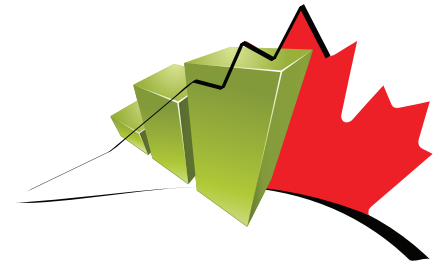


Rapports économiques et sociaux

Tendances de l'emploi au Canada à l'ère de l'intelligence artificielle générative : premiers résultats



par Tahsin Mehdi et Marc Frenette

Date de diffusion : le 28 janvier 2026



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par la ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Industrie, 2026

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Tendances de l'emploi au Canada à l'ère de l'intelligence artificielle générative : premiers résultats

par Tahsin Mehdi  et Marc Frenette 

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202600100003-fra>

Résumé

L'intelligence artificielle (IA) a le potentiel de transformer la nature du travail, et sa capacité à remplacer le travail humain demeure une préoccupation centrale. La présente étude met en évidence les tendances récentes du marché du travail, en établissant une distinction entre les emplois potentiellement plus exposés à l'IA et moins complémentaires à celle-ci et les autres emplois. De novembre 2022 — lorsque ChatGPT a été lancé, entraînant la grande disponibilité des applications d'IA générative — à décembre 2025, l'emploi global au Canada a augmenté, indépendamment de l'exposition professionnelle possible à l'IA et de sa complémentarité avec celle-ci. Toutefois, la croissance de l'emploi variait selon les caractéristiques des travailleurs. Les employés plus jeunes et ceux moins scolarisés ont généralement connu une croissance de l'emploi plus faible au cours de cette période. Les professions où la programmation occupe une grande place (p. ex. les ingénieurs en logiciels et les concepteurs Web) ont connu une croissance similaire à celle des autres emplois. Cependant, les hausses observées dans les emplois nécessitant des compétences en programmation étaient concentrées parmi les travailleurs âgés de 30 à 49 ans, tandis que le nombre de professionnels de la programmation de moins de 30 ans stagnait. Du quatrième trimestre de 2022 au troisième trimestre de 2025, les postes vacants potentiellement plus exposés à l'IA et moins complémentaires à l'IA ont diminué à un rythme similaire à celui des postes vacants potentiellement moins exposés à l'IA. Les emplois potentiellement plus exposés à l'IA, quelle que soit leur complémentarité, sont plus susceptibles d'être mieux rémunérés, d'être associés à des régimes de retraite au travail, à temps plein et permanents. Ainsi, les licenciements déclenchés par l'IA pourraient potentiellement entraîner la perte d'emplois de haute qualité. Certains des résultats rendent compte des tendances à long terme antérieures de la disponibilité généralisée de l'IA. Il n'est pas clair si les tendances plus récentes témoignent de l'avènement de l'IA, d'autres facteurs économiques comme les adaptations au marché du travail après la pandémie de COVID-19, de changements démographiques rapides, de tensions commerciales récentes avec les États-Unis ou d'une combinaison de facteurs qui façonnent le paysage économique canadien.

Auteurs

Tahsin Mehdi et Marc Frenette travaillent à la Division de l'analyse économique et sociale et de la modélisation au sein de la Direction des études analytiques et de la modélisation de Statistique Canada.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier Ryan Macdonald, Ping Ching Winnie Chan, André Bernard et René Morissette (retraité) de Statistique Canada, ainsi que Gabriela Galassi de la Banque du Canada, pour leurs commentaires et suggestions utiles.

Introduction

L'intelligence artificielle (IA) — en particulier l'IA générative — est apparue comme une nouvelle force potentiellement transformative restructurant le marché du travail¹. Alors que ces outils deviennent de plus en plus intégrés dans différentes parties de l'économie, des questions se posent sur leur incidence possible sur l'emploi, la qualité des emplois et la nature même du travail. Le marché du travail canadien a subi d'importants changements au cours des dernières années en raison de divers facteurs, notamment la pandémie de COVID-19, la croissance démographique alimentée par l'immigration et les tensions commerciales avec les États-Unis qui ont commencé au début de 2025. Par conséquent, isoler l'incidence de l'IA des autres facteurs économiques constitue un défi. Néanmoins, le suivi et la surveillance des tendances du marché du travail dans le contexte des progrès technologiques sont importants pour les décideurs, les employeurs et les travailleurs, alors que le Canada et le reste du monde doivent relever les défis éventuels et tirer parti des possibilités qui pourraient se présenter.

Depuis l'œuvre fondamentale de Frey et Osborne (2013), un nombre croissant de publications portant sur l'incidence possible de la transformation technologique sur le marché du travail a émergé (p. ex. Oschinski et Wyonch, 2017; Nedelkoska et Quintini, 2018; Frenette et Frank, 2020; Felten et coll., 2021; Pizzinelli et coll., 2023; Mehdi et Morissette, 2024; Eloundou et coll., 2024; Kochhar, 2024; Gmyrek et coll., 2025). Contrairement aux vagues précédentes de transformation technologique, telles que l'automatisation, laquelle touche principalement les travailleurs qui effectuent des tâches simples et répétitives, l'IA a le potentiel de transformer les emplois des travailleurs qui accomplissent des tâches complexes et cognitives.

Le pourcentage d'entreprises canadiennes qui ont déclaré utiliser l'IA pour produire des biens ou fournir des services a doublé, pour passer de 6 % durant la période de 2023-2024 à 12 % durant la période de 2024-2025 (Bryan et coll., 2024; Bryan et coll., 2025; Statistique Canada, 2024a, 2024b, 2025a, 2025b). Toutefois, le déploiement de l'IA ne se traduit pas nécessairement par une perte d'emplois. En effet, le pourcentage d'entreprises ayant adopté l'IA qui ont déclaré une réduction de l'emploi en raison de l'IA est resté stable, se situant à environ 6 % au cours des deux périodes. Mais le nombre et les caractéristiques des travailleurs déplacés par l'IA sont inconnus. De plus, ces statistiques rendent compte des changements d'emploi **directs** au niveau des entreprises et ne tiennent pas compte des effets indirects potentiels de l'adoption de l'IA sur d'autres entreprises ou industries. Bien que cette étude ne tente pas de quantifier les pertes d'emplois causées par l'IA (directes ou indirectes), elle met en évidence les tendances récentes de l'emploi en établissant la distinction entre les professions **potentiellement** plus exposées à l'IA et moins complémentaires à l'IA par rapport à d'autres professions.

Les technologies de l'IA évoluent rapidement, mais leur incidence économique nette reste ambiguë. Bien que l'IA soit capable de remplacer potentiellement un large éventail de tâches, comme la rédaction, la programmation, la traduction et la génération d'images, elle peut également augmenter les emplois et avoir un effet complémentaire pour certains travailleurs². Mehdi et Morissette (2024) et Mehdi et Frenette (2024) ont estimé que 60 % de la main-d'œuvre canadienne était potentiellement très exposée à la

1. L'IA est un domaine de l'informatique dédié à la résolution de problèmes cognitifs couramment associés à l'intelligence humaine, comme l'apprentissage, la résolution de problèmes, la perception visuelle et la reconnaissance de la parole et des formes (<https://www.statcan.gc.ca/fr/science-donnees/stat>). Comme son nom l'indique, l'IA générative, qui est l'objet de la présente étude, fait référence à un type d'IA conçu pour créer de nouveaux contenus ou de nouvelles données qui ressemblent à des productions humaines. Contrairement à l'IA traditionnelle, qui classe, trie ou traite souvent des informations, l'IA générative peut produire du contenu original tel que du texte, des images, de l'audio, de la vidéo et du code informatique. L'étude ne prend pas en compte le potentiel de formes d'IA plus avancées, comme l'intelligence artificielle générale, qui pourraient être capables de penser et d'agir de manière autonome à l'avenir.
2. Par exemple, tout comme les pilotes automatiques dans les avions servent d'outils précieux, qui assistent les pilotes humains sans éliminer le besoin de leur expertise et de leur supervision, l'IA peut fonctionner comme une technologie d'assistance, en améliorant les capacités humaines plutôt qu'en les remplaçant complètement.

transformation des emplois liée à l'IA, mais l'IA pourrait être en mesure d'augmenter les emplois d'environ la moitié de ces travailleurs, plutôt que de les remplacer. Li et Dobbs (2025) ont appliqué la même méthodologie utilisée par Mehdi et Morissette (2024) et Mehdi et Frenette (2024) aux données des emplois affichés en ligne; ils n'ont trouvé aucune preuve claire de la polarisation des compétences reposant sur l'IA en ce qui a trait à la demande de main-d'œuvre. Oschinski et Walia (2025) ont utilisé une approche fondée sur un grand modèle de langues et ont découvert que l'IA pourrait être plus susceptible de transformer la nature même du travail plutôt que de remplacer le travail humain. Jusqu'à maintenant, aucun travail au Canada n'a fait le suivi de l'état des emplois, qui pourraient potentiellement être plus exposés à la transformation des emplois liée à l'IA. Certaines études américaines montrent que les tendances récentes de l'emploi pour les professions potentiellement plus exposées à la transformation des emplois liée à l'IA ne sont pas si différentes de celles des autres professions (p. ex. Eckhardt et Goldschlag, 2025; Gimbel et coll., 2025; Hampole et coll., 2025; Humlum et Vestergaard, 2025). D'autres études ont relevé une certaine corrélation entre l'essor de l'IA générative et une croissance plus faible de l'emploi pour les jeunes développeurs de logiciels depuis la sortie de ChatGPT en novembre 2022 (p. ex. Brynjolfsson et coll., 2025; Chandar, 2025).

Cependant, il n'est pas clair si de telles tendances peuvent être attribuées uniquement à l'IA. Les postes vacants ont explosé à la fin de 2021 et ont continué d'augmenter en 2022 alors que l'économie se remettait de la pandémie, mais cette demande non satisfaite de compétences a ensuite diminué (Statistique Canada, 2025c). Ainsi, il est difficile de déterminer si les récentes baisses de l'emploi sont le résultat de l'IA, d'un processus d'adaptation du marché du travail postpandémie ou d'une combinaison de facteurs indépendants de ceux-ci. Cela dit, l'adoption et la diffusion de nouvelles technologies se déroulent généralement de manière progressive, et il se peut qu'il soit trop tôt pour détecter les effets à grande échelle de l'IA sur le marché du travail. Quelques années de données postChatGPT doivent donc être interprétées avec prudence, car elles peuvent ne pas être indicatives de tendances à long terme, surtout compte tenu de l'influence concomitante d'autres chocs économiques résultant de changements démographiques rapides en raison d'une immigration accrue et des récentes tensions commerciales avec les États-Unis.

Les estimations présentées dans la présente étude sont en grande partie fondées sur la faisabilité technologique du remplacement des tâches professionnelles. En raison de contraintes financières, légales et institutionnelles, les employeurs ne peuvent pas immédiatement remplacer la main-d'œuvre humaine par l'IA, même si cela est technologiquement faisable. Par conséquent, l'exposition à l'IA ne constitue pas nécessairement un risque de perte d'emploi. À tout le moins, cela pourrait supposer un certain degré de transformation des emplois.

Données et méthodes

La présente étude regroupe des données provenant de l'Enquête sur la population active (EPA) mensuelle pour examiner l'emploi et de l'Enquête trimestrielle sur les postes vacants et les salaires (EPVS) pour examiner la demande de compétences non satisfaite. L'échantillon de l'EPA est limité aux employés (c'est-à-dire aux travailleurs rémunérés) de 15 ans et plus³. Les échantillons de l'EPA et de

3. Le public cible de l'EPA comprend toutes les personnes de 15 ans et plus dont le lieu de résidence habituel se trouve au Canada, y compris les résidents non permanents, les résidents permanents (immigrants reçus) et la population née au Canada. Les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes, les personnes vivant dans des établissements et les personnes vivant dans des régions très éloignées sont exclues de la population cible de l'enquête. Le public cible de l'EPA comprend toutes les provinces et tous les territoires; cependant, l'EPA utilise une méthodologie différente pour les territoires. Les territoires ne sont pas pris en compte dans la présente analyse. Les travailleurs autonomes sont exclus de cette analyse, car ils sont distincts des travailleurs rémunérés et nécessitent une analyse séparée.

l'EPVS sont limités aux 10 provinces. L'étude permet d'examiner les tendances du marché du travail, en s'appuyant sur plus d'une décennie de données provenant de l'EPA (janvier 2015 à décembre 2025) et de l'EPVS (du premier trimestre de 2015 au troisième trimestre de 2025)⁴.

Il n'existe pas de moyen simple de mesurer les pertes d'emplois liées à la technologie. Par conséquent, les analystes s'appuient souvent sur des évaluations d'experts pour classer les professions selon leur degré d'exposition potentielle à la transformation technologique. En comparant les tendances de l'emploi à travers ces gradients d'exposition, les analystes peuvent obtenir des renseignements sur la manière dont le déploiement de nouvelles technologies, comme l'IA, peut toucher différents segments du marché du travail, même sans données explicites sur la suppression d'emplois causée par la technologie.

À la suite d'études menées aux États-Unis, comme celles de Brynjolfsson et coll. (2025), et de Gimbel et coll. (2025), la présente étude traite des tendances du marché du travail par rapport à novembre 2022, lorsque ChatGPT a été lancé et que les outils d'IA générative ont commencé à se multiplier. Bien que novembre 2022 marque une étape importante pour la disponibilité généralisée de l'IA générative, il est important de reconnaître que des changements professionnels étaient peut-être déjà en cours, car les avancées antérieures en apprentissage automatique et dans les technologies connexes ont probablement commencé à remodeler les processus de travail et les exigences des emplois bien avant cette date. Au Canada, en particulier, l'évolution technologique de l'IA générative à partir de 2022 a également coïncidé avec des changements démographiques rapides, principalement liés à l'augmentation de l'immigration, en particulier la hausse substantielle du nombre d'étudiants internationaux entrant sur le marché du travail. Ainsi, les changements observés sur le marché du travail depuis novembre 2022 peuvent s'expliquer par les effets cumulatifs des récentes avancées en matière d'IA générative, l'influence continue plus large des technologies d'IA précédentes et les changements démographiques rapides.

