Évaluation du système Entrée express : impacts préliminaires sur les résultats économiques et la gestion du système

Direction générale de la recherche et de l'évaluation

Mai 2020

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Canada

Pour obtenir des renseignements sur les autres publications d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), consultez le site www.cic.gc.ca/publications.

Disponible dans d'autres formats sur demande.

Also available in English under the title: Evaluation of Express Entry: Early Impacts on Economic Outcomes and System Management

Consultez nos sites Web

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada : www.cic.gc.ca

Facebook : http://www.facebook.com/CitImmCanFR

YouTube : www.youtube.com/CitImmCanada

Twitter : @CitImmCanFR

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2019

Ci4-210/2020F-PDF
978-0-660-35509-2

Numéro de référence du projet : E3-2019

Tables des matières

Sommaire **7**

Évaluation d'Entrée express : impacts préliminaires sur les résultats économiques et la gestion du système. Réponse et plan d'action de la direction (RPAD) **10**

1. Introduction **16**
1.1. But de l'évaluation 16
1.2. Bref portrait d'Entrée express 16
1.2.1. Le Système de classement global 17
1.2.2. Programmes économiques couverts dans le cadre d'Entrée express 18
1.2.3. Caractéristiques des immigrants d'Entrée express admis au Canada entre 2015 et 2018 20

2. Méthodologie **23**
2.1. Questions et portée 23
2.2. Méthodes de collecte des données 23
2.3. Limites et éléments à considérer 25

3. Résultats économiques préliminaires **27**
3.1. Participation au marché du travail 27
3.2. Expérience professionnelle 28
3.2.1. Premier emploi après l'obtention du statut de résident permanent 28
3.2.2. Emploi au moment du sondage 30
3.2.3. Avancement professionnel 31
3.3. Revenu d'emploi moyen 32
3.3.1. Revenu d'emploi 32
3.3.2. Efficacité du Système de classement global 33
3.4. Résultats sur le marché du travail – Conjoints des DP d'Entrée express 37

4. Capacité d'Entrée express de répondre aux besoins du marché du travail **38**
4.1. Capacité d'obtenir un emploi rapidement et utilisation des offres d'emploi réservé 38
4.2. Besoins des employeurs et expérience des employeurs avec le système Entrée express 38
4.2.1. Besoins des employeurs 38
4.2.2. Expérience des employeurs avec le système Entrée express 39

5. Impact d'Entrée express sur le profil des DP admis dans le cadre des programmes économiques **40**
5.1. Profils des immigrants économiques admis de 2015 à 2018 40
5.2. Impact sur les profils des DP admis dans le cadre des programmes économiques 42

6. Autres résultats d'Entrée express **44**
6.1. Contribution aux communautés de langue officielle en situation minoritaire 44
6.2. Impact d'Entrée express sur les sexes 45
6.2.1. Profil sociodémographique selon le sexe 45
6.2.2. Résultats économiques selon le sexe 46
6.3. Impact d'Entrée express sur l'efficacité, la souplesse et l'intégrité 48
6.3.1. Efficacité 48
6.3.2. Souplesse 52
6.3.3. Intégrité 53

7 Conclusions et recommandations **55**

Annexe A : Le Système de classement global **57**

Annexe B : Profils sociodémographiques **62**

Annexe C : Matrice d'évaluation pour le système Entrée express d'IRCC **68**

Annexe D : Résultats de régressions sur le revenu d'emploi **73**

Annexe E : Profil des employeurs qui ont répondu au sondage **85**

Annexe F : Résultats de la régression sur le revenu d'emploi par sexe **86**

Annexe G : Études de cas **91**

Liste des tableaux

Tableau 1 : Types d'emploi des répondants d'Entrée express et des répondants non Entrée express – Premier emploi après l'obtention du statut de résident permanent 29

Tableau 2 : 10 principaux emplois des répondants d'Entrée express et des répondants non Entrée express – Premier emploi après l'obtention du statut de résident permanent 30

Tableau 3 : Profil sociodémographique des demandeurs principaux de la catégorie économique*, par régime d'immigration 41

Tableau 4 : Résultats du sondage sur la profession et la qualité de l'emploi – Répondants d'Entrée express et répondants non Entrée express (hommes et femmes) 48

Tableau 5 : Délais de traitement historiques (en mois) pour 80 % des cas 49

Tableau 6 : Délais de traitement (en mois) des demandes d'Entrée express (de 2015 à 2018) 49

Tableau 7 : Volume de demandes de résidence permanente à traiter (2009-2014) 49

Tableau 8 : Volume de demandes de résidence permanente à traiter (2015-2018) 50

Tableau 9 : Taux de refus (2014-2018) 50

Tableau 10 : Facteurs de base du capital humain du Système de classement global (avec conjoint maximum 460; sans conjoint maximum 500 – pour tous les facteurs) 57

Tableau 11 : Facteurs relatifs au conjoint du système de classement global (maximum 40) 59

Tableau 12 : Facteurs liés à la transférabilité des compétences du système de classement global (maximum 100) 60

Tableau 13 : Points en prime du Système de classement global 61

Tableau 14 : Admissions des demandeurs principaux non EE 62

Tableau 15 : Admissions des demandeurs principaux EE 65

Tableau 16 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express – cohortes de 2015 et 2016, modèle 1 73

Tableau 17 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express – cohortes de 2015 et 2016, modèle 2 73

Tableau 18 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express, par programme d'immigration – cohortes de 2015 et 2016 76

Tableau 19 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express – cohortes de 2015 et 2016 78

Tableau 20 : Analyse de la contribution unique des facteurs prédictifs au R carré 81

Tableau 21 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi au moment du sondage des demandeurs principaux d'Entrée express – cohortes de 2015 à 2018 82

Tableau 22 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express, par sexe – cohortes de 2015 et 2016 86

Tableau 23 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express, par sexe – cohortes de 2015 et 2016 88

Tableau 24 : Aperçu du marché du travail et des demandeurs principaux d'Entrée express admis – professions sélectionnées 91

Liste des figures

Figure 1 : L'incidence de revenu d'emploi un an après l'admission par catégorie d'immigration – Admissions de 2015 et 2016 (%) 28

Figure 2 : Revenu d'emploi moyen un an après l'admission, par catégorie d'immigration – Admissions de 2015 et 2016 33

Figure 3 : Incidence de revenu d'emploi (a) et revenu d'emploi moyen (b) des conjoints des DP d'Entrée express et des DP non Entrée express 37

Figure 4 : Incidence de revenu d'emploi (a) et revenu d'emploi moyen des demandeurs principaux (b) d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express (hommes et femmes) 47

Liste des acronymes

BDIM	Banque de données longitudinales sur les immigrants
CEC	Catégorie de l'expérience canadienne
CLOSM	Communautés de langue officielle en situation minoritaire
CNP	Classification nationale des professions
DP	Demandeur principal
EE	Entrée express
FPT	Fédéral-provincial-territorial
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
LIPR	*Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*
MGC	Modèle de gestion des coûts
NCLC	Niveaux de compétence linguistique canadiens
PCP	Programme des candidats des provinces
PTMSF	Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral)
PTQF	Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)
RIPR	Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés
RP	Résident permanent
RT	Résident temporaire
SCG	Système de classement global
SMGC	Système mondial de gestion des cas
TQF	Travailleur qualifié fédéral

Sommaire

Le présent rapport présente les résultats de l'évaluation du système Entrée express (EE) d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Cette évaluation a été réalisée conformément aux exigences de la *Politique sur les résultats* du Conseil du Trésor (2016), et a pris en compte les enjeux liés à l'efficacité du système, en portant une attention particulière aux résultats économiques préliminaires des immigrants qui ont été sélectionnés au moyen d'Entrée express. L'évaluation portait sur la période de 2015 à 2018.

Aperçu du système Entrée express

Entrée express, qui a été lancé en janvier 2015, est le système canadien de gestion des demandes fondé sur des données probantes pour certaines catégories d'immigration économique : Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral), Catégorie de l'expérience canadienne (CEC) et une partie du Programme des candidats des provinces (PCP).

Entrée express a été conçu en vue d'atteindre trois grands objectifs : 1) souplesse dans la sélection et dans la gestion des demandes, 2) capacité de répondre aux besoins régionaux et du marché du travail, et 3) rapidité du traitement des demandes. Entrée express utilise le Système de classement global (SCG), un système de points fondé sur des données probantes conçu pour trouver les candidats les plus susceptibles d'obtenir des revenus d'emploi élevés et de maximiser leur rendement économique sur le marché du travail canadien. Par conséquent, l'évaluation se concentrait principalement sur l'analyse des résultats économiques préliminaires des demandeurs principaux de la catégorie économique sélectionnés au moyen d'Entrée express.

Résumé des conclusions et des recommandations

Globalement, les conclusions de l'évaluation démontrent que les résultats économiques préliminaires des demandeurs principaux d'Entrée express sont positifs; les résultats démontrent leur participation élevée au marché du travail et de bons résultats sur le plan de leur revenu d'emploi et du type de profession dans laquelle ils travaillent.

De plus, l'évaluation a démontré que les demandeurs principaux d'Entrée express ont généralement eu un meilleur rendement que leurs homologues non Entrée express. Plus particulièrement, les résultats préliminaires démontrent que 95 % des demandeurs principaux d'Entrée express ont réussi leur établissement économique, et que l'incidence d'emploi est élevé dans les quatre catégories d'immigration. Parmi les demandeurs principaux qui ont un emploi :

- 83 % ont déclaré travailler dans leur profession principale;
- le revenu des demandeurs principaux Entrée express a été supérieur de 20 % au revenu des demandeurs principaux non Entrée express;
- 43 % des demandeurs principaux d'Entrée express ont occupé un emploi qui exige normalement des études universitaires (niveau de compétence A de la CNP) pour leur premier emploi en tant que résident permanent, comparativement à 25 % pour les demandeurs principaux non Entrée express.

Les résultats économiques préliminaires étaient dans l'ensemble positifs, mais il convient de noter que le système EE a été conçu pour l'évaluation de candidats au capital humain élevé qui ont le potentiel de réussir, sur le plan économique, sur le marché du travail canadien à long terme. Néanmoins, les résultats préliminaires sont encourageants et suggèrent que les candidats

sélectionnés au moyen d'EE réussissent leur établissement économique au Canada, et que l'incidence d'emploi et les revenus d'emploi sont élevés.

Les quatre recommandations suivantes sont basées sur les conclusions de l'évaluation et sont proposées à l'appui du succès continu du système Entrée express :

Surveillance du système

L'évaluation a déterminé qu'Entrée express est un mécanisme de sélection efficace pour sélectionner des candidats avec un potentiel élevé d'intégration économique au Canada. Bien que le SCG ait été conçu pour trouver les candidats avec un potentiel d'intégration économique, y compris à long terme, l'évaluation a seulement analysé les facteurs prédictifs de réussite au cours des quelques premières années depuis la mise en œuvre du système. Plus précisément, alors que l'évaluation a établi que certains éléments du SCG avaient une incidence importante sur le revenu à court terme (p. ex. connaissance de la première langue officielle), elle a également établi que d'autres éléments du SCG avaient seulement une incidence limitée sur les résultats économiques à court terme des DP d'EE. En particulier, il n'a pas été démontré que les facteurs liés au transfert des compétences et les facteurs relatifs au conjoint dans le SCG avaient une incidence claire sur les résultats économiques à court terme. Ces conclusions soulignent la nécessité de continuer de surveiller la capacité du SCG d'identifier les DP d'EE qui auront des résultats économiques positifs à long terme.

> **Recommandation 1 : IRCC devrait continuer de surveiller l'impact du SCG sur les revenus à long terme, en le revalidant et en le simplifiant si nécessaire, pour se concentrer sur les principaux facteurs prédictifs de réussite économique.**

Lacunes en matière d'information

L'évaluation a révélé qu'il y avait certaines lacunes dans l'information fournie par les candidats dans leur demande de résidence permanente. En particulier, bien que le niveau de scolarité soit considéré comme une caractéristique importante associée au capital humain, ce champ n'est pas obligatoire dans le formulaire de demande électronique; par conséquent, ce n'est pas tous les candidats invités à présenter une demande de résidence permanente qui fournissent des informations sur leurs études. L'absence de ces données limite la capacité du Ministère d'évaluer pleinement l'incidence du niveau de scolarité sur les résultats économiques. Recueillir l'information sur le niveau de scolarité pour tous les immigrants économiques, y compris le niveau de scolarité du conjoint et des personnes à charge, permettra à IRCC de surveiller et de mesurer avec plus d'exactitude l'incidence de l'éducation sur les résultats économiques des DP sélectionnés au moyen d'EE.

> **Recommandation 2 : IRCC devrait recueillir l'information sur le niveau de scolarité de tous les demandeurs principaux, et l'information au sujet de leur conjoint.**

Gestion de l'intégrité

Au lancement d'Entrée express, des outils ont été introduits pour améliorer la capacité de détecter d'éventuelles fraudes et de gérer les risques liés au système. Cependant, le processus de validation et de vérification (PVV) d'Entrée express, qui se voulait un mécanisme central de vérification de l'intégrité, a été abandonné en raison des problèmes de capacité et du manque de coordination. Avec des rôles et responsabilités variés en lien avec l'intégrité du système Entrée express, l'approche du Ministère s'appuyait sur l'expérience de l'agent et comprenait un minimum de surveillance centralisée, au lieu de se pencher sur l'intégrité avec une approche systématique comme cela était prévu au départ. Compte tenu du risque de fraude lorsque des changements sont

apportés au système Entrée express et au SCG, et au fur et à mesure que l'immigration économique augmente, il est nécessaire d'adopter une approche plus réfléchie pour surveiller l'intégrité et les domaines à risque émergents.

Recommandation 3 : IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une approche systématique pour gérer l'intégrité dans le système Entrée express.

Inefficacités du système électronique

La mise en œuvre d'Entrée express en tant que système de demande électronique a entraîné des gains d'efficacités dans le traitement des demandes. Cependant, la nature électronique du système a causé quelques difficultés liées à l'accessibilité de l'information de la demande et à l'accessibilité pour le client. Par exemple, les clients ne peuvent pas revoir leurs documents justificatifs une fois qu'ils les ont téléchargés et avant de les soumettre à IRCC; ils ne peuvent donc pas corriger les erreurs qu'ils ont pu commettre, par exemple s'ils n'ont pas téléchargé le bon document. De plus, il a été noté que le système produit un nouvel ensemble d'information sur le client chaque fois qu'un client met à jour son profil d'EE.

Ces problèmes ont à leur tour entraîné des difficultés pour la gestion de l'AIPRP et des litiges; la nature complexe du système électronique rend difficile de fournir des éléments de preuve en cas de litige. De plus, la nature électronique du système rend plus difficile de produire un dossier de tribunal certifié pour la cour. Pour ce qui est de l'AIPRP, des problèmes ont été découverts dans la conception technique du système pour l'extraction de l'information du profil. De plus, IRCC a connu une augmentation du volume de demandes d'AIPRP en lien avec les demandes présentées au moyen d'Entrée express, qui comprennent habituellement une grande quantité de documents. Ces problèmes mettent en lumière une occasion de remédier à certaines inefficacités dans le système électronique, dans l'intérêt des clients et du Ministère.

Recommandation 4 : IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre des méthodes pour :

- **permettre aux clients d'Entrée express de visualiser leur demande et les documents téléchargés avant et après la soumission de leur demande;**
- **améliorer l'accès à l'information du SMGC pour appuyer la production de dossiers complets pour les opérations, les litiges et l'AIPRP**.

Évaluation d'Entrée express : impacts préliminaires sur les résultats économiques et la gestion du système. Réponse et plan d'action de la direction (RPAD)

Le système Entrée express est un mécanisme de sélection efficace; les personnes sélectionnées par ce système ont, dans l'ensemble, un meilleur rendement économique au Canada à court terme que les personnes qui ne sont pas sélectionnées par ce système. De plus, alors que l'évaluation a établi que certains éléments du SCG avaient une incidence importante sur le revenu à court terme, elle a également établi que d'autres éléments du SCG avaient seulement une incidence limitée sur les résultats économiques à court terme des DP d'EE. En particulier, il n'a pas été démontré que les facteurs liés au transfert des compétences et les facteurs relatifs au conjoint avaient une incidence claire sur les résultats économiques à court terme. Ces conclusions suggèrent qu'IRCC devrait continuer de surveiller la capacité du SCG d'identifier les DP d'EE qui auront des résultats économiques positifs à long terme.

Recommandation 1

IRCC devrait continuer de surveiller l'impact du SCG sur les revenus à long terme, en le revalidant et en le simplifiant si nécessaire, pour se concentrer sur les principaux facteurs prédictifs de réussite économique.

Réponse

Le SCG a été conçu pour sélectionner les candidats qui sont les plus susceptibles d'obtenir des revenus d'emploi élevés à long terme. Cela signifie qu'une évaluation complète de l'efficacité du SCG sera seulement possible lorsque les données sur le revenu d'emploi pour une cohorte d'immigrants sélectionnés au moyen d'Entrée express seront disponibles pour une période de dix ans, c'est à dire pas avant l'année 2026.

IRCC reconnaît l'importance de surveiller continuellement le SCG et d'utiliser cette information pour apporter des ajustements au besoin. Les données les plus fiables à cette fin seront obtenues au moyen d'un lien continu pour les données d'Entrée express d'IRCC avec la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM) de Statistique Canada, à condition d'avoir le financement et l'approbation nécessaires.

Ce lien permettrait à IRCC d'effectuer des analyses régulièrement, et donnerait aux universitaires l'accès à des données additionnelles pour qu'ils réalisent leurs propres recherches. Le Ministère tirerait également profit de ces recherches.

Le travail de collaboration initial entre IRCC et Statistique Canada pour développer le SCG se concentrait sur le revenu des demandeurs principaux arrivés en 2004 ou avant. Le moment est opportun pour répéter cette analyse avec les données plus récentes pour déterminer si les facteurs de base/du capital humain continuent de prédire efficacement le revenu à long terme, et pour déterminer si d'autres résultats et facteurs devraient être ajoutés. Les résultats de cet examen seraient présentés au Comité des politiques au niveau DG. Ce travail aidera également à orienter les recommandations futures pour des ajustements éventuels au SCG.

Mesures

Mesure 1a : Élaborer une stratégie pour établir un lien continu pour les données d'Entrée express avec la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM) de Statistique Canada sur une base régulière pour surveiller l'incidence du SCG sur le revenu à long terme.

- Responsable : DGPSP. Soutien : DPD, DGRE, DGI.
- Date d'achèvement : T4 de 2020-2021.

Mesure 1b : Effectuer un examen approfondi pour revalider le SCG avec les données les plus récentes, et sur une base régulière tous les cinq ans.

- Responsable : DGPSP. Soutien : DGRE, DGI, DPD.
- Date d'achèvement : T1 de 2021-2022.

Mesure 1c : Présenter les résultats de l'examen au comité des politiques, et sur une base régulière tous les cinq ans.

- Responsable : DGPSP.
- Date d'achèvement: T3 de 2021-2022.

L'évaluation a établi qu'il y avait certaines lacunes dans l'information qui doit être fournie par les candidats dans leur demande de résidence permanente. En particulier, bien que le niveau de scolarité soit considéré comme une caractéristique importante associée au capital humain, ce champ n'est pas obligatoire dans le formulaire de demande électronique; par conséquent, les candidats invités à présenter une demande de résidence permanente ne fournissent pas tous de l'information sur leurs études. L'absence de ces données limite la capacité du Ministère d'évaluer pleinement l'incidence du niveau de scolarité sur les résultats économiques. Recueillir l'information sur le niveau de scolarité pour tous les immigrants économiques, y compris le niveau de scolarité du conjoint et des personnes à charge, permettra à IRCC de surveiller et de mesurer avec plus d'exactitude l'impact de l'éducation sur les résultats économiques des DP sélectionnés au moyen d'EE.

Recommandation 2

IRCC devrait recueillir l'information sur le niveau de scolarité de tous les demandeurs principaux, et l'information au sujet de leur conjoint.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

IRCC recueille déjà de l'information, au moyen de la demande électronique de résidence permanente, sur les études au cours des dix dernières années des demandeurs principaux d'Entrée express, de leurs conjoints et de leurs personnes à charge. Une analyse est requise pour déterminer si une mesure fiable du niveau de scolarité pourrait être dérivée de cette information existante pour les demandeurs principaux d'Entrée express, et leurs époux ou conjoints. Si l'évaluation détermine que ces données ne sont pas suffisantes, un ensemble de recommandations sera établi pour recueillir cette information pour les demandeurs principaux et leurs époux ou conjoints, en prenant en compte les impacts pour les clients, la protection des renseignements personnels, les systèmes informatiques et les coûts.

De plus, IRCC procède à la mise en œuvre d'un changement dans le système qui permettrait de recueillir de l'information sur le domaine d'études des candidats d'Entrée express. Une telle liste est essentielle pour effectuer des recherches sur l'impact des études sur les résultats économiques, et pour la surveillance requise pour continuer d'améliorer le SCG.

Mesures

Mesure 2a : Évaluer et élaborer des options pour recueillir des renseignements fournis par le demandeur principal sur son niveau de scolarité et le niveau de scolarité de son époux/conjoint; obtenir l'approbation du comité des opérations des DG.

- Responsable : DGPSP. Soutien : DPD, DGI, STSN.
- Date d'achèvement : T4 de 2020-2021.

Mesure 2b : Élaborer un plan pour mettre en œuvre la collecte de renseignements fournis par le demandeur sur ses études, à condition d'avoir le financement et l'approbation nécessaires.

- Responsable : DGPSP. Soutien : STSN.
- Date d'achèvement : T1 de 2021-2022.

Au lancement d'Entrée express, divers outils ont été mis en place pour améliorer la capacité de détecter la fraude et de gérer les risques. Toutefois, au fil de l'évolution du système, les rôles et les responsabilités en lien avec l'intégrité du système Entrée express sont devenus moins clairs, et il n'y avait pas d'approche ministérielle systématique pour régler les problèmes existants et émergents liés à l'intégrité du système. Compte tenu du risque de fraude alors que des changements sont apportés au système Entrée express et au SCG, et comme l'immigration économique augmente, il est nécessaire d'adopter une approche plus réfléchie et systématique pour surveiller l'intégrité et les domaines à risque émergents.

Recommandation 3

IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une approche systématique pour gérer l'intégrité dans le système Entrée express.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

Il est crucial de maintenir l'intégrité du système Entrée express. Bien que des efforts considérables soient entrepris pour maintenir l'intégrité dans les cas individuels et dans chaque réseau de traitement, il est reconnu qu'il serait avantageux d'avoir une approche ministérielle plus systématique pour gérer les risques liés à l'intégrité.

L'approche ministérielle pour gérer les risques liés à l'intégrité pour le système Entrée express comprendra ce qui suit:

- une augmentation de la clarté des rôles et responsabilités pour la gestion des risques liés à l'intégrité dans Entrée express;
- un mécanisme pour gérer systématiquement les risques émergents;
- une approche réfléchie pour surveiller les risques liés à l'intégrité.

Une fois que les rôles et responsabilités pour la gestion des risques liés à l'intégrité dans Entrée express auront été définis, un nouveau comité permanent pour la gestion des risques sera mis sur pied au niveau des directeurs pour la conduite de différentes activités :

- s'assurer que les principaux intervenants du Ministère sont mobilisés à tous les niveaux pour s'assurer d'avoir une représentation exacte et complète des risques dans le système EE;
- fournir de l'orientation stratégique et fonctionnelle sur les risques liés à l'intégrité du système Entrée express, notamment en fournissant des outils et en assurant la coordination des mesures précises pour gérer les risques;
- s'assurer que les principaux risques pour les programmes mis en œuvre dans le cadre d'Entrée express sont compris et atténués (p. ex. la fraude, la criminalité, la santé, les erreurs, etc.);

– évaluer les principaux risques du programme et déterminer leur priorité, et soumettre les points qui nécessitent une décision au comité des DG pertinent.

IRCC planifiera également des exercices ciblés d'assurance de la qualité en lien avec Entrée express, formulera des recommandations pour des mesures d'atténuation au besoin, et fournira un compte rendu de ces exercices.

Mesures

Mesure 3a : Parvenir à un consensus sur les rôles et responsabilités pour la gestion des risques liés à l'intégrité dans Entrée express, et les documenter.

– Responsable : GIR. Soutien : DGOPI, RC, RI, RN, DGRC.
– Date d'achèvement : T4 de 2020-2021.

Mesure 3b : Mettre sur pied un comité sur les risques pour les résidents permanents qui fournira une plateforme pour échanger de l'information sur les risques et en discuter, pour favoriser les efforts coordonnés pour identifier et gérer les risques dans l'ensemble du réseau intégré, et pour appuyer l'orientation fonctionnelle sur la gestion efficace des risques liés à l'intégrité pour Entrée express.

– Responsable : GIR. Soutien : DGOPI, RC, RI, RN, DGRC.
– Date d'achèvement : T4 de 2020-2021.

Mesure 3c : Créer une banque de mesures existantes et prévues pour assurer l'intégrité du système Entrée express afin d'identifier les lacunes possibles et les éléments à améliorer.

– Responsable : GIR. Soutien : DGOPI, RC, RI, RN, DGRC.
– Date d'achèvement : T4 de 2020-2021.

Bien que la mise en œuvre d'Entrée express en tant que système de demande électronique ait entraîné des efficacités dans le traitement des demandes, la nature électronique du système a causé quelques difficultés liées à l'accessibilité de l'information de la demande et du client. Par exemple, les clients ne peuvent pas revoir leurs documents justificatifs une fois qu'ils les ont téléchargés et avant de les soumettre à IRCC; ils ne peuvent donc pas corriger les erreurs qu'ils ont pu commettre, par exemple s'ils n'ont pas téléchargé le bon document. De plus, le système produit un nouvel ensemble d'information sur le client chaque fois qu'un client met à jour son profil dans EE. Ces problèmes ont à leur tour entraîné des complications pour la gestion de l'AIPRP et des litiges; la nature complexe du système électronique rend difficile de fournir des éléments de preuve en cas de litige, et rend plus difficile de produire un dossier du tribunal certifié pour la cour. Pour ce qui est de l'AIPRP, des problèmes ont été décelés dans la conception technique du système pour l'extraction de l'information du profil. De plus, IRCC a connu une augmentation du volume de demandes d'AIPRP en lien avec les demandes présentées au moyen d'Entrée express, qui comprennent habituellement une grande quantité de documents. Ces problèmes mettent en lumière une occasion de remédier à certaines inefficacités dans le système électronique, dans l'intérêt des clients et du Ministère.

Recommandation 4

IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre des méthodes pour :

1. permettre aux clients d'Entrée express de visualiser leur demande et les documents téléchargés avant et après la soumission de leur demande;
2. améliorer l'accès à l'information du SMGC pour appuyer la production de dossiers complets pour les opérations, les litiges et l'AIPRP.

Réponse

IRCC accepte cette recommandation.

Les besoins numériques croissants et changeants pour le programme d'immigration du Canada ajoutent aux pressions sur les anciens systèmes informatiques qu'IRCC utilise pour fournir ses services. IRCC a élaboré un plan pour stabiliser, moderniser et transformer ses plateformes numériques afin de pouvoir offrir une expérience client de classe mondiale, tout en assurant l'excellence opérationnelle et en atteignant les objectifs en matière d'intégrité du programme.

Ce plan comprend la transformation de MonDossier comme pierre angulaire du soutien numérique fourni aux clients par IRCC. La nouvelle plateforme MonDossier augmentera la capacité des clients à obtenir eux-mêmes les services dont ils ont besoin en fournissant plus d'information sur l'état du dossier et plus de fonctionnalités, notamment la capacité pour les clients d'Entrée express de visualiser leur demande et les documents qu'ils ont téléchargés avant de soumettre leur demande, et de recevoir une copie après l'avoir soumise.

Ce travail fait partie d'une initiative en cours plus large visant à élaborer une nouvelle plateforme numérique pour aider la transition des processus papier vers des processus numériques pour tous les secteurs d'activité d'IRCC. Il est prévu que la nouvelle plateforme comprendra des fonctionnalités qui permettront la production efficace de dossiers complets et lisibles dans Entrée express pour les opérations, les litiges et l'AIPRP. Cela permettrait de fournir des dossiers dans un format qui peut être enregistré, récupéré et partagé plus facilement.

Vu la récente pandémie de COVID 19 et les nouvelles priorités ministérielles, il pourrait être nécessaire qu'IRCC revoie les priorités en matière de TI afin de répondre à la demande opérationnelle immédiate.

Mesures

Mesure 4.1a : Soumettre au STSN les exigences opérationnelles basées sur les consultations avec les intervenants internes pour le projet de TI pour la plateforme MonDossier 2.0. Ces exigences opérationnelles comprendront une fonctionnalité additionnelle pour permettre aux clients d'Entrée express de visualiser leur demande et les documents téléchargés avant et après la soumission de leur demande.

