

# Annexe A : Construction des indices

La construction du score d'exposition des professions à l'IA (AIOE de l'anglais AI Occupational Exposure) est basée sur une méthodologie similaire créée dans le contexte américain par Felten, Raj et Seamans (2021). Ils utilisent les codes de la Standard Occupational Classification (SOC) tels qu'ils sont définis par le U.S. Bureau of Labor Statistics.<sup>1</sup> Ils utilisent les codes de la Standard Occupational Classification (SOC) tels qu'ils sont définis par le U.S. Bureau of Labor Statistics.<sup>2</sup> Une série de 10 applications pour lesquelles l'IA est la plus applicable a été déterminée par le groupe international sans but lucratif de défense des droits numériques Electronic Frontier Foundation (EFF), qui suit l'évolution du développement scientifique et les progrès des technologies depuis 2010. Les applications identifiées, initialement énumérées et définies dans Felten et coll. (2021), sont présentées ci-dessous dans le tableau A1.

**Tableau A1 : Applications de l'IA comprises dans la construction des scores AIOE**

Application de l'IA	Définition
Jeux de stratégie abstraits	À un niveau élevé, capacité à prendre des décisions pour jouer à des jeux abstraits qui impliquent une stratégie et une capacité de raisonnement parfois complexes, tels que les échecs, le jeu de go ou les dames.
Jeux vidéo en temps réel	Capacité à jouer à un niveau élevé en temps réel à une variété de jeux vidéo de complexité croissante.
Reconnaissance d'images	Détermination des objets présents dans une image fixe.
Réponse visuelle aux questions	Reconnaissance d'événements, de relations et de contexte à partir d'une image fixe.
Génération d'images	Création d'images complexes.
Compréhension de la lecture	Capacité de répondre à des questions de raisonnement simples basées sur la compréhension du texte.
Modélisation linguistique	Capacité à modéliser, prédire ou imiter le langage humain.
Traduction	Traduction de mots ou de textes d'une langue à une autre.
Reconnaissance vocale	Reconnaissance de la langue parlée en texte.
Reconnaissance de pistes instrumentales	Reconnaissance de pistes musicales instrumentales.

Ensuite, chaque demande a été reliée à un ensemble de 52 aptitudes professionnelles O\*NET<sup>3</sup>, avec une matrice qui détaille la relation de chaque aptitude professionnelle avec une application. Étant donné que chaque profession possède des scores qui détaillent l'importance et la prévalence de chaque capacité de travail telle que définie par O\*NET, il est possible de construire un score pondéré d'exposition au niveau d'aptitude qui regroupe toutes les capacités. Cet indice permet de comparer l'exposition relative à l'IA des professions.

Tandis que l'article original de Felten et coll. (2021) utilisait les scores d'aptitudes professionnelles O\*NET par profession pour la version 24.3, nous utilisons la version O\*NET la plus récente publiée au moment de l'analyse, à savoir la version 28.3 de mai 2024. Par la suite, pour construire les scores dans le contexte canadien, les professions américaines de la SOC ont été comparées aux codes de la Classification nationale des professions (CNP) canadienne à l'aide d'un tableau de concordance produit par le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship (maintenant incorporé à The Dais).<sup>4</sup> Nous avons élargi le champ d'application pour inclure les professions SOC telles que définies par O\*NET,<sup>5</sup> ce qui nous a permis de relier près de 99 % de la population active canadienne à un score AIOE.

En plus de l'exposition, nous superposons un score sur la façon dont une technologie d'IA complémente les travailleurs, ou travaille à leurs côtés, pour améliorer les tâches. Cela est basé sur une méthodologie du FMI,<sup>6</sup> qui prend en compte les contextes de travail pour les professions définies par O\*NET.<sup>7</sup> Comme pour le score AIOE, nous utilisons les scores de contexte de travail de la version la plus récente d'O\*NET au moment de la rédaction du présent rapport (version 28.3 publiée en mai 2024). En outre, conformément à la manière dont nous avons calculé les scores AIOE dans le contexte de la CNP, nous avons d'abord créé des scores de complémentarité pour les professions de la SOC telles que définies par O\*NET, puis nous avons utilisé le tableau de concordance du Brookfield Institute pour attribuer des scores aux professions de la CNP canadienne.

Les contextes de travail peuvent comprendre des contextes interpersonnels (par exemple, quel degré d'interaction humaine est attendu d'une profession et de quelle manière?), des conditions de travail physiques (par exemple, les conditions dans lesquelles un travailleur qui exerce une profession est censé effectuer son travail, les risques physiques potentiels, etc.) et d'autres caractéristiques structurelles (par exemple, le caractère routinier ou stimulant du travail, la criticité du poste, le rythme de travail, etc.). En outre, les zones d'emploi des professions sont incluses et décrivent le niveau de préparation requis pour une profession en termes de formation en cours d'emploi, d'éducation et d'expérience. Le tableau A2 présente les contextes de travail qui sont pris en compte pour calculer le score de complémentarité (qui est également décrit plus en détail aux pages 10 à 12 du rapport original du FMI). Comme le prévoit la méthodologie originale du FMI, les contextes professionnels dans lesquels l'IA est censée fonctionner sont importants pour comprendre les risques et les occasions qu'elle présente. Cela pourrait notamment permettre de savoir quelles professions présentent un potentiel plus élevé de remplacement de tâches ou d'emplois, et où les technologies de l'IA pourraient être plus efficaces et plus précises, tout en limitant les risques d'erreur.