Deux méthodes différentes ont été utilisées pour regrouper les professions en fonction de l'exposition potentielle à l'IA, notamment 1) l'indice d'exposition professionnelle à l'IA ajusté en fonction de la complémentarité (EPAIC), élaboré par Felten et coll. (2021) et le Fonds monétaire international (Pizzinelli et coll., 2023) et 2) l'isolement des emplois où la programmation occupe une grande place⁵.

L'indice EPAIC est la principale méthode utilisée dans la présente étude. Cette mesure a également été employée par Mehdi et Morissette (2024), Mehdi et Frenette (2024), et Li et Dobbs (2025), entre autres. L'indice EPAIC mesure le degré auquel une profession donnée peut être exposée à l'IA et dans quelle mesure elle pourrait être complémentaire à l'IA.

La quantification de l'exposition potentielle repose sur des évaluations d'experts de la capacité de l'IA à imiter diverses compétences professionnelles humaines, comme la rédaction, le raisonnement, la mémorisation et la force physique, ainsi que sur l'intégration de ces évaluations avec des données sur la prévalence et l'importance de ces compétences dans des milliers d'emplois mesurés par l'Occupational Information Network (O*NET)⁶.

4. Les estimations de la présente étude sont fondées sur des totalisations personnalisées de microdonnées de l'EPA, qui ont ensuite été désaisonnalisées à l'aide du logiciel X-13ARIMA-SEATS.

5. L'exposition professionnelle à l'IA peut être considérée comme la possibilité que des applications d'IA remplacent, complètent ou transforment des tâches au sein d'une profession donnée. Aux fins de la présente étude, les emplois où la programmation occupe une grande place désigne les professions suivantes de la Classification nationale des professions de 2021 : scientifiques des données, spécialistes en cybersécurité, spécialistes des systèmes commerciaux, spécialistes en informatique, analystes de bases de données et administrateurs de données, développeurs et programmeurs de systèmes informatiques, ingénieurs et concepteurs en logiciels, développeurs et programmeurs de logiciels, concepteurs Web et développeurs et programmeurs Web. Ces emplois représentent un sous-ensemble des emplois à exposition élevée et à faible complémentarité définis par l'indice EPAIC.

6. <https://www.onetonline.org>.

La quantification de la complémentarité potentielle nécessite des données sur le contexte de travail et les compétences provenant d'O*NET. La complémentarité potentielle avec l'IA dépend de la mesure dans laquelle les tâches d'un emploi et le contexte de travail peuvent tirer parti de l'IA en tant qu'outil de soutien, plutôt que d'être directement remplacés par celle-ci. Par exemple, les professions qui nécessitent des compétences avancées en communication, en allocutions publiques ou en interactions nuancées en personne s'appuient souvent sur des forces humaines qui ne peuvent pas être facilement reproduites par l'IA, rendant ces rôles plus susceptibles d'être augmentés, plutôt que remplacés, par les nouvelles technologies. Des modèles similaires s'appliquent aux emplois pour lesquels la responsabilité des résultats, en particulier ceux liés à la santé ou à la sécurité des autres, reste cruciale; ici, la supervision humaine, le jugement et la responsabilité jouent toujours un rôle essentiel même si les systèmes d'IA aident à l'analyse ou aux processus courants. De plus, les professions qui nécessitent de travailler dans des environnements physiques complexes ou à proximité d'autres personnes, ainsi que celles où les conséquences des erreurs sont importantes, tendent à exiger une adaptabilité humaine et une prise de décision en temps réel, limitant ainsi la mesure dans laquelle l'IA peut entièrement remplacer les travailleurs humains. Enfin, les emplois qui sont moins routiniers ou qui nécessitent une préparation considérable et des compétences spécialisées sont plus susceptibles d'exploiter l'IA comme un outil d'augmentation, car l'intégration et l'utilisation de l'IA nécessitent souvent un degré élevé d'expertise et d'adaptabilité. Ainsi, le potentiel de l'IA à compléter plutôt qu'à remplacer les travailleurs varie en fonction du contexte de travail, de la structure des tâches et des exigences en matière de compétences d'une profession à l'autre. Voir Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023) pour obtenir toutes les précisions sur le calcul de la mesure de l'EPAIC.

L'indice d'EPAIC peut regrouper les emplois en trois catégories distinctes en fonction de la position des scores d'exposition professionnelle potentielle et de complémentarité par rapport à la médiane des scores de toutes les professions : 1) forte exposition et faible complémentarité (FEFC); 2) forte exposition et grande complémentarité (FEGC); 3) faible exposition (FE). Ainsi, ces classements potentiels d'exposition professionnelle et de complémentarité sont relatifs et non absolus. C'est-à-dire qu'un emploi est seulement plus ou moins potentiellement exposé à l'IA ou complémentaire à celle-ci par rapport au score médian des professions.

Les emplois à FEFC — qui comprennent une combinaison de niveaux de compétence allant des vendeurs au détail, des commis à la saisie de données et d'autres travailleurs de soutien administratif aux ingénieurs en logiciels, aux économistes, aux comptables et aux vérificateurs financiers — concernent des tâches qui peuvent être plus susceptibles d'être remplacées par l'IA. Toutefois, il existe une grande incertitude quant à la mesure dans laquelle l'IA peut réellement remplacer le travail humain. Par exemple, bien qu'ils soient considérés comme très exposés à l'IA et moins complémentaires à celle-ci, les ingénieurs en logiciels et les emplois adjacents sont essentiels pour maintenir et améliorer l'infrastructure future de l'IA. Les emplois à FEGC — qui comprennent des professions comme les médecins, les infirmières, les enseignants et les ingénieurs — se caractérisent par des exigences de formation avancées et des tâches que l'IA pourrait être plus susceptible d'augmenter plutôt que de se substituer au travail humain⁷. Les emplois à FE — qui comprennent une large gamme de professions allant des métiers spécialisés, des caissiers, des barmans, des chefs cuisiniers aux premiers intervenants — sont potentiellement les moins exposés à l'IA, mais ils pourraient devoir affronter un risque relativement plus élevé de transformation des emplois liée à l'automatisation⁸. Ainsi, il est important de reconnaître que les tendances récentes du marché du travail peuvent ne pas toujours montrer de fortes différences dans les résultats entre les emplois à FEFC et à FE, étant donné que les deux groupes peuvent être vulnérables à la transformation technologique, que ce soit au moyen de l'IA ou de l'automatisation. De plus, les changements dans l'emploi peuvent s'expliquer non seulement par

7. Par exemple, un médecin pourrait avoir un assistant IA qui prend des notes pendant qu'un patient décrit ses symptômes, permettant ainsi une discussion plus en tête à tête entre ce médecin et le patient.

8. Voir la figure 1 de Mehdi et Morissette (2024) pour obtenir une représentation visuelle de la façon dont les professions canadiennes correspondent à l'indice EPAIC.

la suppression d'emplois, mais aussi par l'expansion ou la création de professions. En fin de compte, l'incidence des technologies émergentes sur différents groupes professionnels est complexe et à facettes multiples, et s'accompagne d'une possibilité de perte d'emplois et de création d'emplois, selon le contexte particulier. Cela donne à penser que les effets de la transformation technologique sur la suppression des emplois peuvent ne pas être uniformes ou uniquement limités aux professions les plus **exposées**.

Les méthodes utilisées dans la présente étude reposent sur des évaluations d'experts concernant la capacité actuelle de l'IA à effectuer des tâches professionnelles. La pertinence de ces mesures peut donc diminuer au fur et à mesure que les technologies de l'IA s'améliorent. De plus, les mesures ne tiennent compte que de l'incidence potentielle **directe** de l'IA. Elles ne tiennent pas compte des effets de débordement tels que la création de nouveaux emplois, comme cela a été le cas pour les innovations technologiques précédentes (p. ex. l'invention de l'ordinateur personnel a entraîné des pertes d'emplois, mais aussi la création d'emplois). Il est important de mentionner que, comme pour toute mesure de transformation technologique, qu'elle soit liée à l'IA ou à des vagues d'automatisation antérieures, les évaluations d'experts conservent un élément de subjectivité. Néanmoins, elles fournissent des indications précieuses et systématiques sur la façon dont différentes professions peuvent interagir avec les technologies émergentes.

L'emploi en général a augmenté, indépendamment de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle et de la complémentarité avec celle-ci, de novembre 2022 à décembre 2025

Indépendamment de l'exposition professionnelle potentielle et du degré de complémentarité avec l'IA, l'emploi en général a augmenté à des taux similaires de novembre 2022 à décembre 2025 (graphique 1). Il n'y a pas de données probantes claires indiquant une baisse persistante des emplois à FEFC pour les hommes ou les femmes au cours de cette période. L'emploi des hommes dans les emplois à FEFC était plus élevé d'environ 10 % en décembre 2025, comparativement à novembre 2022. Pour les femmes, c'était environ 5 % plus élevé. Ces taux de croissance n'étaient pas significativement différents de ceux observés pour les emplois à FEFC et à FE, et les différences entre les genres au sein des groupes EPIAC respectifs ne l'étaient pas non plus. Toutefois, à long terme, la croissance de l'emploi dans les emplois à FEFC et à FEFC a dépassé la croissance des emplois à FE au cours de la dernière décennie pour les hommes et les femmes⁹.

9. La pandémie a entraîné une augmentation du taux de télétravail, un mode de travail que de nombreux travailleurs préfèrent en raison de la flexibilité qu'il offre (Mehdi et Morissette, 2021). On pourrait avoir l'impression que, si un emploi peut être effectué à domicile, alors il pourrait être un candidat à un remplacement par l'IA. Plus des deux tiers des emplois à FEFC et à FEFC peuvent, en principe, être effectués à domicile lorsque la méthodologie de Dingel et Neiman (2020) est utilisée pour classer les emplois selon leur potentiel de télétravail. Toutefois, de novembre 2022 à décembre 2025, les emplois compatibles avec le télétravail ont connu une croissance à un rythme similaire à celui des autres emplois. La proportion réelle de télétravailleurs a diminué au cours de cette période, mais cette situation était principalement attribuable au fait que les employeurs aient imposé des politiques de retour au bureau et non que l'IA ait nécessairement remplacé les emplois pouvant être effectués à distance.

La croissance de l'emploi a été relativement faible pour les jeunes employés et les employés moins scolarisés de novembre 2022 à décembre 2025, indépendamment de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle générative et de la complémentarité avec celle-ci

Bien que l'incidence immédiate de l'IA générative sur l'emploi global ne soit pas encore détectable à grande échelle, on s'inquiète de plus en plus du fait qu'elle pourrait remplacer certains groupes de travailleurs, comme ceux occupant des postes de premier échelon. Le graphique 2 illustre ce problème en établissant une comparaison entre la croissance de l'emploi chez les employés de 15 à 29 ans et celle chez des employés de 30 à 49 ans dans les trois groupes d'EPIAC¹⁰. Il peut être difficile de comparer la croissance de l'emploi entre les groupes d'âge compte tenu des changements démographiques rapides observés au Canada ces dernières années, causés par l'augmentation de l'immigration à partir de 2022, en particulier la hausse substantielle du nombre d'étudiants internationaux entrant sur le marché du travail. Toutefois, de 2022 à 2025, les taux de croissance annuelle de la population des 15 à 29 ans (9 %) et des 30 à 49 ans (11 %) étaient similaires, ce qui a contribué à garantir que les comparaisons observées dans la croissance de l'emploi entre ces groupes d'âge n'étaient pas invalidées par des changements de population inégaux (Statistique Canada, 2025d). Le panneau (a) montre que l'emploi chez les employés de 15 à 29 ans en décembre 2025 était plus élevé d'environ 5 %, comparativement à novembre 2022. De plus, les différences entre la croissance des emplois à FEFC et la croissance des emplois à FEGC et à FE de novembre 2022 à décembre 2025 n'étaient pas statistiquement significatives. La croissance de l'emploi pour les jeunes employés dans les groupes EPIAC était généralement stagnante par rapport à leurs homologues plus âgés, qui ont connu une croissance plus robuste. L'emploi pour les personnes de 30 à 49 ans a progressivement augmenté dans les trois groupes d'EPIAC au cours de cette période. D'ici décembre 2025, l'emploi parmi les employés de 30 à 49 ans sera supérieur de 10 % à celui de novembre 2022. Comme c'était le cas pour les employés plus jeunes, les différences de taux de croissance entre les trois groupes d'EPIAC n'étaient pas statistiquement significatives chez les employés plus âgés.