- Responsable : DGEC. Soutien : DGOPI, AIPRP, DGRC, STSN.
- Date d'achèvement : T3 de 2020-2021.

Mesure 4.1b : Déterminer l'ordre de priorité, les dépendances et les considérations pour l'initiative de modernisation de la plateforme numérique, et établir une stratégie de financement pour les exigences, les fonctions et les caractéristiques de MonDossier 2.0 par l'entremise du processus de gouvernance des TI d'IRCC.

- Responsables : STSN/DGEC. Soutien : DGPSP.
- Date d'achèvement : T4 de 2020-2021.

Mesure 4.1c : Élaborer un plan pour la mise en œuvre de MonDossier 2.0.

- Responsable : STSN/DGEC. Soutien : DGPSP.
- Date d'achèvement : T1 de 2021-2022.

Mesure 4.2a : Effectuer une analyse des problèmes en lien avec Entrée express dans le SMGC qui réduisent l'efficacité de la production des dossiers; puis, en se basant sur cette analyse, rédiger des exigences opérationnelles de haut niveau qui seront présentées au comité des opérations des DG.

- Responsable : DGOPI. Soutien : DGRC, AIPRP, STSN, DGEC.
- Date d'achèvement : T4 de 2020-2021.

Mesure 4.2b : Déterminer l'ordre de priorité, les dépendances et les considérations pour l'initiative de modernisation de la plateforme numérique, et établir une stratégie de financement pour les exigences, les fonctions et les caractéristiques par l'entremise du processus de gouvernance des TI d'IRCC.

- Responsable : STSN/DGOPI. Soutien : DGRC, AIPRP.
- Date d'achèvement : T4 de 2021-2022.

Mesure 4.2c : Élaborer un plan pour mettre en œuvre les exigences opérationnelles de haut niveau identifiées.

- Responsable : STSN/DGOPI. Soutien : DGRC, AIPRP.
- Date d'achèvement : T2 de 2021-2022.

1. Introduction

1.1. But de l'évaluation

Le présent rapport présente les résultats de l'évaluation du système Entrée express (EE) d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) qui a été réalisée de janvier à novembre 2019, conformément aux exigences de la *Politique et la Directive sur les résultats du Conseil du Trésor* (2016). Cette évaluation se concentrait sur les enjeux liés à l'efficacité du système et s'intéressait principalement aux résultats économiques préliminaires des immigrants sélectionnés au moyen d'EE, et évaluait également l'impact du système EE sur les catégories d'immigration économique. L'évaluation s'est aussi penchée sur l'impact du système EE sur deux grandes priorités du gouvernement du Canada, soit les communautés de langue officielle en situation minoritaire et les sexes, et a aussi évalué la souplesse, l'efficacité et l'intégrité du système EE.

1.2. Bref portrait d'Entrée express

Dans les années 2000, il y avait un arriéré important de demandes au titre des programmes économiques pour la résidence permanente. Pour régler ce problème, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) a été modifiée par l'intermédiaire du projet de loi C-50, la Loi d'exécution du budget de 2008. Le projet de loi C-50 a apporté des changements importants dans la manière de gérer les demandes d'immigration; l'obligation de traiter toutes les demandes reçues a été éliminée, et le ministre avait désormais l'autorisation d'émettre des instructions ministérielles (IM) pour indiquer quelles demandes doivent être traitées en priorité. Ces IM ont donné au ministre le pouvoir de limiter rapidement le nombre de demandes à traiter, d'accélérer le traitement de certaines demandes, et de retourner les demandes sans les traiter jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue[1].

Le gouvernement du Canada reconnaît depuis longtemps la nécessité de l'immigration économique en raison de la population active qui croît lentement, de la population vieillissante et de l'augmentation de la demande pour des travailleurs hautement qualifiés. À cela s'ajoutait la concurrence internationale très forte pour les immigrants qualifiés, alors la nécessité pour le Canada d'améliorer son système de demande était bien connue. Par conséquent, le gouvernement du Canada a décidé de changer sa méthode de gestion de la réception des demandes de résidence permanente dans les catégories d'immigration économique en lançant son système EE en janvier 2015.

Fondé sur des données probantes, EE est le système de gestion des demandes du Canada pour certaines catégories d'immigration économique : Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) [PTQF], Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) [PTMSF], Catégorie de l'expérience canadienne (CEC) et une partie du Programme des candidats des provinces [PCP].

EE a été conçu en vue d'atteindre trois grands objectifs : 1) souplesse dans la gestion de la sélection et des demandes, 2) capacité de répondre aux besoins régionaux et du marché du travail, et 3) rapidité du traitement des demandes. De plus, le Système de classement global est un système de points fondé sur des données probantes conçu pour trouver les candidats les plus susceptibles d'obtenir des revenus d'emploi élevés et donc de maximiser leur rendement économiques sur le marché du travail canadien.

[1] Certaines IM ont restreint ou plafonné le nombre de demandes pour certains codes de la CNP. Par exemple, en vertu des IM-8, un plafond global et des sous-plafonds pour 24 professions admissibles de la CNP, ainsi qu'un plafond pour les demandeurs qui ont un doctorat ont été mis en place pour le PTQF. De plus, en vertu des IM-10, six professions au niveau de compétence B de la CNP ne pouvaient plus être utilisées pour se qualifier pour la CEC, et un sous-plafond de 200 demandes chacune a été mis en place pour d'autres professions au niveau de compétence B de la CNP. Un plafond global a également été mis en place pour permettre un maximum de 12 000 demandes pour les professions au niveau de compétence 0 ou A de la CNP.

La première étape est la suivante : les candidats remplissent leur profil d'EE, dans lequel ils fournissent de l'information sur leurs études, leur expérience de travail et d'autres caractéristiques. Ceux qui répondent aux critères d'entrée minimaux pour au moins un des trois programmes d'immigration économique gérés par le gouvernement fédéral (PTQF, PTMSF et CEC) sont placés dans un bassin de candidats et, selon leur profil, on leur attribue des points à l'aide du Système de classement global (SCG), accessible au public. Ces candidats forment un bassin d'immigrants qualifiés potentiels au Canada qu'IRCC, les provinces/territoires et les employeurs peuvent prendre en considération[2].

Les invitations à présenter une demande (IPD) se déroulent en rondes et peuvent être propres à une ou plusieurs catégories d'immigration économique. Pour chaque ronde, IRCC détermine le nombre d'IPD qui seront envoyées à des candidats. Durant les rondes, le nombre d'IPD est déterminé pour les programmes économiques ciblés. Selon les profils des candidats dans le bassin et le nombre d'IPD envoyées, une note minimale est établie dans le SCG pour cette ronde. Les candidats qui ont obtenu une note supérieure à la note minimale dans le SCG sont considérés comme les meilleurs candidats et ils recevront une IPD. Les demandeurs qui reçoivent une IPD peuvent alors présenter une demande de résidence permanente en ligne; on évaluera ensuite leur note dans le SCG, leur admissibilité au programme et s'ils respectent les critères d'admissibilité. Si le demandeur et ses personnes à charge répondent aux critères d'admissibilité, et que le demandeur a obtenu la note minimale du SCG pour cette ronde, la résidence permanente du demandeur est approuvée.

1.2.1. Le Système de classement global

Le Système de classement global[3] (SCG) est le système à base de points utilisé par IRCC pour déterminer le classement d'un candidat dans le bassin d'EE. Il détermine le classement des immigrants qualifiés potentiels en fonction de facteurs précis, notamment l'expérience de travail, les compétences linguistiques, l'éducation et d'autres aspects pour lesquels un lien avec la réussite économique à long terme au Canada a été démontré. Par conséquent, le SCG a été conçu afin qu'il contribue à l'atteinte de meilleurs résultats économiques pour les immigrants économiques[4]. La conception du SCG a pris en compte les impacts à court, à moyen et à long termes de diverses composantes, tout en accordant plus d'importance aux résultats à long terme. Les facteurs dans le SCG sont généralement regroupés en deux catégories : les points de base et les points supplémentaires/en prime.

Les points de base comprennent trois composantes :

- Les facteurs du capital humain, c'est-à-dire les caractéristiques des candidats eux-mêmes (p. ex. âge, niveau de scolarité, compétences linguistiques).
- Les facteurs liés à l'époux ou au conjoint, c'est-à-dire les caractéristiques du partenaire du candidat (p. ex. niveau de scolarité et expérience de travail au Canada du conjoint). Le Système de classement global comprend deux échelles : une pour les candidats célibataires, y compris les candidats mariés qui ne seront pas accompagnés par leur partenaire, et une pour les candidats qui seront accompagnés par leur partenaire. Pour les candidats qui seront accompagnés, les points

[2] Les provinces et les territoires peuvent demander aux immigrants économiques de présenter une demande dans le système EE, ou proposer la candidature d'immigrants économiques du bassin dans un portail électronique. EDSC fournit également un service de jumelage emploi-travailleur pour les candidats d'EE et les employeurs canadiens par l'entremise du Guichet-Emplois. L'inscription au Guichet-Emplois est facultative pour les candidats d'EE.

[3] Pour en savoir plus sur le SCG, consulter la page www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/scg-outil.asp

[4] Une analyse économétrique approfondie a été effectuée pour déterminer quels facteurs sont les meilleurs indicateurs d'un revenu d'emploi élevé, et dans quelle mesure. Chaque facteur a été pondéré pour bien refléter les preuves des résultats. La conception du Système de classement global (SCG) a été basée sur les résultats de cette analyse.

pour le capital humain sont redistribués pour prendre en compte le niveau de scolarité, les compétences linguistiques et l'expérience de travail au Canada du partenaire accompagnateur.

- L'attribution des points pour la transférabilité des compétences repose sur le fait que l'interaction entre certains facteurs augmente le potentiel d'un candidat d'avoir des résultats économiques positifs. Par exemple, comme les effets positifs de l'éducation sur le revenu sont plus facilement transférables lorsque les candidats maîtrisent bien une langue officielle, les candidats se voient attribuer des points pour la transférabilité des compétences s'ils ont une bonne éducation et une bonne maîtrise d'une langue officielle.

Des points supplémentaires sont attribués aux candidats en fonction des politiques ou d'autres objectifs, et ils ne sont pas nécessairement liés au capital humain. Lors de l'évaluation, des points en prime sont attribués pour la désignation par une province ou un territoire, les offres d'emploi réservé, l'éducation postsecondaire reçue au Canada, le fait d'avoir un frère ou une sœur qui est citoyen ou résident permanent du Canada, et une bonne maîtrise du français en plus d'une certaine maîtrise de l'anglais[5].

À l'heure actuelle, les candidats peuvent recevoir un maximum de 1 200 points du SCG. Jusqu'à 600 points de base peuvent être attribués; 500 points sont attribués pour les facteurs liés au capital humain et les facteurs liés à l'époux ou au conjoint, le cas échéant, et 100 points sont attribués pour les facteurs liés à la transférabilité des compétences. Jusqu'à 600 points supplémentaires peuvent aussi être attribués. Une liste complète des facteurs pour lesquels les candidats reçoivent des points indiquant la valeur respective de chaque élément est fournie à l'annexe A.

1.2.2. Programmes économiques couverts dans le cadre d'Entrée express

Quatre programmes d'immigration économique sont couverts dans le cadre d'EE : le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), la Catégorie de l'expérience canadienne, le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) et le Programme des candidats des provinces.

Le **Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)** [PTQF] a été élaboré dans le cadre de la stratégie du Canada en matière d'immigration, au titre de laquelle les résidents permanents sont choisis en fonction de leur capacité à réussir leur établissement économique au Canada. Les demandeurs au titre du PTQF doivent avoir un diplôme d'études, répondre à l'exigence minimale d'avoir occupé un emploi rémunéré à temps plein durant au moins un an sans interruption, ou un emploi équivalent à temps partiel au cours des 10 dernières années au niveau de compétence 0, A ou B de la Classification nationale des professions (CNP), et répondre aux exigences linguistiques minimales (Niveaux de compétence linguistique canadiens 7 ou Canadian Language Benchmark 7). Les candidats qui répondent aux exigences minimales reçoivent des points pour leur expérience de travail, leurs compétences linguistiques, leur âge, les offres d'emploi réservé et d'autres éléments liés à la capacité d'adaptation. Les candidats qui ont atteint la note de passage établie (67 points durant la période d'évaluation) pourront recevoir une IPD.

La **Catégorie de l'expérience canadienne** (CEC) est un programme qui permet aux candidats qualifiés qui ont de l'expérience de travail au Canada d'obtenir le statut de résident permanent. La CEC a été introduite comme une voie pour augmenter la capacité de répondre aux besoins du marché du travail et la compétitivité du Canada dans le monde pour attirer et retenir des travailleurs hautement qualifiés et des diplômés étrangers qui ont démontré auparavant leur capacité à s'intégrer

[5] Depuis la mise en œuvre du SCG, de nombreux ajustements ont été apportés aux points supplémentaires. En novembre 2016, les points attribués pour une offre d'emploi réservé ont diminué, passant de 600 points pour toutes les professions à 200 points pour les professions de la catégorie 00 de la CNP et à 50 points pour toutes les autres professions. Des points pour des études au Canada ont aussi été ajoutés. De plus, en juin 2017, de nouveaux points ont été ajoutés pour les frères et sœurs au Canada et la maîtrise du français. Pour plus d'information, voir la section 6.3.2.

au marché du travail canadien. Les demandeurs de la CEC doivent avoir 12 mois d'expérience de travail au Canada dans une profession au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP acquise au cours des 36 mois précédant leur demande, et doivent aussi répondre aux exigences linguistiques associées à leur niveau professionnel respectif.

Le **Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral)** [PTMSF] permet à des travailleurs qualifiés d'obtenir le statut de résident permanent en raison de leurs qualifications dans un métier spécialisé. Pour être admissible au PTMSF, un candidat doit répondre aux exigences linguistiques minimales, avoir au moins deux ans d'expérience de travail à temps plein dans un métier spécialisé acquise au cours des cinq années précédant la demande, répondre aux exigences pour le métier spécialisé, et avoir une offre d'emploi réservé à temps plein valide pour une période totale d'au moins un an ou avoir un certificat de compétence dans un métier spécialisé émis par une autorité provinciale, territoriale ou fédérale du Canada.

Le **Programme des candidats des provinces** (PCP) est un programme d'immigration fédéral-provincial-territorial administré conjointement qui donne aux provinces et territoires (PT) la possibilité de répondre à leurs besoins précis en matière de main-d'œuvre et de développement économique tout en répartissant les avantages de l'immigration économique dans l'ensemble du Canada. En vertu d'ententes bilatérales en matière d'immigration conclues avec IRCC, onze PT participants établissent leurs propres volets en consultation avec IRCC, avec des critères pour évaluer la capacité du candidat de réussir son établissement économique au Canada et son intention de résider dans la province ou le territoire qui émet la désignation. Si un candidat répond aux critères du PCP de la province ou du territoire, la province ou le territoire émet une désignation qui permet au candidat de présenter une demande de résidence permanente à IRCC. De plus, avec EE, les PT peuvent créer des volets du PCP avec des critères précis auxquels les immigrants hautement qualifiés doivent répondre en plus des critères d'admissibilité d'un des trois programmes fédéraux d'immigration économique.

Les PT peuvent désigner des candidats se trouvant dans le bassin d'EE (c.-à-d. désignations « améliorées ») ou par l'entremise de volets du PCP adaptés pour attirer des immigrants de tous les niveaux de compétence avec des demandes sur support papier datant d'avant EE (c.-à-d. désignations de base). IRCC établit annuellement l'attribution des désignations du PCP. Les PT ont un accès direct au bassin d'EE grâce à un portail qui leur permet de rechercher, de consulter et de désigner des candidats. En 2016, cette attribution renforcée représentait environ 7 000 désignations au-delà d'une base approximative de 25 500. Les candidats désignés par une province ou un territoire dans EE reçoivent 600 points supplémentaires pour leur note du SCG, ce qui est généralement suffisant pour qu'ils reçoivent une IPD à la prochaine ronde d'invitations (sous réserve des instructions ministérielles d'IRCC pour chaque ronde d'invitations).

Au début de l'utilisation d'EE, une hiérarchie des programmes économiques pour le traitement était utilisée pour les candidats qui étaient admissibles à plusieurs programmes économiques (p. ex. qui répondent aux critères d'entrée minimaux du PTQF et de la CEC), sauf le PCP. La hiérarchie initiale était la suivante, en ordre de priorité : PTMSF, PTQF et CEC. Au cours de la période visée par l'évaluation, des changements ont été apportés à la hiérarchie des programmes. Plus précisément, le 26 juin 2015, la hiérarchie a été modifiée afin d'accorder la priorité au PTQF, puis à la CEC et finalement au PTMSF. Ce changement a été apporté car les demandeurs potentiels ne voulaient pas présenter une demande pour le PTMSF plus complexe s'ils avaient le choix. D'autres changements ont été apportés à la hiérarchie le 9 mars 2016; la priorité est désormais accordée à la CEC, puis au PTQF et au PTMSF, en réponse à la nette préférence des candidats à être invités à présenter une demande pour la CEC, et pour faciliter le traitement des demandes.

1.2.3. Caractéristiques des immigrants d'Entrée express admis au Canada entre 2015 et 2018

Au total, 200 868 immigrants d'EE (demandeurs principaux, conjoints et personnes à charge) ont été admis au Canada entre 2015 et 2018. Parmi toutes les personnes admises, plus de la moitié (57 %) étaient des DP. Les caractéristiques suivantes ont été observées chez les DP d'EE admis entre 2015 et 2018[6] :

Catégories d'immigration

La majorité des DP d'EE ont été admis dans le cadre de la CEC (42 %) ou du PTQF (38 %), et le reste des DP ont été admis dans le cadre du PCP (17 %) et du PTMSF (2 %).

Lorsqu'ils présentent leur demande, les DP d'EE sont évalués par rapport aux critères d'entrée minimaux de chacun des programmes. Alors que 53 % des DP d'EE étaient admissibles à un seul des programmes, 47 % des DP étaient qualifiés pour plus d'un programme. Ainsi, 73 % des DP d'EE qui ont été admis au Canada répondaient aux critères d'entrée minimaux du PTQF, 56 % répondaient aux critères de la CEC, 18 % répondaient aux critères du PTMSF et 6 % répondaient aux critères du PCP.

Attributs du capital humain

Âge

- 46 % des DP d'EE étaient âgés de 20 à 29 ans au moment de leur admission, 51 % avaient de 30 à 44 ans, et 3 % avaient plus de 45 ans. Au fil du temps, les DP d'EE avaient tendance à être plus jeunes; le pourcentage de DP d'EE âgés de plus de 35 ans a diminué (de 31 % en 2015 à 20 % en 2018), et le pourcentage de DP âgés de 20 à 29 ans a augmenté (de 34 % en 2015 à 46 % en 2018).

Éducation

- Au total, 84 % des DP d'EE avaient un diplôme universitaire. Au fil du temps, le pourcentage de DP d'EE qui avaient un diplôme universitaire a considérablement augmenté : en 2015, seulement 38 % ont déclaré avoir un diplôme universitaire, comparativement à 92 % des DP d'EE admis en 2018.
- À la suite de l'introduction, en novembre 2016, des points dans le SCG pour des études au Canada, environ 30 % des DP admis en 2017 et 2018 ont reçu des points pour avoir obtenu un diplôme d'études postsecondaires au Canada.

Connaissance des langues officielles

- La majorité des DP d'EE ont rapporté ne maîtriser que l'anglais (96 %), tandis que 0,5 % ont rapporté ne maîtriser que le français et 4 % ont rapporté avoir une certaine maîtrise des deux langues officielles. Le pourcentage de DP d'EE qui ont rapporté avoir une certaine maîtrise des deux langues officielles a légèrement augmenté au fil du temps (de 2 % en 2015 à 4 % en 2018).
- Selon les renseignements dans le SCG, les DP maîtrisaient généralement très bien leur première langue officielle; plus de 50 % d'entre eux ont obtenu le niveau 10 des Niveaux de compétence linguistique canadiens (le niveau le plus élevé pour lequel le SCG accorde des points pour les compétences linguistiques) dans trois des quatre compétences linguistiques évaluées (compréhension de l'oral, compréhension de l'écrit et expression orale).

[6] Voir l'annexe B pour plus de détails sur le profil des immigrants économiques.

Statut temporaire

- Les deux tiers des DP d'EE avaient eu le statut de résident temporaire au Canada auparavant (66 %). 64 % des DP d'EE avaient reçu un permis de travail et 39 % avaient reçu un permis d'études. Alors que la grande majorité (96 %) des DP d'EE admis en 2015 avaient déjà eu le statut de résident temporaire au Canada auparavant, ce pourcentage a diminué après la première année pour atteindre environ la moitié (52 %) des DP d'EE admis en 2018.
- Alors que 43 % des DP d'EE avaient moins d'une année d'expérience de travail au Canada, ou aucune, 36 % avaient une année d'expérience de travail, 16 % avaient deux années d'expérience, et 6 % avaient trois années d'expérience ou plus.
  - De plus, 20 % des DP d'EE ont reçu des points dans leur demande car ils avaient une offre d'emploi au Canada.

Points du SCG

- Les DP d'EE ont obtenu 413 points en moyenne sur un maximum de 600 points pour les points de base du SCG (capital humain, conjoint et transférabilité des compétences), et 606 points en moyenne sur un total de 1 200 points lorsqu'on inclut les points supplémentaires pour un emploi réservé, une désignation d'une province, les études au Canada, la maîtrise du français et la présence de frères et sœurs au Canada.
- Bien que la note moyenne des DP pour les points de base du SCG ait augmenté au fil du temps, ce qui reflète l'augmentation du capital humain des candidats, la note moyenne totale a diminué en raison du grand nombre de demandes qui ont reçu des points pour une offre d'emploi au début de l'utilisation d'EE, et de la réduction de ces points pour une offre d'emploi en novembre 2016.

Autres caractéristiques sociodémographiques

Sexe

- Près des deux tiers des DP d'EE étaient des hommes (63 %). Alors que les hommes représentaient 69 % des DP d'EE admis en 2015, ce pourcentage a diminué au fil du temps pour atteindre 60 % en 2018.

Pays de citoyenneté

- Les pays de citoyenneté les plus courants des DP admis étaient l'Inde (40 %), la Chine (9 %), le Nigéria (5 %), les Philippines (4 %) et le Royaume-Uni (4 %). 62 % de tous les DP d'EE admis étaient originaires de ces pays.
- Le pourcentage de DP d'EE originaires de l'Inde a plus que doublé au fil du temps (de 21 % en 2015 à 45 % en 2018).

Conjoint

- Environ 42 % des DP admis étaient accompagnés par leur conjoint.

Professions

Niveau de compétence selon la CNP pour la profession envisagée

- Au total, 47 % des DP d'EE prévoyaient exercer une profession qui requiert normalement des études universitaires (niveau de compétence A de la CNP), 40 % prévoyaient exercer une profession qui requiert normalement des études collégiales ou une formation en apprentissage (niveau de compétence B de la CNP), et 13 % prévoyaient occuper un emploi en gestion (niveau de compétence 0 de la CNP). Alors que les personnes qui prévoyaient exercer une profession qui requiert normalement des études collégiales ou une formation en apprentissage (niveau de compétence B de la CNP) représentaient 68 % des personnes admises en 2015, ce pourcentage a diminué au fil du temps en faveur des personnes qui prévoyaient exercer une profession qui requiert normalement des études universitaires (de 25 % en 2015 à 52 % en 2018).
- Plus d'un tiers des DP d'EE (35 %) prévoyaient occuper un emploi en lien avec les sciences naturelles et appliquées, 24 % prévoyaient occuper un emploi dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration, et 16 % prévoyaient occuper un emploi dans le secteur de la vente et des services. Les personnes qui prévoyaient occuper un emploi dans le secteur de la vente et des services ont représenté un pourcentage important des personnes admises en 2015 (44 %), mais ce pourcentage a diminué au fil du temps pour atteindre seulement 12 % des DP d'EE admis en 2018.

Principales professions

- Les cinq professions principales envisagées pour les DP d'EE étaient les suivantes : emplois professionnels dans le secteur des sciences naturelles ou appliquées (25 %), emplois professionnels dans le secteur des affaires et des finances (9 %), emplois dans le secteur de l'administration et superviseurs administratifs et financiers (8 %), emplois dans des services spécialisés et superviseurs des services (8 %), et emplois techniques dans le secteur des sciences naturelles et appliquées (8 %).

Emplacement au Canada

Province de destination prévue

- Au total, 91 % des DP d'EE ont nommé l'Ontario (57 %), l'Alberta (14 %) ou la Colombie-Britannique (20 %) comme province de destination prévue. Plus de la moitié (52 %) des DP admis en 2015 prévoyaient s'établir en Alberta; toutefois, ce pourcentage a diminué au fil des années (7 % en 2018), tandis que le pourcentage de DP qui prévoyaient s'établir en Ontario a augmenté (de 25 % en 2015 à 65 % en 2018).

Comme mentionné ci-dessus, la répartition des DP d'EE a changé au fil du temps à de nombreux égards, notamment sur le plan de l'âge, de l'éducation, du statut antérieur de RT et de la profession envisagée. Ces changements étaient dans une grande mesure le résultat des modifications apportées à la grille du SCG au fil du temps, principalement la réduction importante des points accordés pour un emploi réservé. Alors que 72 % des DP d'EE admis en 2015 avaient reçu des points pour une offre d'emploi, ce pourcentage a diminué au fil du temps pour atteindre 32 % en 2016, 21 % en 2017 et 10 % en 2018.

2. Méthodologie

2.1. Questions et portée

La démarche de l'évaluation et sa portée ont été établies pendant la phase de planification de l'évaluation, en consultation avec les directions générales d'IRCC contribuant à la conception, à la gestion et à la mise en œuvre d'EE. L'évaluation a porté sur les questions du rendement du système EE pour la période de 2015 à 2018, et a été guidée par la matrice d'évaluation, qui présente les questions d'évaluation et les indicateurs de rendement pour EE (voir Annexe C). L'évaluation a été menée à l'interne par la Division de l'évaluation d'IRCC[7]. Les questions d'évaluation étaient les suivantes :

1. Dans quelle mesure les immigrants économiques sélectionnés au moyen du système EE réussissent-ils leur établissement économique?
2. Les immigrants économiques sélectionnés au moyen du système EE ont-ils un meilleur rendement que ceux qui n'ont pas été sélectionnés au moyen d'EE?
3. Dans quelle mesure le système EE a-t-il permis aux programmes économiques de répondre aux besoins régionaux et du marché du travail?
4. Quelle a été l'impact du système EE sur le profil des personnes admises dans le cadre des programmes économiques (PTQF, CEC, PTMSF, PCP)?
5. Dans quelle mesure le système EE et les programmes économiques contribuent-ils à l'atteinte des objectifs de l'initiative des Communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM)?
6. Quelle est l'impact du système EE sur les résultats et la répartition des sexes au sein du programme économique?
7. Quels ont été les impacts préliminaires d'EE sur l'efficacité, la souplesse et l'intégrité des programmes d'immigration économique?

2.2. Méthodes de collecte des données

La collecte et l'analyse de données pour cette évaluation se sont déroulées de janvier à septembre 2019, à partir de multiples sources de données qualitatives et quantitatives issues d'un large éventail de points de vue, notamment ceux d'IRCC, des PT et d'autres intervenants clés comme les employeurs et les clients. Les différentes sources de données à l'appui de l'évaluation sont décrites ci-dessous :

Analyse des données

Les données disponibles du Système mondial de gestion des cas (SMGC), y compris de l'information du SCG, et de la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM[8]) au sujet du rendement des immigrants économiques d'EE et non EE ont été analysées.

Bien qu'EE ait été lancé en 2015, environ la moitié des DP de la catégorie économique admis de 2015 à 2018 n'ont pas été sélectionnés au moyen d'EE, car ils avaient présenté leur demande avant janvier 2015 ou parce que leur demande a été traitée comme une demande de base au titre du PCP. L'évaluation a utilisé ces DP non EE comme groupe de référence aux fins d'une comparaison avec les DP d'EE. Le groupe d'EE comprenait les personnes qui ont été admises dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), de la Catégorie de l'expérience canadienne, du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) et du Programme des candidats des

[7] La rédaction des conclusions de l'évaluation et des recommandations a été effectuée avant la pandémie actuelle de COVID-19.
[8] Au moment de l'analyse, la BDIM contenait de l'information jusqu'à l'année d'imposition 2016. Ces renseignements ont été complétés par de l'information sur les salaires, ce qui a fourni des données jusqu'à l'année 2017.

provinces. Tandis que le groupe d'EE comprenait seulement des DP qui avaient l'intention d'occuper un emploi au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP, il n'y avait pas de restriction pour les catégories de la CNP pour le groupe non EE. Par conséquent, le groupe non EE inclut des DP qui avaient l'intention d'occuper des emplois à un niveau de compétence de la CNP autre que 0, A ou B, sauf indication contraire[9]. Dans tout le rapport, « DP d'EE » désigne les DP qui ont été sélectionnés au moyen d'EE, tandis que « DP non EE » désigne les DP qui ont été admis au Canada au cours de la même période (2015 à 2018), mais qui n'ont pas été sélectionnés au moyen du système EE.