**Tableau A2 : Contextes de travail pris en compte dans la construction des scores de complémentarité**

Groupe de contexte	Contexte de travail
Communication	Interactions en face à face
	Prise de parole en public
Responsabilité	Responsabilité des résultats
	Responsabilité à l'égard de la santé d'autrui
Conditions physiques	Exposition à des environnements extérieurs
	Proximité physique avec d'autres personnes
Criticité	Conséquence de l'erreur
	Liberté de décision
	Fréquence des décisions
Routine	Degré d'automatisation
	Travail non structuré ou structuré
Compétences	Zones d'emploi <sup>8</sup>

Chaque contexte de travail pour chaque profession est mesuré sur une échelle de 0 à 100. On calcule d'abord une moyenne arithmétique entre les entrées au sein d'un groupe de contexte (ce qui nous donne six moyennes différentes). On calcule ensuite une autre moyenne arithmétique en utilisant les moyennes des six groupes de contexte, ce qui nous donne un score de complémentarité pour chaque profession. L'entrée de l'automatisation dans le groupe des contextes de routine est inversée, car un degré d'automatisation plus élevé signifie une complémentarité plus faible.

# Annexe B : Concordance avec la méthodologie de Statistique Canada

Dans Mehdi et Morissette (2024),<sup>10</sup> une application similaire de l'exposition à l'IA et des scores de complémentarité ont été appliqués aux professions canadiennes. La différence dans l'affectation des professions aux secteurs provient d'une différence dans la manière dont la Standard Occupational Classification (SOC) américaine a été appliquée au contexte de la Classification nationale des professions (CNP) canadienne. Dans le présent rapport, une table de concordance produite par le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship<sup>11</sup> (désormais intégré à The Dais) a été utilisée pour transposer les professions américaines aux professions canadiennes. Cela permet de convertir les professions SOC de 2018 en professions CNP de 2021. Statistique Canada a utilisé un tableau de concordance qui a converti les professions de la SOC de 2018 en professions de la CNP de 2016, puis les professions de la CNP de 2016 en professions de la CNP de 2021.<sup>12 13</sup> En guise de comparaison, son graphique d'exposition-complémentarité se trouve dans la section des résultats de son rapport.

Le tableau de concordance de Statistique Canada représente environ 90 % de la population active en 2021,<sup>14</sup> avec 470 professions représentées. Ce chiffre est à comparer aux 506 professions représentées dans notre analyse, qui représentent près de 99 % de la main-d'œuvre en 2021. Compte tenu de cette légère différence de méthodologie, 30 professions ont été classées dans un secteur différent dans notre analyse par rapport à l'analyse de Statistique Canada. En outre, la proportion du marché du travail dans chaque secteur selon les chiffres de l'emploi du Recensement canadien de 2021 est indiquée ci-dessous dans le tableau B1.

**Tableau B1 : Pourcentage d'emploi de la population active selon les affectations des secteurs de Statistique Canada (Recensement canadien de 2021)**

Secteur	Nombre de travailleurs compris dans le secteur <sup>15</sup>	Part de la population active totale (2021)
Grande exposition et grande complémentarité	4 543 040	24,8 %
Grande exposition et faible complémentarité	4 599 750	25,1 %
Faible exposition	7 333 200	40,0 %

Pour garantir la solidité de notre analyse, l'analyse des compétences uniques a été appliquée aux offres d'emploi en utilisant les secteurs de Statistique Canada pour les professions. Comme Statistique Canada a analysé les professions sous l'angle des secteurs Grande exposition et grande complémentarité, Grande exposition et faible complémentarité ainsi que Faible exposition, nous avons déduit l'attribution des secteurs Faible exposition et faible complémentarité et Faible exposition et grande complémentarité sur la base des résultats des scores, qui nous ont été fournis par les auteurs du rapport de Statistique Canada. Nous ne constatons pas de différences significatives dans l'évolution des compétences en fonction de l'affectation des secteurs. Le palmarès des 10 compétences uniques de chaque secteur en utilisant les affectations des secteurs de Statistique Canada est présenté ci-dessous dans les tableaux B2 à B5.

**Tableau B2 : Compétences uniques à grande exposition et grande complémentarité avec les affectations dans les secteurs de Statistique Canada**

Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi	Part des offres d'emploi dans le secteur avec cette compétence	Part des offres d'emploi dans tous les secteurs avec cette compétence
Planification	3,4 %	1,6 %	25,9 %	11,6 %
Soins aux patients	2,0 %	0,9 %	15,1 %	6,5 %
Encadrement	0,8 %	0,3 %	6,1 %	1,9 %
Leadership	4,4 %	2,4 %	33,8 %	17,3 %
Pensée critique	0,9 %	0,4 %	7,0 %	2,8 %
Éducation et formation	1,9 %	1,1 %	14,8 %	7,7 %
Budgetisation	1,4 %	0,8 %	10,8 %	5,6 %
Résolution de problèmes	2,5 %	1,7 %	19,4 %	12,3 %
Technique spécialisée de réanimation cardio-respiratoire (TSRCR)	0,3 %	0,1 %	2,3 %	0,6 %
Gestion de projet	1,1 %	0,7 %	8,3 %	5,0 %

**Tableau B3 : Compétences uniques à grande exposition et faible complémentarité avec les affectations dans les secteurs de Statistique Canada**

Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi	Part des offres d'emploi dans le secteur avec cette compétence	Part des offres d'emploi dans tous les secteurs avec cette compétence
Comptabilité	1,6 %	0,7 %	13,4 %	5,0 %
Microsoft Excel	2,4 %	1,3 %	19,4 %	9,3 %
Administration de bureau	1,0 %	0,4 %	7,9 %	2,9 %
Classement d'information	0,7 %	0,2 %	5,6 %	1,7 %
Microsoft Word	2,0 %	1,1 %	16,6 %	8 %
Microsoft Office	2,3 %	1,4 %	19,1 %	9,7 %
Systèmes de classement	0,6 %	0,2 %	5,1 %	1,6 %
Analyse de données	0,9 %	0,5 %	7,8 %	3,3 %
Vente	1,3 %	0,7 %	10,4 %	4,9 %
Lecture d'épreuves	0,5 %	0,2 %	4,4 %	1,4 %

**Tableau B4 : Compétences uniques à faible exposition et faible complémentarité avec les affectations dans les secteurs de Statistique Canada**

Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi	Part des offres d'emploi dans le secteur avec cette compétence	Part des offres d'emploi dans tous les secteurs avec cette compétence
Nettoyage de cuisine	2,2 %	0,5 %	12,3 %	3,6 %
Nettoyage	3,4 %	0,9 %	18,7 %	6,2 %
Cuisine / préparation de repas	3,0 %	0,8 %	16,4 %	5,7 %
Inspection de cuisine	0,8 %	0,2 %	4,7 %	1,3 %
Gestion de cuisine	1,0 %	0,2 %	5,3 %	1,7 %
Manipulation de charges lourdes	3,4 %	1,3 %	18,6 %	9,6 %
Planification des menus alimentaires	0,7 %	0,2 %	4,1 %	1,3 %
Chargement et déchargement	1,2 %	0,4 %	6,6 %	3,2 %
Conduite de chariot élévateur à fourche	0,9 %	0,3 %	4,9 %	2,1 %
Coordination œil-main	0,7 %	0,2 %	3,7 %	1,5 %

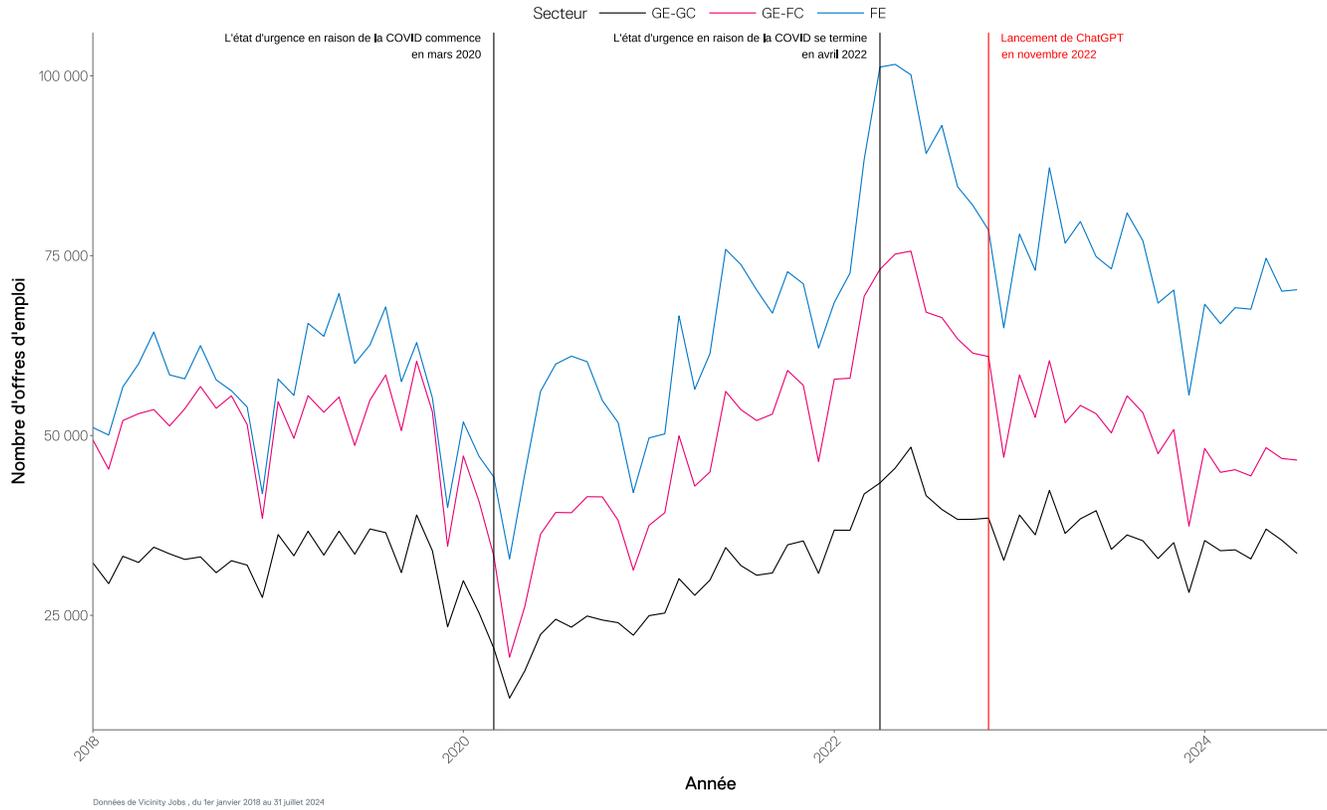
**Tableau B5 : Compétences uniques à faible exposition et grande complémentarité avec les affectations dans les secteurs de Statistique Canada**

Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi	Part des offres d'emploi dans le secteur avec cette compétence	Part des offres d'emploi dans tous les secteurs avec cette compétence
Contrôle de la qualité des aliments	1,7 %	0,2 %	12 %	1,7 %
Estimation	1,5 %	0,2 %	10,5 %	1,6 %
Réparations / maintenance corrective	3,1 %	0,8 %	22,3 %	5,4 %
Planification du travail	2,4 %	0,6 %	17,4 %	4,1 %
Conduite de camion	1,6 %	0,4 %	11,1 %	2,6 %
Compétences mécaniques	1,1 %	0,3 %	7,6 %	1,8 %
Lecture de plans	1,3 %	0,4 %	9,2 %	2,5 %
Inspection de véhicules	0,9 %	0,2 %	6,2 %	1,4 %
Maintenance préventive	1,0 %	0,3 %	7,5 %	2,0 %
Réparation de machines / d'équipement	1,1 %	0,3 %	7,5 %	2,1 %

En outre, nous avons appliqué les affectations des secteurs de Statistique Canada pour suivre la demande et les salaires des entreprises professionnelles afin de voir s'il existe des différences significatives. Les figures B1, B2 et B3 ci-dessous montrent que les tendances sont restées les mêmes que celles de notre analyse initiale qui utilisent nos affectations de secteurs.