Bien que les travailleurs hautement qualifiés aient été en grande partie épargnés par les vagues précédentes de transformation technologique, comme l'automatisation, on s'inquiète de plus en plus du fait que même les emplois hautement qualifiés pourraient être touchés ou transformés d'une manière ou d'une autre à l'ère de l'IA générative. Les tendances de croissance de l'emploi chez les trois groupes d'EPIAC variaient considérablement selon le niveau de scolarité (graphique 3). Les employés titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur ont connu la croissance la plus robuste de novembre 2022 à décembre 2025. Indépendamment de l'exposition professionnelle potentielle et de la complémentarité avec l'IA, ils ont enregistré des hausses d'emploi de 10 % à 20 % au cours de cette période¹¹. Les employés dont le plus haut niveau de scolarité était un certificat ou un diplôme d'une école de métiers ont connu des hausses d'emploi de 10 % dans les emplois à FE et de 20 % dans les emplois à FEGC, mais aucune croissance dans les emplois à FEFC. Le manque de croissance des emplois dans le secteur des FEFC n'est pas étonnant étant donné que les métiers spécialisés sont en grande partie concentrés dans le groupe à FE. En revanche, il y avait peu ou pas de croissance de l'emploi, peu importe l'exposition professionnelle potentielle à l'IA et la complémentarité avec celle-ci, pour les employés ayant

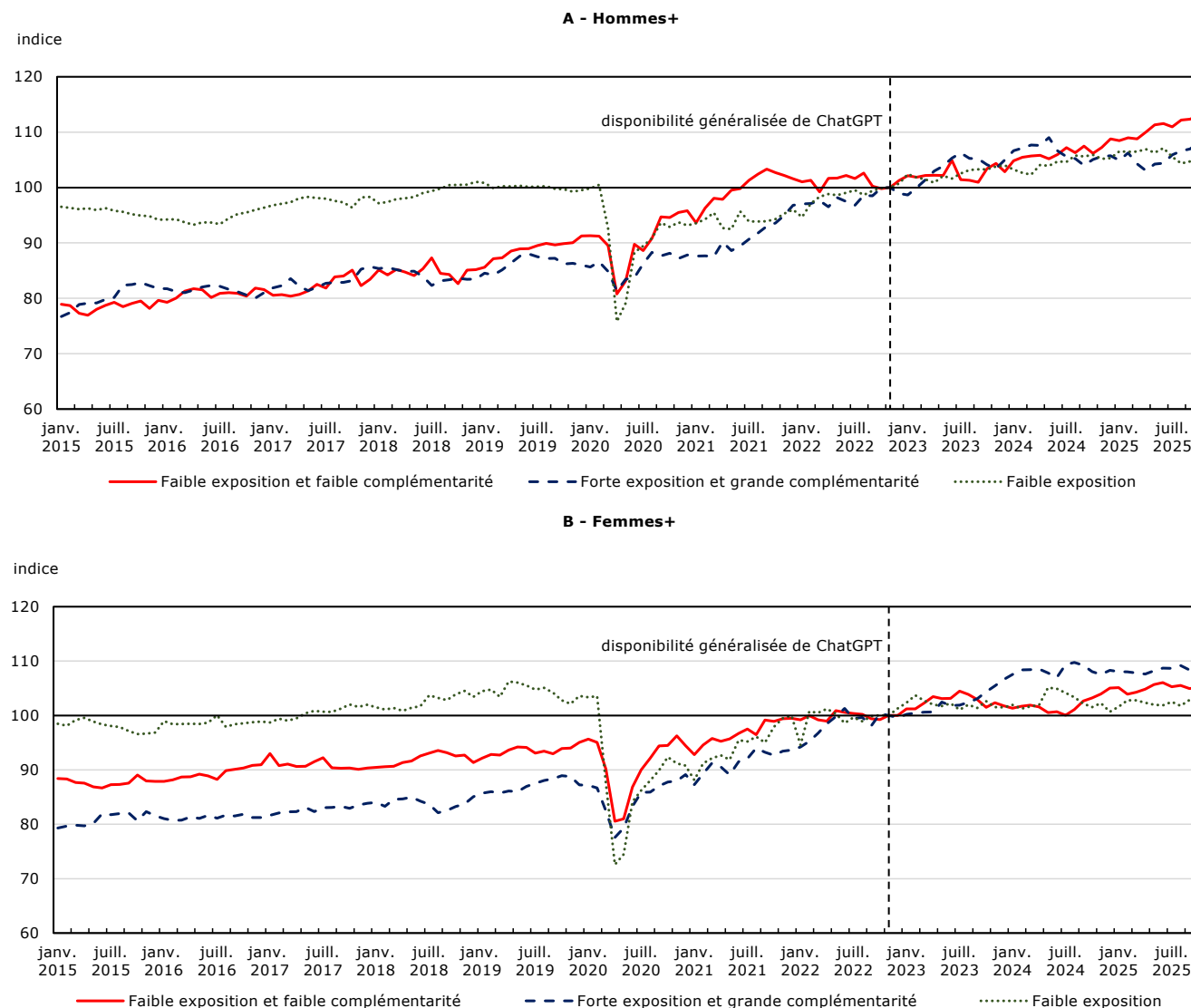
10. Un groupe d'âge plus jeune (c'est-à-dire des employés de 15 à 24 ans) a également été pris en compte, mais une désagrégation supplémentaire par les trois groupes EPIAC a entraîné un degré élevé de variabilité d'échantillonnage.

11. Environ 15 % des employés titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur occupaient des emplois dans le secteur FE, comparativement à 41 % des employés ayant un diplôme d'études postsecondaires inférieur à un baccalauréat ou une formation postsecondaire incomplète, 67 % des employés titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'une école de métiers, et 64 % des employés ayant un diplôme d'études secondaires ou moins.

un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur ou ayant un titre scolaire de niveau postsecondaire inférieur au baccalauréat ou ayant poursuivi des études postsecondaires partielles (incomplètes). Les différences de taux de croissance entre les emplois à FEGC, à FEFC et à FE au sein des catégories de niveau de scolarité n'étaient pas statistiquement significatives. Certaines des tendances divergentes de croissance de l'emploi selon les niveaux de scolarité peuvent être expliquées par des différences dans la composition des professions. Par exemple, les employés moins scolarisés étaient plus susceptibles d'être employés dans les services de vente au détail, la saisie de données et d'autres emplois de bureau. Les emplois de saisie de données et de bureau ont généralement diminué au fil du temps. Les employés hautement qualifiés étaient plus susceptibles d'être employés dans des professions liées à la technologie numérique, qui représentaient une proportion croissante des professions.

Graphique 1

Croissance de l'emploi en fonction de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle et de la complémentarité, par genre (novembre 2022 = 100, données désaisonnalisées), de janvier 2015 à décembre 2025



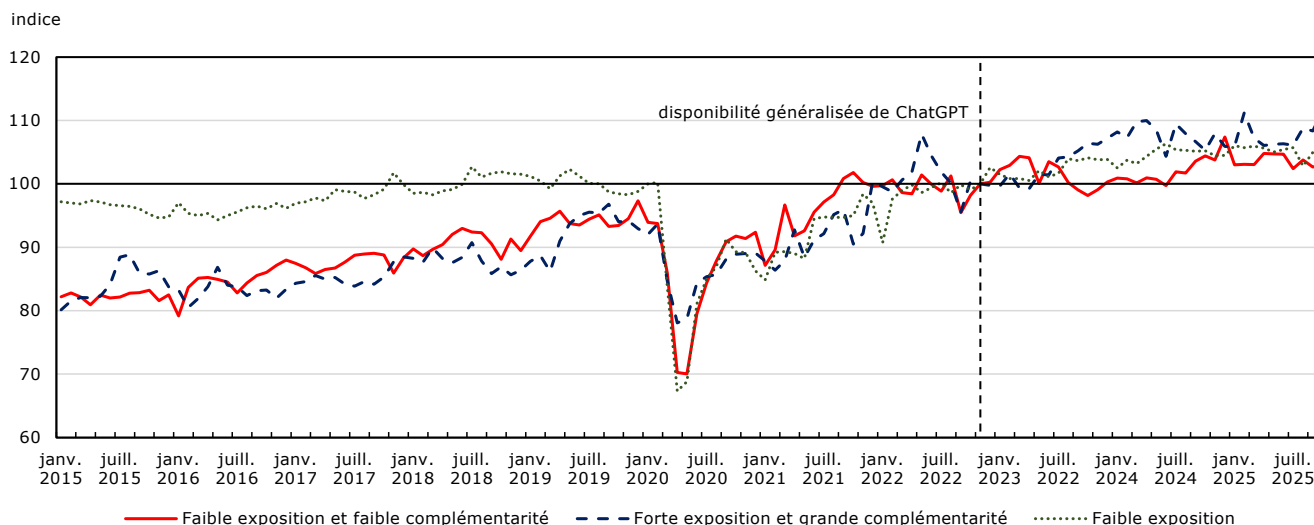
Notes : La ligne verticale en pointillés délimite le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en Novembre 2022. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance de l'emploi. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau d'emploi plus élevé par rapport à celui observé en novembre 2022, et tout point en dessous de la ligne indique un niveau d'emploi plus bas. L'emploi fait référence à l'emploi principal des employés de 15 ans et plus. Étant donné la petite taille de la population non binaire, il est parfois nécessaire d'agréger les données dans une variable sur le genre à deux catégories pour protéger la confidentialité des réponses. Les personnes comprises dans la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre et sont désignées par le signe « + » dans les tableaux publiés et les microdonnées. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes, les garçons et certaines personnes non binaires, tandis que la catégorie « femmes+ » comprend les femmes, les filles et certaines personnes non binaires. Pour faciliter la communication, le texte fait simplement référence aux hommes et aux femmes. La croissance de l'emploi est exprimée par rapport au niveau observé en novembre 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) de l'emploi par rapport au niveau de novembre 2022, et un indice de 90 indiquerait que l'emploi était plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de novembre 2022. L'emploi a été désagrégé en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente un risque potentiellement élevé si son indice d'EPIA dépasse la médiane de l'EPIA pour l'ensemble des professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant potentiellement une grande complémentarité si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, de janvier 2015 à décembre 2025; Occupational Information Network.

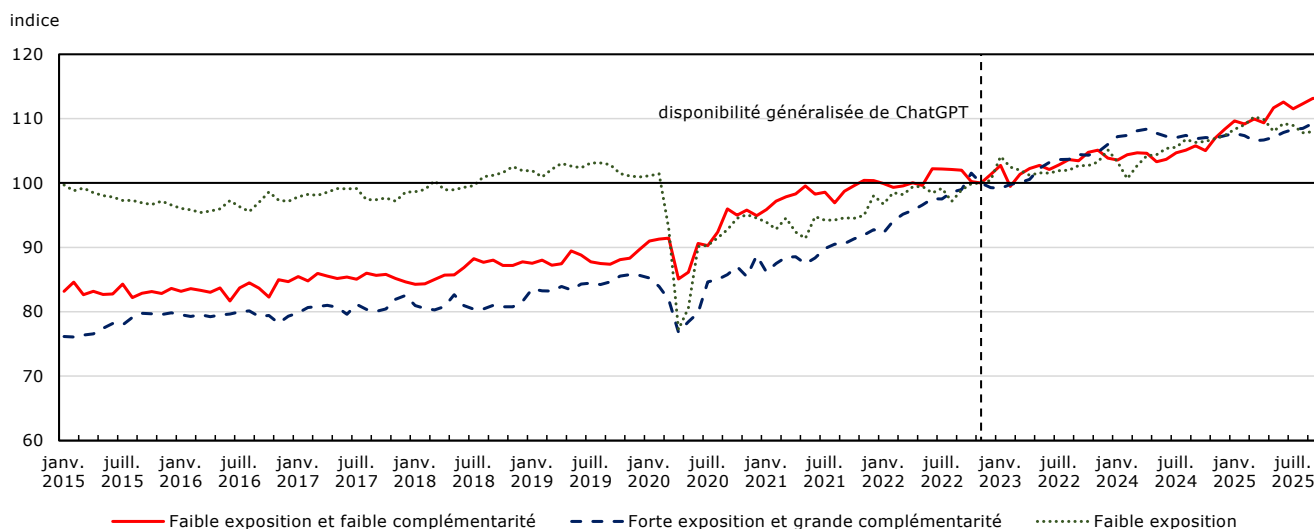
Graphique 2

Croissance de l'emploi en fonction de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle et de la complémentarité, par groupe d'âge (novembre 2022 = 100, données désaisonnalisées), de janvier 2015 à décembre 2025

A - Employés âgés de 15 à 29 ans



B - Employés âgés de 30 à 49 ans



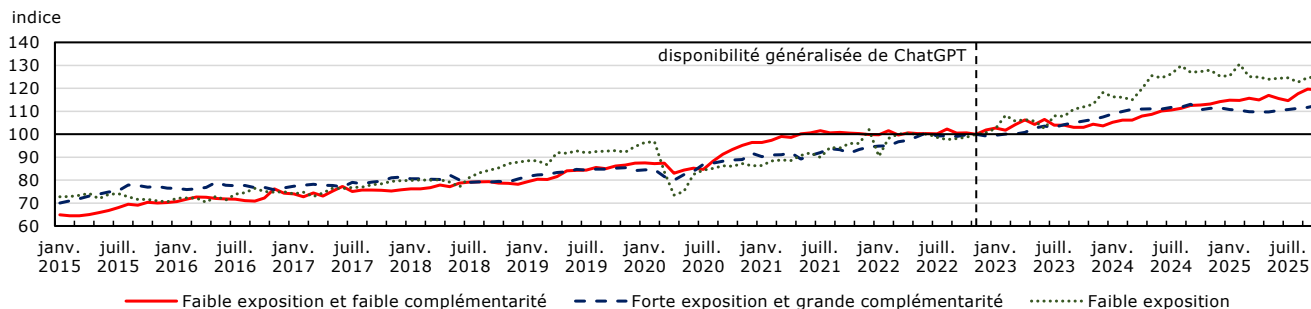
Notes : La ligne verticale en pointillés délimite le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en novembre 2022. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance de l'emploi. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau d'emploi plus élevé par rapport à celui observé en novembre 2022, et tout point en dessous de la ligne indique un niveau d'emploi plus bas. L'emploi fait référence à l'emploi principal des employés. La croissance de l'emploi est exprimée par rapport au niveau observé en novembre 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) de l'emploi par rapport au niveau de novembre 2022, et un indice de 90 indiquerait que l'emploi était plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de novembre 2022. L'emploi a été désagrégé en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente un risque potentiellement élevé si son indice d'EPIA dépasse la médiane de l'EPIA pour l'ensemble des professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant potentiellement une grande complémentarité si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, de janvier 2015 à décembre 2025; Occupational Information Network.