La BDIM a été utilisée pour examiner les résultats économiques. Au moment de l'analyse, la BDIM contenait de l'information jusqu'à l'année d'imposition 2016. Ces renseignements ont été complétés par de l'information sur les salaires, ce qui a fourni des données jusqu'à l'année 2017. Pour la première fois, l'évaluation a été en mesure de lier les données du SCG avec les données dans la BDIM (y compris l'information sur les salaires).

De plus, IRCC a utilisé les données du Guichet-Emplois d'EDSC pour la première fois pour une évaluation; il y avait notamment de l'information sur les provinces dans laquelle les employeurs mènent leurs activités, les offres d'emploi et les types de professions ciblées. Les renseignements de ces différentes sources ont été utilisés pour fournir des profils et de l'information sur le rendement du système.

Sondage auprès des immigrants économiques

Un sondage en ligne a été mené en février 2019 auprès des DP de la catégorie économique ayant obtenu leur statut de résident permanent entre 2015 et 2018. Au total, 44 409 DP ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de réponse global de 19 %. La marge d'erreur est de ± 0,42 %, fondée sur un intervalle de confiance de 95 %.

Une grande partie de l'analyse a exclu les DP admis en 2018, car la majorité des membres de cette cohorte n'étaient pas au Canada depuis plus d'une année complète au moment du sondage. Sauf indication contraire, l'analyse s'est concentrée sur les DP admis de 2015 à 2017 (n = 27 419).

Comme dans l'approche utilisée pour analyser les données administratives, l'évaluation a aussi profité de l'existence d'un groupe de référence pouvant être comparé directement avec les DP d'EE afin de comparer les résultats.

Tous les résultats du sondage présentés dans ce rapport sont statistiquement significatifs.

Sondage auprès des employeurs

Un sondage exploratoire en ligne a été mené auprès des employeurs qui avaient un profil actif sur le site Web du Guichet-Emplois (www.guichetemplois.gc.ca/accueil) et qui cherchaient à pourvoir des postes vacants au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP en 2018. Une invitation à répondre au sondage a été envoyée à 25 233 employeurs. Au total, 4 231 employeurs ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de réponse global de 17 %.

[9] Environ 20 % des DP qui n'ont pas utilisé EE avaient l'intention d'occuper un emploi à un niveau de compétence de la CNP autre que 0, A ou B (c.-à-d. au niveau de compétence C, D ou autre de la CNP). Ces personnes ont principalement été admises dans la catégorie de base du PCP pour les DP qui n'ont pas utilisé EE, et certaines ont été admises dans le cadre du PTQF.

Examen de la documentation

Les documents pertinents sur le système EE ont été examinés afin de recueillir des données sur son contexte et d'évaluer sa pertinence. Les documents examinés comprenaient des documents gouvernementaux (p. ex. budgets, rapports sur les plans et les priorités), des documents portant sur des modifications apportées aux politiques et la gestion du système, et des documents sur le marché du travail canadien.

Entrevues

Au total, 38 entrevues ont été réalisées dans différentes directions générales d'IRCC et auprès de trois représentants provinciaux. Les entrevues ont inclus des personnes qui travaillent présentement directement avec EE ou à l'appui d'EE, et des personnes qui ont participé au lancement d'EE.

Études de cas[10]

L'évaluation a compris quatre études de cas sur quatre professions d'intérêt précises : pharmaciens, travailleurs du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), chefs et cuisiniers, et travailleurs du secteur des services d'alimentation. Les études de cas ont compris un examen des données et des documents administratifs, et une analyse des résultats du sondage auprès des immigrants économiques pour ces professions.

2.3. Limites et éléments à considérer

L'analyse comportait certaines limites qui, dans l'ensemble, n'ont pas eu d'incidence notable sur les constatations de l'évaluation :

- Étant donné que le système EE a été mis en œuvre récemment, l'évaluation consistait à déterminer son incidence sur les résultats économiques préliminaires des clients. Toutefois, le système EE a été conçu pour maximiser les résultats à long terme pour le marché du travail. Par conséquent, bien que les résultats préliminaires semblent indiquer une incidence positive sur les résultats des immigrants économiques, une analyse à long terme est toujours requise pour évaluer si le système fonctionne comme prévu.
- Depuis sa mise en place, des changements ont été apportés au SCG et pourraient avoir changé le profil des DP au Canada et leurs résultats économiques. L'évaluation a seulement examiné les résultats économiques des candidats d'EE qui ont présenté leur demande en 2015 et en 2016 au moyen de la BDIM, en raison d'un décalage de deux ans pour la disponibilité des données. Par conséquent, l'analyse économique réalisée dans le cadre de cette évaluation pourrait ne pas refléter le système EE actuel. Bien qu'il faille un certain temps pour évaluer les candidats en fonction des critères révisés du SCG et pour qu'ils soient admis en tant que RP, ce problème a été atténué au moyen du sondage auprès des immigrants économiques, qui a inclus des cohortes plus récentes.

[10] Comme les études de cas n'étaient pas considérées comme une source de données importante pour cette évaluation, les résultats des études de cas sont présentés à l'Annexe G.

- Le niveau de scolarité n'est pas un champ obligatoire dans le formulaire de demande électronique; par conséquent, ce n'est pas tous les candidats invités à présenter une demande de résidence permanente qui fournissent des informations sur leurs études. Ainsi, certains candidats peuvent choisir de ne pas amorcer le processus d'évaluation des diplômes d'études (EDE) pour faire évaluer leurs études afin d'obtenir des points du SCG. Par conséquent, le niveau de scolarité de certains candidats est inconnu, ce qui limite la capacité d'examiner pleinement l'incidence de la scolarité sur les résultats économiques. De même, les champs relatifs au capital humain du conjoint ne sont pas obligatoires, à moins qu'un candidat souhaite obtenir des points du SCG pour le conjoint accompagnateur. Par conséquent, certaines caractéristiques du conjoint ne seront pas évaluées, ce qui limite la capacité d'examiner pleinement l'incidence des caractéristiques du conjoint sur le revenu du DP et sur le revenu du conjoint.
- Bien que les résultats du sondage auprès des employeurs puissent servir d'indication quant à l'expérience des employeurs avec le Guichet-Emplois, ce sondage était de nature exploratoire. Par conséquent, les résultats du sondage ne sont pas censés être représentatifs de tous les employeurs canadiens qui ont utilisé le Guichet-Emplois.

Dans l'ensemble, la conception de l'évaluation reposait sur de nombreuses méthodologies qualitatives et quantitatives. Les différentes sources de données étaient complémentaires, atténuant les lacunes sur le plan de l'information et, de manière générale, les résultats convergeaient vers des constatations communes. La triangulation des multiples sources de données et les stratégies d'atténuation appliquées à la présente évaluation sont jugées suffisantes pour garantir que les constatations sont fiables et peuvent être utilisées en toute confiance.

3. Résultats économiques préliminaires

Cette section présente les résultats économiques préliminaires des DP d'EE sur le plan de la participation au marché du travail, du revenu d'emploi et du type d'emploi.

Alors que les données de la BDIM fournissent de l'information sur tous les déclarants de revenus admis au cours des deux premières années suivant le lancement d'EE, jusqu'à un an après leur admission, le sondage auprès des immigrants économiques fournit les résultats pour les DP admis de 2015 à 2017.

Dans toute cette section, les résultats des DP d'EE sont comparés aux résultats des DP non EE qui ont été admis au cours de la même période pour déterminer l'impact d'EE sur les résultats économiques préliminaires des immigrants.

Comme cela sera démontré dans toute la section 3, la vaste majorité des DP d'EE se sont établis économiquement. De plus, les résultats économiques des candidats ayant utilisé EE surpassent ceux des candidats non EE qui ont été admis au cours de la même période, tant pour l'incidence d'emploi que pour la qualité d'emploi[11].

L'évaluation a aussi examiné les résultats économiques préliminaires des conjoints des DP sélectionnés au moyen d'EE, puis comparé ces résultats à ceux des conjoints des DP qui n'ont pas été sélectionnés au moyen d'EE.

3.1. Participation au marché du travail

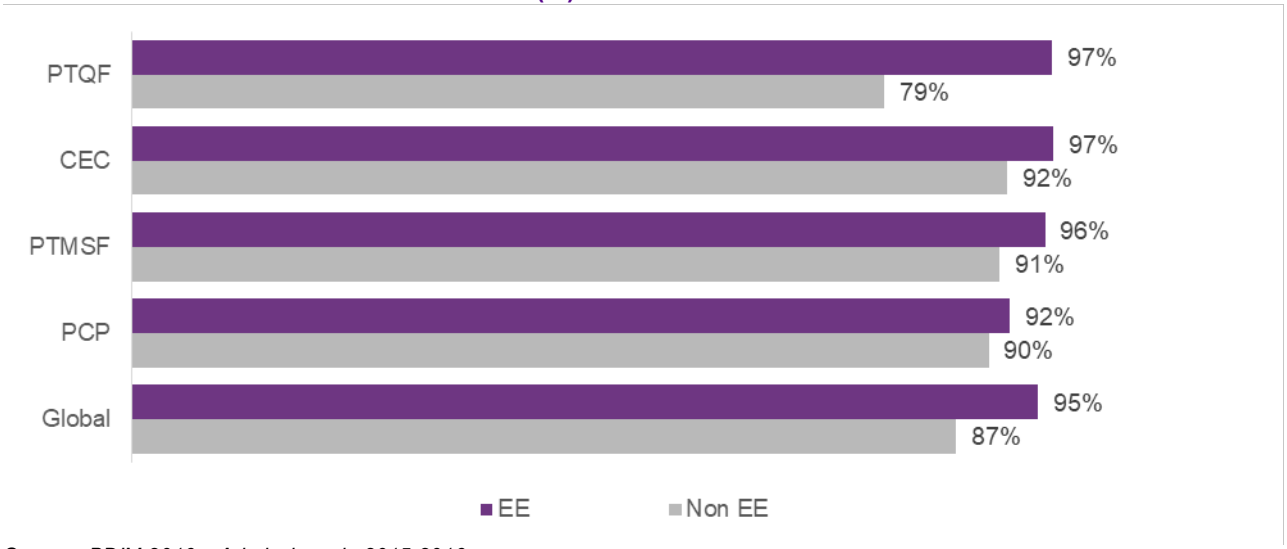
Constatation : Presque tous les demandeurs principaux ayant utilisé Entrée express avaient un emploi au cours de leurs premières années en tant que résidents permanents. De plus, l'incidence en emploi des demandeurs principaux d'Entrée express a dépassé celui des demandeurs principaux non Entrée express, et la plus grande différence entre les deux groupes se trouvait dans la catégorie des travailleurs qualifiés du volet fédéral.

Les données de la BDIM démontrent que la majorité des candidats d'EE et des candidats non EE avaient trouvé un emploi au cours de l'année de leur admission au Canada en tant que RP (92 % des DP d'EE et 81 % des DP non EE). Ce pourcentage augmente davantage pour la première année après leur admission (95 % des DP d'EE et 87 % des DP non EE).

L'incidence en emploi des DP d'EE est supérieur à celui des DP qui non EE. Pour l'année d'admission, il y avait une différence de 11 % entre les DP d'EE et les DP non EE. Il y a toujours un écart entre l'incidence en emploi des DP d'EE et l'incidence en emploi des DP non EE un an après leur admission, mais cet écart diminue légèrement (9 %).

[11] Pour cette comparaison, le groupe non EE inclut les candidats du PCP qui avaient l'intention d'occuper un emploi au niveau de compétence C ou D de la CNP. Les DP sélectionnés au moyen d'EE sont admis en raison de leur intention d'occuper un emploi au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP.

Figure 1 : L'incidence de revenu d'emploi un an après l'admission par catégorie d'immigration – Admissions de 2015 et 2016 (%)



Source : BDIM 2016 – Admissions de 2015-2016

Lorsque l'on compare les résultats pour les différentes catégories d'immigration et les différents systèmes de sélection pour l'immigration, pour toutes les catégories d'immigration, les DP d'EE avaient toujours une incidence en emploi supérieure à celle des DP non EE un an après leur admission (voir la figure 1). De plus, les DP d'EE admis dans le cadre de la CEC et du PTQF avaient l'incidence en emploi la plus élevée, suivis de près par les DP admis dans le cadre du PTMSF. Le plus grand écart observé entre les DP d'EE et les DP non EE un an après leur admission a été observé pour les TQF (97 % et 79 %, respectivement).

3.2. Expérience professionnelle

Constatation : Généralement, les candidats d'Entrée express occupent des emplois plus spécialisés que les candidats non Entrée express, et ils sont plus nombreux à déclarer travailler dans leur profession principale et occuper un emploi qui correspond à leurs compétences et à leur expérience.

3.2.1. Premier emploi après l'obtention du statut de résident permanent

Les résultats du sondage auprès des DP de la catégorie économique, qui sont étroitement alignés avec les résultats pour l'incidence en emploi dans la BDIM, démontrent que presque tous les répondants d'EE (91 %) et non EE (89 %) ont eu un travail (en tant que salarié ou travailleur autonome) depuis l'obtention de leur statut de résident permanent du Canada.

Type de compétence

Le tableau 1 présente les trois secteurs les plus courants (type de compétence selon la CNP) pour le premier emploi des répondants d'EE et des répondants non EE. Environ le tiers (34 %) des répondants d'EE ont occupé leur premier emploi dans le secteur des sciences naturelles et appliquées et des domaines apparentés, et 22 % travaillaient dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration. Ces deux secteurs étaient aussi les plus courants pour le premier emploi au Canada en tant que RP des répondants non EE (23 % et 18 % respectivement), mais ces derniers étaient moins nombreux que les répondants d'EE à travailler dans ces secteurs. Loin derrière en troisième place venait le secteur de la santé, avec 4 % des répondants d'EE et 5 % des répondants non EE qui ont occupé leur premier emploi dans ce secteur.

Tableau 1 : Types d'emploi des répondants d'Entrée express et des répondants non Entrée express – Premier emploi après l'obtention du statut de résident permanent

Type de compétence (premier chiffre du code de la CNP)	Description du type de compétence	EE	Non EE
1	Affaires, finances et administration	22 %	18 %
2	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	34 %	23 %
3	Secteur de la santé	4 %	5 %

Source : Sondage auprès des immigrants économiques (2019)

Niveau de compétence

En ce qui concerne le niveau de compétence requis pour leur premier emploi en tant que RP, les répondants d'EE occupaient surtout des emplois qui requièrent des études universitaires (niveau de compétence A de la CNP – 43 %). Bon nombre d'entre eux occupaient aussi des emplois qui requièrent normalement des études collégiales ou une formation en apprentissage (niveau de compétence B de la CNP – 28 %) ou des postes de gestion (niveau de compétence 0 de la CNP – 11 %). Globalement, 82 % des répondants d'EE occupaient un emploi aux niveaux de compétence 0, A et B de la CNP. Ils étaient cependant moins nombreux à occuper un emploi qui requiert normalement un diplôme d'études secondaires ou une formation professionnelle/formation en cours d'emploi (niveau de compétence C – 11 % et D – 2 %). En comparaison, les répondants non EE étaient plus répartis dans les différents niveaux de compétence (0 – 11 %, A – 27 %, B – 28 %, C – 22 % et D – 8 %), et ils ont été moins nombreux à avoir un premier emploi au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP (66 %).

Professions

Les dix professions les plus courantes rapportées par les répondants d'EE et les répondants non EE sont présentées dans le tableau 2 ci-dessous. Les professions les plus courantes chez les répondants d'EE étaient ingénieurs et concepteurs en logiciels (8 %) et analystes et consultants en informatique (5 %). Même si ces professions étaient aussi parmi les plus courantes chez les répondants non EE, ces derniers ont été moins nombreux à avoir déclaré travailler dans ces professions pour leur premier emploi au Canada. Seulement une profession pour les répondants d'EE était à un niveau de compétence de la CNP inférieur à 0, A ou B (c. à d. vendeurs dans un commerce de détail au niveau de compétence C de la CNP, qui représente 2 % des premiers emplois des répondants d'EE), tandis que trois des dix principales professions des répondants non EE étaient au niveau de compétence C ou D de la CNP (c. à d. vendeurs dans un commerce de détail et conducteurs de camions de transport au niveau de compétence C de la CNP, et serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel connexe au niveau de compétence D de la CNP, qui représentent ensemble 8 % des premiers emplois des répondants non EE).

Tableau 2 : 10 principaux emplois des répondants d'Entrée express et des répondants non Entrée express – Premier emploi après l'obtention du statut de résident permanent

CNP (EE)	Profession (EE)	%	CNP (non EE)	Profession (non EE)	%
0	Gestionnaires des systèmes informatiques	2 %	0	Directeurs de services d'alimentation et propriétaires de restaurants	2 %
A	Ingénieurs et concepteurs en logiciels	8 %	0	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placement	2 %
A	Analystes et consultants en informatique	5 %	A	Ingénieurs et concepteurs en logiciels	4 %
A	Assistants d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	2 %	A	Analystes et consultants en informatique	3 %
A	Vérificateurs financiers et comptables	2 %	A	Assistants d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	2 %
A	Professeurs et chargés de cours au niveau universitaire	2 %	B	Superviseurs des services alimentaires	2 %
A	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	2 %	B	Cuisiniers	2 %
B	Cuisiniers	2 %	C	Vendeurs – commerce de détail	3 %
B	Superviseurs des services alimentaires	2 %	C	Conducteurs de camions de transport	2 %
C	Vendeurs – commerce de détail	2 %	D	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel connexe	3 %
0	Autres professions	10 %	**0**	Autres professions	7 %
A et B	Autres professions	47 %	**A et B**	Autres professions	43 %
C et D	Autres professions	11 %	**C et D**	Autres professions	22 %

Source : Sondage auprès des immigrants économiques (2019).

3.2.2. Emploi au moment du sondage

Plus du tiers des répondants au sondage ont déclaré ne plus occuper leur premier emploi et avoir un emploi différent au moment du sondage (en février 2019). La majorité des répondants d'EE (86 %) et des répondants non EE (82 %) ont déclaré qu'ils travaillaient au moment du sondage. Parmi les répondants d'EE qui travaillaient au moment du sondage, la majorité (83 %) a déclaré travailler dans sa profession principale[12].

Les principales professions et les principaux types et niveaux de compétence pour les emplois occupés par les DP au moment du sondage étaient similaires à ceux du premier emploi, tant pour les répondants d'EE que pour les répondants non EE. De plus, presque la moitié des répondants d'EE (48 %) et un tiers des répondants non EE (35 %) avaient un emploi dans la profession qu'ils désiraient exercer au moment du sondage. De plus, la majorité des répondants d'EE (81 %) et des répondants non EE (74 %) ont déclaré que leur emploi actuel répond aux attentes qu'ils avaient avant d'obtenir le statut de RP, ou les dépasse. Finalement, plus de répondants d'EE jugeaient que leur emploi actuel correspond à leurs études, leurs compétences et leur expérience comparativement aux répondants non EE (77 % et 67 % respectivement). Plus précisément, 55 % des répondants d'EE et 45 % des répondants non EE jugeaient que leur emploi actuel correspond dans une grande mesure à leurs études, leurs compétences et leur expérience.

[12] La profession principale signifie l'emploi dans lequel les DP avaient de l'expérience (acquise au cours des 10 dernières années) et sur lequel ils ont fondé leur demande d'immigration.

3.2.3. Avancement professionnel

Constatation : Les demandeurs principaux d'Entrée express et les demandeurs principaux non Entrée express ont rapporté avoir connu de l'avancement professionnel à la fois sur le plan du type d'emploi occupé et sur le plan du revenu d'emploi. Bien que les demandeurs principaux non Entrée express étaient plus nombreux à déclarer avoir cheminé dans leur carrière, leurs premiers emplois étaient généralement des emplois moins spécialisés.

Comme mentionné ci-dessus, plus du tiers des répondants au sondage ont déclaré ne plus occuper leur premier emploi et avoir un emploi différent au moment du sondage. Lorsque l'on compare le groupe d'EE au groupe non EE, les répondants non EE ont été plus nombreux (41 %) que les répondants d'EE (36 %) à déclarer avoir changé d'emploi.

Avancement professionnel

Dans la plupart des cas, les changements d'emploi ont entraîné des résultats positifs chez les répondants d'EE et les répondants non EE. En ce qui concerne les changements d'emploi, les résultats du sondage démontrent que:

- les répondants d'EE étaient plus nombreux (60 %) que les répondants non EE (49 %) à déclarer avoir changé d'emploi au même niveau de compétence de la CNP;
- les répondants non EE étaient plus nombreux (34 %) que les répondants d'EE (24 %) à déclarer avoir changé d'emploi pour un emploi à un niveau de compétence de la CNP plus élevé.

Alors que les répondants non EE étaient plus nombreux à avoir rapporté un avancement sur le plan de la profession, il convient de noter que près d'un tiers des répondants non EE (30 %) qui ont changé d'emploi exerçaient une profession moins spécialisée (niveaux de compétence C et D de la CNP), comparativement à 13 % des répondants d'EE. Par conséquent, les répondants non EE qui exerçaient des professions moins spécialisées avaient plus d'occasions d'avancement professionnel.

De plus, sur le plan du revenu d'emploi, la vaste majorité des répondants d'EE (83 %) et des répondants non EE (85 %) ont déclaré que leur revenu d'emploi avait augmenté, si l'on compare leur revenu d'emploi pour leur premier emploi et leur revenu d'emploi au moment du sondage.

Raisons du changement d'emploi et difficultés

En ce qui concerne les raisons du changement d'emploi, les répondants d'EE et les répondants non EE ont fourni des raisons similaires pour la recherche d'un nouveau poste. Les raisons les plus courantes fournies par les répondants sont les suivantes :

- Meilleur salaire et meilleurs avantages sociaux (69 % des répondants d'EE et des répondants non EE);
- Meilleures possibilités d'avancement, de promotion ou de perfectionnement (63 % des répondants d'EE et 57 % des répondants non EE);
- Meilleur horaire de travail (36 % des répondants d'EE et 38 % des répondants non EE);
- Pour trouver un emploi dans le domaine de spécialisation (36 % des répondants d'EE et 38 % des répondants non EE).

Bien que les données de la BDIM et du sondage démontrent des résultats positifs sur le plan de l'emploi, les répondants d'EE et les répondants non EE ont nommé diverses difficultés auxquelles ils ont été confrontés pour trouver un emploi au Canada depuis qu'ils ont obtenu leur statut de résident permanent. Les résultats du sondage démontrent que :

- Les répondants non EE étaient plus nombreux (38 %) que les répondants d'EE (31 %) à nommer « le manque d'expérience de travail au Canada » comme difficulté pour trouver un emploi au Canada;
- Près d'un quart des répondants non EE (22 %) ont déclaré avoir éprouvé des difficultés relativement à l'évaluation et à la reconnaissance de leurs diplômes, comparativement à 14 % des répondants d'EE;
- Environ le quart des répondants d'EE et des répondants non EE ont aussi déclaré avoir éprouvé des difficultés relativement à l'accès aux réseaux professionnels, et que les possibilités d'emploi dans leur domaine étaient limitées.

3.3. Revenu d'emploi moyen

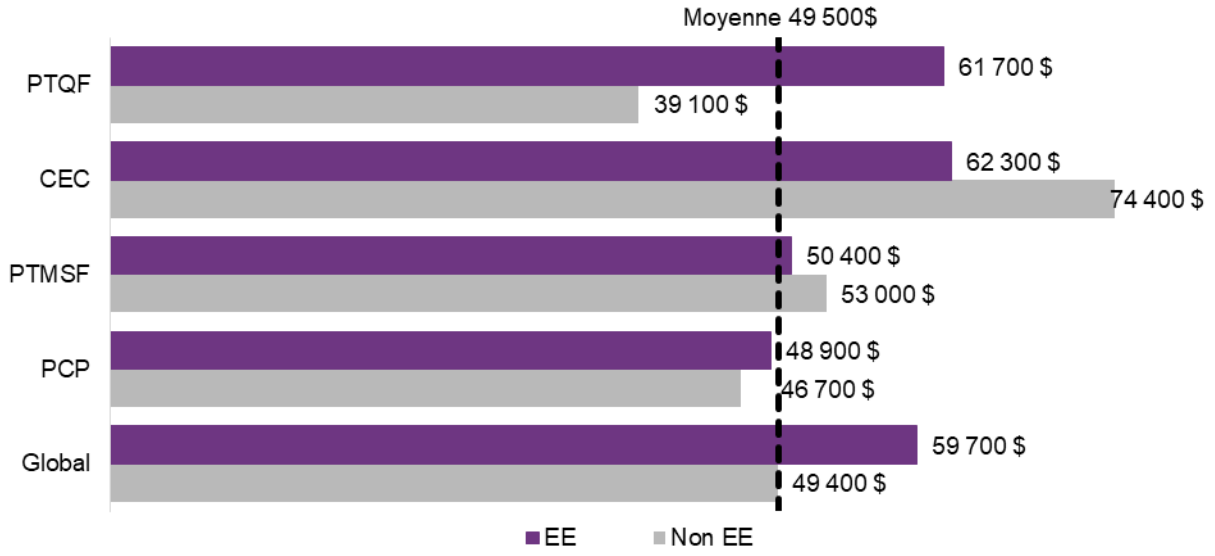
Constatation : Globalement, les demandeurs principaux d'Entrée express ont un revenu d'emploi moyen supérieur aux demandeurs principaux non Entrée express. En comparaison avec les demandeurs principaux non EE, les DP d'EE dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) et du Programme des candidats des provinces avaient un revenu d'emploi plus élevé, tandis que ceux de la Catégorie de l'expérience canadienne et du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) avaient un revenu d'emploi plus bas.

3.3.1. Revenu d'emploi

L'analyse des données de la BDIM démontre que, globalement, les DP d'EE avaient un revenu d'emploi supérieur à celui des DP non EE, pour l'année d'admission et la première année complète après l'admission. Un an après l'admission, les DP d'EE gagnaient en moyenne 59 700 $, soit 10 300 $ ou 20 % de plus que le revenu d'emploi moyen des DP non EE (voir la figure 2). De plus, les DP d'EE avaient un revenu moyen supérieur de 10 200 $ au revenu moyen des personnes nées au Canada (c. à d. citoyens canadiens de naissance[13]).

[13] Bien que cela puisse être un indicateur du rendement économique des DP ayant utilisé EE, ce groupe de comparaison n'est pas parfait, car les personnes nées au Canada incluent des personnes qui ont été formées et qui travaillent dans différentes professions, notamment à des niveaux de compétence plus bas (p. ex. niveaux de compétence C et D de la CNP), tandis que les membres du groupe EE sont plus qualifiés et ont été sélectionnés en raison de leur intention de travailler dans des professions hautement spécialisées. De plus, le groupe non EE profite des réseaux sociaux établis au Canada et d'une meilleure connaissance du contexte canadien, et bon nombre d'entre eux ne sont pas des nouveaux venus sur le marché du travail du Canada.

Figure 2 : Revenu d'emploi moyen un an après l'admission, par catégorie d'immigration – Admissions de 2015 et 2016



Source : (1) BDIM 2016 – Admissions de 2015-2016, et (2) Statistique Canada, Recensement de la population, 2016. Document n° 98-400-X2016205 du catalogue de Statistique Canada.

Alors que les TQF et les candidats des provinces d'EE ont déclaré un revenu moyen supérieur à celui de leurs homologues non EE un an après leur admission, les DP d'EE admis dans le cadre de la CEC et du PTMSF ont rapporté un revenu d'emploi moyen inférieur à celui de leurs homologues non EE un an après leur admission; les principales différences ont été rapportées dans les catégories des TQF et de la CEC[14]. Bien que les DP d'EE admis dans le cadre de la CEC et du PTMSF ont gagné moins que leurs homologues non EE, quand des analyses de régression multivariées ont été effectuées (voir la section 3.3.2), aucune différence statistique dans les revenus des deux groupes ne persistait. Cela signifie que les différences dans les revenus du groupe EE et du groupe non EE étaient attribuables aux différences dans le profil des deux groupes, par exemple les différences sur le plan de la profession envisagée (niveau et type de compétence), de l'âge, du sexe, de la scolarité, etc.