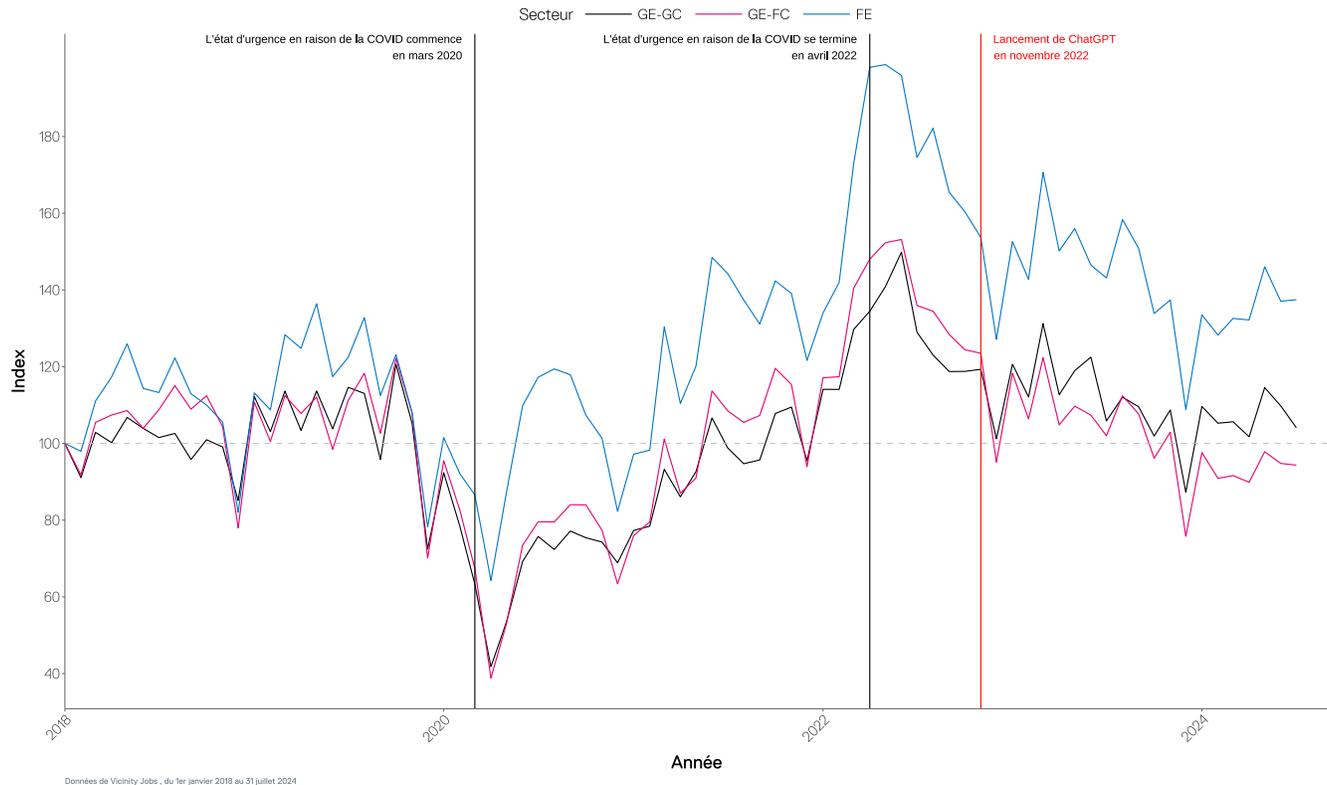
**Figure B1**

Offres d'emploi pour les occupations par secteur d'exposition-complémentarité et par mois selon Statistique Canada



