres consulté-e-s indiquent être au courant d'une politique ou d'un mécanisme encadrant l'IA dans leur organisation. Notons toutefois que le sondage a été mené pendant l'été 2025, et que plusieurs politiques ont été depuis mises en place par les établissements, ainsi que par Santé Québec.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes			
		En désaccord	Neutres	En accord	Ne sait pas / NA
Encadrement	L'usage de l'IA dans mon organisation est encadré par une politique ou autre mécanisme.	25,7	12,6	15	46,9
	Le cas échéant, cette politique tend à promouvoir l'usage de l'IA.	17,5	17,3	7,4	57,9

Ces données concordent avec le fait que l'immense majorité de l'usage de l'IA est fait de façon autonome, sans directive claire de l'employeur. Appréciable du point de vue de l'autonomie professionnelle, cela démontre une utilisation éclatée et peu encadrée de l'IA, potentiellement au travers d'outils qui peuvent poser des problèmes de sécurité ou de fiabilité.

## F. Perception des actions syndicales face à l'IA

Le sondage visait également à évaluer le rôle syndical dans le développement de l'utilisation de l'IA, plus spécifiquement à savoir si les personnes salariées étaient au courant des actions prises par leur syndicat et si elles se sentaient adéquatement représentées. À ce stade, l'APTS fait bonne figure, mais pourrait s'améliorer. En effet, si plus de membres se sentent bien représenté·e·s par l'APTS en ce qui concerne l'IA (21,1 %) que de membres se sentent mal représenté·e·s (16,6 %), la plus grande part des répondant·e·s (39,4 %) n'est pas au courant des actions syndicales entreprises.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes				
		En désaccord	Neutre	En accord (APTS)	En accord (global)	Ne sait pas/S. O.
<b>Implication</b>	Le syndicat fait partie des décisions entourant l'implantation de l'IA.	15,1	11,3	5,1	10,1	68,9
<b>Représentation</b>	Globalement, je me sens bien représenté·e par mon syndicat en ce qui concerne les projets d'IA.	16,6	22,9	21,1	23,8	39,4

Même si les données restent dans l'ensemble très similaires, les résultats pour l'APTS sont un peu moins bons que pour les autres syndicats. Il faut toutefois garder en tête que les membres de l'APTS sont sensiblement moins exposé·e·s à l'IA que le reste de l'échantillon. Il est donc normal qu'une plus grande partie d'entre eux et elles ne puissent pas dire si le syndicat est impliqué dans les décisions entourant son implication.

## G. Impacts de l'IA sur le travail

Le sondage confirme sans surprise les données des groupes de discussion et de la vigie : somme toute, l'IA aide à diminuer la charge de travail et le stress, même si le résultat inverse est observable chez environ 10 % des personnes répondantes.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes			
		En désaccord	Neutre	En accord	Ne sait pas/S. O.
Stress	L'utilisation de l'IA a <b>réduit</b> mon niveau de stress au travail.	19,3	17,6	18,8	44,2
	L'utilisation de l'IA a <b>augmenté</b> mon niveau de stress au travail.	35,2	14,8	7,3	42,7
Peur du remplacement	Je pense que mon emploi pourrait être remplacé par l'IA.	85,4	5	8,3	1,3
	Je m'inquiète de mon avenir dans mon secteur d'activité parce que l'IA pourrait remplacer le personnel.	82,9	5	10,3	1,8
		<b>Augmenter</b>		<b>Neutre</b>	<b>Diminuer</b>
Charge de travail	Diriez-vous que l'utilisation de l'IA a pour effet de diminuer ou plutôt d'augmenter votre charge de travail?	10,1		27,2	62,7

Notons que la « peur du remplacement » est significativement moins grande chez les membres de l'APTS que dans le reste de l'échantillon. Les personnes répondantes — tous secteurs d'emploi confondus — s'inquiètent à 17,7 % que leur emploi soit remplacé par l'IA (contre 8,3 % à l'APTS) et à 23,3 % de leur avenir dans leur secteur d'activité (contre 10,3 % à l'APTS).