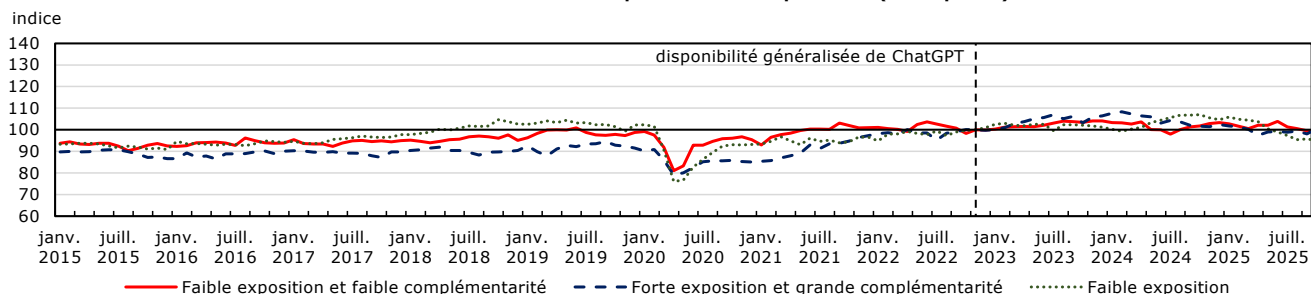
Graphique 3

Croissance de l'emploi en fonction de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle et de la complémentarité, selon le plus haut niveau de scolarité (novembre 2022 = 100, données désaisonnalisées), de janvier 2015 à décembre 2025

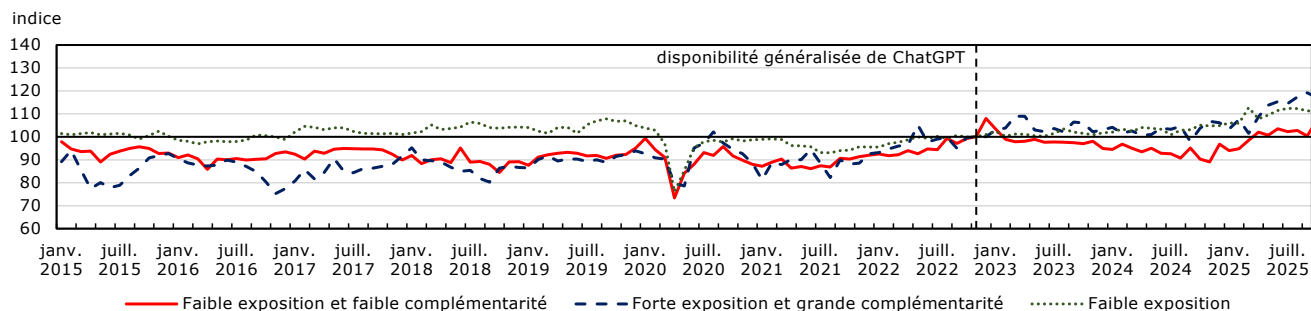
A - Employés dont le plus haut niveau de scolarité était un baccalauréat ou un grade supérieur



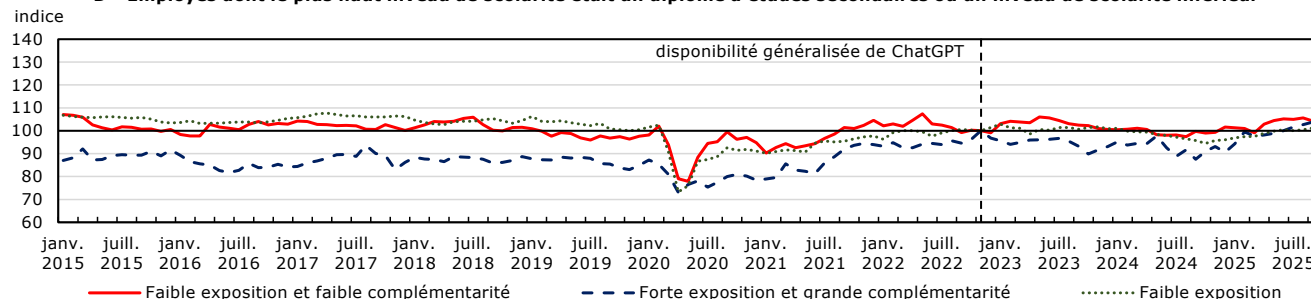
B - Employés dont le plus haut niveau de scolarité était un titre scolaire de niveau postsecondaire inférieur au baccalauréat ou des études postsecondaires partielles (incomplètes)



C - Employés dont le plus haut niveau de scolarité était un certificat ou un diplôme d'une école de métiers



D - Employés dont le plus haut niveau de scolarité était un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur



Notes : La ligne verticale en pointillés délimite le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en novembre 2022. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance de l'emploi. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau d'emploi plus élevé par rapport à celui observé en novembre 2022, et tout point en dessous de la ligne indique un niveau d'emploi plus bas. L'emploi fait référence à l'emploi principal des employés de 15 ans et plus. La croissance de l'emploi est exprimée par rapport au niveau observé en novembre 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) de l'emploi par rapport au niveau de novembre 2022, et un indice de 90 indiquerait que l'emploi était plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de novembre 2022. L'emploi a été désagrégé en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente un risque potentiellement élevé si son indice d'EPIA dépasse la médiane de l'EPIA pour l'ensemble des professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant potentiellement une grande complémentarité si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, de janvier 2015 à décembre 2025; Occupational Information Network.

L'emploi dans les grands établissements a connu une croissance relativement plus rapide de novembre 2022 à décembre 2025, et ce, peu importe l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle ou la complémentarité avec celle-ci

Il existe des données probantes indiquant que les grands établissements sont peut-être plus susceptibles d'adopter l'IA que les établissements plus petites (Statistique Canada, 2025a). Le graphique 4 présente la relation entre l'exposition professionnelle potentielle à l'IA et la complémentarité avec celle-ci selon la taille de l'établissement, en créant une distinction entre les employés travaillant dans des établissements de 500 travailleurs ou moins et ceux travaillant dans des établissements comptant plus de 500 travailleurs.

De novembre 2022 à décembre 2025, la croissance de l'emploi a été faible, voire nulle, dans les petits établissements, tandis que l'emploi a augmenté d'environ 30 % dans les grands établissements, et ce, peu importe l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle ou la complémentarité avec celle-ci. Ces taux de croissance divergents reflètent des tendances à plus long terme observées au cours de la dernière décennie. Plus particulièrement, les emplois FEFC et FEGC ont connu une croissance beaucoup plus rapide dans les grands établissements, le nombre d'emplois dans chacun de ces groupes professionnels ayant plus que doublé au cours des dix dernières années.

La croissance de l'emploi dans les industries potentiellement plus exposées à l'intelligence artificielle générative et moins complémentaires à celle-ci n'était pas significativement différente de celle des autres industries du quatrième trimestre de 2022 au troisième trimestre de 2025

Les taux d'adoption de l'IA au niveau des entreprises varient considérablement d'une industrie à l'autre (Statistique Canada, 2024a; 2024b). Pour évaluer si l'avènement de l'IA générative a ralenti la croissance de l'emploi et des revenus dans les industries potentiellement plus exposées et moins complémentaires à l'IA, le modèle de régression linéaire suivant a été estimé au niveau de l'industrie, tel que mesuré par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord à quatre chiffres :

$$\Delta \ln y_{2022t4 \text{ à } 2025t3,i} = \alpha + \beta_1 HELC_{2021,i} + \beta_2 HEHC_{2021,i} + \gamma \Delta \ln y_{2016t4 \text{ à } 2019t3,i} + \theta X + u_i,$$

où $\Delta \ln y_{2022t4 \text{ à } 2025t3,i}$ est le changement dans le logarithme naturel d'un résultat donné dans l'industrie i du quatrième trimestre de 2022 au troisième trimestre de 2025¹². Deux résultats ont été pris en considération : 1) l'emploi et 2) la rémunération hebdomadaire moyenne. $HELC_{2021,i}$ et $HEHC_{2021,i}$ désignent la proportion des emplois à FEFC et à FEGC, respectivement, dans l'industrie i de 2021 (la proportion des emplois à FE a été exclue afin d'éviter la multicollinéarité). Le terme $\Delta \ln y_{2016t4 \text{ à } 2019t3,i}$ indique la variation du résultat logarithmique du quatrième trimestre de 2016 au troisième trimestre de 2019 afin de saisir les tendances précédentes avant la pandémie. Le dernier terme, X , saisit au sein de l'industrie i la proportion des emplois compatibles avec le télétravail en 2021 fondée sur le potentiel de

12. Novembre 2022 appartient au quatrième trimestre de 2022. Au moment de la présente étude, les dernières données trimestrielles disponibles sur l'emploi par secteur provenaient du troisième trimestre de 2025.

télétravail (Dingel et Neiman, 2020), la proportion des emplois syndiqués en 2021 et la proportion des employés travaillant dans des entreprises de plus de 500 travailleurs en 2022.

Les données sur les résultats et les tendances précédentes ont été obtenues à partir de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (tableau 14-10-0220-01). La proportion d'employés travaillant dans des entreprises de plus de 500 travailleurs a été obtenue à partir du Fichier longitudinal des travailleurs de 2022 (la dernière année disponible à ce moment-là). Les covariables restantes ont été obtenues à partir du Recensement de la population de 2021. La proportion des professions à FEFC et à FEGC au sein des industries est restée stable entre les recensements de la population de 2016 et de 2021; il est donc peu probable que cela ait changé de manière significative de 2021 à 2025.

Si l'on tient compte des tendances précédentes dans la croissance de l'emploi avant la pandémie, de la taille des entreprises, de la syndicalisation et du potentiel de télétravail dans divers secteurs, une augmentation d'un point de pourcentage de la proportion des emplois à FEFC était associée à une diminution de 0,039 % de la croissance de l'emploi du quatrième trimestre de 2022 au troisième trimestre de 2025. En revanche, une augmentation d'un point de pourcentage de la proportion des emplois FEGC était associée à une augmentation de 0,104 % de la croissance de l'emploi au cours de la même période. Toutefois, aucun de ces résultats n'était statistiquement significatif. Si l'on tient compte des tendances précédentes dans la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne avant la pandémie, de la taille des entreprises, de la syndicalisation et du potentiel de télétravail dans divers secteurs, une augmentation d'un point de pourcentage de la proportion des emplois à FEFC était associée à une diminution de 0,038 % de la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne, tandis qu'une augmentation d'un point de pourcentage de la proportion des emplois à FEGC était associée à une diminution de 0,057 %. L'effet sur la rémunération pour les emplois à FEGC était statistiquement significatif, mais celui pour les emplois à FEFC ne l'était pas. Ces résultats donnent à penser qu'il n'y a pas de données probantes claires d'un ralentissement de l'emploi ou de la croissance de la rémunération hebdomadaire dans les industries potentiellement plus exposées à l'IA et moins complémentaires à celle-ci.

Les emplois où la programmation occupe une grande place ont connu une croissance similaire à celle des autres emplois de novembre 2022 à décembre 2025

Étant donné les capacités croissantes de l'IA en matière de programmation et de débogage, il y a des préoccupations quant au fait que l'IA pourrait remplacer le rôle des programmeurs informatiques et d'autres emplois où la programmation occupe une grande place qui font partie des emplois à FEFC décrits dans la note de bas de page 5. Entre novembre 2022 et décembre 2025, l'emploi dans les professions nécessitant beaucoup de codage a augmenté d'environ 15 %, comparativement à une croissance d'environ 5 % pour les autres professions. Toutefois, cette différence n'était pas statistiquement significative (graphique 5). À plus long terme, les professions axées sur la programmation ont connu une croissance beaucoup plus rapide que les autres emplois au cours de la dernière décennie. En outre, les emplois où la programmation occupe une grande place ont été en grande partie protégés des chocs négatifs immédiats de la pandémie par rapport à d'autres emplois.

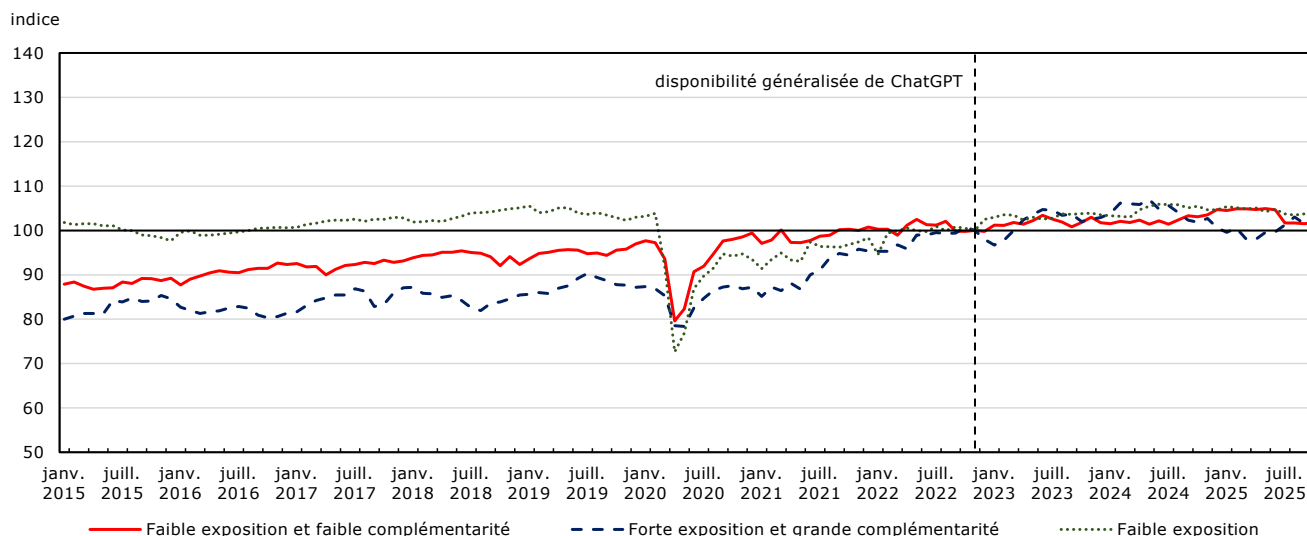
On craint de plus en plus que l'IA remplace des tâches de premier échelon, comme l'écriture de code de base. Selon Brynjolfsson et coll. (2025), le nombre relatif de développeurs de logiciels de moins de 30 ans aux États-Unis a diminué depuis novembre 2022. Le graphique 6 montre la croissance de l'emploi dans les professions où la programmation occupe une grande place au Canada par groupe d'âge. Les employés de 30 à 49 ans ont généralement connu des hausses d'emploi plus solides par rapport à leurs

homologues plus jeunes de 15 à 29 ans. En décembre 2025, l'emploi chez les personnes de 15 à 29 ans occupant un emploi où la programmation occupe une grande place était à peu près le même qu'en novembre 2022, tandis que l'emploi chez les personnes de 30 à 49 ans était plus élevé de près de 30 %. Cette divergence est statistiquement significative depuis la fin de 2024. En termes absolus, les employés de 30 à 49 ans occupant un emploi où la programmation occupe une grande place étaient deux fois plus nombreux en novembre 2022 que ceux de 15 à 29 ans. En décembre 2025, leur nombre était trois fois plus élevé, un fait non enregistré depuis le début de 2016. Pour les autres emplois, ce ratio est resté stable, se situant à environ 1,5 au cours de la dernière décennie.