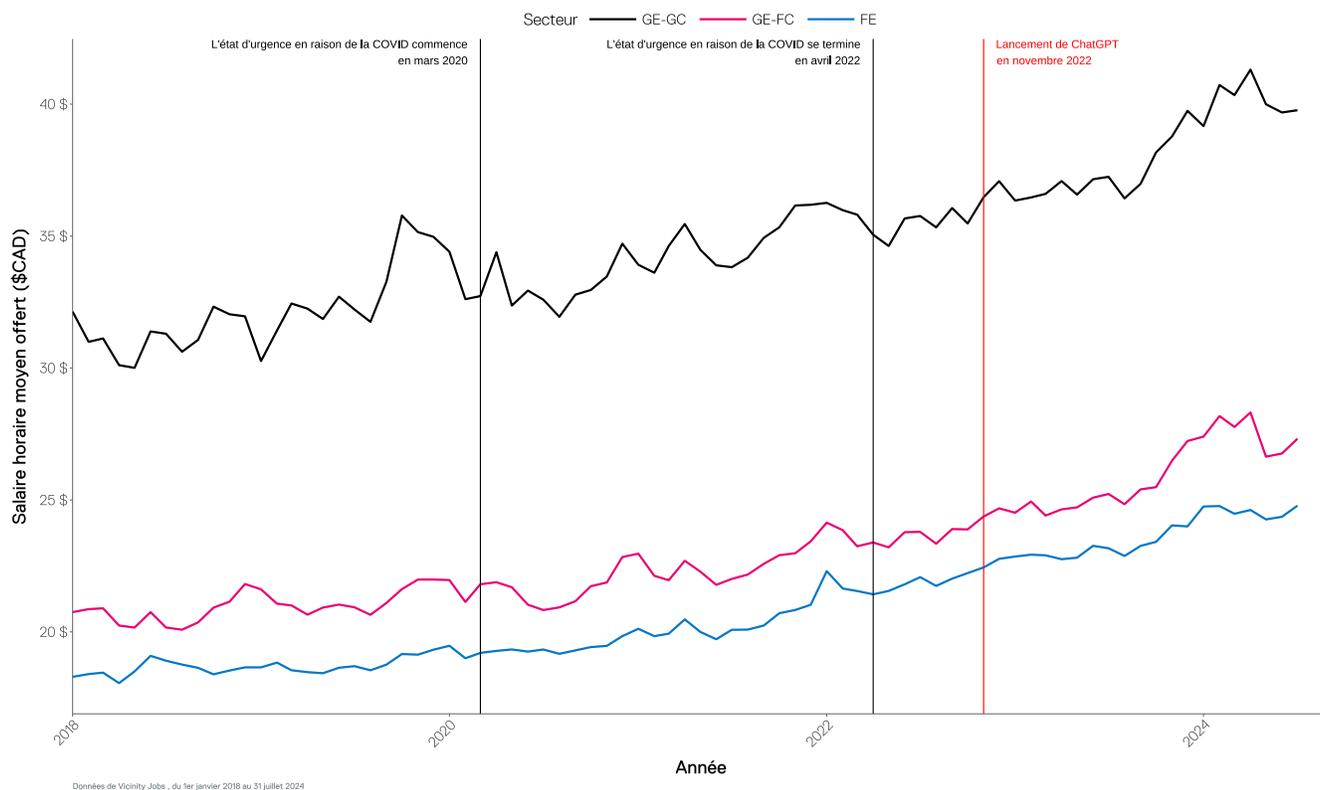
**Figure B2**

Offres d'emploi pour les occupations par secteur d'exposition et de complémentarité et par mois (indexé jusqu'à janvier 2018) selon Statistique Canada



**Figure B3**

**Salaires horaires moyens mensuels proposés dans les offres d'emploi pour les occupations par secteur d'exposition-complémentarité selon Statistique Canada**



## Annexe C ; Méthodologie TF-IDF

L'analyse des compétences uniques s'appuie sur une méthode ajustée de pondération TF-IDF (de l'anglais term frequency-inverse document frequency method) pour identifier les compétences qui figurent dans un secteur dans une plus large mesure que dans les trois autres. Cette méthodologie est couramment utilisée dans le traitement du langage naturel pour analyser des documents textuels; dans le contexte de l'analyse des compétences, les composants utilisés pour la classification sont utilisés de la manière suivante :

1. La composante fréquence des termes (TF) calcule le pourcentage de parutions de chaque compétence  $t$  sur le total des parutions de toutes les compétences  $j$  et de toutes les offres d'emploi dans un secteur  $q$ . Par exemple, si la compétence Travail en équipe paraît 500 fois dans les offres d'emploi sur les 10 000 parutions de compétences contenues dans toutes les offres d'emploi dans le secteur Grande exposition et grande complémentarité, la fréquence du terme serait de 5 %. Chaque secteur aurait un calcul individuel de la fréquence des termes pour chaque compétence. Cela nous donne une idée de la fréquence à laquelle une compétence est demandée pour les emplois dans un secteur, indépendamment de sa prévalence dans les autres secteurs.

$$TF_{t,q} = \left( \frac{n_t}{\sum_{t=1}^{j_q} n_{t,q}} \right)$$

2. La composante fréquence inverse des documents (IDF) calcule la mesure dans laquelle une compétence  $t$  est unique ou rare dans les offres d'emploi. À titre d'exemple, imaginons qu'il y ait 100 000 compétences qui paraissent dans toutes les offres d'emploi de tous les secteurs (représentées par  $N$  dans l'équation). Supposons que la compétence Travail d'équipe paraît 90 000 fois (représentée par  $DF$  dans l'équation) dans toutes les offres d'emploi de tous les secteurs tandis que la compétence Leadership paraît 10 000 fois. Cela signifie que les compétences en leadership sont davantage demandées sur le marché du travail (10 % de tous les emplois exigent cette compétence) que les compétences en travail d'équipe, qui sont présentes dans 90 % de toutes les offres d'emploi.

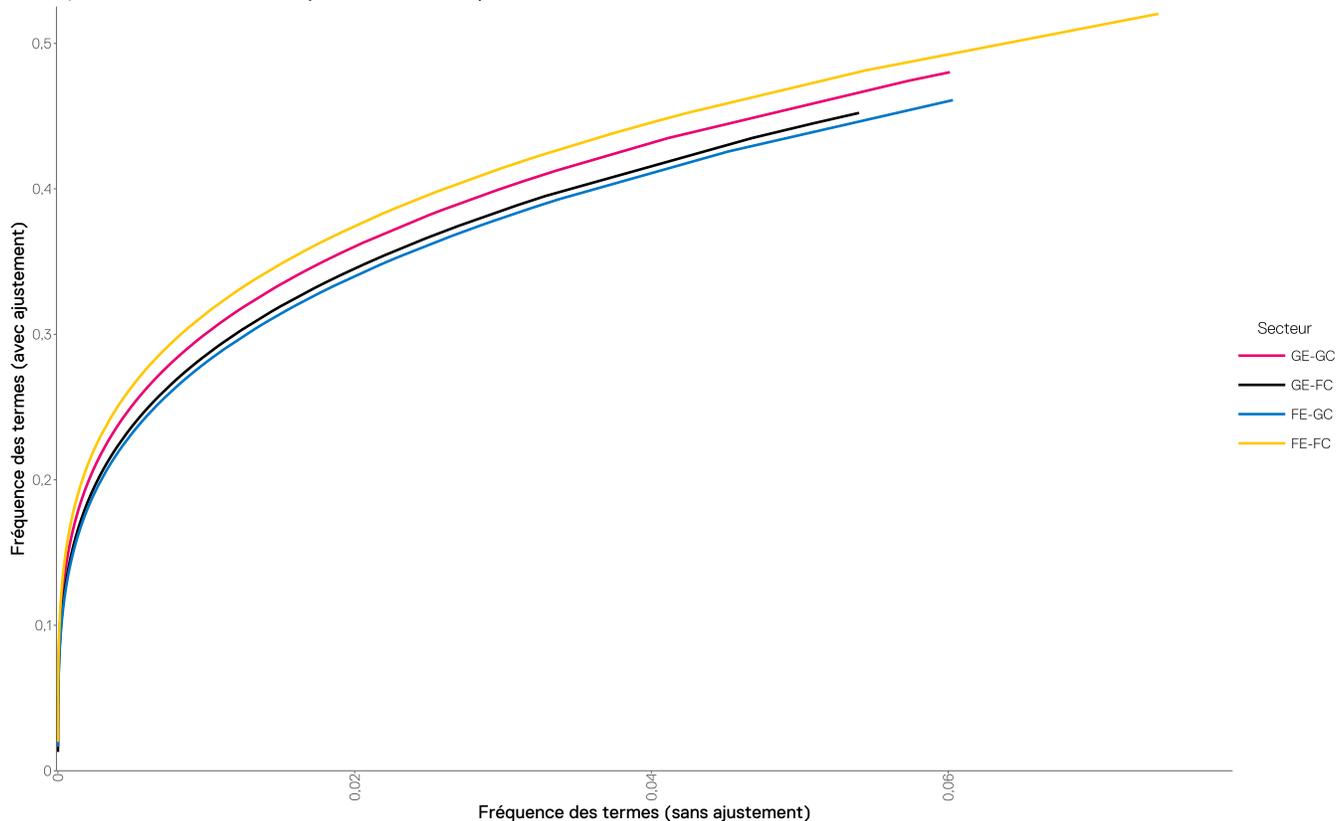
$$IDF_t = \log \left( \frac{N}{DF_t} \right)$$