3.3.2. Efficacité du Système de classement global

Pour avoir une meilleure compréhension de l'impact du système EE et des éléments du SCG sur les résultats économiques préliminaires, des analyses de régression sur les revenus d'emploi ont été effectuées[15]; Ces analyses s'appuyaient sur les données sur les salaires et traitements de la BDIM et sur le sondage auprès des immigrants économiques.

Constatation : Le système Entrée express est un mécanisme de sélection efficace; les personnes sélectionnées par ce système ont globalement un meilleur rendement économique au Canada à court terme que les personnes qui ne sont pas sélectionnées par ce système.

[14] Comme indiqué à la section 1.2, des IM ont été émises relativement aux plafonds et aux exclusions pour des professions précises avant l'introduction d'EE, ce qui a un impact sur le profil des professions des deux groupes.

[15] Aux fins de l'analyse de la régression, les DP non EE qui avaient l'intention d'occuper un emploi au niveau de compétence C ou D de la CNP ont été exclus.

3.3.2.1. Efficacité d'Entrée express comme mécanisme de filtrage

Une analyse de régression a été effectuée sans contrôle pour les caractéristiques des DP du groupe EE et du groupe non EE[16] pour voir s'il y avait une différence dans leurs revenus à court terme. Reconnaissant que le SCG a été conçu pour maximiser les résultats à long terme, les résultats à court terme ont démontré que le revenu des DP d'EE admis en 2015 et 2016 était supérieur d'environ 20 % en 2017 au revenu des DP non EE admis au cours de la même période (voir le tableau 16 de l'Annexe D pour tous les résultats de l'analyse de régression).

Après avoir contrôlé pour différentes caractéristiques sociodémographiques et de capital humain, la différence de revenu entre le groupe d'EE et le groupe non EE a diminué, pour obtenir une différence de revenu de 8 % entre les deux groupes. La majeure partie de cette réduction peut être attribuable au revenu antérieur en tant que RT, suivi de loin par le pays de citoyenneté (voir le tableau 17[17] de l'Annexe D). Parmi les autres facteurs pouvant expliquer cette réduction, il y a la différence dans les professions envisagées (niveau et type de compétence), le pourcentage de demandeurs dont l'anglais ou le français est la langue maternelle, et le niveau de scolarité. Autrement dit, ces résultats démontrent que le système sélectionne des personnes qui ont un profil différent, ce qui contribue à un rendement économique accru.

Des analyses de régression supplémentaires ont été effectuées pour voir si les différences dans les revenus du groupe d'EE et du groupe non EE étaient similaires dans les quatre catégories d'immigration. Les résultats ont démontré que le revenu plus élevé des TQF et des candidats des provinces d'EE par rapport à celui de leurs homologues non EE persistait même après avoir contrôlé pour d'autres caractéristiques. De plus, les résultats ont démontré que le revenu inférieur des DP d'EE admis dans le cadre de la CEC et du PTMSF par rapport à celui des DP non EE pouvait être expliqué par les caractéristiques incluses dans l'analyse (p. ex. scolarité, profession envisagée, expérience antérieure en tant que RT, âge, sexe) [voir le tableau 18 de l'Annexe D].

Constatation : Lorsque l'on a examiné seulement les DP sélectionnés au moyen d'Entrée express, il s'est avéré que certains éléments autres que le Système de classement global étaient essentiels pour prédire le revenu à court terme, tandis que le Système de classement global avait une incidence limitée, possiblement parce que le système avait déjà sélectionné des personnes au capital humain élevé.

3.3.2.2. Impact du Système de classement global sur les résultats économiques à court terme

Des analyses de régression ont aussi été effectuées en utilisant l'information sur les salaires et traitements de 2017 pour les DP d'EE admis en 2015 et en 2016 afin de mieux comprendre l'efficacité du SCG pour déterminer les résultats économiques préliminaires. Comme certains éléments du SCG ont été modifiés ou ajoutés à la fin de 2016 et en juin 2017, d'autres analyses ont été effectuées pour évaluer l'impact de ces changements en utilisant le sondage auprès des DP de la catégorie économique qui a été mené en février 2019.

[16] La raison pour laquelle les caractéristiques n'ont pas été contrôlées est qu'un des principaux objectifs du système EE était de sélectionner des immigrants avec des caractéristiques observables différentes de ceux qui seraient sélectionnés dans le cadre du régime politique précédent. Si l'évaluation contrôlait l'analyse de régression pour ces caractéristiques observées, cela éliminerait cette source de différence possible dans les résultats des immigrants.

[17] En suivant la méthode décrite par Hou (2014), une décomposition des effets a été effectuée pour mieux comprendre les raisons de la différence de revenu entre le groupe d'EE et le groupe non EE, en utilisant des coefficients de régression et des moyennes pour les deux groupes.

Salaires en 2017

Grille du Système de classement global

Lorsque l'on utilise seulement le SCG, les régressions sur le revenu d'emploi en 2017 ont démontré que tous les éléments des caractéristiques associées au capital humain de base du SCG ont une incidence sur le revenu d'emploi des DP d'EE, à l'exception de la maîtrise d'une deuxième langue officielle (voir le tableau 19 de l'Annexe D, modèle 1). D'autres éléments, comme les points pour la transférabilité des compétences et les points pour les offres d'emploi réservé, ont aussi un impact positif sur le revenu. Alors que la présence d'un conjoint accompagnateur avait également un impact positif sur le revenu d'emploi, certaines caractéristiques du conjoint diminuaient cet effet[18].

Facteurs prédictifs du revenu – au-delà de la grille du Système de classement global

D'autres analyses ont été effectuées pour mieux comprendre les facteurs prédictifs du revenu autres que les éléments inclus dans le SCG. Des éléments comme le revenu antérieur en tant que RT ont été introduits dans l'analyse, car ils pourraient prédire le revenu après la migration. Dans le cas du revenu antérieur en tant que RT, la recherche suggère que le revenu avant l'immigration est un bon indicateur de la « valeur marchande réalisée » du capital humain d'un immigrant (Hou et Picot, 2014; Hou et Bonikowska, 2018). De plus, le revenu en tant que RT est au moins partiellement le reflet de certains aspects du capital humain, qui comprennent notamment la scolarité et l'expérience de travail, mais aussi d'autres caractéristiques associées au capital humain (p. ex. maîtrise d'habiletés spécifiques, compétences linguistiques, capacité d'apprentissage), ce qui va dans le sens du principe sous-jacent du SCG. D'autres éléments comme le niveau de compétence selon la CNP et le type de compétence pour la profession envisagée, le sexe, le pays de citoyenneté, l'année d'admission et la province de destination prévue ont également été introduits dans l'analyse.

Les résultats de la régression suggèrent que de nombreuses caractéristiques du SCG ont un impact sur le revenu à court terme des DP d'EE. Cependant, après avoir contrôlé d'autres caractéristiques sociodémographiques, ces effets diminuent ou disparaissent (voir le tableau 19 de l'Annexe D, modèle 2). Ces facteurs comprennent notamment l'âge, la scolarité, l'expérience de travail au Canada, les facteurs liés à la transférabilité des compétences et, dans une moindre mesure, la maîtrise des langues officielles et les offres d'emploi réservé. Plus précisément, en supposant les autres facteurs constants, on obtient les résultats suivants :

- La caractéristique du SCG qui a eu le plus d'impact sur le revenu était la maîtrise d'une première langue officielle. Comparativement aux DP qualifiés au NCLC 10 ou plus, ceux qualifiés au NCLC 4 ou 5 avaient un revenu inférieur de 22 %, et ceux qualifiés au NCLC 9 avaient un revenu inférieur de 5 %.
- Les années d'expérience de travail au Canada avaient un impact limité sur le revenu une fois que l'information fournie sur le revenu antérieur au Canada et la profession envisagée était introduite. Lorsqu'elle était significative, l'expérience de travail au Canada avait un impact négatif sur le revenu, car la majeure partie des avantages associés au statut de RT antérieur étaient déjà pris en compte en contrôlant le revenu antérieur en tant que RT.
- Le fait d'avoir une offre d'emploi réservé était associé à un revenu plus élevé de 10 %.
- L'âge avait un impact sur le revenu pour les personnes de 45 ans et plus, qui avaient un revenu plus élevé de 7 % par rapport à ceux âgés de 20 à 29 ans.

[18] Comme ce champ n'est pas obligatoire, certains DP peuvent ne pas avoir reçu de points pour les caractéristiques associées au capital humain de leur conjoint accompagnateur, même s'ils ont un conjoint accompagnateur, s'ils n'ont pas fourni de preuves à l'appui. Par conséquent, il faut interpréter avec prudence l'impact des caractéristiques du conjoint accompagnateur sur le revenu.

- La présence d'un conjoint accompagnateur avait un impact positif sur le revenu d'emploi. Toutefois, certaines caractéristiques du conjoint accompagnateur (p. ex. certains niveaux de scolarité et d'expérience de travail au Canada du conjoint) avaient un impact négatif sur le revenu d'emploi, tandis que d'autres n'avaient pas d'impact significatif (p. ex. certains niveaux de scolarité et de maîtrise d'une langue officielle du conjoint).
- Le seul élément lié à la transférabilité des compétences qui avait un impact significatif sur le revenu était le fait d'avoir de l'expérience de travail à l'étranger et au Canada, qui est lié à un revenu plus élevé.

La majorité des différences dans le revenu sont expliquées par d'autres caractéristiques sociodémographiques que les caractéristiques du SCG, y compris le revenu antérieur en tant que RT au Canada, le type de compétence selon la CNP et le niveau de compétence pour la profession envisagée, le sexe, le pays de citoyenneté et l'année d'admission. La caractéristique qui avait le plus d'impact sur le revenu était le revenu des DP en tant que RT. À l'exception de ceux qui gagnaient 24 999 $ ou moins, le revenu en tant que RP augmentait en fonction du revenu gagné en tant que RT[19]. Ceux qui gagnaient entre 25 000 $ et 49 999 $ avaient un revenu plus élevé de 20 % que ceux qui n'avaient pas travaillé au Canada en tant que RT, tandis que ceux qui gagnaient 100 000 $ ou plus en tant que RT avaient un revenu plus élevé de 116 %.

D'autres analyses pour comprendre quelles caractéristiques permettent de prédire le mieux le revenu des DP d'EE ont démontré que le revenu en tant que RT était le principal prédicteur du revenu des DP d'EE (voir le tableau 20 de l'annexe D). Toutefois, la capacité de prédiction du SCG était modeste[20]. L'importance limitée du SCG dans l'explication des différences de revenu des DP d'EE peut être partiellement attribuable au fait que le SCG sélectionne des candidats au capital humain élevé, ce qui crée une homogénéité au sein du groupe EE. Ces résultats ne doivent pas être interprétés de manière négative, puisqu'il a été démontré que le système réussit à sélectionner des candidats avec des caractéristiques favorables à la réussite économique à court terme sur le marché du travail du Canada.

Changements au Système de classement global et résultats économiques préliminaires – Revenus en 2019

Au moment de l'analyse, les données disponibles dans la BDIM et son module sur les salaires et traitements ne comprenaient pas les données pour la cohorte d'immigrants admis la plus récente. L'analyse ne pouvait donc pas se pencher sur l'incidence des changements apportés au SCG à la fin de 2016 et en 2017. Par conséquent, le sondage auprès des immigrants économiques a complété les données de la BDIM et a permis d'examiner l'impact de la réduction des points pour un emploi réservé, et de l'introduction de points pour les études au Canada, la maîtrise du français et le fait d'avoir des frères ou des sœurs au Canada[21].

Les résultats de cette analyse sont conformes aux constatations de l'analyse de l'information sur les salaires présentée ci-dessus (voir le tableau 21 de l'annexe D[22]). Des effets similaires ont été

---

[19] Modéliser ces données en tant que variable nominale a permis de comparer les résultats des personnes qui n'ont pas travaillé au Canada en tant que RT aux les résultats des personnes qui ont travaillé au Canada en tant que RT, et d'évaluer l'impact des différents niveaux de revenu sans présumer qu'une relation linéaire existe.

[20] C.-à-d. que le SCG a expliqué 0,9 % des différences de revenu d'emploi pour les DP ayant utilisé EE en 2017.

[21] Aux fins de l'analyse de régression, tous les répondants au sondage (y compris la cohorte de 2018) ont été pris en compte dans l'analyse afin d'inclure le plus de DP possible qui ont été évalués au moyen de la grille du SCG révisée.

[22] La proportion de variance dans les revenus expliquée par le modèle qui inclut seulement l'information du SCG était relativement modeste (13 %). De même, l'analyse de la BDIM a expliqué 17 % de la variance dans les revenus d'emploi dans le modèle qui contient seulement l'information du SCG. Cela indique qu'en plus des caractéristiques du SCG, d'autres caractéristiques pourraient expliquer le rendement économique des DP. La proportion de la variance expliquée a augmenté à 24 % pour les données du sondage quand d'autres caractéristiques sociodémographiques ont été ajoutées.

constatés pour l'âge, la maîtrise de la première langue officielle, l'expérience de travail au Canada et les facteurs liés à la transférabilité des compétences.

De même, le fait d'avoir une offre d'emploi réservé avait également un impact positif sur le revenu. Les candidats admis après la réduction des points attribués pour un emploi réservé qui avaient une offre d'emploi pour une profession au niveau 00 de la CNP avaient le plus grand avantage, avec un revenu supérieur de 60 % à celui des candidats qui n'avaient pas d'offre d'emploi. Les candidats qui ont été admis après les changements aux points attribués pour un emploi réservé et qui ont reçu une offre d'emploi dans une profession à un niveau de capacité de la CNP autre que 00 avaient un avantage moins important, avec un revenu plus élevé de 21 % que celui des candidats qui n'avaient pas d'offre d'emploi réservé. Les candidats qui ont été admis avant que des changements soient apportés aux points pour une offre d'emploi réservé avaient un revenu plus élevé de 30 % que celui des candidats qui n'avaient pas d'offre d'emploi réservé, ce qui suggère une diversité dans le profil de la CNP de ceux qui ont reçu des points pour une offre d'emploi réservé.

Alors que les études au Canada avaient un impact positif sur le revenu et que les frères et sœurs au Canada avaient un impact négatif sur le revenu, quand seulement les caractéristiques du SCG étaient incluses dans le modèle de régression, cet impact disparaissait après l'introduction d'autres caractéristiques sociodémographiques. Les points pour les immigrants d'expression française avaient un impact négatif significatif, avec une réduction du revenu de 13 %. Finalement, une désignation par une province ou un territoire avait un impact positif sur le revenu, avec une augmentation du revenu de 3 %. En résumé, l'analyse de la situation en matière d'emploi au moment du sondage fournit une indication préliminaire que les changements apportés au SCG ont eu un impact sur les revenus.

3.4. Résultats sur le marché du travail – Conjoints des DP d'Entrée express

Les données de la BDIM démontrent que la majorité des conjoints des DP d'EE travaillaient au Canada un an après leur admission, et qu'ils étaient plus nombreux à travailler que les conjoints des DP qui n'ont pas été sélectionnés au moyen d'EE (75 % des conjoints des DP d'EE et 65 % des conjoints des DP non EE). De plus, les conjoints des DP d'EE gagnaient en moyenne 32 300 $, soit 4 300 $ de plus que les conjoints des DP non EE (voir la figure).

Figure 3 : Incidence de revenu d'emploi (a) et revenu d'emploi moyen (b) des conjoints des DP d'Entrée express et des DP non Entrée express

Source : BDIM 2016 – Admissions de 2015-2016

4. Capacité d'Entrée express de répondre aux besoins du marché du travail

Cette section présente les conclusions sur la capacité d'EE de répondre aux besoins du marché du travail du Canada. Les indicateurs de rendement clés sont notamment les suivants : le délai moyen pour obtenir un emploi, l'utilisation des offres d'emploi réservé et la perception des employeurs de la capacité d'EE de répondre à leurs besoins.

Constatation : Entrée express répond aux besoins du marché du travail, c'est-à-dire que les candidats d'Entrée express trouvent un emploi rapidement et répondent aux besoins précis des employeurs grâce à des offres d'emploi.

4.1. Capacité d'obtenir un emploi rapidement et utilisation des offres d'emploi réservé

Comme indiqué à la section 3.2.1, 90 % des répondants au sondage avaient obtenu un premier emploi au Canada depuis l'obtention de leur statut de résident permanent. Les répondants d'EE ont trouvé un emploi deux fois plus rapidement que les répondants non EE : il a fallu en moyenne 1,4 mois pour les répondants d'EE pour obtenir cet emploi, alors qu'il a fallu en moyenne 3 mois pour les répondants non Entrée express. De plus, les trois quarts (76 %) des répondants d'EE avaient déjà cet emploi au cours du premier mois suivant l'obtention de leur statut de résident permanent, comparativement à 66 % pour les répondants non EE. Aussi, 66 % des répondants d'EE ont déclaré qu'ils avaient commencé à travailler à leur premier emploi avant d'obtenir leur statut de RP, comparativement à 54 % des répondants non EE.

De plus, environ 22 % des répondants d'EE ont reçu des points pour une offre d'emploi réservé. Parmi les répondants qui ont eu une offre d'emploi réservé et qui ont déclaré qu'ils travaillaient depuis l'obtention de leur statut de résident permanent, 86 % ont déclaré toujours avoir le même employeur qui leur avait offert une offre d'emploi pour appuyer leur demande de résidence permanente.

4.2. Besoins des employeurs et expérience des employeurs avec le système Entrée express

4.2.1. Besoins des employeurs

Dans le cadre de l'évaluation, un sondage a été mené auprès des employeurs avec des comptes du Guichet-Emplois qui cherchaient à pourvoir des postes vacants au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP, pour recueillir leurs points de vue sur leurs besoins de main-d'œuvre et sur leur expérience avec l'immigration comme outil possible pour répondre à ces besoins[23].

Les résultats du sondage indiquent que les employeurs qui ont répondu au sondage ont connu différentes difficultés liées à la main-d'œuvre; les difficultés les plus courantes étaient la pénurie de compétences (c.-à-d. l'incapacité de trouver des travailleurs avec les capacités, les études ou les diplômes requis) [71 %]; la pénurie de main-d'œuvre (c.-à-d. l'incapacité de trouver des candidats pour divers postes) [65 %] et le roulement du personnel (42 %). De plus, lorsqu'on leur a demandé d'attribuer une cote pour la disponibilité de travailleurs qualifiés dans leur région, plus de la moitié des répondants (53 %) ont donné la cote « faible » ou « nulle ».

[23] Voir l'annexe E pour plus de détails sur le profil des employeurs qui ont répondu au sondage.

Plus de la moitié des répondants ont déclaré que leur organisation avait essayé de recruter/d'embaucher des ressortissants étrangers (53 %) pour résoudre ces problèmes; parmi eux, près des deux tiers (65 %) ont déclaré avoir recruté/embauché des RP.

4.2.2. Expérience des employeurs avec le système Entrée express

Parmi les répondants qui ont déclaré avoir embauché un travailleur étranger pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de leur organisation (n=1105), près des trois quarts (72 %) ont déclaré avoir une certaine connaissance du système EE. Plus précisément, 44 % d'entre eux ont déclaré avoir présenté une offre d'emploi à au moins un candidat d'EE; 28 % connaissaient EE mais n'ont pas présenté d'offre d'emploi à un candidat, et 28 % ne connaissaient pas EE.

Parmi les employeurs qui ont présenté une offre d'emploi à au moins un candidat d'EE :

- les trois quarts (74 %) ont déclaré avoir embauché au moins un candidat d'EE;
- 43 % estimaient qu'EE était « très utile » pour répondre aux besoins de main-d'œuvre et remédier aux pénuries;
- 33 % étaient « très satisfaits » du processus de recrutement/d'embauche de candidats d'EE;
- plus de la moitié ont déclaré qu'il était « très probable » qu'ils recrutent/embauchent d'autres candidats d'EE à l'avenir.

La majorité des employeurs qui ont déclaré avoir une certaine connaissance du système EE ont affirmé qu'EE donne accès à des travailleurs hautement qualifiés et compétents pour répondre aux besoins de main-d'œuvre et remédier aux pénuries (78 %). Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les avantages du système EE, près des deux tiers des répondants ont déclaré qu'EE permet aux employeurs de jouer un rôle pour recruter des ressortissants étrangers afin de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre (63 %).

Toutefois, bien que les répondants avaient généralement une opinion positive du système EE, près de la moitié (46 %) des employeurs qui ont utilisé le système EE ont déclaré que leur organisation a rencontré des difficultés pour le recrutement/l'embauche de candidats d'EE. Parmi les difficultés rencontrées par les répondants durant le processus lié à EE, voici les principales difficultés rencontrées :

- Le processus d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) s'est avéré fastidieux (65 %);
- Il fallait trop de temps pour traiter la demande de résidence permanente du candidat (56 %);
- Le processus d'EE n'était pas clair (p. ex. les conditions d'admissibilité, les points du Système de classement global [SCG], les exigences relatives aux offres d'emploi, etc.).

5. Impact d'Entrée express sur le profil des DP admis dans le cadre des programmes économiques

Constatation : Malgré le profil changeant des demandeurs principaux admis par l'entremise d'Entrée express, des différences persistent lorsque l'on compare les caractéristiques des demandeurs principaux dans les différents programmes.

5.1. Profils des immigrants économiques admis de 2015 à 2018

Les DP d'EE ont un profil légèrement différent de celui des DP de la catégorie économique admis avant la mise en œuvre du système EE, ou des DP non EE admis durant les quatre premières années après l'introduction d'EE. Bien que les DP non EE aient un profil au capital humain élevé, les attributs de capital humain sont encore plus fortes chez les DP d'EE (tableau 3).

Par exemple, les DP d'EE sont plus jeunes; seulement 3 % d'entre eux avaient 45 ans ou plus au moment de leur admission, comparativement à environ 12 % pour les DP de la catégorie économique admis en 2014. De plus, tous les DP d'EE ont déclaré connaître au moins une des langues officielles du Canada, et ils étaient plus nombreux à avoir fait des études universitaires (84 %, comparativement à 71 % pour les DP non EE). Par conséquent, plus de DP d'EE avaient l'intention d'exercer une profession qui requiert des études universitaires (34 % avant EE, comparativement à 47 % pour les DP d'EE), et aucun n'avait l'intention d'exercer une profession peu spécialisée, étant donné qu'EE cible seulement les professions aux niveaux de compétence 0, A et B, alors que plus de 10 % des DP non EE avaient l'intention d'occuper des postes intermédiaires et élémentaires (niveaux de compétence C et D de la CNP). Les DP d'EE étaient également plus nombreux à avoir étudié au Canada avant d'obtenir leur statut de résident permanent (près de 30 % pour les DP non EE, comparativement à 39 % pour les DP d'EE).

Tableau 3 : Profil sociodémographique des demandeurs principaux de la catégorie économique*, par régime d'immigration

Caractéristique sociodémographique	DP économiques (2014) (n=48 830)	DP non EE – 2015 à 2018 (n=117 260)	DP d'EE – 2015 à 2018 (n=114 539)
Âge			
Moins de 45 ans	88,4%	90,2%	97,5%
45 ans ou plus	11,6%	9,8%	2,5%
Niveau de scolarité			
Sans diplôme universitaire	28,7%	29,0%	15,9%
Diplôme universitaire	71,3%	71,0%	84,1%
Connaissance des langues officielles			
Anglais	92,9%	94,8%	95,7%
Français	0,1%	0,2%	0,5%
Anglais et français	3,6%	3,0%	3,8%
Aucune	3,3%	1,9%	0,0%
Statut de RT			
Pas de statut de RT antérieur	34,9%	37,8%	34,4%
Statut de RT antérieur	65,1%	62,2%	65,6%
Permis de travail			
Pas de permis de travail antérieur	36,1%	38,8%	35,7%
Permis de travail antérieur	63,9%	61,2%	64,3%
Permis d'études			
Pas de permis d'études antérieur	70,5%	69,2%	60,9%
Permis d'études antérieur	29,5%	30,8%	39,1%
Niveau de compétence selon la CNP			
0 – Postes de gestion	13,1%	14,6%	13,3%
A – Postes professionnels	33,7%	28,9%	47,0%
B – Postes techniques et spécialisés	37,8%	36,2%	39,6%
C – Postes intermédiaires et de bureau	6,2%	9,6%	0,0%
D – Postes élémentaires et de manœuvres	4,0%	5,8%	0,0%
Autre niveau de compétence selon la CNP	5,1%	4,9%	0,1%

*Le tableau inclut les DP admis au titre de tous les programmes économiques, y compris le PTMSF, le PTQF, la CEC et le PCP, sauf les DP admis au Québec.

Source : SMGC

En plus d'avoir un capital humain plus élevé, il y a également des indications selon lesquelles les DP d'EE sont un groupe plus homogène dans divers aspects (voir l'Annexe B pour plus de détails). Les DP d'EE sont plus homogènes sur le plan du pays de citoyenneté, avec 40 % d'entre eux qui sont originaires de l'Inde (tandis que l'Inde, toujours en première place, était le pays d'origine de seulement 26 % des DP de la catégorie économique admis en 2014), et de l'âge (groupes d'âge plus jeunes). Conformément aux exigences d'EE, les DP d'EE sont également plus concentrés dans les professions plus spécialisées.

5.2. Impact sur les profils des DP admis dans le cadre des programmes économiques

Comme mentionné dans la section 5.1, le profil des DP admis a changé dans certains aspects depuis l'introduction d'EE. Cette section examine si l'introduction d'EE a également eu une incidence sur le profil des différents programmes économiques couverts dans le cadre d'EE.

Le profil des DP de la catégorie économique admis en 2014 au titre de chacune des quatre catégories d'immigration (le PTQF, la CEC, le PTMSF et le PCP) a été comparé au profil des DP d'EE admis de 2015 à 2018 (voir l'Annexe B pour plus de détails). Globalement, les principales différences sur le plan des caractéristiques associées au capital humain, des professions envisagées et de la répartition géographique qui ont été observées dans les différentes catégories d'immigration avant l'introduction d'EE étaient toujours observables après l'introduction d'EE. Plus précisément, les différences observées sont les suivantes :

- **Âge** : Les DP d'EE étaient plus jeunes que les DP avant l'introduction d'EE; de plus, comme dans le profil des DP admis en 2014, les DP d'EE admis dans le cadre de la CEC étaient les plus jeunes, suivis par ceux admis dans le cadre du PCP, du PTQF et finalement du PTMSF, qui étaient les plus âgés.
- **Éducation** : Avec l'introduction d'EE, le nombre de DP qui ont fait des études universitaires a augmenté pour tous les programmes d'immigration, plus particulièrement le PTQF et le PCP (désignations améliorées). Comme c'était le cas en 2014, les DP admis dans le cadre du PTQF étaient plus nombreux à avoir fait des études universitaires que les DP admis dans le cadre d'autres programmes économiques. Toutefois, les DP admis dans le cadre du PCP sont plus nombreux à avoir fait des études universitaires que les DP admis dans le cadre de la CEC.
- **Statut antérieur de RT** : Bien que le nombre de DP d'EE qui ont déjà eu le statut de RT du Canada auparavant n'a relativement pas changé depuis l'année avant l'introduction d'EE, le nombre de DP avec le statut de RT a augmenté avec EE pour le PTQF, et a diminué pour le PCP et le PTMSF. Néanmoins, les mêmes tendances observées relativement au statut antérieur de RT pour chaque programme persistent. Le PTQF est le programme avec le moins de DP qui ont déjà eu le statut de RT du Canada auparavant (27 % en 2014 et 31 % pour les DP d'EE), tandis que la CEC (99 % pour les DP avant EE et pour les DP d'EE) et le PTMSF (89 % pour les DP avant EE et 85 % pour les DP d'EE) sont les programmes qui en ont le plus.
- **CNP** : Conformément aux tendances observées avant l'introduction d'EE, le PTQF était le programme qui avait le plus grand nombre de DP qui avaient l'intention d'exercer une profession au niveau de compétence A de la CNP, tandis que la CEC était le programme avec le plus grand nombre de DP qui avaient l'intention d'exercer une profession au niveau de compétence B de la CNP. Le profil de la CNP des candidats des provinces est toutefois devenu plus concentré dans les niveaux de compétence A et B de la CNP, étant donné que les candidats des provinces sélectionnés au moyen d'EE doivent avoir l'intention d'exercer une profession au niveau 0, A ou B de la CNP pour être sélectionnés.

- **Répartition géographique** : Comme c'était le cas avant l'introduction d'EE, les DP admis dans le cadre du PTQF, de la CEC et du PTMSF ont principalement l'intention de s'établir en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique. Avant l'introduction d'EE, les DP admis dans le cadre du PCP étaient répartis partout au Canada. Bien que les DP d'EE admis dans le cadre du PCP semblent être davantage concentrés dans certaines provinces, notamment en raison du fait que toutes les provinces et tous les territoires n'utilisent pas EE de manière égale pour recruter des immigrants hautement qualifiés, les DP admis dans le cadre du PCP semblent avoir des destinations prévues plus diversifiées comparativement aux DP admis dans le cadre des trois autres programmes fédéraux d'immigration économique.