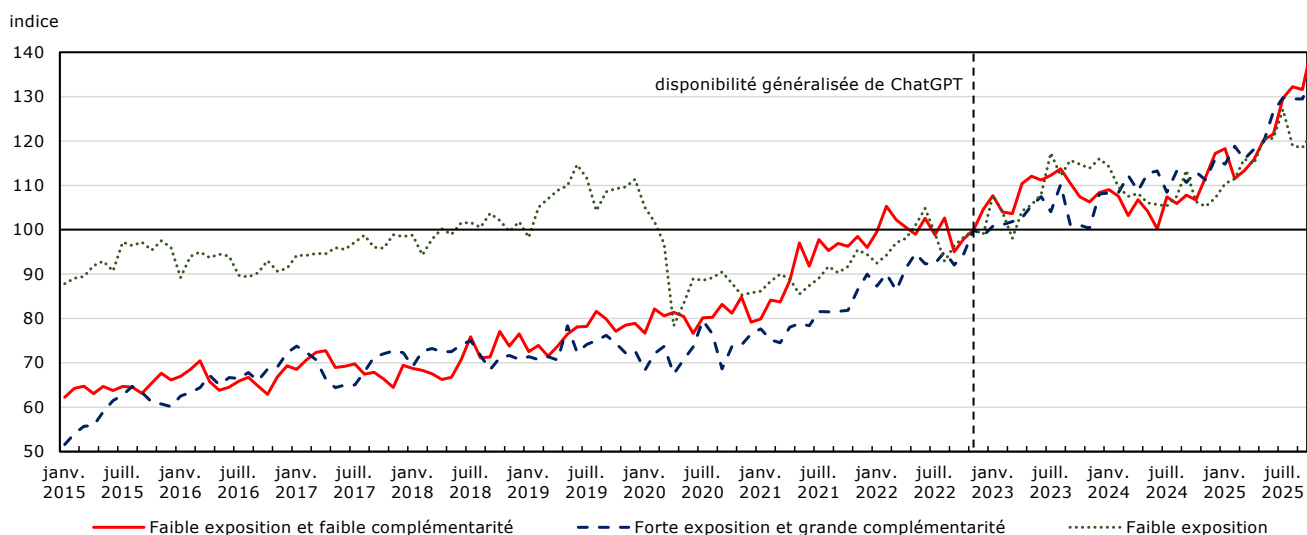
Graphique 4

Croissance de l'emploi en fonction de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle et de la complémentarité, selon la taille d'établissement (novembre 2022 = 100, données désaisonnalisées), de janvier 2015 à décembre 2025

A - Établissements comptant 500 travailleurs ou moins



B - Établissements comptant plus de 500 travailleurs

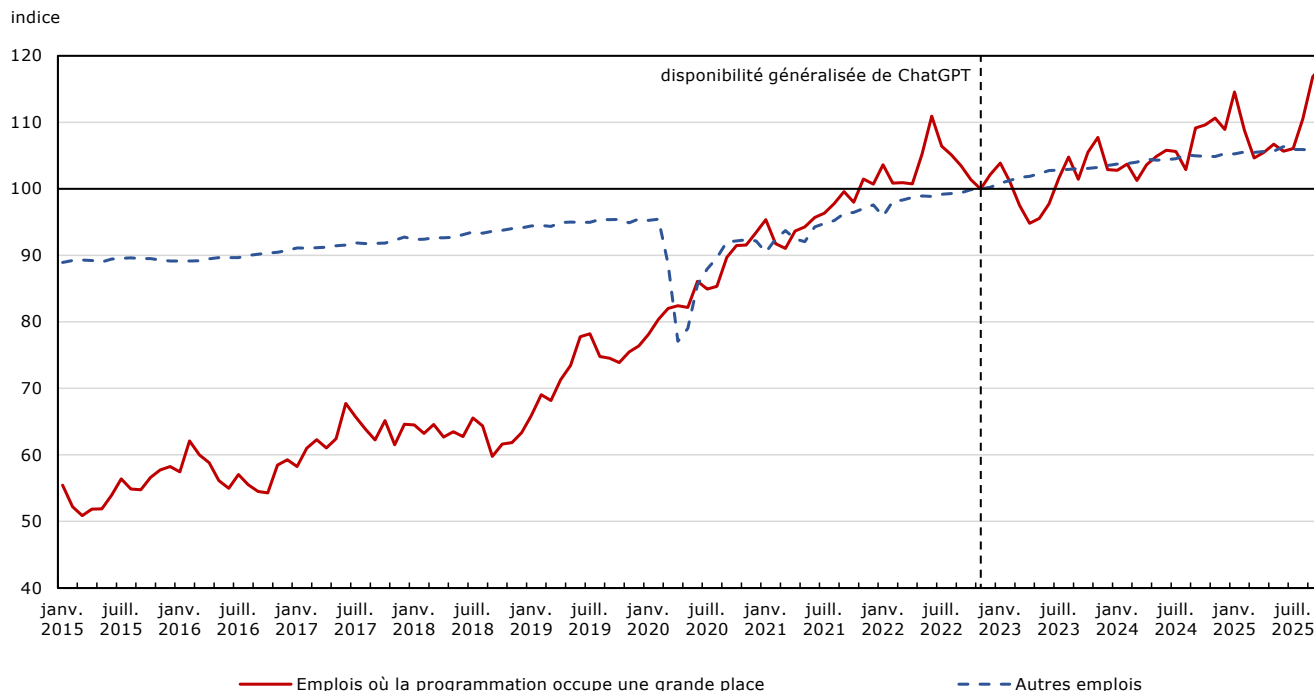


Notes : La ligne verticale en pointillés délimite le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en novembre 2022. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance de l'emploi. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau d'emploi plus élevé par rapport à celui observé en novembre 2022, et tout point en dessous de la ligne indique un niveau d'emploi plus bas. L'emploi fait référence à l'emploi principal des employés de 15 ans et plus. L'administration publique, les services d'éducation ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale ont été exclus, puisque la majorité des employés dans ces industries comptent plus de 500 travailleurs, ce qui rendrait la comparaison entre les panneaux (a) et (b) difficile. La croissance de l'emploi est exprimée par rapport au niveau observé en novembre 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) de l'emploi par rapport au niveau de novembre 2022, et un indice de 90 indiquerait que l'emploi était plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de novembre 2022. L'emploi a été désagrégé en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente un risque potentiellement élevé si son indice d'EPIA dépasse la médiane de l'EPIA pour l'ensemble des professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant potentiellement une grande complémentarité si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, de janvier 2015 à décembre 2025; Occupational Information Network.

Graphique 5

Croissance de l'emploi parmi les emplois où la programmation occupe une grande place (novembre 2022 = 100, données désaisonnalisées), de janvier 2015 à décembre 2025

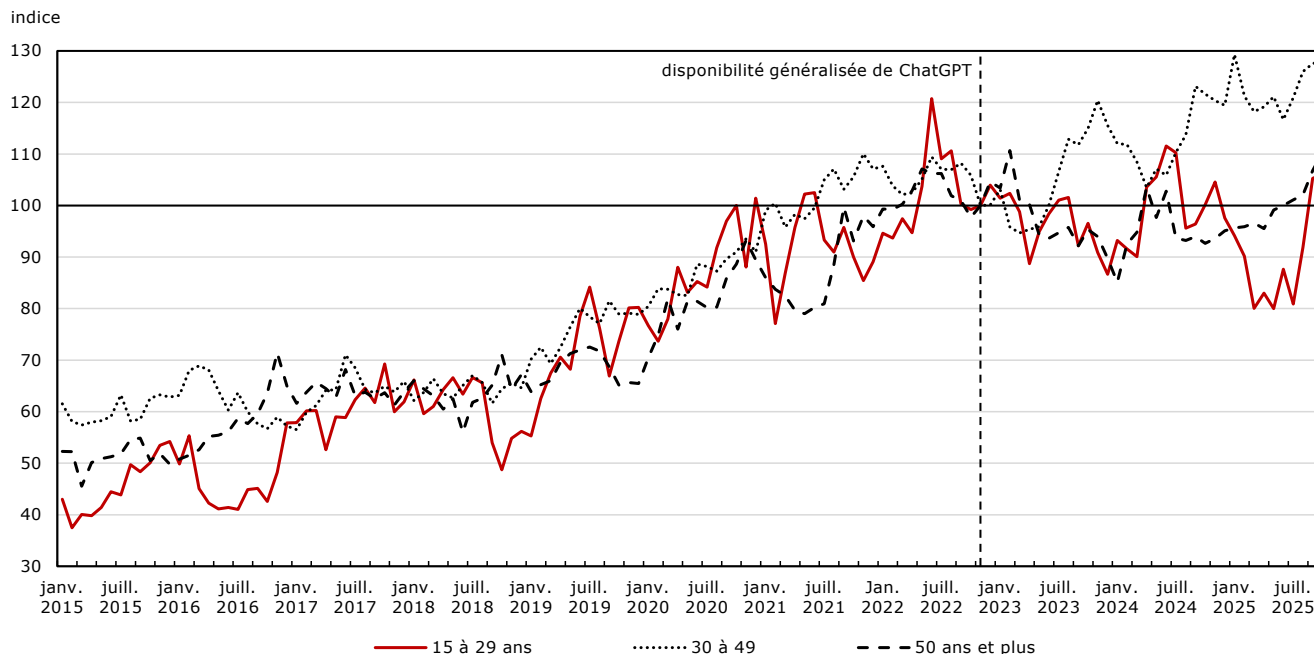


Notes : La lignes verticales en pointillés délimite le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en Novembre 2022. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance de l'emploi. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau d'emploi plus élevé par rapport à celui observé en novembre 2022, et tout point en dessous de la ligne indique un niveau d'emploi plus bas. L'emploi fait référence à l'emploi principal des employés de 15 ans et plus. Aux fins de cette étude, les emplois où la programmation occupe une grande place se réfèrent aux occupations suivantes de la Classification nationale des professions de 2021 : scientifiques des données, spécialistes en cybersécurité, spécialistes des systèmes commerciaux, spécialistes en informatique, analystes de bases de données et administrateurs de données, développeurs et programmeurs de systèmes informatiques, ingénieurs et concepteurs en logiciels, développeurs et programmeurs de logiciels, concepteurs Web, et développeurs et programmeurs Web. La croissance de l'emploi est exprimée par rapport au niveau observé en novembre 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) de l'emploi par rapport au niveau de novembre 2022, et un indice de 90 indiquerait que l'emploi était plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de novembre 2022. L'emploi a été désagréé en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente une exposition élevée si son indice d'EPIA dépasse la médiane de l'EPIA de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant une complémentarité potentiellement élevée si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier 2015 à décembre 2025; Occupational Information Network.

Graphique 6

Croissance de l'emploi chez les emplois où la programmation occupe une grande place, par groupe d'âge (novembre 2022 = 100, données désaisonnalisées), de janvier 2015 à décembre 2025



Notes : Les lignes verticales en pointillés délimitent le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en novembre 2022. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance de l'emploi. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau d'emploi plus élevé par rapport à celui observé en novembre 2022, et tout point en dessous de la ligne indique un niveau d'emploi plus bas. L'emploi fait référence à l'emploi principal des employés. Aux fins de cette étude, les emplois où la programmation occupe une grande place se réfèrent aux occupations suivantes de la Classification nationale des professions de 2021 : scientifiques des données, spécialistes en cybersécurité, spécialistes des systèmes commerciaux, spécialistes en informatique, analystes de bases de données et administrateurs de données, développeurs et programmeurs de systèmes informatiques, ingénieurs et concepteurs en logiciels, développeurs et programmeurs de logiciels, concepteurs Web, et développeurs et programmeurs Web. La croissance de l'emploi est exprimée par rapport au niveau observé en novembre 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) de l'emploi par rapport au niveau de novembre 2022, et un indice de 90 indiquerait que l'emploi était plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de novembre 2022. L'emploi a été désagrégé en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente une exposition élevée si son indice d'EPIAC dépasse la médiane de l'EPIAC de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant une complémentarité potentiellement élevée si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, de janvier 2015 à décembre 2025; Occupational Information Network.