La composante IDF amplifie la composante fréquence des termes; si une compétence figure en bonne place dans un secteur (IDF élevée) alors qu'elle ne paraît pas aussi fréquemment dans d'autres secteurs (IDF faible), cette compétence sera évaluée comme étant plus exclusivement demandée pour les offres d'emploi dans ce secteur.

Une différence notable de notre méthodologie par rapport à une TF-IDF conventionnel concerne la pondération de la composante de fréquence des termes. Étant donné la large distribution des fréquences de termes pour les compétences (allant de 7 % à moins de 0,0001 % pour certaines compétences), l'impact de la composante IDF pour les compétences ayant des fréquences de termes plus faibles serait considérablement réduit. Une valeur d'ajustement  $m$  réduit la distance entre les fréquences des termes de compétence, ce qui fixe la compétence du 50e centile dans un secteur à la valeur médiane entre la fréquence minimale et maximale des termes dans un secteur, les distances entre les autres compétences étant échelonnées pour s'adapter à cette distribution (voir la figure C1).

**Figure C1**

Ajustement du score de fréquence des termes par secteur



La TF-IDF appliquée à chaque paire compétence-secteur est la suivante :

$$TDIDF_{t,q} = \left( \frac{n_t}{\sum_{t=1}^{j_q} n_{t,q}} \right)^{m_q} \log \left( \frac{N}{DF_t} \right)$$

$$\text{with } m_q = \frac{\log\left(\frac{\max TF_q + \min TF_q}{2}\right)}{\log(\text{medianskill}TF_q)}$$

Les valeurs d'ajustement pour chaque secteur sont indiquées dans le tableau C1.

**Tableau C1 : Valeurs d'ajustement par secteur**

Secteur	Valeur d'ajustement (m)
GE-GC	0,261
GE-FC	0,272
FE-FC	0,251
FE-GC	0,276

La comparaison entre la part des compétences dans les offres d'emploi d'un secteur et la part des compétences dans l'ensemble des offres d'emploi et des secteurs est détaillée ci-dessous.

**Tableau C2 : Part des compétences uniques dans le secteur grande exposition et grande complémentarité**

Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi
Planification	3,1 %	1,6 %
Encadrement	0,8 %	0,3 %
Soins aux patients	1,7 %	0,9 %
Leadership	4,1 %	2,4 %
Pensée critique	0,8 %	0,4 %
Vente	1,2 %	0,7 %
Résolution de problèmes	2,5 %	1,7 %
Budgetisation	1,2 %	0,8 %
Technique spécialisée de réanimation cardio-respiratoire (TSRCR)	0,3 %	0,1 %

**Tableau C3 : Part des compétences uniques dans le secteur grande exposition et faible complémentarité**

Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi
Comptabilité	1,5 %	0,7 %
Microsoft Excel	2,2 %	1,3 %
Analyse de données	1,0 %	0,5 %
Microsoft Word	1,9 %	1,1 %
Microsoft Office	2,2 %	1,4 %
Administration de bureau	0,9 %	0,4 %
Classement d'information	0,6 %	0,2 %
Préparation de rapports	1,5 %	0,9 %
Systèmes de classement	0,6 %	0,2 %
Lecture d'épreuves	0,5 %	0,2 %

**Tableau C4 : Part des compétences uniques dans le secteur faible exposition et faible complémentarité**

Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi
Nettoyage de cuisine	1,9 %	0,5 %
Nettoyage	2,9 %	0,9 %
Cuisine / préparation de repas	2,5 %	0,8 %
Conduite de camion	1,3 %	0,4 %
Manipulation de charges lourdes	3,3 %	1,3 %
Inspection de cuisine	0,7 %	0,2 %
Gestion de cuisine	0,8 %	0,2 %
Chargement et déchargement	1,2 %	0,4 %
Inspection de véhicules	0,7 %	0,2 %
Conduite de chariot élévateur à fourche	0,9 %	0,3 %