2 100% des technicien-ne-s ayant répondu au sondage ont indiqué être en accord avec cet énoncé. L'échantillon absolu (n=6) reste toutefois mince.

À l'APTS, se sont les technicien-ne-s de laboratoire médical diplômé-e-s<sup>2</sup> qui s'inquiètent le plus de leur survie professionnelle : ils et elles constituent 18,2% des personnes ayant indiqué que leur emploi pourrait être remplacé par l'IA, tout en ne constituant que 1,39% des personnes répondantes. Les orthophonistes (9% contre 4,17%) viennent ensuite.

## H. Perceptions à l'égard du travail en général

Cette dernière section, généraliste, comprenait des questions sur la satisfaction générale des personnes salariées dans leur travail. Poser ces questions, en plus des données brutes que les réponses offrent, permet de mettre en perspective plusieurs des apprentissages tirés des premières parties de l'enquête. Est-ce que, par exemple, les personnes qui voient en l'IA une menace à leur autonomie sont des personnes qui, déjà, ressentent une autonomie limitée dans le cadre de leur travail? Est-ce que les personnes qui ressentent une augmentation du stress au travail suivant l'implantation de nouvelles technologies sont des personnes qui sont de façon générale insatisfaites dans leur travail? Ce croisement permet de déterminer si l'introduction de l'IA est une variable majeure dans de potentiels changements de satisfaction ou d'épanouissement au travail, ou si elle exacerbe plutôt des tendances déjà présentes.

Indicateur	Exemple d'énoncé	% de personnes				
		En désaccord	Neutre	En accord (APTS)	En accord (global)	Ne sait pas/S. O.
<b>Autonomie</b>	Mon emploi me permet de prendre beaucoup de décisions par moi-même.	5,3	4	89,7	84,9	1
<b>Satisfaction</b>	De manière générale, je suis satisfait-e au travail.	14,1	14,3	71,3	74,6	0,3
<b>Intention de quitter</b>	Quelle est la probabilité que vous quittiez votre emploi dans la prochaine année?	75,6	9,8	13,5	14,7	1

**Pour consulter les résultats spécifiques à l'APTS pour chacune des questions posées dans l'enquête, vous pouvez consulter ce document.**

À cet égard, le bassin de répondant·e·s de l'APTS répond de façon relativement similaire au reste de l'échantillon. Les membres de l'APTS sont plus autonomes au travail, mais légèrement plus insatisfait·e·s, quoique la différence ne soit pas statistiquement significative.

Au sein de l'APTS plus spécifiquement, les personnes insatisfaites au travail semblent en effet entretenir une relation plus négative avec l'introduction de l'IA. Elles sont deux fois plus nombreuses à indiquer que l'IA augmente leur stress au travail, et légèrement plus nombreuses à craindre un remplacement et à vivre une perte de « touche humaine ». Ces résultats concordent avec la littérature existante, qui montre que les emplois avec une plus grande autonomie professionnelle sont plus adéquatement protégés face aux transformations technologiques. Notons toutefois encore que le nombre absolu de répondant·e·s (56) s'étant dit insatisfait·e·s ne permet pas d'affirmer que ces pourcentages sont représentatifs de l'ensemble des membres — ces chiffres constituent plutôt des indicateurs.

Énoncés <sup>3</sup>	APTS — Échantillon complet (%)	APTS — Insatisfait·e·s <sup>4</sup> (%)
<b>L'IA augmente ma charge de travail</b>	10,1	8,9
<b>L'IA augmente mon stress au travail</b>	7,3	17,9
<b>J'ai peur d'être remplacé·e par l'IA</b>	8,3	12,5
<b>Malgré l'IA, mon emploi demande encore beaucoup de « touche humaine »</b>	3,1	7,1

<sup>3</sup> Reformulés pour le contexte.