Donc, bien qu'EE rende possible de trouver des candidats à l'immigration qui ont un potentiel élevé d'obtenir des résultats économiques positifs, les candidats admis dans le cadre de programmes d'immigration différents ont des profils opposés[24]. Par exemple, les candidats admis dans le cadre du PTQF sont très éduqués et ont principalement l'intention de travailler dans des domaines professionnels, tandis que les candidats de la CEC sont plus jeunes. Le PTMSF permet l'admission de candidats qui ont l'intention d'exercer des professions précises, mais qui sont généralement moins éduqués et légèrement plus âgés que ceux admis dans le cadre des autres programmes. Finalement, le PCP permet l'admission de candidats avec un amalgame de nombreuses caractéristiques, notamment une bonne éducation, de l'expérience au Canada et surtout une grande répartition géographique partout au Canada.

Avant l'introduction d'EE, les DP qui voulaient être admis au Canada présentaient leur demande pour le programme économique de leur choix. Cependant, dans le système EE, les demandeurs qui reçoivent des IPD sont invités à présenter une demande pour un programme économique précis en fonction de la ronde d'invitations. Dans les cas où une ronde comprend plusieurs programmes économiques, une hiérarchie des programmes est établie. La hiérarchie des programmes actuelle accorde la priorité aux demandes pour la CEC. Toutefois, il y a également des rondes d'invitations pour des programmes économiques en particulier (p. ex. PTMSF) afin d'assurer qu'il y aura des admissions dans tous les programmes gérés par EE.

[24] Toutefois, comme il y a une hiérarchie des programmes économiques pour les demandeurs, certaines de ces différences pourraient être attribuables à la hiérarchie des programmes et non aux caractéristiques des candidats. Pour plus d'information sur la hiérarchie des programmes, voir la section 1.2.2.

6. Autres résultats d'Entrée express

6.1. Contribution aux communautés de langue officielle en situation minoritaire

Constatation : Entrée express a contribué à la promotion et à faciliter l'immigration économique des individus d'expression française à l'extérieur du Québec, et à l'augmentation du nombre de demandeurs principaux d'expression française de la catégorie économique.

Activités d'appui aux objectifs en matière de langues officielles

À l'appui des objectifs de la Stratégie sur les langues officielles du Canada 2013-2018, les documents fondamentaux suggèrent que le système EE pourrait être utilisé par les employeurs et d'autres intervenants pour attirer des immigrants qualifiés d'expression française pour travailler et s'établir dans des communautés francophones en situation minoritaire. Depuis l'introduction d'EE, diverses activités ont été menées dans le but d'augmenter le nombre d'admissions d'immigrants d'expression française. Des améliorations ont été apportées au système EE en novembre 2016 pour éliminer l'exigence d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) pour recevoir des points pour un emploi réservé. Ce changement a profité aux travailleurs temporaires qui voulaient obtenir le statut de résident permanent, y compris ceux du volet Mobilité Francophone.

De plus, des points supplémentaires pour la maîtrise du français ont été ajoutés en 2017; 15 ou 30 points en prime sont accordés aux candidats en fonction de leur maîtrise du français ou des deux langues officielles. Grâce à ces points, un candidat peut augmenter son classement global dans le bassin de candidats. En outre, durant toute la durée de l'évaluation, différentes activités de mobilisation des intervenants qui portaient sur l'augmentation du nombre d'admissions d'immigrants d'expression française ont été menées, y compris des webinaires, des conférences et des groupes de travail.

Admissions d'immigrants d'expression française

Dans le cadre de l'évaluation du nombre de DP d'EE d'expression française admis au Canada entre 2015 et 2018, les données ont révélé que 2,3 % des DP d'EE déclaraient avoir le français comme langue maternelle ou parler seulement le français, pour ce qui est de la connaissance des langues officielles du Canada au moment de l'admission. Par comparaison, avant l'introduction d'EE, 1,2 % des DP de la catégorie économique admis en 2014 étaient d'expression française, et 1 % des DP non EE admis au cours de la même période étaient d'expression française. Par conséquent, le pourcentage de DP d'expression française de la catégorie économique a presque doublé. Il s'agit toutefois d'une mesure prudente du nombre d'immigrants d'expression française, car elle pourrait exclure des individus d'expression française qui sont bilingues, et elle concorde moins avec le SCG qui valorise le bilinguisme chez les individus d'expression française.

La maîtrise du français peut aussi être évaluée au moyen d'un autre champ dans les données administratives d'IRCC : l'autodéclaration de la maîtrise des langues officielles du Canada. Avec cette variable, le pourcentage d'individus d'expression française est légèrement plus élevé. De 2015 à 2018, 4,3 % des DP d'EE qui ont été admis ont déclaré maîtriser le français (le français seulement [0,5 %] ou le français et l'anglais [3,8 %]). De plus, ce pourcentage a augmenté au fil du temps, passant de 2,5 % en 2015 à 4,7 % en 2018. Cette augmentation peut être attribuable en partie à l'introduction de points supplémentaires pour la maîtrise du français en 2017. Toutefois, l'information obtenue de l'autodéclaration de la maîtrise des langues officielles pourrait surestimer

le nombre d'individus d'expression française, puisque certaines personnes qui sont principalement anglophones (c.-à-d. non francophones) pourraient avoir déclaré maîtriser le français et l'anglais[25].

En ce qui concerne la destination prévue, les individus d'expression française étaient plus nombreux que les individus ne parlant pas le français à vouloir s'établir :

- en Ontario (61 % pour les individus d'expression française et 57 % pour individus ne parlant pas le français);
- en Colombie-Britannique (25 % pour les individus d'expression française et 20 % pour les individus ne parlant pas le français);
- au Nouveau-Brunswick (4 % pour les individus d'expression française et 1 % pour les individus ne parlant pas le français).

Toutefois, les individus d'expression française [26] étaient moins nombreux que les individus ne parlant pas le français à vouloir s'établir dans les autres provinces (10 % et 22,5 % respectivement).

Selon les rapports de fin d'année sur EE, le pourcentage de profils soumis par des candidats qui ont reçu des points en prime pour la maîtrise du français, et le pourcentage d'invitations envoyées à des candidats qui ont reçu des points en prime pour la maîtrise du français augmentent. Le pourcentage d'invitations envoyées à des candidats d'expression française était de 5 % en 2018, comparativement à 2 % en 2015, et le pourcentage de candidats francophones dans le bassin était de 4 % en 2018, comparativement à 1 % en 2015.

6.2. Impact d'Entrée express sur les sexes

6.2.1. Profil sociodémographique selon le sexe

Constatation : L'introduction d'Entrée express a fait légèrement augmenter le pourcentage de femmes admises comme DP dans le cadre de programmes économiques. De plus, les demandeures principales d'Entrée express ont un capital humain plus élevé selon le Système de classement global que les hommes (Entrée express ou non Entrée express) et les demandeures principales non Entrée express.

Plus du tiers des DP d'EE étaient des femmes (37 %). Le pourcentage de femmes est légèrement plus élevé dans EE qu'avant l'introduction d'EE (34 %) et que chez les DP non EE admis de 2015 à 2018 (35 %). La situation est la même dans l'ensemble des catégories d'immigration, à l'exception du PCP où le pourcentage global n'a pas changé. Le pourcentage de femmes est le plus élevé dans le PTQF (42 %), suivi par la CEC et le PCP (35 %), et est le plus bas dans le PTMSF (10 %). Le pourcentage de femmes dans EE a aussi augmenté au fil du temps, passant de 31 % en 2015 à 40 % en 2018.

Lorsque l'on compare le profil des demandeurs principaux et des demandeures principales d'EE, les femmes d'EE avaient un capital humain légèrement plus élevé que les hommes, de 2015 à 2018. Les femmes étaient légèrement plus jeunes (49 % des femmes avaient de 20 à 29 ans, comparativement à 45 % pour les hommes), étaient plus nombreuses à avoir fait des études universitaires (89 % comparativement à 82 % des hommes) et étaient plus nombreuses à déclarer

[25] En 2020, IRCC a adopté une nouvelle mesure visant à faire le décompte des immigrants d'expression française. Avec cette mesure, les immigrants d'expression française sont : a) des résidents permanents qui déclarent la connaissance du « français seulement » comme langue officielle; ou b) des résidents permanents qui déclarent la connaissance du « français et de l'anglais » comme langues officielles, ainsi que le français comme langue dans laquelle ils sont le plus à l'aise. Au moment de l'évaluation, cette nouvelle mesure n'avait pas été mise en œuvre.

[26] Dans ce contexte, un immigrant d'expression française est une personne dont le français est la langue maternelle ou qui a déclaré ne connaître que le français parmi les deux langues officielles du Canada au moment de l'admission.

maîtriser les deux langues officielles du Canada (5 % comparativement à 3 % des hommes). Ces différences dans le profil des femmes et des hommes d'EE se reflètent dans les notes qu'ils ont obtenues dans le SCG. Comme les femmes avaient un capital humain plus élevé, elles ont généralement obtenu des notes plus élevées pour les facteurs de base/du capital humain dans le SCG que les hommes (moyenne de 425 points et 407 points sur 600 respectivement), tandis que les hommes avaient généralement des notes globales du SCG plus élevées (moyenne de 589 points pour les femmes et 617 points pour les hommes sur 1 200), ce qui reflète la plus grande proportion d'hommes qui reçoivent des points pour une offre d'emploi.

Le profil des femmes est aussi plus diversifié sur le plan du pays d'origine (33 % des femmes étaient originaires de l'Inde, comparativement à 45 % des hommes) et sur le plan de la profession envisagée. Les professions professionnelles dans le secteur des sciences naturelles et appliquées (CNP 21) étaient la principale profession pour les hommes et les femmes, mais les femmes étaient deux fois moins nombreuses que les hommes à avoir l'intention d'exercer cette profession (16 % et 31 % respectivement). Les femmes étaient aussi nombreuses que les hommes à vouloir exercer des professions professionnelles (niveau de compétence A de la CNP), les femmes étaient légèrement plus nombreuses que les hommes dans des postes techniques et spécialisés (niveau de compétence B de la CNP) [41 % et 39 % respectivement], et moins nombreuses que les hommes dans des postes de gestion (niveau de compétence 0 de la CNP) [12 % et 14 % respectivement]. De plus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration (34 % et 18 % respectivement), tandis que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans le secteur des sciences naturelles et appliquées et des domaines apparentés (22 % et 42 % respectivement). Bien que les femmes soient moins nombreuses à avoir déjà eu un permis de travail au Canada en tant que RT, elles sont plus nombreuses parmi les candidats qui ont déjà eu un permis d'études. Ces différences entre les demandeurs principaux et les demandeures principales étaient les mêmes avant l'introduction d'EE, et pour les demandeurs principaux et les demandeures principales non EE admis de 2015 à 2018.

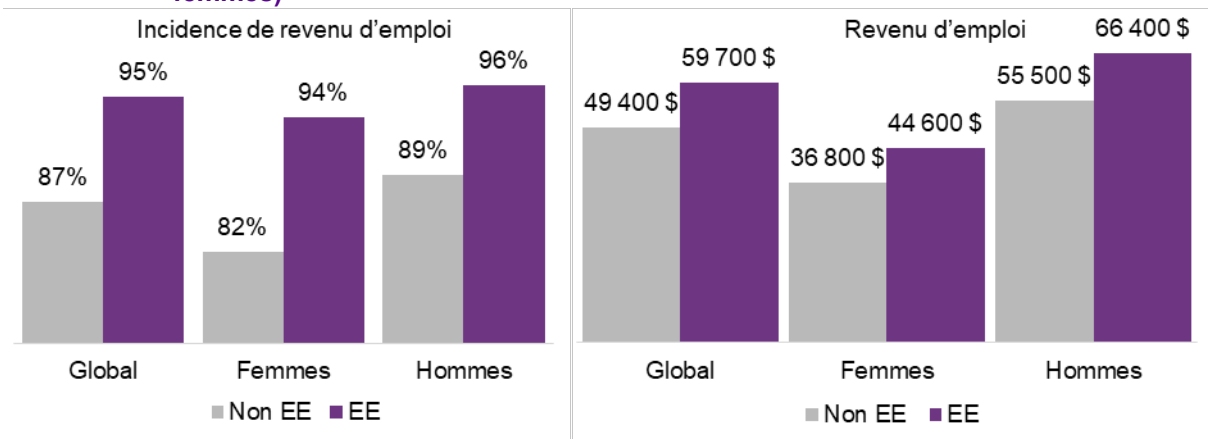
6.2.2. Résultats économiques selon le sexe

Constatation : Même si elles ont un capital humain plus élevé que les hommes, les demandeures principales d'Entrée express ont des résultats économiques préliminaires moins favorables : le revenu d'emploi des femmes est moins élevé et, par rapport aux hommes, il y a une plus faible proportion de femmes qui ont déclaré travailler dans leur profession principale et avoir un emploi qui correspond à leurs compétences.

Les données de la BDIM démontrent que l'incidence d'emploi et le revenu d'emploi des demandeurs principaux et des demandeures principales d'EE sont plus élevés que leurs homologues non EE (voir la figure 4). De plus, les résultats démontrent que :

- La différence entre l'incidence de revenu d'emploi des DP d'EE et le taux d'emploi des DP non EE est plus importante chez les femmes (11 %) que chez les hommes (7 %);
- La différence entre le revenu d'emploi moyen des DP d'EE et le revenu d'emploi moyen des DP non EE est plus faible chez les femmes (7 800 $) que chez les hommes (10 900 $);
- L'incidence de revenu d'emploi des demandeures principales d'EE était plus élevé que celui des demandeures principales et demandeurs principaux non EE;
- Le revenu d'emploi moyen des demandeures principales d'EE et non EE était inférieur à celui des demandeurs principaux d'EE et non EE.

Figure 4 : Incidence de revenu d'emploi (a) et revenu d'emploi moyen des demandeurs principaux (b) d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express (hommes et femmes)



Source : BDIM 2016 – Admissions de 2015-2016

L'analyse de régression sur le revenu d'emploi en 2017 a démontré qu'EE a la même incidence sur les hommes et les femmes (voir les tableaux 22 et 23 de l'Annexe F). Tant les hommes que les femmes d'EE avaient un revenu d'emploi plus élevé que leurs homologues non EE, même après avoir contrôlé leurs profils individuels. De plus, lorsqu'on limite l'analyse aux DP admis au moyen d'EE, les différentes caractéristiques du SCG ont tendance à avoir une incidence similaire sur les deux sexes. Parmi les différences importantes entre les sexes, mentionnons l'incidence d'avoir de l'expérience de travail au Canada, qui est plus positive chez les femmes que chez les hommes, et les caractéristiques associées au capital humain du conjoint accompagnateur, qui ont une incidence négative sur le revenu des demandeures principales, mais une incidence positive pour les demandeurs principaux.

Des différences entre les sexes ont aussi été observées dans les résultats du sondage auprès des DP de la catégorie économique, particulièrement lorsque l'on compare les résultats pour la participation au marché du travail et la qualité d'emploi pour les répondants et les répondantes d'EE. Les résultats démontrent que, bien que les répondantes d'EE avaient généralement des résultats plus positifs que les répondants et les répondantes non EE, les hommes d'EE avaient globalement des résultats plus positifs. Les résultats sont présentés dans le tableau 4. Les principales différences sont les suivantes :

- Le pourcentage de femmes d'EE (84%) qui travaillaient au moment du sondage était légèrement inférieur à celui des hommes d'EE (87 %), mais légèrement supérieur à celui des femmes non EE (78 %).
- La moitié des répondants d'EE (50 %) exerçaient leur profession envisagée au moment du sondage, comparativement à 39 % des répondantes d'EE.
- Une grande proportion d'hommes d'EE (85 %) et de femmes d'EE (79 %) ont déclaré exercer leur profession principale au moment du sondage.
- Les répondantes d'EE étaient légèrement moins nombreuses (72 %) que les répondants d'EE (79 %) à déclarer que leur emploi actuel correspond à leurs études, à leurs compétences et à leur expérience.
- Finalement, 83 % des répondants d'EE et 79 % des répondantes d'EE ont déclaré que leur emploi actuel répond aux attentes qu'ils avaient avant d'obtenir le statut de RP, ou les dépasse.

Tableau 4 : Résultats du sondage sur la profession et la qualité de l'emploi – Répondants d'Entrée express et répondants non Entrée express (hommes et femmes)

Résultats en matière d'emploi	Hommes d'EE	Femmes d'EE	Hommes non EE	Femmes non EE
Travaillait au moment du sondage	87 %	84 %	84 %	78 %
Occupait un emploi au niveau de compétence 0, A ou B de la CNP au moment du sondage	84 %	82 %	72 %	67 %
Travaillait dans la profession envisagée (CNP à 2 chiffres)	52 %	41 %	38 %	31 %
Travaillait dans sa profession principale	85 %	79 %	S.O,	S.O.
L'emploi actuel du répondant correspond « dans une grande mesure » à ses études, à ses compétences et à son expérience	58 %	50 %	47 %	41 %
L'emploi actuel du répondant répond aux attentes qu'il avait avant d'obtenir le statut de résident permanent, ou les dépasse	83 %	79 %	75 %	73 %

Source : Sondage auprès des immigrants économiques (2019)

En ce qui concerne la difficulté à obtenir un emploi au Canada depuis l'obtention de leur statut de résident permanent, les hommes et les femmes d'EE qui ont répondu au sondage ont fourni des réponses similaires. Les difficultés les plus courantes étaient les suivantes : le manque d'expérience de travail au Canada (32 % des femmes et 31 % des hommes); l'accès limité aux réseaux professionnels (23 % des femmes et 21 % des hommes), et les possibilités d'emploi limitées dans leur domaine (21 % des hommes et 19 % des femmes).

6.3. Impact d'Entrée express sur l'efficacité, la souplesse et l'intégrité

Cette section présente les conclusions sur l'efficacité, la souplesse et l'intégrité du système EE. Les indicateurs de rendement clés pour cette section comprennent la perception qu'ont les agents de traitement de divers enjeux comme le traitement des demandes, les litiges, l'AIPRP et les normes de service. Aux fins de l'évaluation, la souplesse, l'efficacité et l'intégrité du système EE ont été évaluées par la Direction générale des politiques et de la planification stratégiques (DGPSP), puis ces résultats ont été intégrés au reste des éléments de preuve présentés ci-dessus.

6.3.1. Efficacité

Constatation : Bien que le système Entrée express ait entraîné des gains d'efficacité dans le traitement des demandes, il a également introduit des inefficacités pour les litiges et le traitement des demandes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

6.3.1.1. Rapidité du traitement des demandes

Comme mentionné dans la section 1.2, l'un des principaux objectifs d'EE est la rapidité du traitement des demandes. La norme de service pour les demandes au titre du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral), de la Catégorie de l'expérience canadienne et du Programme des candidats des provinces reçues dans EE est le traitement des demandes complètes (demandes avec toute l'information nécessaire et les documents justificatifs) en six mois pour 80 % des cas[27].

Par comparaison, la norme de service actuelle pour le traitement des demandes sur papier pour le PCP est de 11 mois, ce qui n'inclut pas le délai de traitement par la province ou le territoire. Avant la publication des normes de service actuelles pour EE en mars 2015, les programmes économiques avaient leurs propres normes de service, ou ils n'avaient aucune norme de service. Par exemple, la

[27] La période de six mois débute au moment où IRCC confirme qu'un candidat a soumis une demande de résidence permanente électronique complète à partir de son compte en ligne MonCIC. La période de traitement se termine quand la décision finale est rendue.

norme de service de la CEC prévoyait le traitement de 80 % des cas dans un délai de 10 mois. Avant l'introduction d'EE, le délai de traitement des cas était assez long, comme l'illustre le tableau 5.

Tableau 5 : Délais de traitement historiques (en mois) pour 80 % des cas

Type de demande	Avant EE – 2009	Avant EE – 2010	Avant EE – 2011	Avant EE – 2012	Avant EE – 2013	EE – 2018
Travailleurs qualifiés (fédéral) [avant le projet de loi C-50]	60	64	71	79	88	**6**
Travailleurs qualifiés (fédéral) [après le projet de loi C-50]	16	17	22	30	42	**6**
Candidats des provinces/territoires	11	13	15	16	17	**6**
Catégorie de l'expérience canadienne	6	11	15	13	13	**5**

Source : Banque de données opérationnelles de base, année calendrier 2014 et Rapport de fin d'année sur EE (2018)

Les délais de traitement avec EE ont diminué considérablement par rapport au délai avant l'introduction du système EE, et la norme de service pour EE a en grande partie été respectée, à deux exceptions près. Le délai de traitement des demandes pour le PTMSF a atteint 7,5 mois en 2018, et le délai de traitement des demandes améliorées du PCP a atteint 6,4 mois en 2017, mais a baissé sous la norme de service de 6 mois en 2018, comme le montre le tableau 6. L'atteinte des normes de service pour le traitement des demandes est attribuable à l'harmonisation de la réception des demandes au moyen de rondes d'invitations avec les admissions, et à une augmentation de la capacité de traitement.

Tableau 6 : Délais de traitement (en mois) des demandes d'Entrée express (de 2015 à 2018)

Catégorie d'immigration	2015	2016	2017	2018
Catégorie de l'expérience canadienne	3,5	6,0	4,2	4,9
Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)	4,7	6,0	3,7	6,0
Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral)	4,9	5,9	5,7	7,5
Programme des candidats des provinces	3,8	5,2	6,4	5,7

Source : Entrepôt de données d'entreprise d'IRCC en date du 22 janvier 2019 [CEC, PTQF et PTMSF]
Source : Entrepôt de données d'entreprise d'IRCC en date du 12 février 2019 [PCP]

6.3.1.2. Volumes de demandes à traiter en fin d'année

En 2014, avant la mise en place des normes de service concernant le délai de traitement des demandes dans EE, le délai de traitement des demandes au titre du PTQF a diminué considérablement grâce à l'élimination de l'arriéré de demandes présentées avant le projet de loi C-50 et des plafonds concernant le nombre de demandes. Les plafonds concernant le nombre de demandes étaient aussi utilisés à l'époque pour limiter la réception de nouvelles demandes au titre de la CEC et du PTMSF. Les volumes de demandes à traiter sont fournis dans les tableaux 7 et 8.

Tableau 7 : Volume de demandes de résidence permanente à traiter (2009-2014)

Catégorie d'immigration	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Travailleurs qualifiés (fédéral)	552 974	520 957	478 195	109 171	62 354	59 884
TQF –Avant le projet de loi C-50	416 079	339 741	306 535	11 102	2 977	524
TQF –Après le projet de loi C-50	136 895	181 216	171 660	98 069	59 377	59 360
Travailleurs de métiers spécialisés (fédéral)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	147	548
Catégorie de l'expérience canadienne	4 504	4 874	9 198	10 030	23 846	20 560
Candidats des provinces et des territoires	35 440	44 614	55 346	47 498	55 140	47 210

Source : Entrepôt de données d'entreprise d'IRCC en date du 22 janvier 2019

Tableau 8 : Volume de demandes de résidence permanente à traiter (2015-2018)

Catégorie d'immigration	2015	2016	2017	2018
Travailleurs qualifiés (fédéral) [EE]	8 964	3 056	13 450	38 643
Travailleurs qualifiés (fédéral) [avant le projet de loi C-50*[28]]	97	62	39	44
Travailleurs qualifiés (fédéral) [projet de loi C-50]	16 659	3 874	1 803	529
Travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) [EE]	S.O.	S.O.	S.O.	1 799
Travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) [projet de loi C-50]	S.O.	S.O.	S.O.	1
Catégorie de l'expérience canadienne (EE)	S.O.	S.O.	S.O.	17 972
Catégorie de l'expérience canadienne (projet de loi C-50)	S.O.	S.O.	S.O.	103

Source : Entrepôt de données d'entreprise d'IRCC en date du 22 janvier 2019

6.3.1.3. Taux de refus

Comme l'illustre le tableau 9, les taux de refus[29] pour les demandes d'EE ont varié de 2,5 % pour le PTQF à 17,6 % pour la CEC entre 2015 et 2018, et les taux de refus pour les demandes qui n'ont pas été soumises dans EE ont varié de 4,3 % pour la CEC à 64,0 % pour le PTMSF entre 2014 et 2018.

Tableau 9 : Taux de refus (2014-2018)

Catégorie d'immigration	2014	2015	2016	2017	2018
Travailleurs qualifiés (fédéral) [EE]	S.O.	8,1%	5,0%	2,5%	2,7%
Travailleurs qualifiés (fédéral) [projet de loi C-50]	19,9%	9,7%	16,0%	23,2%	25,6%
Travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) [EE]	S.O.	9,1%	9,4%	8,7%	11,8%
Travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) [Non EE]	64,0%	25,0%	25,0%	20,0%	S.O.
Catégorie de l'expérience canadienne (EE)	S.O.	17,6%	7,8%	4,4%	6,6%
Catégorie de l'expérience canadienne (Non EE)	4,3%	5,2%	5,9%	16,7%	19,2%

Source : Entrepôt de données d'entreprise d'IRCC en date du 22 janvier 2019

6.3.1.4. Avantages et difficultés

Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les avantages du système EE, la majorité des agents de traitement ont déclaré que le principal avantage était le délai de traitement plus rapide. Un gain d'efficacité couramment mentionné était que les demandes électroniques, comparativement à l'ancien système sur papier, permettaient de gagner du temps lié à l'envoi des dossiers par la poste, à leur entreposage et à leur récupération. De plus, les demandes électroniques permettent d'échanger plus facilement des dossiers entre les différents réseaux, peu importe l'emplacement physique. Les agents ont aussi mentionné couramment l'amélioration des communications avec les clients au moyen du portail client en ligne (MonCIC) comme gain d'efficacité, puisqu'un compte MonCIC permet aux clients de répondre rapidement aux demandes des agents visant des documents supplémentaires.

Certains éléments pour lesquels il serait possible de réaliser des gains d'efficacité étaient liés à des problèmes techniques, plus précisément un manque de bande passante, les pannes de réseau et l'incapacité d'ouvrir plusieurs pièces jointes d'une demande en même temps. Certaines inquiétudes ont également été soulevées relativement à la qualité des documents numérisés et fournis en pièce jointe (p. ex. documents flous) et à la normalisation du format des documents téléchargés. À titre d'exemple d'une amélioration qui a déjà été apportée, il existe désormais une macro pour la prise de décisions assistée (MPDA) qui simplifie le processus d'examen de l'agent en normalisant les notes et en guidant les agents dans les différentes étapes du traitement des demandes. Les agents de traitement ont aussi noté que, puisque EE effectue une présélection des demandes et une vérification

[28] Voir la section sur le profil du programme pour plus d'information sur le projet de loi C-50.
[29] Les taux de refus désignent la proportion de demandes traitées par IRCC qui ont été refusées au cours d'une année donnée.

pour déterminer si les demandes sont complètes, la qualité des demandes au début du traitement est supérieure à la qualité des demandes avant l'introduction d'EE.

6.3.1.5. Difficultés pour les litiges et l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

Bien qu'elle ait clairement entraîné des gains d'efficacité dans le traitement des demandes, la nature électronique du système a entraîné des difficultés supplémentaires pour les litiges et l'AIPRP. Pour remédier à ces difficultés, les risques pour les litiges ont été identifiés dès l'introduction d'EE, et des ressources ont été affectées pour appuyer la gestion juridique et la gestion des litiges. Certains de ces risques ont été atténués grâce à des corrections apportées au système et à des instructions à l'intention du personnel sur le terrain; toutefois, les tendances en matière d'AIPRP et de litiges changent au fil du temps. Par exemple, les personnes interrogées ont affirmé qu'il y avait eu relativement peu de litiges mettant en cause EE au cours des quatre dernières années, et qu'EE ne représentait qu'une petite partie de l'ensemble des litiges impliquant le Ministère. Quand EE a été introduit, la majorité des litiges étaient dus à des problèmes techniques dans le système; aujourd'hui, la majorité des litiges sont en lien avec la hiérarchie des programmes sur laquelle repose le système. De plus, en raison de la nature complexe d'un système de demande électronique, il est difficile de fournir des éléments de preuve en cas de litige. Par exemple, les personnes interrogées ont mentionné que les clients ne peuvent pas revoir l'information fournie dans le système avant de la soumettre à IRCC; par conséquent, si un client avait commis une erreur en ne téléchargeant pas le bon document, ou si un problème technique faisait en sorte qu'un document n'avait pas été bien téléchargé, le client ne pourrait pas le savoir. De plus, les personnes interrogées ont noté qu'il est toujours difficile de produire des dossiers certifiés du tribunal, ce qui augmente le risque de fournir de l'information incomplète au tribunal.