**Tableau C5 : Part des compétences uniques dans le secteur faible exposition et grande complémentarité**

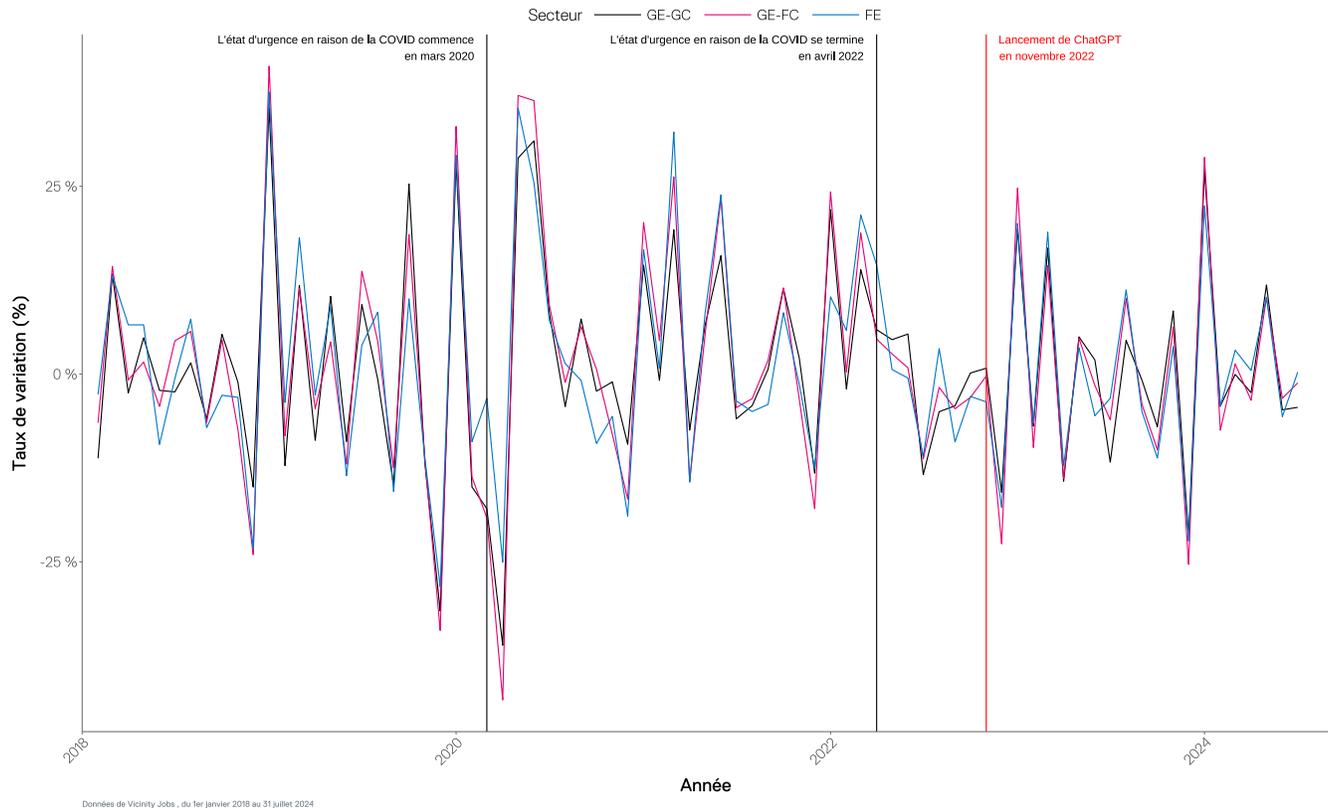
Compétence	Part des compétences énumérées dans les offres d'emploi dans le secteur	Part des compétences énumérées dans l'ensemble des offres d'emploi
Contrôle de la qualité des aliments	1,8 %	0,2 %
Estimation	1,6 %	0,2 %
Réparations / maintenance corrective	2,8 %	0,8 %
Compétences mécaniques	1,3 %	0,3 %
Planification du travail	2,3 %	0,6 %
Réparation de machines / d'équipement	1,1 %	0,3 %
Échafaudages	0,6 %	0,1 %
Réparations mécaniques	0,4 %	0,1 %
Réparations électriques	0,4 %	0,1 %
Maintenance préventive	0,9 %	0,3 %

# Annexe D : Analyse de robustesse supplémentaire

Si l'on évalue le taux de variation des offres d'emploi par secteur d'un mois à l'autre, les tendances sont restées relativement cohérentes dans les secteurs au fil du temps, comme le montre la figure D1.

**Figure D1**

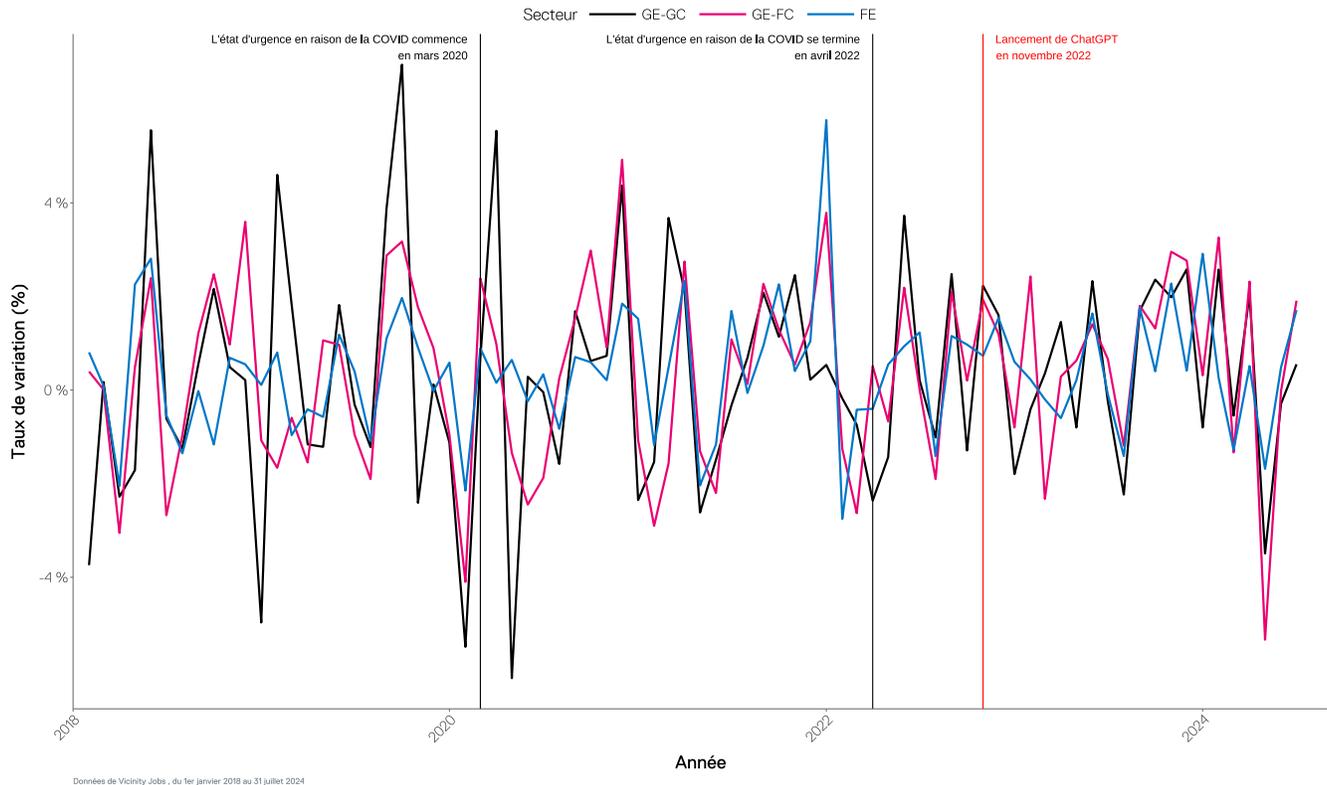
Taux de variation de la demande d'offres d'emploi pour les occupations par secteur d'exposition-complémentarité