<sup>4</sup> Personnes ayant indiqué être « en désaccord » à l'affirmation « De manière générale, je suis satisfait·e au travail. »

# CONCLUSION

Notre rapport met en lumière une réalité nuancée et contrastée de la transformation numérique au sein des milieux de travail des membres de l'APTS. Loin d'un rejet généralisé, les données recueillies révèlent une ouverture marquée à l'égard de la numérisation et de l'intelligence artificielle, perçues comme porteuses de gains réels en matière d'efficacité, de précision et d'accès à l'information. Dans plusieurs contextes, les outils numériques contribuent à améliorer l'organisation du travail et à libérer du temps pour les soins et les interventions directes. Cette reconnaissance du potentiel technologique constitue une base importante pour toute réflexion syndicale future.

**L'introduction de nouvelles technologies se fait trop souvent sans accompagnement adéquat, sans consultation significative des personnes salariées et sans prise en compte des réalités professionnelles propres à chaque mission.**

Cependant, le rapport démontre avec tout autant de clarté que ces bénéfiques restent fragiles et répartis inégalement. Les problèmes de formation insuffisante, de fiabilité des systèmes, de surcharge administrative et de centralisation excessive reviennent de manière transversale dans l'ensemble des volets de la recherche. L'introduction de nouvelles technologies se fait trop souvent sans accompagnement adéquat, sans consultation significative des personnes salariées et sans prise en compte des réalités professionnelles propres à chaque mission. Dans plusieurs cas, la numérisation n'allège pas le travail, elle le reconfigure en ajoutant des couches de complexité, de vigilance et de responsabilités supplémentaires.

Le sondage national confirme par ailleurs que l'IA et la GA sont encore relativement peu implantées dans les milieux de travail des membres de l'APTS, ce qui constitue à la fois un constat et une opportunité. Ce « retard » relatif offre une marge de manœuvre précieuse pour agir en amont, plutôt que de réagir à des transformations déjà cristallisées. Il permet à l'APTS de se positionner comme une actrice dans l'encadrement du déploiement futur de ces technologies, en s'appuyant sur les enseignements tirés d'autres secteurs d'emploi au Québec et sur l'expertise de ses membres.

À la lumière de ces constats, plusieurs pistes d'action se dégagent :

- A. Le renforcement des exigences en matière de formation et d'accompagnement semble central.** La formation ne peut être conçue comme un simple préalable technique à l'implantation d'un outil : elle doit être continue, adaptée aux réalités du terrain et reconnue comme du temps de travail à part entière. Des situations très similaires à celles qui ressortent ici sont d'ailleurs vécues, parfois en pire, en ce moment même dans les régions vitrines du [Dossier Santé Numérique \(DSN\)](#).
- B. L'encadrement institutionnel de l'IA doit être amélioré,** notamment en revendiquant des mécanismes clairs de transparence, de consultation et de reddition de comptes de la part des employeurs, et en dénonçant les politiques sur l'IA qui sont abusives ou non-conformes aux conventions collectives. À l'interne, se doter d'une politique normative claire avant de mener des revendications à cet effet est une étape préalable essentielle.
- C. La clarification des responsabilités professionnelles et organisationnelles liées à l'usage de l'IA paraît également essentielle pour réduire l'incertitude et le stress vécu-e-s par les membres.** Ce travail peut être fait dans des espaces de formation à l'interne, des négociations avec l'employeur ou des collaborations avec des organisations vivant les mêmes problèmes, notamment les ordres professionnels.
- D. L'APTS doit renforcer ses efforts de sensibilisation et de communication syndicale auprès des membres.** Une part significative d'entre eux et elle demeure peu informée des actions entreprises par l'APTS sur ces sujets, ce qui limite la portée du travail syndical et la capacité de mobilisation. Le manque de proactivité de la part de l'employeur sur ces questions nous permet de nous positionner comme une ressource importante pour nos membres à ce sujet, renforçant le sentiment de confiance et d'appartenance syndicale.



## Siège social

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1255  
Longueuil, Québec J4K 5G4

**Tél.** 450 670-2411 **ou** 1 866 521-2411

**Télééc.** 450 679-0107 **ou** 1 866 480-0086

## Bureau de Québec

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200  
Québec, Québec G2K 2E4

**Tél.** 418 622-2541 **ou** 1 800 463-4617

**Télééc.** 418 622-0274 **ou** 1 866 704-0274

[www.apsq.com](http://www.apsq.com) • [info@apsq.com](mailto:info@apsq.com)