Comme mentionné précédemment, la nature électronique du système introduit des difficultés, et un problème en lien avec l'AIPRP est qu'aucune ressource dédiée n'a été identifiée pour la mise en œuvre du système. Possiblement pour cette raison, les personnes interrogées qui exécutent des tâches en lien avec l'AIPRP ont déclaré qu'il y a eu une certaine diminution de l'efficacité en raison de l'augmentation importante du nombre de pages et des volumes. Comme mentionné ci-dessus, les tendances en lien avec l'AIPRP changent au fil du temps; en ce qui concerne le volume, 11 % de toutes les demandes d'AIPRP présentées au Ministère au cours de l'AF 2017-2018 étaient en lien avec EE. Un autre problème est que le système produit un nouvel ensemble d'information sur le client chaque fois qu'un client met à jour son profil EE, ce qui entraîne une augmentation importante du nombre de pages (c.-à-d. du volume) des demandes d'AIPRP. Il est intéressant de noter que les trois quarts des demandes d'AIPRP ont pour but d'obtenir des renseignements sur l'état d'une demande, et que la majorité de ces demandes sont présentées quand le Ministère n'a pas traité la demande dans le délai prescrit de 6 mois. De plus, il n'y a pas de capacité à l'heure actuelle pour faire le suivi de la correspondance entrante et sortante, ou pour démontrer quelles données sont contenues dans le SMGC.

6.3.2. Souplesse

Constatation : Entrée express offre de la souplesse en tant que système de gestion des demandes par sa capacité à apporter des ajustements et à surveiller l'impact de ces ajustements rapidement.

Comme mentionné à la section 1.2, la LIPR constitue le cadre légal du programme d'immigration du Canada. La LIPR contient différentes dispositions qui permettent au ministre d'émettre des IM en fonction des objectifs globaux du gouvernement en matière d'immigration. En ce qui concerne EE, le ministre a émis des IM sur EE en tant que système de gestion des demandes[30], et des IM sur les invitations à présenter une demande (IPD) de résidence permanence. Les IM, en tant qu'outil pour EE, ont été mises en œuvre en réponse à la volonté de raccourcir l'intervalle entre les décisions qui modifient l'orientation stratégique et les résultats qui découlent de ces changements. Avant que l'on utilise les IM, la mise en œuvre des processus réglementaires prenait plus de temps, et il fallait donc attendre plusieurs années pour observer les changements dans les caractéristiques des DP de la catégorie économique.

Puisque nous avons un « système de déclaration d'intérêt »[31] dans lequel les candidats sont évalués en fonction d'un SCG qui peut changer au fil du temps[32], et en raison de la rapidité relative des IM, l'incidence des changements aux politiques et aux programmes peut être observée et surveillée rapidement. Par exemple, en novembre 2016, IRCC a pu réduire les points du SCG attribués pour les offres d'emploi réservé valides en les faisant passer de 600 pour tous les candidats à 200 pour les candidats avec des offres d'emploi réservé pour une profession de la CNP qui débute par 00 (c.-à-d. cadres supérieurs) et à 50 points pour les candidats avec des offres d'emploi réservé dans toutes les autres professions valides de la CNP. Après cette réduction du nombre de points pour une offre d'emploi, IRCC a observé immédiatement qu'il y avait une plus grande variété dans les professions (CNP) des candidats invités à présenter une demande. De plus, il a été démontré que la réduction du nombre de points pour une offre d'emploi a encouragé certains candidats à présenter toutes leurs qualifications, car auparavant, une offre d'emploi garantissait pratiquement au candidat qu'il serait sélectionné. Depuis la mise en œuvre d'EE, des ajustements peuvent être apportés relativement rapidement au moyen d'IM, comparativement à la rapidité des changements réglementaires quand ils étaient nécessaires.

Le SCG peut également être adapté avec l'ajout de nouveaux types de points. Un bon exemple est l'ajout en 2017 des points en prime pour les frères et sœurs qui sont des citoyens canadiens ou des résidents permanents du Canada et qui résident au Canada. Le rapport de fin d'année de 2017 a noté que les points pour les frères et sœurs au Canada étaient le type de point supplémentaire le plus souvent accordé.

---

[30] Les instructions ministérielles d'EE comprennent: les programmes d'immigration économique faisant partie d'EE et les critères d'admissibilité associés; le processus de demande électronique qu'un candidat doit suivre pour soumettre un profil EE, et toutes les dispenses associées; comment les candidats seront classés dans le bassin d'EE; des renseignements sur les tirages d'invitations à présenter une demande; les délais pour la durée maximale pendant laquelle un candidat peut être dans le bassin EE et, s'il est invité, combien de temps le candidat dispose pour présenter une demande de résidence permanente; les renseignements sur les candidats pouvant être partagées avec des tiers parties, y compris d'autres ministères; et comment les candidats seront avisés de toutes questions relative à leur déclaration d'intérêt.

[31] Dans un système de « déclaration d'intérêt », IRCC peut choisir quels candidats dans le bassin d'EE recevront une invitation à présenter une demande. Dans un système « premier entré, premier sorti », toutes les demandes sont traitées en fonction de la date de la demande.

[32] Par exemple, les candidats potentiels sont évalués en fonction des critères existants du SCG, et si des changements sont apportés au SCG, ces changements sont apportés rétroactivement aux candidats potentiels qui sont déjà dans le bassin.

D'autres changements qui ont eu un impact sur la souplesse sont survenus en 2017, quand le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés a été modifié pour permettre que des changements réglementaires soient appliqués aux candidats dans le bassin d'EE. Avant ce changement, des IM distinctes créaient des répertoires distincts et séparés pour les demandes, et ces répertoires se chevauchaient. La modification apportée en 2017 permet donc d'éviter une éventuelle période de transition à la suite d'un changement réglementaire où des invitations à présenter une demande pour des programmes d'EE seraient envoyées avec des ensembles de règles multiples, ce qui créerait un autre scénario dans lequel les répertoires se chevauchent et où les caractéristiques des immigrants économiques admis sont mélangées pour une certaine période.

6.3.3. Intégrité

Constatation : Bien que des outils aient été élaborés pour assurer l'intégrité d'Entrée express, des risques pour le système subsistent en raison de l'absence d'une approche systématique pour régler les problèmes existants et émergents liés à son intégrité.

Le Ministère a reconnu avant le lancement du système que la transition vers un système électronique de « déclaration d'intérêt » pour la gestion des demandes entraînait de nouveaux risques différents dans les secteurs d'activités liés aux demandes de résidence permanente, ainsi que de nouvelles occasions d'améliorer la gestion des risques. L'intégrité était donc un élément clé à prendre en considération pour les autorités et les ressources recherchées et établies dès le départ, et de nouveaux outils et mécanismes ont été mis en place pour détecter la fraude et contrôler les risques.

Au lancement d'EE, divers outils ont été introduits pour améliorer la capacité de gérer les risques; par exemple, le lancement d'un processus/portail d'authentification par une tierce partie pour les capacités linguistiques et les diplômes d'études, pour que la vérification soit plus simple et fiable. Le Ministère a également instauré des essais d'assurance de la qualité pour les règles administratives d'EE pour s'assurer que les IM et les règles administratives connexes fonctionnaient comme prévu (notamment à mesure que des changements étaient apportés). De plus, des critères de sélection ont été créés et validés pour faire la distinction entre les cas complexes et les cas non complexes. Aussi, un plan de vérification de l'intégrité a été élaboré pour le système EE afin de développer des exercices de vérification de l'intégrité pour chaque secteur d'activités, et pour déterminer l'ordre de priorité.

Cependant, un mécanisme central de vérification de l'intégrité n'a pas atteint ses objectifs : le processus de validation et de vérification (PVV) d'EE. Le PVV avait pour but de détecter les tendances en matière de fraude et de valider les critères pour la sélection et le partage des cas dans les différents réseaux, en identifiant, en évaluant et en atténuant les risques du programme en temps réel, pendant le traitement des cas. Toutefois, le PVV était entravé par divers problèmes qui portaient atteinte à la validité des résultats, notamment une méthodologie mal adaptée. Il y avait à la fois un manque de surveillance et un manque de ressources pour la mise en œuvre. Quand les agents décelaient des risques, peu de mesures pouvaient être prises pour les atténuer. Globalement, le PVV n'arrivait pas à cerner des tendances fiables, donc on a mis fin au PVV. Alors que l'intégrité était considérée comme une responsabilité partagée des différents réseaux et programmes, et que des rôles particuliers leur étaient attribués pour la mise en œuvre du PVV, les rôles et les responsabilités pour la vérification de l'intégrité d'EE sont moins clairs pour les directions générales depuis qu'on a mis fin au PVV.

Puisqu'il n'y avait pas d'approche ministérielle globale pour la vérification de l'intégrité des programmes dans EE, les réseaux utilisaient divers mécanismes et processus de surveillance interne pour gérer les risques (p. ex. assurance de la qualité et exercices de formation, détection de la fraude, exercices propres à la mission et aiguillage vers d'autres unités d'évaluation des risques pour des vérifications approfondies et de la recherche sur les situations préoccupantes). De plus, on s'appuyait sur l'expérience accrue des agents au fil du temps. En outre, IRCC procède à la mise en œuvre d'une approche d'évaluation systématique des risques, qui permettra de limiter la fraude et de gérer les risques; toutefois, en ce moment, les résultats de ces activités sont encore inconnus et ne peuvent donc pas être évalués aux fins de cette évaluation.

En général, les personnes interrogées au sujet de l'intégrité jugeaient que les efforts et les investissements pour EE étaient insuffisants, et que les rôles et responsabilités relativement à la vérification de l'intégrité du système EE n'étaient pas clairs. En particulier, les personnes interrogées ont identifié des préoccupations relativement à ce qui suit : la validation des qualifications basée sur les documents électroniques et la vérification des références et de l'expérience de travail; le risque de malhonnêteté au sujet des emplois antérieurs grâce à des « employeurs de facilitation », et l'introduction de nouveaux risques chaque fois que des points en prime sont ajoutés dans le SCG.

Le soutien de l'intégrité du système EE a aussi entraîné quelques réussites. Une des réussites d'EE a été l'amélioration de la circulation de l'information entre les réseaux. Les personnes interrogées ont rapporté une augmentation de la capacité d'échanger de l'information entre les réseaux et d'y réagir grâce à la nature électronique du système de gestion des demandes. Ainsi, il y a eu une augmentation de la capacité de rechercher de l'information et de l'examiner, de partager des indicateurs, des alertes et les fraudes détectées, et d'attribuer les tâches de vérification par voie électronique. Cela inclut, par exemple, le partage des résultats des inspections des centres d'évaluation linguistique, des exercices ciblés sur les relevés de notes, et le signalement de problèmes quant aux lettres de recommandation. Cette capacité accrue a été facilitée davantage par des communications et de la collaboration concertées (p. ex. mise sur pied de groupes de travail, conférences annuelles à l'intention des agents d'évaluation des risques) à l'appui de l'intégrité, de la gestion des risques et de la détection et la dissuasion de la fraude.

7 Conclusions et recommandations

Résumé

Cette section résume les conclusions de l'évaluation et présente quatre recommandations.

Globalement, les conclusions de l'évaluation suggèrent que les résultats économiques préliminaires des DP d'EE sont généralement positifs, sur le plan de leur participation au marché du travail, de leur revenu d'emploi et du type de profession qu'ils occupent. De plus, les résultats démontrent que les DP d'EE ont généralement eu un meilleur rendement que les DP non EE durant la période visée par l'évaluation. Par exemple, les résultats de l'évaluation démontrent qui :

- l'incidence d'emploi des DP d'EE est plus élevé que celui des DP non EE, globalement et dans les quatre programmes économiques;
- les DP d'EE trouvent un emploi plus rapidement que les DP non EE;
- les DP d'EE occupent généralement un emploi dans des professions plus spécialisées que les DP non EE;
- le revenu d'emploi moyen des DP d'EE était plus élevé que celui des DP non EE.

Les résultats économiques préliminaires étaient globalement positifs, mais il convient de noter que le système EE est conçu pour l'évaluation de candidats qui ont le potentiel de réussir leur établissement économique sur le marché du travail canadien à long terme. Néanmoins, les résultats préliminaires sont encourageants et suggèrent que les candidats sélectionnés au moyen d'EE réussissent leur établissement économique au Canada, et que les incidences d'emploi et les revenus d'emploi sont élevés.

Surveillance du système

Bien que l'évaluation ait conclu qu'EE est un mécanisme de sélection efficace pour sélectionner des candidats avec un potentiel élevé d'intégration économique au Canada, elle a aussi permis de constater que le SCG avait seulement une incidence limitée sur les résultats économiques à court terme des DP d'EE. En particulier, il n'a pas été démontré que les facteurs liés au transfert des compétences et les facteurs relatifs au conjoint dans le SCG avaient une incidence claire sur les résultats économiques. Ces conclusions soulignent la nécessité de continuer de surveiller l'influence du SCG sur les résultats économiques des DP d'EE pour évaluer son impact à long terme.

> **Recommandation 1 : IRCC devrait continuer de surveiller l'impact du SCG sur les revenus à long terme, en le revalidant et en le simplifiant si nécessaire, pour se concentrer sur les principaux facteurs prédictifs de réussite économique.**

Lacunes en matière d'information

L'évaluation a établi qu'il y avait certaines lacunes dans l'information qui doit être fournie par les candidats dans leur demande de résidence permanente. En particulier, bien que le niveau de scolarité soit considéré comme une caractéristique importante associée au capital humain, ce champ n'est pas obligatoire dans le formulaire de demande électronique; par conséquent, les candidats invités à présenter une demande de résidence permanente ne fournissent pas tous de l'information sur leurs études. L'absence de ces données limite la capacité du Ministère d'évaluer pleinement l'impact du niveau de scolarité sur les résultats économiques. Recueillir l'information sur le niveau de scolarité pour tous les immigrants économiques, y compris le niveau de scolarité du conjoint et des personnes à charge, permettra à IRCC de surveiller et de mesurer avec plus d'exactitude l'impact de l'éducation sur les résultats économiques des DP sélectionnés au moyen d'EE.

Recommandation 2 : IRCC devrait recueillir l'information sur le niveau de scolarité de tous les demandeurs principaux, et l'information au sujet de leur conjoint.

Gestion de l'intégrité

Au lancement d'Entrée express, des outils ont été introduits pour améliorer la capacité de détecter d'éventuelles fraudes et de gérer les risques liés au système. Cependant, le processus de validation et de vérification (PVV) d'Entrée express, qui se voulait un mécanisme central de vérification de l'intégrité, a été abandonné en raison des problèmes de capacité et du manque de coordination. Avec des rôles et responsabilités variés en lien avec l'intégrité du système Entrée express, l'approche du Ministère s'appuyait sur l'expérience de l'agent et comprenait un minimum de surveillance centralisée, au lieu de se pencher sur l'intégrité avec une approche systématique comme cela était prévu au départ. Compte tenu du risque de fraude lorsque des changements sont apportés au système Entrée express et au SCG, et au fur et à mesure que l'immigration économique augmente, il est nécessaire d'adopter une approche plus réfléchie pour surveiller l'intégrité et les domaines à risque émergents.

Recommandation 3 : IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une approche systématique pour gérer l'intégrité dans le système Entrée express.

Inefficacités du système électronique

La mise en œuvre d'Entrée express en tant que système de demande électronique a entraîné des inefficacités dans le traitement des demandes; la nature électronique du système a causé quelques difficultés liées à l'accessibilité de l'information de la demande et du client. Par exemple, les clients ne peuvent pas revoir leurs documents justificatifs une fois qu'ils les ont téléchargés et avant de les soumettre à IRCC; ils ne peuvent donc pas corriger les erreurs qu'ils ont pu commettre, par exemple s'ils n'ont pas téléchargé le bon document. De plus, il a été noté que le système produit un nouvel ensemble d'information sur le client chaque fois qu'un client met à jour son profil d'EE.

Ces problèmes ont à leur tour entraîné des complications pour la gestion de l'AIPRP et des litiges; la nature complexe du système électronique rend difficile de fournir des éléments de preuve en cas de litige. De plus, la nature électronique du système rend plus difficile de produire un dossier de tribunal certifié pour la cour. Pour ce qui est de l'AIPRP, des problèmes ont été décelés dans la conception technique du système pour l'extraction de l'information du profil. De plus, IRCC a connu une augmentation du volume de demandes d'AIPRP en lien avec les demandes présentées au moyen d'Entrée express, qui comprennent habituellement une grande quantité de documents. Ces problèmes mettent en lumière une occasion de remédier à certaines inefficacités dans le système électronique, dans l'intérêt des clients et du Ministère.

Recommandation 4 : IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre des méthodes pour :

- **permettre aux clients d'Entrée express de visualiser leur demande et les documents téléchargés avant et après la soumission de leur demande;**
- **améliorer l'accès à l'information du SMGC pour appuyer la production de dossiers complets pour les opérations, les litiges et l'AIPRP.**

Annexe A : Le Système de classement global

Version en date du 6 juin 2017

Tableau 10 : Facteurs de base du capital humain du Système de classement global (avec conjoint maximum 460; sans conjoint maximum 500 – pour tous les facteurs)

Âge	Accompagnés par leur conjoint (maximum 100)	Non accompagnés par un conjoint (maximum 110)
17 ans ou moins	0	0
18 ans	90	99
19 ans	95	105
20 à 29 ans	100	110
30 ans	95	105
31 ans	90	99
32 ans	85	94
33 ans	80	88
34 ans	75	83
35 ans	70	77
36 ans	65	72
37 ans	60	66
38 ans	55	61
39 ans	50	55
40 ans	45	50
41 ans	35	39
42 ans	25	28
43 ans	15	17
44 ans	5	6
45 ans ou plus	0	0

Niveau de scolarité	Accompagnés par leur conjoint (maximum 140)	Non accompagnés par un conjoint (maximum 150)
Moins qu'un diplôme d'études secondaires (1)	0	0
Diplôme d'études secondaires (2)	28	30
Diplôme d'un programme postsecondaire d'un an (3)	84	90
Diplôme d'un programme postsecondaire de deux ans (4)	91	98
Diplôme d'un programme postsecondaire de trois ans ou plus (5)	112	120
Deux diplômes postsecondaires ou plus (6)[33]	119	128
Diplôme d'études universitaires de deuxième cycle OU diplôme professionnel nécessaire à l'exercice d'une profession (7)[34]	126	135
Diplôme d'études universitaires de troisième cycle (8)	140	150

[33] Au moins un des diplômes doit avoir été délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus.

[34] IRCC accepte seulement comme diplôme professionnel nécessaire à l'exercice d'une profession les diplômes délivrés pour une profession au niveau de compétence A de la CNP, et pour laquelle une licence d'un organisme de réglementation provincial est requise, dans un des domaines d'études suivants : médecine, médecine vétérinaire, dentisterie, podologie, optométrie, droit, médecine chiropratique et pharmacie.

Maîtrise des langues officielles – première langue officielle

Nombre maximal de points pour chaque compétence (compréhension de l'écrit, expression écrite, expression orale et compréhension de l'oral) :

- 32 avec conjoint
- 34 sans conjoint

Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) par compétence	Accompagnés par leur conjoint (maximum 128)	Non accompagnés par un conjoint (maximum 136)
Moins que le NCLC 4	0	0
NCLC 4 ou 5	6	6
NCLC 6	8	9
NCLC 7	16	17
NCLC 8	22	23
NCLC 9	29	31
NCLC 10 ou plus	32	34

Maîtrise des langues officielles – deuxième langue officielle

Nombre maximal de points pour chaque compétence (compréhension de l'écrit, expression écrite, expression orale et compréhension de l'oral) :

- 6 avec conjoint (jusqu'à un maximum combiné de 22 points)
- 6 sans conjoint (jusqu'à un maximum combiné de 24 points)

Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) par compétence	Accompagnés par leur conjoint (maximum 22)	Non accompagnés par un conjoint (maximum 24)
NCLC 4 ou moins	0	0
NCLC 5 ou 6	1	1
NCLC 7 ou 8	3	3
NCLC 9 ou plus	6	6

Expérience de travail au Canada	Accompagnés par leur conjoint (maximum 70)	Non accompagnés par un conjoint (maximum 80)
Aucune ou moins d'un an	0	0
1 an	35	40
2 ans	46	53
3 ans	56	64
4 ans	63	72
5 ans ou plus	70	80

Sous-total—Facteurs de base du capital humain

- Avec conjoint – Maximum 460 points
- Sans conjoint – Maximum 500 points

Tableau 11 : Facteurs relatifs au conjoint du système de classement global (maximum 40)

Niveau de scolarité	Accompagnés par leur conjoint (maximum 10)	Non accompagnés par un conjoint (Ne s'applique pas)
Moins qu'un diplôme d'études secondaires	0	--
Diplôme d'études secondaires	2	--
Diplôme d'un programme postsecondaire d'un an	6	--
Diplôme d'un programme postsecondaire de deux ans	7	--
Diplôme d'un programme postsecondaire de trois ans ou plus	8	--
Deux diplômes postsecondaires ou plus[35]	9	--
Diplôme d'études universitaires de deuxième cycle OU Diplôme professionnel requis pour la pratique au sein d'une profession décernant des permis de pratique[36]	10	--
Diplôme d'études universitaires de troisième cycle	10	--

Maîtrise des langues officielles de l'époux ou conjoint de fait – première langue officielle

Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) par compétence (compréhension de l'écrit, expression écrite, expression orale et compréhension de l'oral)	Accompagnés par leur conjoint (maximum 5)	Non accompagnés par un conjoint (Ne s'applique pas)
NCLC 4 ou moins	0	--
NCLC 5 ou 6	1	--
NCLC 7 ou 8	3	--
NCLC 9 ou plus	5	--

Expérience de travail au Canada	Accompagnés par leur conjoint (maximum 10)	Non accompagnés par un conjoint (Ne s'applique pas)
Aucune ou moins d'un an	0	--
1 an	5	--
2 ans	7	--
3 ans	8	--
4 ans	9	--
5 ans ou plus	10	--

Sous-total—facteurs de base du capital humain + facteurs relatifs au conjoint

- Avec conjoint – Maximum 500 points
- Sans conjoint – Maximum 500 points

[35] Voir la note de bas de page 33.
[36] Voir la note de bas de page 34.

Tableau 12 : Facteurs liés à la transférabilité des compétences du système de classement global (maximum 100)

Scolarité – maximum 50

Possède une bonne maîtrise d'une langue officielle et un diplôme d'études postsecondaires	Points pour NCLC 7 ou plus dans chacune des compétences dans la première langue officielle, dont au moins l'une d'entre elles est inférieure au niveau 9 (Maximum 25)	Points pour NCLC 9 ou plus dans chacune des quatre compétences dans la première langue officielle (Maximum 50)
Diplôme d'études secondaires ou moins[37]	0	0
Diplôme d'un programme postsecondaire d'un ou plus[38]	13	25
Diplôme d'un programme postsecondaire d'un ou plus[39], [40]	25	50

Possède de l'expérience de travail au Canada et un diplôme d'études postsecondaires	1 année d'expérience de travail au Canada (Maximum 25)	2 années ou plus d'expérience de travail au Canada (Maximum 50)
Interaction entre l'expérience de travail au Canada et l'éducation post-secondaire		
Diplôme d'études secondaires ou moins[41]	0	0
Diplôme d'un programme postsecondaire d'un ou plus[42]	13	25
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus[43]	25	50

Éxpérience de travail à l'étranger – maximum 50

Possède une bonne maîtrise d'une langue officielle et de l'expérience de travail à l'étranger	Points pour NCLC 7 ou plus dans chacune des compétences dans la première langue officielle, dont au moins l'une d'entre elles est inférieure au niveau 9 (Maximum 25)	Points pour NCLC 9 ou plus dans chacune des quatre compétences dans la première langue officielle (Maximum 50)
Aucune expérience de travail à l'étranger	0	0
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger	13	25
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger	25	50

Possède de l'expérience de travail au Canada et à l'étranger

Possède de l'expérience de travail au Canada et de l'expérience de travail à l'étranger	1 année d'expérience de travail au Canada (Maximum 25)	2 années ou plus d'expérience de travail au Canada (Maximum 50)
Aucune expérience de travail à l'étranger	0	0
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger	13	25
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger	25	50

37 Pour les niveaux 1 et 2 en gras et en italique dans la section « Niveau de scolarité ».
38 Pour les niveaux 3, 4 et 5 en gras et en italique dans la section « Niveau de scolarité »
39 Voir la note de bas de page 33.
40 Pour les niveaux 6, 7 et 8 en gras et en italique dans la section « Niveau de scolarité »
41 Voir la note de bas de page 37.
42 Voir la note de bas de page 38.
43 Voir la note de bas de page 40.

Certificat de compétence (pour les personnes exerçant un métier spécialisé) avec une bonne maîtrise d'une langue officielle et un certificat de compétence	Points pour NCLC 5 ou plus dans chacune des compétences dans la première langue officielle, dont au moins l'une d'entre elles est inférieure au niveau 9 (Maximum 25)	Points pour NCLC 7 ou plus dans chacune des quatre compétences dans la première langue officielle (Maximum 50)
Possède un certificat de compétence	25	50

Sous-total—Facteurs de base du capital humain + facteurs relatifs au conjoint + facteurs liés à la transférabilité des compétences

- Avec conjoint – Maximum 600 points
- Sans conjoint – Maximum 600 points

Tableau 13 : Points en prime du Système de classement global

Points en prime	Accompagnés par leur conjoint (maximum 600)	Non accompagnés par un conjoint (maximum 600)
Offre d'emploi valide pour un emploi CNP 00 (p. ex. cadres supérieurs)	200	200
Offre d'emploi valide pour d'autres professions	50	50
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	15	15
Diplôme d'études postsecondaires de trois ans ou plus	30	30
Interaction entre les compétences en anglais et en français	NCLC 4 en anglais pour une compétence dans la LO ou plusieurs	NCLC 5 ou plus en anglais pour les quatre compétences dans la LO
NCLC 7 ou plus en français pour les quatre compétences dans la LO[44]	15	30
Frères et sœurs (du candidat ou de son conjoint) au Canada	15	15
Désignation d'une province ou d'un territoire	600	600

Total — Facteurs de base du capital humain + facteurs relatifs au conjoint + facteurs liés à la transférabilité des compétences + points en prime

- Avec conjoint – Maximum 1200 points
- Sans conjoint – Maximum 1200 points

[44] Les niveaux des NCLC requis peuvent être obtenus pour la première ou la deuxième LO évaluée.