Si l'on évalue le taux de variation des salaires moyens par secteur et par mois, les tendances sont cohérentes entre les secteurs dans la plupart des cas, avec une variance généralement plus élevée dans le secteur GE-GC (en particulier vers le début de la pandémie de COVID-19). C'est ce que montre la figure D2.

**Figure D2**

Taux de variation du salaire horaire moyen mensuel proposé dans les offres d'emploi pour les occupations par secteur d'exposition-complémentarité



## References

- <sup>1</sup> Edward Felten, Manav Raj, et Robert Seamans, « Occupational, Industry, and Geographic Exposure to Artificial Intelligence: A Novel Dataset and Its Potential Uses », *Strategic Management Journal* 42, no 12 (2021) : 2195-2217. <https://doi.org/10.1002/smj.3286>.
- <sup>2</sup> La liste complète des professions de la SOC définies par le U.S. Bureau of Labor Statistics se trouve ici : [https://www.bls.gov/oes/current/oes\\_stru.htm](https://www.bls.gov/oes/current/oes_stru.htm).
- <sup>3</sup> O\*NET est une base de données qui fournit des renseignements sur les professions aux États-Unis dans des domaines comme les connaissances, les activités et contextes de travail, les compétences et les perspectives professionnelles. <https://www.onetcenter.org/overview.html>
- <sup>4</sup> Plus d'information sur le tableau de concordance se trouve sur <https://dais.ca/reports/crosswalk-blog-post/>.
- <sup>5</sup> O\*NET développe la liste des professions de la SOC telle qu'elle est décrite par le Bureau of Labor Statistics et que l'on trouve ici : <https://www.bls.gov/soc/>. Une liste complète des professions O\*NET est se trouve ici : <https://www.onetonline.org/find/all>.
- <sup>6</sup> Carlo Pizzinelli, Augustus J. Pantoni, Marina Mendes Tavares, Mauro Cazzaniga, Longji Li, *Labor Market Exposure to AI: Cross-Country Differences and Distributional Implications*, FMI (2023), <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2023/10/04/Labor-Market-Exposure-to-AI-Cross-country-Differences-and-Distributional-Implications-539656>.
- <sup>7</sup> O\*NET, « Browse by Work Context », <https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/4.C>
- <sup>8</sup> O\*NET, « O\*NET OnLine Help: Job Zones », <https://www.onetonline.org/help/online/zones>.
- <sup>9</sup> O\*NET, « O\*NET OnLine Help: Job Zones », <https://www.onetonline.org/help/online/zones>.
- <sup>10</sup> Tahsin Mehdi et René Morissette, *Estimations expérimentales de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle au Canada*, Statistique Canada (2024), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2024005-fra.htm>.
- <sup>11</sup> Viet Vu, « The O\*NET/NOC Crosswalk, an Update », *The Dais*, 30 novembre 2022, <https://dais.ca/reports/crosswalk-blog-post/>.
- <sup>12</sup> Statistique Canada, Tableaux de correspondance – CNP 2016 version 1.3 – SOC 2018 (É-U) / SOC 2018 (É-U) – CNP 2016 version 1.3, [https://www.statcan.gc.ca/fr/programmes-statistiques/document/note-de-reference/cnp2016v1\\_3-soc2018EU](https://www.statcan.gc.ca/fr/programmes-statistiques/document/note-de-reference/cnp2016v1_3-soc2018EU).
- <sup>13</sup> Statistique Canada, Tableau de correspondance entre la Classification nationale des professions (CNP) 2016 v1.3 et la Classification nationale des professions (CNP) 2021 v1.0, basé sur le Modèle générique d'informations statistiques (GSIM), [https://www.statcan.gc.ca/fr/programmes-statistiques/document/noc2016v1\\_3-noc2021v1\\_0](https://www.statcan.gc.ca/fr/programmes-statistiques/document/noc2016v1_3-noc2021v1_0).
- <sup>14</sup> Ce calcul est basé sur un total de 18 339 455 bénéficiaires de revenus d'emploi dans le Recensement de 2021 de Statistique Canada âgés de 15 ans et plus, par rapport à une base de 13 589 900 personnes employées âgées de 18 à 64 ans en mai 2021 présentée dans le rapport de Statistique Canada.
- <sup>15</sup> ibidem.