Toutefois, il n'est pas clair que la divergence d'âge dans les professions où la programmation occupe une grande place soit entièrement causée par l'avènement de l'IA en 2022, car c'est également à cette époque que l'économie sortait de la pandémie et qu'il y avait une augmentation des postes vacants, en particulier dans les emplois liés à la technologie. Il est possible que la baisse relative chez les jeunes employés occupant un emploi où la programmation occupe une grande place reflète un processus d'adaptation du marché du travail postpandémie.

Si l'IA remplace les postes de premier échelon, cela pourrait présenter de nouveaux défis concernant l'acquisition d'une expertise de niveau supérieur. Si les postes de premier échelon sont éliminés, on pourrait s'attendre à ce que les nouveaux diplômés entrent sur le marché du travail en ayant déjà les compétences avancées généralement acquises au fil des années d'expérience. Ce changement pourrait perturber les voies traditionnelles de croissance professionnelle, ce qui nécessite de nouvelles approches en matière de formation et d'acquisition de compétences pour les futurs spécialistes de haut niveau.

Les postes vacants potentiellement plus exposés à l'intelligence artificielle générative et moins complémentaire à celle-ci ont diminué à un rythme similaire à ceux potentiellement moins exposés du quatrième trimestre de 2022 au troisième trimestre de 2025

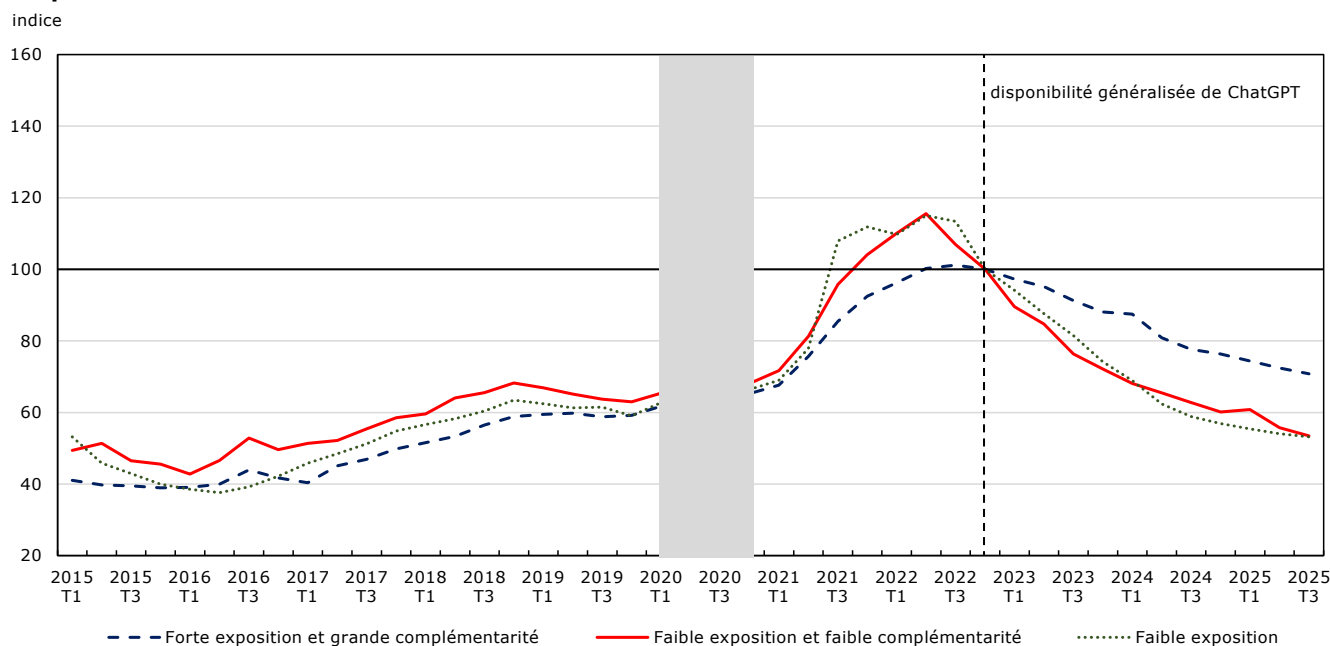
Comprendre les dynamiques du marché du travail nécessite plus que l'analyse des niveaux d'emploi existants. L'examen des postes vacants offre une perspective complémentaire, en particulier lors de l'évaluation de l'incidence des technologies émergentes comme l'IA sur la demande de compétences. Contrairement à l'emploi, qui traduit les correspondances réalisées entre les travailleurs et les emplois, les postes vacants fournissent une mesure prospective de la demande non satisfaite des employeurs en matière de compétences. Le suivi des tendances en matière de postes vacants peut donc permettre de déterminer si la demande pour certains postes ou ensembles de compétences dépasse l'offre, mettre en évidence les pressions potentielles de réaffectation sur le marché du travail et aider à déterminer les professions où les perturbations technologiques pourraient redéfinir les besoins des employeurs plus rapidement que les travailleurs ne peuvent s'adapter.

La pandémie a joué un grand rôle dans la restructuration de la demande de compétences au cours des cinq dernières années, car elle a pu accélérer l'adoption de la technologie par les entreprises fonctionnant avec des niveaux de personnel réduits. Les postes vacants ont commencé à augmenter à la fin de 2021 alors que de nombreuses entreprises ont commencé à rouvrir. Les postes vacants ont atteint leur niveau le plus élevé des 10 dernières années au cours du deuxième trimestre de 2022, soit un sommet de près de 1 million (Statistique Canada, 2025c). Le graphique 7 montre que cette augmentation a été largement motivée par les postes vacants à FEFC et à FE. Cette demande de compétences non satisfaite a diminué à la fin de 2022, ce qui a également coïncidé avec la sortie de ChatGPT et la prolifération des outils d'IA générative. Ainsi, il n'est pas clair dans quelle mesure la baisse subséquente des postes vacants a été causée par l'avancement technologique et dans quelle mesure elle a été provoquée par une adaptation du marché du travail postpandémie.

Les postes vacants dans les secteurs à FEFC et à FE ont diminué par presque 50 % du quatrième trimestre de 2022 au troisième trimestre de 2025. Au cours de cette période, les postes vacants à FEFC ont diminué d'environ 30 %. La différence dans la diminution entre les postes vacants à FEFC et les autres postes vacants était statistiquement significative, mais la différence dans la diminution entre les postes vacants à FEFC et à FE ne l'était pas. Ces résultats donnent à penser que, jusqu'à présent, la demande non satisfaite de compétences potentiellement plus exposées à l'IA et moins complémentaires à celle-ci a diminué à un rythme similaire à celui de la demande non satisfaite de compétences potentiellement moins exposées à l'IA.

Graphique 7

Croissance des postes vacants en fonction de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle et de la complémentarité (quatrième trimestre de 2022 = 100, données désaisonnalisées), du premier trimestre de 2015 au troisième trimestre de 2025



Notes : La ligne verticale en pointillés délimite le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en T4 2022. La collecte des données de l'enquête sur les postes vacants et les salaires a été suspendue aux deuxième et troisième trimestres de 2020. Par conséquent, les données pour ces périodes de référence ne sont pas disponibles. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance des postes vacants. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau de postes vacants plus élevé par rapport à celui observé en T4 2022, et tout point en dessous de la ligne indique un niveau de postes vacants plus bas. Tous les types de postes vacants sont inclus. La croissance des postes vacants est exprimée par rapport au niveau observé en T4 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) des postes vacants par rapport au niveau de T4 2022, et un indice de 90 indiquerait que les postes vacants étaient plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de T4 2022. Les emplois ont été désagrégés en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente une exposition élevée si son indice d'EPIA dépasse la médiane de l'EPIA de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant une complémentarité potentiellement élevée si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

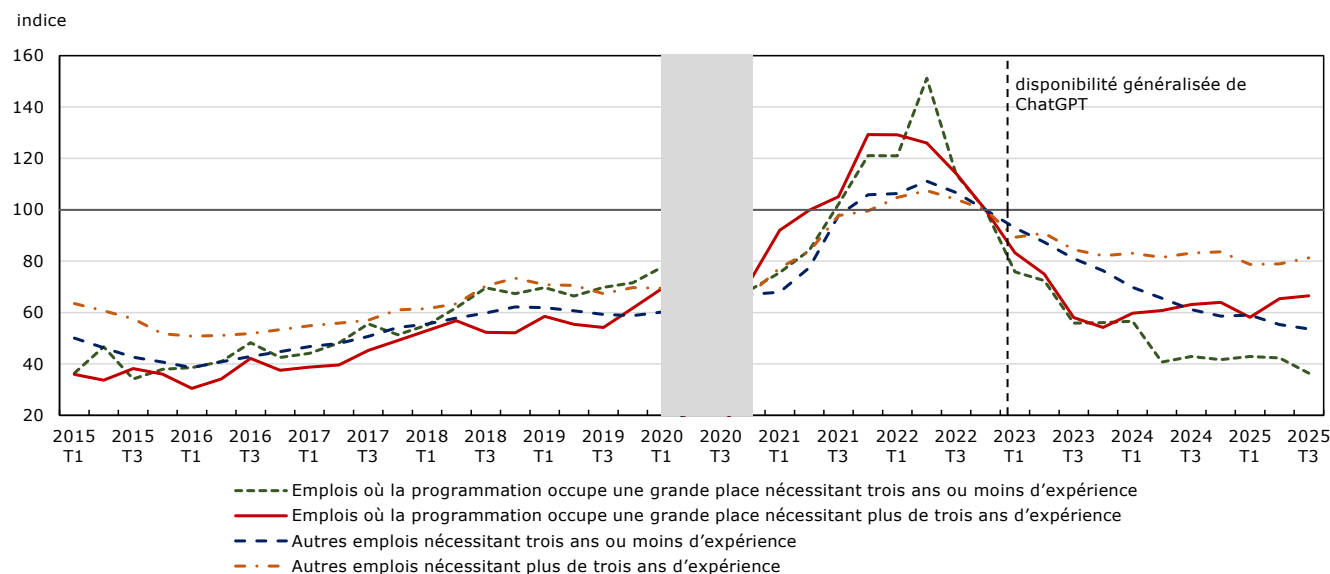
Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires; Occupational Information Network.

Les postes vacants où la programmation occupe une grande place ont augmenté au cours de la période de 2021 à 2022 à un rythme plus rapide que les autres postes vacants (graphique 8). Cependant, après le quatrième trimestre de 2022, les postes nécessitant des compétences en programmation ont diminué plus fortement que les postes dans d'autres professions. Au troisième trimestre de 2025, les postes vacants pour des emplois où la programmation occupe une grande place nécessitant trois ans d'expérience ou moins ont reculé d'environ 60 %, tandis que ceux pour des emplois nécessitant plus d'expérience ont diminué d'environ 30 % (une différence statistiquement significative). Les postes vacants dans d'autres professions nécessitant trois ans d'expérience ou moins ont diminué d'environ 45 %, tandis que ceux dans des professions nécessitant plus d'expérience ont diminué d'environ 20 % (une différence statistiquement significative). Toutefois, il est difficile de dire avec certitude si la baisse plus marquée des postes vacants où la programmation occupe une grande place est liée au remplacement des tâches de programmation par l'IA ou si elle est plutôt le résultat d'une correction naturelle à la suite de l'expansion rapide des postes vacants où la programmation occupe une grande place durant la période de 2021 à 2022, ce qui peut temporairement avoir satisfait les besoins d'embauche des employeurs. La diminution des postes vacants pour les emplois nécessitant des compétences en programmation requérant moins d'expérience concorde également avec la constatation précédente concernant la diminution des jeunes professionnels dans ces professions par rapport à leurs homologues plus âgés. Il est également possible que, alors que l'explosion de la demande de personnes pour occuper des fonctions où la programmation occupe une grande place durant la pandémie s'est atténuée, l'offre de jeunes nouveaux travailleurs intégrant ces professions ou se recyclant pour exercer

ces professions a diminué, car le domaine est devenu moins attrayant ou perçu comme offrant moins de possibilités. Cependant, étant donné la chronologie des événements relativement courte, cela s'applique peut-être moins aux titulaires de diplômes universitaires, dont les cheminements éducatifs et les choix de carrière se déroulent sur une période plus longue, mais pourrait concerner davantage ceux qui suivent des formations menant à un diplôme, à un certificat ou à des crédits à plus court terme, où la formation et l'entrée sur le marché du travail peuvent se faire sur une période plus courte¹³.

Graphique 8

Croissance des postes vacants en fonction du nombre minimum d'années d'expérience de travail (quatrième trimestre de 2022 = 100, données désaisonnalisées), emplois où la programmation occupe une grande place par rapport à d'autres emplois, premier trimestre de 2015 au troisième trimestre de 2025



Notes : La ligne verticale en pointillés délimite le début de la disponibilité généralisée de ChatGPT en T4 2022. La collecte des données de l'enquête sur les postes vacants et les salaires a été suspendue aux deuxième et troisième trimestres de 2020. Par conséquent, les données pour ces périodes de référence ne sont pas disponibles. La ligne horizontale solide délimite la ligne de base de l'indice de croissance des postes vacants. Tout point au-dessus de la ligne indique un niveau de postes vacants plus élevé par rapport à celui observé en T4 2022 et tout point en dessous de la ligne indique un niveau de postes vacants plus bas. Tous les types de postes vacants sont inclus. Aux fins de cette étude, les emplois où la programmation occupe une grande place font référence aux occupations suivantes de la Classification nationale des professions de 2021 : scientifiques des données, spécialistes en cybersécurité, spécialistes des systèmes commerciaux, spécialistes en informatique, analystes de bases de données et administrateurs de données, développeurs et programmeurs de systèmes informatiques, ingénieurs et concepteurs en logiciels, développeurs et programmeurs de logiciels, concepteurs Web, et développeurs et programmeurs Web. La croissance des postes vacants est exprimée par rapport au niveau observé en T4 2022. Par exemple, un indice de 110 indiquerait une croissance de 10 % (110 moins 100) des postes vacants par rapport au niveau de T4 2022, et un indice de 90 indiquerait que les postes vacants étaient plus bas de 10 % (90 moins 100) par rapport au niveau de T4 2022. Les emplois ont été désagrégés en fonction de l'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC), élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente un risque potentiellement élevé si son indice d'EPIAC dépasse la médiane de l'EPIAC pour l'ensemble des professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant potentiellement une grande complémentarité si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible complémentarité.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires; Occupational Information Network.