Annexe B : Profils sociodémographiques

Tableau 14 : Admissions des demandeurs principaux non EE

Profils	Tous les DP – cohorte de 2014 (n= 48 830)	DP non EE (n= 117 260)	Admissions de 2015 non EE (n= 46 002)	Admissions de 2016 non EE (n= 30 247)	Admissions de 2017 non EE (n= 18 545)	Admissions de 2018 non EE (n= 22 466)
Année d'admission						
2015	S.O.	39,2%	100,0%	--	--	--
2016	S.O.	25,8%	--	100,0%	--	--
2017	S.O.	15,8%	--	--	100,0%	--
2018	S.O.	19,2%	--	--	--	100,0%
Programme						
CEC	29,0%	11,3%	17,0%	15,3%	4,0%	0,3%
PCP	43,0%	64,4%	44,8%	53,8%	89,5%	98,1%
PTMSF	0,1%	0,2%	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%
PTQF	27,9%	24,1%	37,8%	30,7%	6,5%	1,6%
Âge						
18 à 19 ans	0,0%	--	--	--	--	--
20 à 29 ans	32,1%	32,8%	31,8%	27,4%	34,0%	41,2%
30 à 34 ans	27,4%	27,3%	29,8%	29,3%	23,7%	22,3%
35 à 39 ans	18,1%	19,1%	19,6%	21,4%	18,0%	15,9%
40 à 44 ans	10,8%	11,0%	10,1%	12,1%	12,2%	10,2%
45 ans ou plus	11,6%	9,8%	8,7%	9,8%	12,1%	10,4%
Sexe						
Femmes	34,3%	34,9%	33,8%	35,2%	36,2%	35,4%
Hommes	65,7%	65,1%	66,2%	64,8%	63,8%	64,6%
Scolarité						
Aucune	4,5%	0,9%	2,2%	0,2%	0,0%	0,0%
Secondaire ou moins	4,7%	6,3%	4,5%	5,9%	8,1%	8,7%
Études non universitaires (inclut les métiers)	19,5%	20,1%	16,0%	18,8%	24,7%	26,4%
Baccalauréat (inclut les études supérieures sans diplôme)	44,0%	44,0%	45,4%	45,7%	41,1%	39,8%
Maîtrise	23,3%	23,3%	28,5%	26,3%	23,6%	22,8%
Doctorat	4,0%	4,0%	3,3%	2,7%	2,0%	2,0%
Données manquantes	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	0,3%
Connaissance des langues officielles						
Anglais	92,9%	94,8%	93,6%	95,5%	95,0%	96,1%
Français	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Anglais et français	3,6%	3,0%	3,4%	3,0%	2,7%	2,4%
Aucune	3,3%	1,9%	2,8%	1,1%	2,0%	1,3%
Non précisé	--	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%
Statut de RT antérieur						
Non	34,9%	37,8%	44,1%	45,2%	31,2%	20,3%
Oui	65,1%	62,2%	55,9%	54,8%	68,8%	79,7%
Permis de travail antérieur						
Non	36,1%	38,8%	45,7%	46,0%	31,6%	20,8%
Oui	63,9%	61,2%	54,3%	54,0%	68,4%	79,2%
Permis d'études antérieur						
Non	70,5%	69,2%	73,6%	76,5%	66,4%	52,8%
Oui	29,5%	30,8%	26,4%	23,5%	33,6%	47,2%

Profils	Tous les DP – cohorte de 2014 (n= 48 830)	DP non EE (n= 117 260)	Admissions de 2015 non EE (n= 46 002)	Admissions de 2016 non EE (n= 30 247)	Admissions de 2017 non EE (n= 18 545)	Admissions de 2018 non EE (n= 22 466)
Dix principaux pays de citoyenneté						
1	Inde : 26 %	Inde : 27,7%	Inde : 29,2 %	Inde : 25,4 %	Inde : 24,9 %	Inde : 30,0 %
2	Philippines : 14,4 %	Philippines : 15,6 %	Philippines : 13,8 %	Philippines : 17,4 %	Chine : 19,8 %	Chine : 20,2 %
3	Chine : 11,4 %	Chine : 14,9 %	Chine : 10,7 %	Chine : 14,4 %	Philippines : 18,8 %	Philippines : 14,4 %
4	Iran : 6,5 %	Pakistan : 3,7 %	Iran : 5,8 %	Pakistan : 4,5 %	Corée : 3,2 %	Nigéria : 3,9 %
5	Pakistan : 3,6 %	Iran : 3,5 %	Pakistan : 4,2 %	Corée : 2,7 %	Pakistan : 2,7 %	Corée : 3,7 %
6	Royaume-Uni : 3,6 %	Corée : 3,0 %	Royaume-Uni : 2,9 %	Royaume-Uni : 2,7 %	Nigéria : 2,6 %	Pakistan : 2,1 %
7	Corée : 3,3 %	Nigéria : 2,7 %	Corée : 2,7 %	Nigéria : 2,5 %	Bangladesh : 2,3 %	Iran : 1,7 %
8	Irlande : 2,2 %	Royaume-Uni : 2,4 %	Nigéria : 2,3 %	Iran : 2,5 %	Royaume-Uni : 1,8 %	Ukraine : 1,5 %
9	États-Unis : 2,2 %	Bangladesh : 19 %	Bangladesh : 2,0 %	Bangladesh : 2,1 %	Ukraine : 1,8 %	Royaume-Uni : 1,3 %
10	Nigéria : 2,1 %	Ukraine : 1,4 %	États-Unis : 1,7 %	Ukraine : 1,6 %	Iran : 1,2 %	Bangladesh : 1,2 %
Autre	24,9%	23,30%	24,70%	24,20%	20,80%	19,90%
Province de destination prévue						
Nouvelle-Écosse	1,8 %	2,1 %	2,0 %	2,3 %	2,3 %	1,9 %
Nouveau-Brunswick	1,6 %	2,0 %	1,5 %	2,4 %	2,5 %	2,2 %
Île-du-Prince-Édouard	1,0 %	1,5 %	0,7 %	1,7 %	2,3 %	2,0 %
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6 %	0,9 %	0,7 %	0,8 %	1,2 %	1,2 %
Ontario	36,4 %	28,4 %	38,7 %	32,1 %	16,0 %	12,4 %
Manitoba	10,6 %	14,5 %	10,1 %	14,0 %	21,0 %	18,6 %
Saskatchewan	8,9 %	12,7 %	9,1 %	11,4 %	18,1 %	17,3 %
Alberta	22,9 %	21,8 %	21,1 %	19,8 %	21,0 %	26,4 %
Colombie-Britannique	15,7 %	15,8 %	15,8 %	15,2 %	14,8 %	17,2 %
Yukon	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,5 %
Territoires du Nord-Ouest	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,3 %
Nunavut	0,0 %	0,0 %	0,0 %	--	--	--
Dix principaux codes à 2 chiffres de la CNP						
1	21 : 14,9%	21 : 14,3%	21 : 20,5%	21 : 14,5%	63 : 12,8%	63 : 15,8%
2	63 : 9,8%	63 : 10,3%	63 : 8,2%	01-05 : 7,9%	21 : 7,8%	21 : 6,5%
3	40 : 5,9%	22 : 6%	11 : 6,7%	63 : 7,7%	67 : 6,4%	12 : 5,6%
4	01-05 : 5,8%	01-05 : 5,6%	01-05 : 6,5%	22 : 7,2%	72 : 5,2%	06 : 5,2%
5	22 : 5,7%	11 : 5,1%	22 : 6,2%	11 : 6,2%	22 : 5,1%	75 : 5,1%
6	72 : 5,0%	67 : 4,7%	72 : 4,6%	67 : 5,3%	12 : 4,7%	62 : 4,9%
7	12 : 4,6%	72 : 4,6%	40 : 4,5%	72 : 4,9%	01-05 : 3,5%	22 : 4,8%
8	31 : 4,4%	12 : 4,6%	12 : 4,1%	12 : 4,5%	65 : 3,4%	67 : 4,7%
9	11 : 4,1%	40 : 3,2%	67 : 3,7%	31 : 3,3%	62 : 3,3%	65 : 3,7%
10	67 : 3,2%	06 : 3,0%	31 : 3,3%	40 : 3,0%	75 : 3,2%	72 : 3,7%
Autre	36,4%	38,7%	26,3%	35,5%	44,5%	39,9%

Profils	Tous les DP – cohorte de 2014 (n= 48 830)	DP non EE (n= 117 260)	Admissions de 2015 non EE (n= 46 002)	Admissions de 2016 non EE (n= 30 247)	Admissions de 2017 non EE (n= 18 545)	Admissions de 2018 non EE (n= 22 466)
10 principaux codes à 4 chiffres de la CNP						
1	6322 : 4,2%	6311 : 4,8%	6311 : 3,4%	6711 : 4,4%	6311 : 6,3%	6311 : 9,3%
2	6311 : 3,7%	6711 : 3,8%	2174 : 3,2%	6322 : 3,1%	6711 : 5,1%	7511 : 4,8%
3	2174 : 2,4%	6322 : 3,4%	6322 : 3,1%	6311 : 2,7%	6322 : 4,3%	6322 : 3,9%
4	6711 : 2,4%	2171 : 2,3%	6711 : 3,0%	2171 : 2,0%	7511 : 2,8%	6211 : 3,7%
5	2171 : 2,4%	7511 : 2,3%	2171 : 2,9%	1111 : 2,0%	6211 : 1,9%	6711 : 3,7%
6	4011 : 2,2%	2174 : 2,0%	2173 : 2,6%	4011 : 1,9%	2171 : 1,6%	0621 : 2,5%
7	3012 : 2,1%	6211 : 1,7%	3012 : 2,4%	7511 : 1,8%	7237 : 1,5%	0631 : 2,2%
8	4021 : 2,1%	4011 : 1,6%	2132 : 2,3%	2131 : 1,7%	0621 : 1,5%	2171 : 1,9%
9	0213 : 1,8%	2173:1,6%	4011 : 2,2%	2174 : 1,7%	0631 : 1,3%	1241 : 1,4%
10	6211 : 1,8%	3012 : 1,6%	2131 : 1,8%	2172 : 1,6%	1311 : 1,3%	9462 : 1,4%
Autre	74,9%	74,7%	73,0%	77,1%	72,4%	65,3%
Niveau de compétence selon la CNP						
0 – Gestion	13,1 %	14,6 %	13,2 %	17,6 %	14,5 %	13,3 %
A – Personnel professionnel	33,7 %	28,9 %	39,9 %	31,1 %	16,9 %	13,3 %
B – Personnel technique et spécialisé	37,8 %	36,2 %	32,9 %	34,5 %	39,8 %	42,3 %
C – Postes intermédiaires et de bureau	6,2 %	9,6 %	6,0 %	8,2 %	13,0 %	16,2 %
D – Postes élémentaires et de manœuvres	4,0 %	5,8 %	4,4 %	6,4 %	8,2 %	5,8 %
Autre	5,1 %	4,9 %	3,5 %	2,2 %	7,7 %	9,1 %
Type de compétence selon la CNP						
0 – Gestion	0,8 %	1,1 %	1,2 %	1,6 %	0,8 %	0,4 %
1 – Affaires, finance et administration	14,6 %	16,5 %	17,8 %	19,4 %	13,7 %	12,6 %
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	23,1 %	21,2 %	27,9 %	22,3 %	13,5 %	12,2 %
3 – Secteur de la santé	8,9 %	6,6 %	8,2 %	7,4 %	4,7 %	3,6 %
4 – Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	9,4 %	6,3 %	7,6 %	6,5 %	5,1 %	4,3 %
5 – Arts, culture, sports et loisirs	2,0 %	1,6 %	1,8 %	2,2 %	1,0 %	0,8 %
6 – Vente et services	21,2 %	24,1 %	18,6 %	19,8 %	30,4 %	36,0 %
7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	9,3 %	10,0 %	8,4 %	10,2 %	11,4 %	11,7 %
8 – Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1,1 %	1,4 %	1,0 %	1,5 %	1,7 %	1,8 %
9 – Fabrication et services d'utilité publique	2,1 %	3,0 %	2,3 %	3,2 %	3,9 %	3,5 %
Autre	7,4 %	8,3 %	5,3 %	5,9 %	13,8 %	13,2 %

Source : SMGC

Tableau 15 : Admissions des demandeurs principaux EE

Profils	Tous les DP – cohorte de 2014 (n= 48 830)	DP EE (n= 117 260)	Admissions de 2015 EE (n= 46 002)	Admissions de 2016 EE (n= 30 247)	Admissions de 2017 EE (n= 18 545)	Admissions de 2018 EE (n= 22 466)
Année d'admission						
2015	S/O	5,0%	100,0%	--	--	--
2016	S/O	16,0%	--	100,0%	--	--
2017	S/O	33,8%	--	--	100,0%	--
2018	S/O	45,2%	--	--	--	100,0%
Programme						
CEC	29,0 %	42,2 %	59,9 %	27,8 %	53,3 %	37,0 %
PCP	43,0 %	17,4 %	5,7 %	22,9 %	17,8 %	16,5 %
PTMSF	0,1 %	2,4 %	13,8 %	4,8 %	1,9 %	0,7 %
PTQF	27,9 %	37,9 %	20,6 %	44,5 %	27,0 %	45,8 %
Âge						
18 à 19 ans	0,0 %	0,0 %	--	--	0,0 %	0,0 %
20 à 29 ans	32,1 %	46,4 %	34,4 %	42,2 %	51,0 %	45,8 %
30 à 34 ans	27,4 %	33,0 %	34,5 %	34,5 %	29,9 %	34,6 %
35 à 39 ans	18,1 %	13,9 %	17,7 %	14,0 %	12,3 %	14,6 %
40 à 44 ans	10,8 %	4,2 %	7,6 %	5,1 %	4,1 %	3,5 %
45 ans ou plus	11,6 %	2,5 %	5,9 %	4,2 %	2,7 %	1,5 %
Sexe						
Femmes	34,3 %	37,0 %	31,2 %	33,7 %	35,9 %	39,7 %
Hommes	65,7 %	63,0 %	68,8 %	66,3 %	64,1 %	60,3 %
Scolarité						
Aucune	4,5 %	--	--	--	--	--
Secondaire ou moins	4,7 %	9,0 %	52,4 %	19,7 %	7,1 %	1,8 %
Études non universitaires (inclut les métiers)	19,5 %	6,9 %	9,2 %	7,9 %	7,8 %	5,7 %
Baccalauréat (inclut les études supérieures sans diplôme)	44,0 %	43,1 %	20,4 %	34,0 %	47,6 %	45,2 %
Maîtrise	23,3 %	37,6 %	16,3 %	34,2 %	34,2 %	43,7 %
Doctorat	4,0 %	3,4 %	1,7 %	4,1 %	3,3 %	3,5 %
Données manquantes	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Connaissance des langues officielles						
Anglais	92,9 %	95,7 %	97,5 %	95,6 %	96,0 %	95,3 %
Français	0,1 %	0,5 %	0,3 %	0,6 %	0,4 %	0,4 %
Anglais et français	3,6 %	3,8 %	2,2 %	3,8 %	3,5 %	4,3 %
Aucune	3,3 %	--	--	--	--	--
Non précisé	--	--	--	--	--	--
Statut de RT antérieur						
Non	34,9 %	34,4 %	4,2 %	22,7 %	26,7 %	47,7 %
Oui	65,1 %	65,6 %	95,8 %	77,3 %	73,3 %	52,3 %
Permis de travail antérieur						
Non	36,1 %	35,7 %	4,6 %	23,8 %	27,9 %	49,1 %
Oui	63,9 %	64,3 %	95,4 %	76,2 %	72,1 %	50,9 %
Permis d'études antérieur						
Non	70,5 %	60,9 %	74,8 %	63,8 %	52,3 %	64,8 %
Oui	29,5 %	39,1 %	25,2 %	36,2 %	47,7 %	35,2 %

Profils	Tous les DP – cohorte de 2014 (n= 48 830)	DP EE (n= 117 260)	Admissions de 2015 EE (n= 46 002)	Admissions de 2016 EE (n= 30 247)	Admissions de 2017 EE (n= 18 545)	Admissions de 2018 EE (n= 22 466)
Dix principaux pays de citoyenneté						
1	Inde : 26 %	Inde : 40,4 %	Philippines : 23,7 %	Inde : 31,1 %	Inde : 41,9 %	Inde : 44,6 %
2	Philippines : 14,4 %	Chine : 9,2 %	Inde : 21,2 %	Chine : 9,4 %	Chine : 11,0 %	Chine : 8,3 %
3	Chine : 11,4 %	Nigéria : 4,6 %	Royaume-Uni : 6,8 %	Philippines : 7,1 %	Nigéria : 3,9 %	Nigéria : 6,0 %
4	Iran : 6,5 %	Philippines : 3,9 %	Irlande : 6,0 %	Royaume-Uni : 5,5 %	Royaume-Uni : 3,3 %	Pakistan : 3,4 %
5	Pakistan : 3,6 %	Royaume-Uni : 3,7 %	Chine : 4,7 %	Irlande : 3,9 %	États-Unis : 2,9 %	Royaume-Uni : 3,0 %
6	Royaume-Uni : 3,6 %	Pakistan : 2,7 %	Corée : 3,6 %	États-Unis : 3,1 %	Philippines : 2,8 %	Brésil : 2,2 %
7	Corée : 3,3 %	États-Unis : 2,5 %	États-Unis : 3,1 %	Nigéria : 2,8 %	Pakistan : 2,3 %	États-Unis : 2,0 %
8	Irlande : 2,2 %	Irlande : 2,4 %	Australie : 1,6 %	France : 2,6 %	Irlande : 2,2 %	Iran : 1,8 %
9	États-Unis : 2,2 %	Corée : 1,9 %	France : 1,4 %	Corée : 2,3 %	Corée : 2,0 %	Irlande : 1,5 %
10	Nigéria : 2,1 %	Brésil : 1,9 %	Pologne : 1,4 %	Pakistan : 2,2 %	Brésil : 1,9 %	Corée : 1,5 %
Autre	24.9%	26.8%	26.7%	29.9%	25.6%	25.6%
Province de destination prévue						
Nouvelle-Écosse	1,8 %	3,0 %	1,5 %	4,2 %	2,8 %	2,9 %
Nouveau-Brunswick	1,6 %	1,3 %	0,2 %	1,1 %	1,6 %	1,4 %
Île-du-Prince-Édouard	1,0 %	0,9 %	0,1 %	1,2 %	1,2 %	0,6 %
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %
Ontario	36,4 %	56,8 %	24,7 %	41,2 %	57,5 %	65,3 %
Manitoba	10,6 %	0,9 %	0,9 %	0,8 %	0,8 %	1,1 %
Saskatchewan	8,9 %	2,8 %	1,4 %	4,3 %	3,1 %	2,3 %
Alberta	22,9 %	13,5 %	52,2 %	24,1 %	11,8 %	6,8 %
Colombie-Britannique	15,7 %	20,3 %	18,4 %	22,7 %	20,7 %	19,4 %
Yukon	0,3 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Nunavut	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dix principaux codes à 2 chiffres de la CNP						
1	21 : 14,9%	21 : 25,2%	63 : 35,2%	21 : 23,0%	21 : 24,8%	21 : 27,7%
2	63 : 9,8%	11 : 9,4%	21 : 12,9%	63 : 11,7%	22 : 8,9%	11 : 10,9%
3	40 : 5,9%	12 : 7,9%	72 : 8,8%	11 : 8,5%	12 : 8,7%	01-05 : 9,0%
4	01-05 : 5,8%	63 : 7,7%	62 : 5,5%	12 : 6,6%	11 : 8,6%	12 : 8,2%
5	22 : 5,7%	22 : 7,5%	12 : 4,8%	22 : 6,6%	01-05 : 6,4%	22 : 7,0%
6	72 : 5,0%	01-05 : 7,2%	22 : 4,6%	72 : 5,7%	63 : 6,4%	40 : 5,2%
7	12 : 4,6%	40 : 4,8%	11 : 4,3%	01-05 : 5,4%	62 : 4,9%	63 : 4,2%
8	31 : 4,4%	62 : 4,5%	06 : 2,9%	40 : 4,6%	40 : 4,6%	62 : 4,1%
9	11 : 4,1%	06 : 3,7%	52 : 2,8%	62 : 4,6%	06 : 4,1%	06 : 3,5%
10	67 : 3,2%	72 : 3,4%	40 : 2,8%	06 : 3,5%	72 : 3,3%	31 : 3,4%
Autre	36,4%	18,6%	15,5%	20,0%	19,2%	16,7%
10 principaux codes à 4 chiffres de la CNP						
1	6322 : 4,2%	2171 : 5,9%	6311 : 17,3%	2171 : 5,4%	2171 : 5,9%	2171 : 6,4%
2	6311 : 3,7%	2173 : 5,1%	6322 : 14,5%	6322 : 4,8%	2173 : 4,9%	2173 : 6,0%
3	2174 : 2,4%	2174 : 4,4%	6211 : 4,2%	6311 : 4,5%	2174 : 4,7%	2174 : 4,4%
4	6711 : 2,4%	6311 : 3,2%	2171 : 2,4%	2174 : 4,4%	6311 : 2,5%	1111 : 2,8%
5	2171 : 2,4%	6322 : 2,7%	2174 : 2,4%	2173 : 3,9%	1241 : 2,4%	1241 : 2,5%
6	4011 : 2,2%	1111 : 2,4%	2173 : 2,2%	4011 : 3,0%	4011 : 2,1%	1123 : 2,5%
7	3012 : 2,1%	4011 : 2,2%	5241 : 2,0%	6211 : 2,2%	1111 : 2,1%	1112 : 2,2%
8	4021 : 2,1%	1241 : 2,2%	4011 : 1,8%	1111 : 2,1%	6322 : 2,1%	4011 : 2,1%
9	0213 : 1,8%	1123 : 2,2%	0631 : 1,3%	1123 : 1,9%	1123 : 2,0%	1122 : 1,8%
10	6211 : 1,8%	1112 : 1,9%	7271 : 1,1%	5241 : 1,9%	5241 : 2,0%	0124 : 1,8%
Autre	74,9%	67,8	50,8%	65,9%	69,2%	67,5%

Profils	Tous les DP – cohorte de 2014 (n= 48 830)	DP EE (n= 117 260)	Admissions de 2015 EE (n= 46 002)	Admissions de 2016 EE (n= 30 247)	Admissions de 2017 EE (n= 18 545)	Admissions de 2018 EE (n= 22 466)
Niveau de compétence selon la CNP						
0 – Gestion	13,1 %	13,3 %	7,6 %	11,5 %	13,0 %	14,8 %
A – Personnel professionnel	33,7 %	47,0 %	24,5 %	43,6 %	45,2 %	52,1 %
B – Personnel technique et spécialisé	37,8 %	39,6 %	67,8 %	44,7 %	41,7 %	33,1 %
C – Postes intermédiaires et de bureau	6,2 %	0,0 %	0,1 %	--	0,0 %	0,0 %
D – Postes élémentaires et de manœuvres	4,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Autre	5,1 %	0,1 %	--	0,2 %	0,1 %	0,0 %
Type de compétence selon la CNP						
0 – Gestion	0,8 %	1,1 %	0,8 %	1,1 %	1,2 %	1,1 %
1 – Affaires, finance et administration	14,6 %	24,0 %	11,8 %	20,3 %	23,5 %	27,1 %
2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	23,1 %	34,5 %	18,1 %	30,8 %	35,5 %	36,8 %
3 – Secteur de la santé	8,9 %	4,8 %	3,5 %	5,0 %	4,8 %	4,8 %
4 – Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	9,4 %	9,4 %	5,7 %	9,1 %	9,1 %	10,2 %
5 – Arts, culture, sports et loisirs	2,0 %	3,7 %	3,4 %	3,7 %	3,9 %	3,5 %
6 – Vente et services	21,2 %	15,9 %	43,5 %	19,7 %	15,4 %	11,8 %
7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	9,3 %	5,3 %	11,8 %	8,2 %	5,2 %	3,7 %
8 – Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1,1 %	0,5 %	0,8 %	1,0 %	0,5 %	0,3 %
9 – Fabrication et services d'utilité publique	2,1 %	0,7 %	0,4 %	0,7 %	0,9 %	0,7 %
Autre	7,4 %	0,1 %	--	0,2 %	0,1 %	0,0 %

Annexe C : Matrice d'évaluation pour le système Entrée express d'IRCC

Questions

Le profil du programme fournira une description des clients qui ont présenté une demande au moyen d'Entrée express (EE), qui ont été admis au moyen d'EE ou qui ont été admis au moyen du système précédent, et une description des clients qui n'ont pas été sélectionnés dans les rondes d'invitations (c. à d. qui sont encore dans le bassin) à des fins de comparaison.

Indicateurs :

- Nombre d'immigrants économiques admis par catégorie d'immigration (PTQF, PTMSF, CEC et PCP) et système de sélection (y compris le système Entrée express et le système précédent, version du SCG)
- Le profil sociodémographique des immigrants économiques aux différentes étapes du processus (y compris les demandeurs, les candidats dans le bassin, les demandeurs invités à présenter une demande et les demandeurs admis en tant que RP au moyen d'EE) et des immigrants économiques qui n'ont pas été admis au moyen d'EE
- La répartition géographique des immigrants économiques admis au moyen d'EE et des immigrants économiques qui n'ont pas été admis au moyen d'EE
- Profil relativement à la note du SCG
- RP admis au moyen d'EE qui avaient déjà eu le statut de RT, par catégorie de RT (p. ex. étudiants étrangers, travailleurs)
- Répartition des professions envisagées/principales et des professions antérieures

Méthodologie

- Analyse des données administratives (statistiques du SMGC et de la BDIM), y compris les notes du SCG
- Examen de la documentation

Question 1 :

Dans quelle mesure les immigrants économiques sélectionnés au moyen du système Entrée express réussissent-ils leur établissement économique? (demandes de base au titre du PCP et aides familiaux exclus)

Indicateurs :

- Résultats économiques des DP, des conjoints et des personnes à charge (présentés séparément) au fil du temps (taux d'emploi, revenu moyen et médian) par catégorie d'immigration et version du SCG
- Incidence de recours à l'aide sociale par catégorie d'immigration économique et version du SCG
- Revenu d'emploi des immigrants économiques selon la version du SCG et la note du SCG, et comparativement à la moyenne canadienne
- Revenu familial au fil du temps (moyen et médian)
- Impact d'avoir un conjoint accompagnateur et incidence des caractéristiques du conjoint (si ces données sont disponibles) sur le revenu du DP

- Revenu comparativement à chaque industrie et profession
- Perception des DP de leur situation au Canada (p. ex. situation économique et décision d'immigrer)
- Difficultés auxquelles font face les DP lorsqu'ils intègrent le marché du travail
- Pourcentage de DP qui occupe un emploi dans leur profession envisagée
- Pourcentage de DP dont l'emploi correspond à leurs études

Méthodologie :

- Analyse des données administratives
- BDIM
- Sondage EE

Question 2 :

Les immigrants économiques sélectionnés au moyen du système Entrée express ont-ils un meilleur rendement que ceux qui n'ont pas été sélectionnés au moyen d'EE?

Indicateurs :

- Nombre et pourcentage d'immigrants économiques fédéraux qui ont un emploi, par catégorie d'immigration économique, niveau de compétence de la CNP envisagé et version du SCG (immigrants admis au moyen du système Entrée express et du système précédent)
- Revenu d'emploi (revenu moyen) par catégorie d'immigration, niveau de compétence de la CNP envisagé et version du SCG
- Revenu d'emploi (d'incidence et revenu moyen) comparativement à l'incidence d'emploi et au revenu moyen au Canada, par catégorie d'immigration, niveau de compétence de la CNP envisagé et version du SCG
- Nombre et pourcentage d'immigrants économiques fédéraux qui ont un revenu égal ou supérieur à la classe moyenne, par catégorie d'immigration économique et version du SCG
- Salaire moyen des immigrants économiques qui ont un salaire égal ou supérieur au salaire moyen pour leur profession, par catégorie d'immigration, version du SCG et niveau de compétence selon la CNP

Méthodologie :

- Analyse des données administratives
- Entrevues
- Sondage EE

Question 3 :

Dans quelle mesure le système EE a-t-il permis aux programmes économiques de répondre aux besoins régionaux et du marché du travail?

Indicateurs :

- Données probantes des besoins régionaux et du marché du travail
- Données probantes que les pénuries de travailleurs dans le marché du travail sont palliées par les immigrants économiques admis au Canada, ou que les excédents de travailleurs sont amplifiés par les immigrants économiques (p. ex. harmonisation des pénuries de travailleurs dans le marché du travail avec le profil des DP admis)
- Nombre et pourcentage de DP avec une offre d'emploi

- Nombre et pourcentage de DP qui exercent leur profession envisagée (pour ceux qui ont été désignés par des employeurs ou des PT)
- Perception des intervenants de la capacité du système EE de répondre aux besoins du marché du travail
- Dans quelle mesure et comment les PT utilisent EE (désignations de base au titre du PCP et admissions au moyen d'EE)
- Perception des intervenants des difficultés et des réussites dans la mise en œuvre du système EE
- Perception des PT et des employeurs de la mesure dans laquelle les candidats dans Entrée express répondent aux besoins du marché du travail
- Souplesse du système EE (c. à d. ajustements apportés)
- Nombre et type de changements apportés à la version du SCG/au système EE depuis sa mise en œuvre, et raisons de ces changements
- Perception des intervenants de la souplesse dans la gestion de la sélection et des demandes (y compris la rapidité)

Méthodologie :

- Entrevues
- Examen des documents
- Sondage EE
- Études de cas
- Sondage auprès des employeurs

Question 4 :

Quelle a été l'impact du système Entrée express sur le profil des personnes admises au titre des programmes économiques (PTQF, CEC, PTMSF, PCP)?

Indicateurs :

- Profil des DP (caractéristiques associées au capital humain et information sur le niveau de compétence de la CNP) et incidence de la hiérarchie des programmes (hétérogénéité des demandeurs, preuve des lacunes ou du profil changeant des DP admis au Canada)
- Répartition géographique des immigrants admis au moyen du système Entrée express comparativement à ceux admis au moyen du système précédent
- Proportion d'immigrants économiques qui ont déjà eu le statut de résident temporaire admis au moyen d'EE et du système précédent

Méthodologie :

- Examen des documents
- Analyse des données administratives
- Entrevues

Question 5 :

Dans quelle mesure le système Entrée express et les programmes économiques contribuent-ils à l'atteinte des objectifs de l'initiative des Communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM)?

Indicateurs :

- Tendances au fil du temps pour les candidats d'expression française par catégorie d'immigration économique et système de sélection (y compris le système Entrée express et le système précédent, version du SCG)
- Impact des points du SCG accordés pour la maîtrise du français sur le nombre d'admissions de candidats francophones
- Destination prévue des immigrants francophones
- Nombre d'activités menées dans le but d'augmenter le nombre d'admissions de francophones au moyen d'Entrée express, et nature de ces activités (p. ex. changements au SCG et activités de mobilisation menées par les bureaux d'IRCC à l'étranger et le RLE)

Méthodologie :

- Examen des documents
- Analyse des données administratives
- Entrevues
- Sondage EE

Question 6 :

Quelle est l'impact du système Entrée express sur les résultats et la répartition des sexes au sein du programme économique?