13. Une mesure de rechange élaborée par l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui tient compte de la variabilité des tâches, a également été considérée comme un contrôle de robustesse (Gmyrek et coll., 2025). Cette mesure n'est pas directement comparable à l'indice EPIAC, car elle ne tient pas compte de la complémentarité professionnelle avec l'IA. L'OIT regroupe les professions en six catégories d'exposition à l'IA : 1) les emplois non exposés à l'IA; 2) les emplois présentant une faible exposition et une variabilité des tâches modérée (exposition minimale); 3) les emplois présentant une faible exposition et une forte variabilité des tâches (gradient 1); 4) les emplois présentant une exposition modérée et une forte variabilité des tâches (gradient 2); 5) les emplois présentant une exposition importante et une forte variabilité des tâches (gradient 3); et 6) les emplois présentant la plus forte exposition relative et la plus faible variabilité des tâches (gradient 4). Il n'y avait pas de différences statistiquement significatives dans la croissance des emplois ou des postes vacants dans les six catégories au cours des périodes examinées dans l'étude.

Les emplois potentiellement plus exposés à l'intelligence artificielle générative sont généralement de meilleure qualité que les autres emplois

Bien que la suppression d'emplois soit la préoccupation centrale associée à la perturbation technologique, les nouvelles technologies peuvent également influencer sur la **qualité** des emplois, notamment par la réduction des salaires liée à l'abaissement des obstacles empêchant l'accès à certaines professions. Par exemple, les systèmes de positionnement global ont réduit la nécessité que les chauffeurs de taxi ou de services de covoiturage mémorisent des cartes. Les nouvelles technologies peuvent également avoir un effet d'augmentation des salaires et donner lieu à une plus grande spécialisation de certaines professions. Par exemple, la fonctionnalité de vérification grammaticale et orthographique des logiciels de traitement de texte a éliminé des tâches de révision simples pour les correcteurs d'épreuves, ce qui a mené à une plus grande spécialisation de leurs fonctions, où ils aident désormais les gens à s'améliorer à l'écrit au lieu de simplement corriger l'orthographe et la grammaire¹⁴.

En ce qui concerne certaines caractéristiques de la qualité de l'emploi, les emplois à FEGC étaient plus susceptibles que les emplois à FEFC et à FE d'être à temps plein, permanents ou les deux (c'est-à-dire à temps plein et permanents); d'avoir beaucoup d'ancienneté (10 ans ou plus avec le même employeur); d'être syndiqués ou assujettis à une convention collective; d'être associés à un régime de pension de retraite en milieu de travail; et d'avoir des taux de salaire horaire plus élevés. À l'exception de la syndicalisation ou de la couverture par une convention collective et d'une forte ancienneté, les emplois à FEFC étaient plus susceptibles d'être associés aux caractéristiques de la qualité d'emploi mentionnées ci-dessus que les emplois à FE. Ce classement est resté le même au cours de la dernière décennie.

Les emplois à FEGC permettaient de gagner en moyenne environ 48,50 \$ de l'heure en 2025, comparativement à 35,40 \$ de l'heure pour les emplois à FEFC et 28,50 \$ de l'heure pour les emplois à FE (tableau 1). Les salaires horaires réels ont augmenté d'environ 5 % entre novembre 2022 et décembre 2025, sans différence significative dans les taux de croissance entre les trois groupes de professions. À plus long terme, au cours de la dernière décennie, les taux de salaire horaire des emplois à FEGC ont augmenté à un rythme relativement plus rapide. Cela n'est pas surprenant étant donné qu'en moyenne, environ 60 % des employés ayant une FEGC possédaient un baccalauréat ou un grade supérieur au cours de la dernière décennie, comparativement à environ 40 % des employés ayant une FEFC et environ 15 % des employés ayant une FE.

14. <https://hai.stanford.edu/news/assessing-the-real-impact-of-automation-on-jobs>.

Tableau 1
Certaines caractéristiques de l'emploi par groupe professionnel, 2025

	Salaire horaire moyen	Emplois à temps plein	Emplois permanents	Postes permanents à temps plein	Postes syndiqués ou assujettis à une convention collective	Employés ayant beaucoup d'ancienneté ¹	Régimes de pension en milieu de travail
	dollars				pourcentage		
Exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajustée en fonction de la complémentarité potentielle²							
Forte exposition et complémentarité élevée	48,50	90,9	90,6	84,8	35,9	36,5	65,6
Faible exposition et faible complémentarité	35,40	83,1	88,5	76,8	22,9	25,0	51,5
Faible exposition	28,50	77,7	86,1	70,3	32,9	24,2	41,2
Emplois où la programmation occupe une grande place³							
Oui	54,40	97,9	94,6	93,4	14,4	22,8	60,3
Non	35,70	82,6	87,9	75,8	31,2	28,1	51,0

1. Avec leur employeur depuis 10 ans ou plus.

2. L'indice d'exposition professionnelle à l'intelligence artificielle ajusté en fonction de la complémentarité (EPIAC) a été élaboré par Felten et coll. (2021) et Pizzinelli et coll. (2023). Une profession présente un risque potentiellement élevé si son indice d'EPIA est supérieur à la médiane EPIA pour l'ensemble des professions; sinon, elle est considérée comme ayant une faible exposition. De même, une profession est considérée comme ayant une complémentarité potentiellement élevée si son paramètre de complémentarité dépasse la médiane de la complémentarité de toutes les professions; sinon, elle est considérée comme ayant une complémentarité faible.

3. Les occupations suivantes de la Classification nationale des professions de 2021 ont été sélectionnées comme étant des emplois où la programmation occupe une grande place : scientifiques des données, spécialistes en cybersécurité, spécialistes des systèmes commerciaux, spécialistes en informatique, analystes de bases de données et administrateurs de données, développeurs et programmeurs de systèmes informatiques, ingénieurs et concepteurs en logiciels, développeurs et programmeurs de logiciels, concepteurs Web, et développeurs et programmeurs Web.

Note : Emploi principal occupé par les employés de 15 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2025.

Environ 91 % des emplois à FEGC étaient à temps plein en 2025, comparativement à 83 % des emplois à FEFC et 78 % des emplois à FE. Environ 91 % des emplois à FEGC étaient permanents, comparativement à 89 % des emplois à FEFC et à 86 % des emplois à FE. Environ 85 % des emplois à FEGC étaient à la fois à temps plein et permanents, comparativement à 77 % des emplois à FEFC et à 70 % des emplois à FE.

Environ 36 % des emplois à FEGC étaient syndiqués ou assujettis à une convention collective, comparativement à 33 % des emplois à FE et à 23 % des emplois à FEFC. Les taux de syndicalisation ou de couverture par des conventions collectives relativement plus élevés chez les employés ayant une FEFC et une FE s'expliquent par la composition des emplois au sein de ces grandes catégories. Les emplois à FEFC comprennent une concentration relativement importante de professions dans le domaine de la santé, de l'éducation et de l'administration publique, qui ont traditionnellement une forte représentation syndicale. Les emplois classés à FE comprennent un nombre important d'emplois dans les métiers spécialisés, dont bon nombre sont également syndiqués. En revanche, le taux plus bas de syndicalisation ou de couverture par des conventions collectives chez les employés ayant une FEFC donne à penser que les travailleurs occupant ces postes peuvent avoir moins de possibilités de soutien ou de recours en cas de pertes d'emploi liées à l'IA.

Pour plus du tiers (37 %) des emplois à FEGC, les employés étaient avec le même employeur depuis au moins 10 ans, comparativement à 25 % des emplois à FEFC et 24 % des emplois à FE. Environ 66 % des emplois à FEGC étaient associés à des régimes de pension de retraite en milieu de travail, comparativement à 52 % des emplois à FEFC et à 41 % des emplois à FE.

Les professions où la programmation occupe une grande place ont en moyenne permis de gagner environ 54,40 \$ de l'heure en 2025, comparativement à 35,70 \$ de l'heure dans d'autres professions. Les salaires horaires réels dans les deux groupes de professions ont augmenté d'environ 5 % de novembre 2022 à décembre 2025. Toutefois, au cours d'une période de 10 ans, les salaires horaires réels dans les professions où la programmation occupe une grande place ont augmenté à un rythme plus rapide (15 %) que ceux dans d'autres emplois (9 %).

Presque tous les emplois où la programmation occupe une grande place (98 %) étaient à temps plein, comparativement à environ 83 % dans d'autres professions. Les emplois où la programmation occupe une grande place étaient également plus susceptibles d'être permanents, par rapport à d'autres emplois (95 % par rapport à 88 %, respectivement), et plus susceptibles d'être à la fois à temps plein et permanents (93 % par rapport à 76 %, respectivement). Les emplois où la programmation occupe une grande place (60 %) étaient également plus susceptibles d'être associés à des régimes de pension en milieu de travail que d'autres emplois (51 %). Toutefois, les emplois où la programmation occupe une grande place étaient moins susceptibles d'avoir plus d'ancienneté, par rapport à d'autres emplois (23 % par rapport à 28 %, respectivement), et moins susceptibles d'être syndiqués ou assujettis une convention collective (14 % par rapport à 31 %, respectivement).

Le changement de la composition des professions trois ans après la disponibilité généralisée de l'intelligence artificielle générative n'est pas sensiblement différent de celui observé pendant les autres périodes d'évolution technologique

Le graphique 9 offre une perspective historique sur la façon dont le changement de la composition des professions depuis la disponibilité généralisée de l'IA générative se compare à d'autres périodes de changement technologique. Fondé sur une adaptation de l'indice de dissimilitude de Duncan et Duncan (1955), comme dans Gimbel et coll. (2025), le graphique 9 illustre le degré de changement de la composition dans la répartition des professions par rapport aux périodes d'adoption ou de disponibilité des technologies importantes¹⁵. L'indice se situe entre les limites de 0 et de 100, une valeur plus élevée indiquant une plus grande dissimilitude dans la composition professionnelle par rapport à la période de référence. Il convient de souligner que cet indice mesure simplement le changement au cours de cette période et ne révèle rien concernant la cause de ce changement. Des changements peuvent survenir lorsque des travailleurs changent d'emploi, perdent leur emploi ou que des personnes au chômage obtiennent un nouvel emploi, ce qui peut être causé par une transformation technologique ou d'autres facteurs économiques.

En plus de calculer l'indice de dissimilitude pour l'IA avec un mois de référence de novembre 2022, des indices sont également présentés pour l'adoption généralisée des ordinateurs à la fin des années 1980, la propagation des technologies Internet depuis le milieu des années 1990 et le début de la pandémie à partir d'avril 2020, ainsi qu'une période de référence pré-pandémique de stabilité relative de 2016 à 2019. Les mois de référence ont été choisis pour s'harmoniser avec l'étude américaine de Gimbel et coll. (2025). Le graphique 9 montre qu'après 37 mois suivant le lancement de ChatGPT (c'est-à-dire de novembre 2022 à décembre 2025), environ 8 % des employés devraient changer d'emploi pour rétablir la distribution professionnelle originale observée en novembre 2022. Bien que ce soit un nombre non négligeable, il n'est pas sensiblement différent des chiffres observés trois ans après l'adoption généralisée des ordinateurs ou d'Internet. De plus, le changement dans la composition des professions depuis novembre 2022 ne semble pas substantiellement différent de celui observé au cours de la période de référence de 2016 à 2019. Cela donne à penser que les changements dans la composition des professions pourraient déjà être en cours avant la disponibilité généralisée de l'IA générative. Sans surprise, le début de la pandémie en avril 2020 a entraîné des changements plus immédiats dans la composition des professions par rapport à l'avènement des ordinateurs, d'Internet et de l'IA générative. Cela a été principalement causé par la baisse soudaine des emplois de service dans les restaurants, les détaillants et d'autres établissements similaires induit par les confinements et d'autres mesures sanitaires pendant la pandémie.

Bien qu'ils ne puissent pas être directement comparés à l'étude américaine de Gimbel et coll. (2025), les résultats canadiens s'harmonisent généralement avec celle-ci. Les résultats laissent entendre que, malgré les préoccupations concernant une transformation rapide du marché du travail à la suite de l'IA générative, le changement dans la composition des professions au Canada au cours des trois années depuis la disponibilité généralisée de l'IA générative n'est pas sensiblement différent des périodes précédentes de perturbation technologique. Le rythme et l'ampleur de la réaffectation professionnelle à

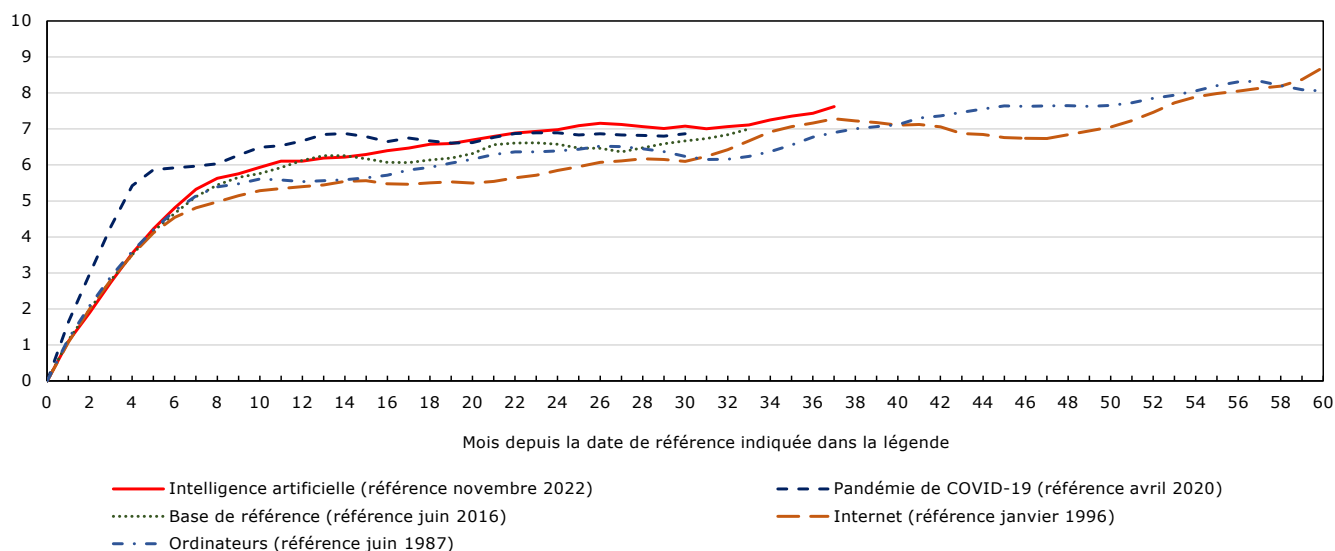
15. Dans la présente étude, l'indice de dissimilitude est calculé comme la somme des différences absolues dans les proportions d'occupation observées dans un mois donné et un mois de référence (c'est-à-dire novembre 2022 pour l'IA générative). La somme est ensuite multipliée par 50 (c'est-à-dire, 100 divisé par 2) afin qu'elle soit limitée entre 0 et 100, ce qui facilite son interprétation en tant que différences en points de pourcentage par rapport au mois de référence. Cette mesure tente de quantifier à quel point la somme des professions qui composent la main-d'œuvre est différente par rapport à un autre moment dans le temps.

la suite de l'avènement de l'IA sont comparables à ceux observés après l'adoption massive des ordinateurs et d'Internet.

Toutefois, il est important de souligner que, bien que l'IA générative soit largement accessible au grand public, l'adoption généralisée de cette technologie ne s'est pas encore produite au Canada. Des données récentes indiquent qu'environ 12 % des entreprises canadiennes ont déclaré utiliser l'IA dans la prestation de biens ou de services (Bryan et coll., 2025). Un facteur pouvant limiter l'incidence immédiate et généralisée est la nécessité pour les systèmes et les flux de travail existants de s'adapter aux nouvelles technologies d'IA, ce qui peut ralentir l'intégration et l'utilisation. Par conséquent, les résultats présentés dans le graphique 9 peuvent ne représenter que la phase initiale de la diffusion de la technologie. L'incidence globale de l'IA générative sur la dissimilitude professionnelle reste à démontrer. Par conséquent, les résultats du graphique 9 offrent une autre perspective pour évaluer si l'IA générative a eu un effet mesurable sur la composition des professions jusqu'à présent, tout en reconnaissant qu'une adoption plus répandue et une adaptation supplémentaire des systèmes existants à l'avenir pourraient potentiellement entraîner des changements plus importants dans la composition des professions.

Graphique 9
Changements dans la composition professionnelle au cours de différentes périodes de changement technologique

variation en points de pourcentage



Notes : L'emploi fait référence à l'emploi principal des employés de 15 ans et plus. Les estimations présentées ci-dessus sont fondées sur une adaptation de l'indice de dissimilitude de Duncan et Duncan (1955). Il est calculé comme la somme des différences absolues dans les proportions d'occupation observées dans un mois donné et un mois de référence. Ce nombre est ensuite multiplié par 50 (100 divisé par 2) afin qu'il puisse être interprété comme des variations en points de pourcentage. L'indice indique le pourcentage d'employés dans un mois donné qui devraient changer d'emploi pour rétablir la distribution professionnelle observée dans le mois de référence. Un indice plus élevé indique une plus grande dissimilitude dans la composition professionnelle. Cela peut se produire lorsque des employés changent d'emploi, que des employés perdent leur emploi ou que des personnes au chômage obtiennent de nouveaux emplois. L'indice mesure simplement le changement dans la composition professionnelle et reste neutre quant à la raison de ce changement. Les estimations présentées ici sont fondées sur des moyennes mobiles désaisonnalisées sur six mois de l'emploi dans les professions classées au niveau cinq chiffres de la Classification nationale des professions 2021. Ce tableau est fondé sur un tableau similaire produit par Gimbel et coll. (2025) pour les États-Unis. Toutefois, les estimations ne sont pas directement comparables en raison des différences dans les données et les systèmes de classification des professions. Les dates de référence sur ce graphique, à l'exception de celles de la pandémie de COVID-19, désignent la date de début approximative de l'adoption ou de la disponibilité de la technologie précisée. Gimbel et coll. (2025) ont utilisé janvier 1984 comme date de référence pour l'adoption généralisée des ordinateurs. Cependant, l'Enquête sur la population active n'avait pas de renseignements sur les professions avant janvier 1987. La date de référence pour l'adoption généralisée des ordinateurs a donc été établie à juin 1987 (le premier point de données dans la moyenne mobile sur six mois de janvier 1987 à juin 1987). La période de référence s'étendait de juin 2016 à décembre 2019, lorsque l'économie était relativement stable avant la pandémie de COVID-19. L'indice de la pandémie de COVID-19 couvre uniquement la période d'avril 2020 à octobre 2022, car étendre l'indice au-delà d'octobre 2022 fusionnerait les effets potentiels de la disponibilité généralisée de l'intelligence artificielle générative, à partir de novembre 2022.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, de janvier 1987 à décembre 2025.

Conclusion

Bien que l'IA soit souvent associée à des préoccupations concernant la perte d'emplois à grande échelle, les premières données probantes provenant du Canada depuis que des outils d'IA générative comme ChatGPT sont disponibles massivement montrent une réalité plus nuancée, mettant en évidence un marché du travail en évolution au milieu d'une confluence de facteurs technologiques, démographiques et économiques. L'emploi global a continué de croître trois ans après la disponibilité généralisée de l'IA générative, alors que rien n'indique que les emplois potentiellement plus exposés à l'IA et moins complémentaires avec celle-ci aient connu des baisses disproportionnées par rapport à d'autres professions. Bien que des effets de distribution au sein des démographies, tels qu'une croissance de l'emploi plus faible pour les jeunes et les travailleurs moins scolarisés, aient été observés, ceux-ci peuvent être attribuables à plusieurs facteurs économiques sous-jacents.

Trois ans après la disponibilité généralisée de l'IA générative, la composition globale des professions sur le marché du travail canadien ne semble pas être sensiblement différente des périodes précédentes de perturbation technologique, comme l'introduction des ordinateurs ou d'Internet. Cela donne à penser que le rythme et l'ampleur de la réaffectation professionnelle en réponse à l'IA générative, bien qu'ils soient non négligeables, correspondent à des modèles historiques de changement technologique au lieu de représenter une transformation sans précédent.

Néanmoins, une grande incertitude persiste. La diffusion de l'IA en est encore à ses débuts, son adoption massive ne s'étant pas encore produite et l'adaptation des systèmes existants pouvant en retarder les effets. De plus, plusieurs chocs économiques qui se chevauchent — allant des conséquences de la pandémie aux changements démographiques rapides causés par l'augmentation de l'immigration et à la dynamique récente des échanges commerciaux avec les États-Unis — font en sorte qu'il est difficile de démêler les effets de l'IA sur les résultats en matière d'emploi. Malgré le manque de données probantes concernant la perte d'emplois à grande échelle induite par l'IA jusqu'à maintenant, le pouvoir de transformation de l'IA et l'incertitude quant à ses conséquences à plus long terme font ressortir la nécessité de continuer à faire le suivi et la surveillance du marché du travail.

Bibliographie

Bryan, V.; S. Sood et C. Johnston. 2024. [Analyse de l'utilisation de l'intelligence artificielle par les entreprises au Canada, deuxième trimestre de 2024](#). Analyse en bref. Produit n° 11-621-M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Bryan, V.; S. Sood et C. Johnston. 2025. [Analyse de l'utilisation de l'intelligence artificielle par les entreprises au Canada, deuxième trimestre de 2025](#). Analyse en bref. Produit n° 11-621-M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Brynjolfsson, E., B. Chandar et R. Chen. 2025. [Canaries in the Coal mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence](#). Document de travail de l'Université Stanford.

Chandar, B. 2025. [AI and Labor Markets: What We Know and Don't Know](#). Stanford University Digital Economy Lab Insights.

Dingel, J. I. et B. Neiman. 2020. [How many jobs can be done at home?](#) *Journal of Public Economics*, vol. 189.

Duncan, O. D. et B. Duncan. 1955. [A Methodological Analysis of Segregation Indexes](#). *American Sociological Review*, vol. 20, No. 2, p. 210-217.

Eckhardt, S. et N. Goldschlag. 2025. [AI and Jobs: The Final Word \(Until the next one\)](#). *Economic Innovation Group*.

Eloundou, T., S. Manning, P. Mishkin et D. Rock. 2024. [GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs](#). *Science*, vol. 384, n° 6702, p. 1306-1308.

Felten, E.; M. Raj et R. Seamans. 2021. [Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses](#). *Strategic Management Journal*, vol. 42, n° 12, p. 2195-2217.

Frenette, M. 2025. [L'évolution de la nature du travail au Canada : 1987 à 2024](#). Rapports économiques et sociaux (février). Produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Frenette, M. et K. Frank. 2020. [Automatisation et transformation des emplois au Canada : qui est à risque?](#) Direction des études analytiques : documents de recherche. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.

Frey, C. B. et M.A. Osborne. 2013. [The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?](#) Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Oxford, Oxford Martin School, Université d'Oxford.

Gimbel, M., M. Kinder, J. Kendall et M. Lee. 2025. [Evaluating the Impact of AI on the Labor Market: Current State of Affairs](#). The Budget Lab. Université Yale.

Gmyrek, P., J. Berg, K. Kamiński, F. Konopczyński, A. Ładna, B. Nafradi, K. Rosłaniec et M. Troszyński. 2025. [Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure](#). Document de travail de l'OIT 140.

- Hampole, M., D. Papanikolaou, L. D. W. Schmidt et B. Seegmiller. 2025. [Artificial Intelligence and the Labor Market](#). Document de travail du NBER, n° 33509.
- Humlum, A. et E. Vestergaard. 2025. [Large Language Models, Small Labor Market Effects](#). Document de travail du NBER, n° 33777.
- Kochhar, R. 2024. [Which U.S. Workers Are More Exposed to AI on Their Jobs?](#) Pew Research Center.
- Li, V. et G. Dobbs. 2025. [Right Brain, Left Brain, AI Brain: AI's impact on jobs and skill demand in Canada's workforce](#). The Dais.
- Mehdi, T. et M. Frenette. 2024. [Exposition à l'intelligence artificielle dans les emplois au Canada : estimations expérimentales](#). Rapports économiques et sociaux (septembre). Produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Mehdi, T. et R. Morissette. 2021. [Travail à domicile : productivité et préférences](#). StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances pour bâtir un Canada meilleur. Produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Mehdi, T. et R. Morissette. 2024. [Estimations expérimentales de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle au Canada](#). Direction des études analytiques : documents de recherche. Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada.
- Nedelkoska, L. et G. Quintini. 2018. [Automation, skills use and training](#). Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 202, Paris : OECD Publishing.
- Oschinski, M. et R. Walia. 2025. [Harnacher l'IA générative : composer avec son impact transformateur sur le marché de l'emploi canadien](#). Institut de recherche en politiques publiques, étude n° 97.
- Oschinski, M. et R. Wyonch. 2017. [Future Shock? The Impact of Automation on Canada's Labour Market](#). Institut C.D. Howe, commentaire n° 472.
- Pizzinelli, C.; A. J. Panton; M. M. Tavares; M. Cazzaniga et L. Li. 2023. [Labor Market Exposure to AI: Cross-country Differences and Distributional Implications](#). Document de travail du FMI n° 216. Washington, D.C. : Fonds monétaire international.
- Statistique Canada. 2024a. [Tableau 33-10-0825-01 Recours à l'intelligence artificielle par les entreprises ou les organisations pour produire des biens ou fournir des services au cours des 12 derniers mois, deuxième trimestre de 2024](#). Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada, 2024b. [Tableau 33-10-0826-01 Mesure dans laquelle l'intelligence artificielle a réduit les tâches effectuées précédemment par les employés et incidence du recours à l'intelligence artificielle sur l'emploi total, deuxième trimestre de 2024](#). Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada. 2025a. [Tableau 33-10-1004-01 Recours à l'intelligence artificielle par les entreprises ou les organismes pour produire des biens ou fournir des services au cours des 12 derniers mois, deuxième trimestre de 2025](#). Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada. 2025b. [Tableau 33-10-1006-01 Mesure dans laquelle l'intelligence artificielle a réduit les tâches effectuées précédemment par les employés et incidence du recours à l'intelligence artificielle sur l'emploi total, deuxième trimestre de 2025](#). Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada. 2025c. [Postes vacants, deuxième trimestre de 2025](#). *Le Quotidien*. Ottawa : Statistique Canada.
- Statistique Canada. 2025d. [Tableau 17-10-0-0005-01 Estimations de la population au 1er juillet, par âge et genre](#). Ottawa : Statistique Canada.