Indicateurs :

- Notes du SCG par sexe
- Profil des immigrants économiques sur le plan du sexe par catégorie d'immigration économique et système de sélection (y compris le système Entrée express et le système précédent, version du SCG)
- Résultats économiques des immigrants économiques selon le sexe (incidence d'emploi, revenu d'emploi moyen et médian et l'incidence de recours à l'aide sociale)

Méthodologie :

- Examen des documents
- Sondage EE
- BDIM

Question 7 :

Quels ont été les impacts préliminaires d'Entrée express sur l'efficacité, la souplesse et l'intégrité des programmes d'immigration économique?

Indicateurs :

- Délai de traitement moyen des demandes dans EE et avant l'introduction d'EE par catégorie d'immigration économique
- Proportion de demandes traitées conformément aux normes de service établies pour EE, par catégorie d'immigration économique, pour atteindre les objectifs d'admission
- Perception des agents de traitement de l'efficacité du traitement des demandes (dans EE et avant l'introduction d'EE, impact de l'automatisation et pertes de temps dans le traitement des demandes de résidence permanente)
- Perception de l'impact d'EE sur les litiges et l'AIPRP
- Données probantes de la souplesse d'EE
- Données probantes que des mesures pour assurer l'intégrité du système sont en place (p. ex. mécanismes d'AQ et évaluation des risques)
- Nombre et pourcentage de demandes de résidence permanente refusées (depuis l'introduction d'EE), et raisons des refus

Méthodologie :

- Examen des documents
- Analyse des données administratives
- Entrevues
- Groupes de discussion et sondages (au besoin)
- Contributions et rapports du Secteur des opérations et des services corporatifs.

Annexe D : Résultats de régressions sur le revenu d'emploi

Régression linéaire

Tableau 16 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express – cohortes de 2015 et 2016, modèle 1

Facteurs	Coeff. modèle 1
Constante	10,557***
Entrée express (réf. Non)	0,198***
Information sur le modèle	
n	66590
dl	1
F	686,81***
R carré	0,01

Tableau 17 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express – cohortes de 2015 et 2016, modèle 2

Facteurs	Coeff. modèle 2
Constante	10,625***
Entrée express (réf. Non)	0,084***
Programme d'immigration (réf. TQF)	
CEC	-0,032**
PTMSF	-0,017
PCP	-0,018
Année d'admission (réf. 2015)	
2016	-0,096***
Groupe d'âge (réf. 45 ans ou plus)	
20 à 29 ans	0,02
30 à 34 ans	0,034*
35 à 39 ans	0,038**
40 à 44 ans	0,035*
Sexe (réf. femmes)	
Hommes	0,247***
Scolarité (réf. doctorat)	
Secondaire ou moins	-0,143***
Études non universitaires (inclut les métiers)	-0,158***
Baccalauréat (inclut les études supérieures sans diplôme)	-0,09***
Maîtrise	-0,057**
Langue maternelle (réf. autre)	
Anglais ou français	0,077**
Province de destination prévue (réf. Ontario)	
Atlantique	-0,097***
Manitoba et Saskatchewan	-0,127***
Alberta	-0,097***
Colombie-Britannique	-0,067***
Niveau de compétence A de la CNP	
Niveau de compétence 0	-0,026*
Niveau de compétence B	-0,134***

Facteurs	Coeff. modèle 2
Type de compétence selon la CNP (réf. CNP 00)	
Type de compétence 1	-0,305***
Type de compétence 2	-0,2***
Type de compétence 3	-0,509***
Type de compétence 4	-0,511***
Type de compétence 5	-0,401***
Type de compétence 6	-0,47***
Type de compétence 7	-0,344***
Type de compétence 8	-0,357***
Type de compétence 9	-0,282***
Salaire en tant que RT (réf. 0 / n'a pas travaillé au Canada avant d'obtenir le statut de RP)	
1 $ à 24 999 $	-0,001
25 000 $ à 49 999 $	0,271***
50 000 $ à 74 999 $	0,607***
75 000 $ à 99 999 $	0,831***
100 000 $ et plus	1,252***
Pays de citoyenneté (réf. Inde)	
Philippines	0,197***
Chine	-0,103***
Royaume-Uni	0,237***
Irlande	0,109***
États-Unis	0,321***
Corée du Sud	-0,151***
Nigéria	-0,024
France	0,132***
Australie	0,193***
Iran	-0,172***
Pakistan	-0,157***
Bangladesh	-0,285***
Autre	0,08***
Information sur le modèle	
n	65815
dl	48
F	607,76***
R carré	0,307

Source : Traitements et salaires, 2017
**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Décomposition des résultats de régression

Décomposition des résultats de régression sur l'écart entre le revenu des demandeurs principaux d'Entrée express et les demandeurs principaux non Entrée express

Différence totale entre le revenu des DP d'EE et le revenu des DP non-EE : 0,198

- Différence totale entre le revenu des DP d'EE et le revenu des DP non EE : 0,114
- Différence expliquée : 57,80 %

Différence expliquée sous forme de pourcentage de la différence totale

- Pourcentage de la composante expliquée attribuable aux covariables : -1,80 %
- Programme d'immigration : -33,40 %
- Année d'admission : -0,40 %
- Sexe : 2,90 %
- Province de destination prévue : -0,50 %
- Groupe d'âge : -7,20 %
- Scolarité : 7,70 %
- Langue maternelle : -10,10 %
- Niveau de compétence pour la profession envisagée : -12,70 %
- Type de compétence pour la profession envisagée : 127,70 %
- Revenu en tant que RT : 27,60 %

Régression linéaire

Tableau 18 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express, par programme d'immigration – cohortes de 2015 et 2016

Facteurs	Coeff. CEC	Coeff. PTMSF	Coeff. PTQF	Coeff. PCP
Constante	11,155***	9,451***	10,726***	10,718***
Entrée express (réf. Non)	0,023	0,036	0,123***	0,106***
Année d'admission (réf. 2015)				
2016	-0,053***	-0,002	-0,129***	-0,106***
Groupe d'âge (réf. 45 ans ou plus)				
20 à 29 ans	-0,054*	0,055	-0,01	0,012
30 à 34 ans	-0,039	0,123*	-0,002	0,024
35 à 39 ans	-0,023	0,051	-0,001	0,031*
40 à 44 ans	-0,006	-0,018	0,004	0,028
Sexe (réf. femmes)				
Hommes	0,186***	0,449***	0,26***	0,244***
Scolarité (réf. doctorat)				
Secondaire ou moins	-0,058	0,163	-0,098***	-0,145***
Études non universitaires (inclut les métiers)	-0,165***	0,198	-0,164***	-0,157***
Baccalauréat (inclut les études supérieures sans diplôme)	-0,051	0,228	-0,097***	-0,093***
Maîtrise	-0,021	--	-0,07***	-0,055**
Langue maternelle (réf. autre)				
Anglais ou français	0,058**	0,071	0,113***	0,11***
Province de destination prévue (réf. Ontario)				
Atlantique	-0,061	0,114	-0,064**	-0,119***
Manitoba et Saskatchewan	-0,094**	0,22*	-0,161***	-0,156***
Alberta	-0,065***	0,12*	-0,093***	-0,122***
Colombie-Britannique	-0,032*	0,001	-0,058***	-0,099***
Niveau de compétence A de la CNP				
Niveau de compétence 0	0,001	--	-0,031*	-0,036**
Niveau de compétence B	-0,147***	--	-0,119***	-0,127***
Type de compétence selon la CNP (réf. CNP 00)				
Type de compétence 1	-0,562***	--	-0,259***	-0,292***
Type de compétence 2	-0,511***	--	-0,166***	-0,193***
Type de compétence 3	-0,522***	--	-0,511***	-0,524***
Type de compétence 4	-0,696***	--	-0,509***	-0,514***
Type de compétence 5	-0,547***	--	-0,531***	-0,544***
Type de compétence 6	-0,721***	--	-0,491***	-0,479***
Type de compétence 7	-0,615***	--	-0,313***	-0,305***
Type de compétence 8	-0,579***	--	-0,209*	-0,321***
Type de compétence 9	-0,535***	--	-0,241***	-0,263***
Salaire en tant que RT (réf. 0 / n'a pas travaillé au Canada avant d'obtenir le statut de RP)				
1 $ à 24 999 $	-0,154*	-0,035	-0,056***	-0,018
25 000 $ à 49 999 $	0,105	0,121*	0,267***	0,279***
50 000 $ à 74 999 $	0,455***	0,485***	0,564***	0,581***
75 000 $ à 99 999 $	0,694***	0,688***	0,769***	0,797***
100 000 $ et plus	1,097***	1,055***	1,22***	1,234***

Facteurs	Coeff. CEC	Coeff. PTMSF	Coeff. PTQF	Coeff. PCP
Pays de citoyenneté (réf. Inde)				
Philippines	0,153***	0,262***	0,155***	0,201***
Chine	-0,098***	-0,327	-0,056***	-0,093***
Royaume-Uni	0,092**	0,369***	0,132***	0,153***
Irlande	0,068*	0,193	-0,045	-0,016
États-Unis	0,148***	-0,109	0,264***	0,262***
Corée du Sud	-0,14***	-0,187*	-0,075	-0,161***
Nigéria	0,004	--	-0,076***	-0,059**
France	0,035	0,438	0,004	0,002
Australie	0,117**	0,335	0,093*	0,086*
Iran	0,036	-2,148***	-0,157***	-0,158***
Pakistan	0,014	0,006	-0,176***	-0,16***
Bangladesh	-0,075	0,019	-0,325***	-0,304***
Autre	0,024	0,238	0,048***	0,063***
Information sur le modèle				
n	17660	1670	39590	48460
dl	45	32	45	45
F	241,01***	27,81***	414,9***	513,16***
R carré	0,3811	0,3523	0,3207	0,322

Source : Traitements et salaires, 2017
**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Tableau 19 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express – cohortes de 2015 et 2016

Facteurs	Coeff. modèle 1	Coeff. modèle 2
Constante	10,617***	11,121***
Groupe d'âge (réf. 20 à 29 ans)		
18 à 19 ans	0,518	0,475
30 à 34 ans	0,007	-0,003
35 à 39 ans	0,059**	-0,01
40 à 44 ans	0,112***	0,013
45 ans ou plus	0,306***	0,066*
Scolarité (réf. doctorat)		
Études secondaires ou moins	0,233***	0,008
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	-0,158***	-0,05
Programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus, ou deux diplômes d'études postsecondaires ou plus	-0,037	-0,009
Maîtrise ou diplôme professionnel nécessaire à l'exercice d'une profession	0,095**	0,001
Maîtrise de la première langue officielle (réf. NCLC 10 ou plus)		
NCLC 4-5	-0,799***	-0,218***
NCLC 6	-0,802***	-0,259***
NCLC 7	-0,715***	-0,263***
NCLC 8	-0,445***	-0,141***
NCLC 9	-0,146***	-0,053**
Maîtrise de la deuxième langue officielle (réf. Non)		
Une certaine maîtrise de niveau NCLC 5 ou plus	-0,035	-0,018
Expérience de travail au Canada (réf. Non)		
1 an	0,07	-0,111**
2 ans	0,127**	-0,068
3 ans	0,176***	-0,077
4 ans	0,217***	-0,136**
5 ans ou plus	0,314***	-0,073
Présence d'un conjoint accompagnateur[45] (réf. Non)		
A un conjoint	0,145***	0,057*
Niveau de scolarité du conjoint accompagnateur (réf, diplôme d'études secondaires ou moins)		
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	-0,085	-0,041
Programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus, ou deux diplômes d'études postsecondaires ou plus	-0,072**	-0,068**
Maîtrise ou doctorat	-0,002	-0,006
Maîtrise du conjoint accompagnateur de la première langue officielle (réf, Non)		
Une certaine maîtrise de la langue officielle (de niveau NCLC 5 ou plus)	-0,044*	0,005
Expérience de travail du conjoint accompagnateur au Canada (réf, Non)		
Le conjoint a au moins une année d'expérience de travail au Canada	-0,077***	-0,046*
Diplôme d'études postsecondaires et bonne maîtrise d'une langue officielle (réf, sans diplôme d'études secondaires ou faible maîtrise d'une LO)		
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,087**	0,024
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et NCLC 9 ou plus au minimum	-0,004	0,018
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,03	0,057
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et NCLC 9 ou plus au minimum	-0,145**	0,037

[45] La présence d'un conjoint accompagnateur n'est pas un facteur pris en compte dans le SCG. Seulement les caractéristiques associées au capital humain du conjoint sont prises en compte dans le SCG. La présence d'un conjoint accompagnateur a été ajoutée dans l'analyse pour isoler l'incidence d'avoir un conjoint accompagnateur des caractéristiques associées au capital humain.

Facteurs	Coeff. modèle 1	Coeff. modèle 2
Diplôme d'études postsecondaires et expérience de travail au Canada (réf, sans diplôme d'études secondaires ou aucune expérience de travail au Canada)		
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,21***	0,033
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et 2 années d'expérience de travail au Canada ou plus	0,252***	0,013
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,317***	0,048
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et 2 années d'expérience de travail au Canada ou plus	0,277***	-0,034
Expérience de travail à l'étranger et bonne maîtrise d'une langue officielle (réf, aucune expérience de travail à l'étranger ou faible maîtrise d'une LO)		
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,033	-0,071*
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 9 ou plus au minimum	0,004	-0,095**
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,189***	0,027
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 9 ou plus au minimum	0,186***	0,014
Expérience de travail à l'étranger et expérience de travail au Canada (réf. aucune expérience de travail à l'étranger ou aucune expérience de travail au Canada)		
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,023	0,106***
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et 2 années ou plus d'expérience de travail au Canada	0,032	0,074*
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,106***	0,049*
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et 2 années ou plus d'expérience de travail au Canada	0,172***	0,031
Certificat de compétence (pour les personnes exerçant un métier spécialisé) [réf. certificat de compétence et pas de maîtrise d'une langue officielle)		
Certificat de compétence et une certaine maîtrise d'une langue officielle	0,253***	0,073
Emploi réservé (réf. Non)		
A une offre d'emploi réservé	0,203***	0,096***
Désignation par une province ou un territoire (réf. Non)		
A une désignation d'une province ou d'un territoire	0,024	0,02
Année d'admission (réf. 2015)		
2016	--	-0,054***
Sexe (réf. femmes)		
Hommes	--	0,207***

Facteurs	Coeff. modèle 1	Coeff. modèle 2
Province de destination prévue (réf. Ontario)		
Atlantique	--	-0,092***
Manitoba et Saskatchewan	--	-0,097***
Alberta	--	-0,072***
Colombie-Britannique	--	-0,045**
Niveau de compétence A de la CNP		
Niveau de compétence 0	--	-0,048*
Niveau de compétence B	--	-0,136***
Type de compétence selon la CNP (réf. CNP 00)		
Type de compétence 1	--	-0,584***
Type de compétence 2	--	-0,522***
Type de compétence 3	--	-0,692***
Type de compétence 4	--	-0,748***
Type de compétence 5	--	-0,637***
Type de compétence 6	--	-0,703***
Type de compétence 7	--	-0,656***
Type de compétence 8	--	-0,659***
Type de compétence 9	--	-0,537***
Salaire en tant que RT (réf. 0 / n'a pas travaillé au Canada avant d'obtenir le statut de RP)		
1 $ à 24 999 $	--	-0,051*
25 000 $ à 49 999 $	--	0,203***
50 000 $ à 74 999 $	--	0,549***
75 000 $ à 99 999 $	--	0,767***
100 000 $ et plus	--	1,158***
Pays de citoyenneté (réf. Inde)		
Philippines	--	0,159***
Chine	--	-0,077***
Royaume-Uni	--	0,101***
Irlande	--	0,035
États-Unis	--	0,212***
Corée du Sud	--	-0,146***
Nigéria	--	-0,045
France	--	0,124**
Australie	--	0,097*
Iran	--	-0,123*
Pakistan	--	-0,12**
Bangladesh	--	0,008
Autre	--	0,07***
Information sur le modèle		
n	19665	19600
dl	45	80
F	88,77	137,04
R carré	0,169	0,359

Source : Traitements et salaires, 2017
**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Tableau 20 : Analyse de la contribution unique des facteurs prédictifs au R carré

Contribution des facteurs prédictifs	Modèle 1	Modèle 2
R carré du modèle complet	0,1692	0,3597
Facteurs de base/du capital humain		
Âge	0,0046	0,0002
Scolarité	0,0043	0,0001
Maîtrise de la première langue officielle	0,0319	0,0031
Maîtrise de la deuxième langue officielle	0,00009	0
Expérience de travail au Canada	0,0017	0,0003
Facteurs relatifs au conjoint accompagnateur		
Présence d'un conjoint accompagnateur[46]	0,0038	0,0004
Niveau de scolarité du conjoint accompagnateur	0,0005	0,0004
Maîtrise du conjoint accompagnateur de la première langue officielle	0,0002	0
Expérience de travail du conjoint accompagnateur au Canada	0,0005	0,0001
Transférabilité des compétences		
Scolarité et maîtrise d'une LO	0,0018	0
Scolarité et expérience de travail au Canada	0,0022	0,0003
Expérience de travail à l'étranger et maîtrise d'une LO	0,0031	0,0005
Expérience de travail à l'étranger et expérience de travail au Canada	0,002	0,0004
Certificat de compétence	0,0017	0,0001
Points supplémentaires		
Emploi réservé	0,0034	0,0007
Désignation d'une province ou d'un territoire	0,00009	0
Autres caractéristiques sociodémographiques		
Année d'admission	--	0,0007
Programme d'immigration	--	0,0001
Sexe	--	0,0107
Province de destination prévue	--	0,0005
Niveau de compétence selon la CNP pour la profession envisagée	--	0,0025
Type de compétence selon la CNP pour la profession envisagée	--	0,0107
Salaire en tant que RT	--	0,0902
Pays de citoyenneté	--	0,0065

Remarque : Comme les variables indépendantes sont souvent corrélées entre elles et que la variance partagée entre les facteurs prédictifs n'est pas reflétée dans le tableau ci-dessus, la somme des contributions uniques au R carré ne sera pas égale à la valeur du R carré pour la régression.

[46] La présence d'un conjoint accompagnateur n'est pas un facteur pris en compte dans le SCG. Seulement les caractéristiques associées au capital humain du conjoint sont prises en compte dans le SCG.

Tableau 21 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi au moment du sondage des demandeurs principaux d'Entrée express – cohortes de 2015 à 2018

Facteurs	Coeff. modèle 1	Coeff. modèle 2
Constante	10,883***	11,172***
Groupe d'âge (réf. 20 à 29 ans)		
18 à 19 ans	0,138	0,494
30 à 34 ans	-0,032**	0,003
35 à 39 ans	0,009	0,054***
40 à 44 ans	0,072**	0,102***
45 ans ou plus	0,115***	0,122***
Scolarité (réf. doctorat)		
Études secondaires ou moins	-0,075	-0,118
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	-0,348***	-0,182***
Programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus, ou deux diplômes d'études postsecondaires ou plus	-0,159***	-0,117***
Maîtrise ou diplôme professionnel nécessaire à l'exercice d'une profession	-0,034	-0,056**
Maîtrise de la première langue officielle (réf. NCLC 10 ou plus)		
NCLC 4-5	-0,579***	-0,382***
NCLC 6	-0,548***	-0,349***
NCLC 7	-0,422***	-0,31***
NCLC 8	-0,259***	-0,18***
NCLC 9	-0,141***	-0,105***
Maîtrise de la deuxième langue officielle (réf. Non)		
Une certaine maîtrise de niveau NCLC 5 ou plus	0,033	0,005
Expérience de travail au Canada (réf. Non)		
1 an	0,134*	0,13*
2 ans	0,15*	0,141*
3 ans	0,157*	0,125
4 ans	0,274***	0,22**
5 ans ou plus	0,207*	0,173*
Présence d'un conjoint accompagnateur (réf. Non)		
A un conjoint	0,108***	0,074***
Niveau de scolarité du conjoint accompagnateur (réf. diplôme d'études secondaires ou moins)		
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	-0,132***	-0,099**
Programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus, ou deux diplômes d'études postsecondaires ou plus	0,005	-0,01
Maîtrise ou doctorat	0,012	0
Maîtrise du conjoint accompagnateur de la première langue officielle (réf. Non)		
Une certaine maîtrise de la langue officielle (de niveau NCLC 5 ou plus)	-0,024	-0,001
Expérience de travail du conjoint accompagnateur au Canada (réf. Non)		
Le conjoint a au moins une année d'expérience de travail au Canada	-0,043	-0,018
Diplôme d'études postsecondaires et bonne maîtrise d'une langue officielle (réf. sans diplôme d'études secondaires ou faible maîtrise d'une LO)		
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,116*	0,062
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et NCLC 9 ou plus au minimum	0,047	0,02
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,043	0,019
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et NCLC 9 ou plus au minimum	-0,087*	-0,066

Facteurs	Coeff. modèle 1	Coeff. modèle 2
Diplôme d'études postsecondaires et expérience de travail au Canada (réf. sans diplôme d'études secondaires ou aucune expérience de travail au Canada)		
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,14*	0,026
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et 2 années d'expérience de travail au Canada ou plus	0,17*	0,022
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,188**	0,081
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et 2 années d'expérience de travail au Canada ou plus	0,217***	0,087
Expérience de travail à l'étranger et bonne maîtrise d'une langue officielle (réf. aucune expérience de travail à l'étranger ou faible maîtrise d'une LO)		
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,087*	0,017
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 9 ou plus au minimum	0,104**	0,011
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,178***	0,07*
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 9 ou plus au minimum	0,282***	0,148***
Expérience de travail à l'étranger et expérience de travail au Canada (réf. aucune expérience de travail à l'étranger ou aucune expérience de travail au Canada)		
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et 1 année d'expérience de travail au Canada	-0,065	0
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et 2 années ou plus d'expérience de travail au Canada	-0,053	0,019
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et 1 année d'expérience de travail au Canada	-0,025	0,01
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et 2 années ou plus d'expérience de travail au Canada	0,073*	0,096**
Certificat de compétence (pour les personnes exerçant un métier spécialisé) [réf. certificat de compétence et pas de maîtrise d'une langue officielle)		
Certificat de compétence et une certaine maîtrise d'une langue officielle	0,1*	0,075*
Emploi réservé (réf. Non)		
A une offre d'emploi réservé – 50 points	0,22***	0,206***
A une offre d'emploi réservé – 200 points	0,829***	0,598***
A une offre d'emploi réservé – 600 points	0,328***	0,299***
Études au Canada (réf. Non)		
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	-0,053**	-0,025
Diplôme d'études postsecondaires de trois ans ou plus	0,056***	0,086
Francophones (réf. Non)		
Quelques points pour les francophones	-0,172***	-0,129***
Frères et sœurs au Canada (réf. Non)		
A des frères et sœurs au Canada	-0,1***	-0,034
Désignation par une province ou un territoire (réf. Non)		
A une désignation d'une province ou d'un territoire	0,052***	0,03*
Année d'admission (réf. 2015)		
2016	--	0,013
2017	--	-0,073**
2018	--	-0,132***
Sexe (réf. femmes)		
Hommes	--	0,144***

Facteurs	Coeff. modèle 1	Coeff. modèle 2
Province de destination prévue (réf. Ontario)		
Atlantique	--	-0,126***
Manitoba et Saskatchewan	--	-0,14***
Alberta	--	-0,042**
Colombie-Britannique	--	0,005
Territoires	--	0,101
Niveau de compétence A de la CNP		
Niveau de compétence 0	--	-0,04**
Niveau de compétence B	--	-0,178***
Type de compétence selon la CNP (réf. CNP 00)		
Type de compétence 1	--	-0,221***
Type de compétence 2	--	-0,065
Type de compétence 3	--	-0,201***
Type de compétence 4	--	-0,414***
Type de compétence 5	--	-0,263***
Type de compétence 6	--	-0,378***
Type de compétence 7	--	-0,149**
Type de compétence 8	--	-0,33***
Type de compétence 9	--	-0,194**
Pays de citoyenneté (réf. Inde)		
Philippines	--	-0,239***
Chine	--	0,025
Royaume-Uni	--	0,151***
États-Unis	--	0,204***
Nigéria	--	-0,1***
France	--	0,086**
Iran	--	-0,074*
Pakistan	--	-0,052
Brésil	--	0,032
Autre	--	0,007
Information sur le modèle		
n	17792	17792
dl	51	81
F	52,618***	68,61***
R carré	0,131	0,239

Source : Sondage auprès des demandeurs principaux de la catégorie économique (2019)
**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Annexe E : Profil des employeurs qui ont répondu au sondage

En tout, 4 231 employeurs ont répondu au sondage[47]. En ce qui concerne le profil des employeurs qui ont répondu au sondage, les résultats démontrent que :

- près des trois quarts des répondants (72 %) ont déclaré que leur organisation était une petite entreprise (de 5 à 99 employés), tandis que 14 % avaient une organisation de taille moyenne (de 100 à 499 employés);
- plus du tiers des répondants (35 %) ont déclaré que leur organisation était située en Ontario, 18 % ont déclaré que leur organisation était située en Alberta, et 17 % ont déclaré que leur organisation était située en Colombie-Britannique;
- plus de la moitié des répondants (56 %) ciblaient des professions au niveau de compétence B de la CNP dans leurs activités de recrutement, tandis que 47 % ciblaient des professions au niveau de compétence C de la CNP et 42 % ciblaient des professions au niveau de compétence D de la CNP.

[47] Bien que les résultats du sondage auprès des employeurs puissent servir d'indication quant à l'expérience des employeurs avec le Guichet-Emplois, ce sondage était de nature exploratoire. Par conséquent, les résultats du sondage ne sont pas censés être représentatifs de tous les employeurs canadiens qui ont utilisé le Guichet-Emplois.

Annexe F : Résultats de la régression sur le revenu d'emploi par sexe

Tableau 22 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express et des demandeurs principaux non Entrée express, par sexe – cohortes de 2015 et 2016

Facteurs	Coeff. modèle 1 – hommes	Coeff. modèle 2 – hommes	Coeff. modèle 1 – femmes	Coeff. modèle 2 – femmes
Constante	10,634***	10,938***	10,557***	10,935***
Entrée express (réf. Non)	0,234***	0,089***	0,261***	0,102***
Programme d'immigration (réf. TQF)				
CEC	--	-0,035***	--	-0,02
PTMSF	--	-0,013	--	-0,212
PCP	--	-0,019	--	-0,007**
Année d'admission (réf. 2015)				
2016	--	-0,105***	--	-0,116***
Groupe d'âge (réf. 45 ans ou plus)				
20 à 29 ans	--	-0,015	--	-0,023
30 à 34 ans	--	0,02	--	-0,02
35 à 39 ans	--	0,025	--	-0,002
40 à 44 ans	--	0,021	--	0,015
Scolarité (réf. doctorat)				
Secondaire ou moins	--	-0,149***	--	-0,145***
Études non universitaires (inclut les métiers)	--	-0,187***	--	-0,166***
Baccalauréat (inclut les études supérieures sans diplôme)	--	-0,11***	--	-0,106***
Maîtrise	--	-0,073***	--	-0,079***
Langue maternelle (réf. autre)				
Anglais ou français	--	0,089***	--	0,088***
Province de destination prévue (réf. Ontario)				
Atlantique	--	-0,074***	--	-0,081***
Manitoba et Saskatchewan	--	-0,129***	--	-0,157***
Alberta	--	-0,102***	--	-0,101***
Colombie-Britannique	--	-0,068***	--	-0,081***
Niveau de compétence A de la CNP				
Niveau de compétence 0	--	-0,026*	--	-0,021
Niveau de compétence B	--	-0,055***	--	-0,256***
Type de compétence selon la CNP (réf. CNP 00)				
Type de compétence 1	--	-0,335***	--	-0,307***
Type de compétence 2	--	-0,183***	--	-0,157***
Type de compétence 3	--	-0,595***	--	-0,567***
Type de compétence 4	--	-0,56***	--	-0,543***
Type de compétence 5	--	-0,462***	--	-0,536***
Type de compétence 6	--	-0,472***	--	-0,515***
Type de compétence 7	--	-0,345***	--	-0,272**
Type de compétence 8	--	-0,354***	--	-0,197**
Type de compétence 9	--	-0,264***	--	-0,229***

Facteurs	Coeff. modèle 1 – hommes	Coeff. modèle 2 – hommes	Coeff. modèle 1 – femmes	Coeff. modèle 2 – femmes
Salaire en tant que RT (réf. 0 / n'a pas travaillé au Canada avant d'obtenir le statut de RP)				
1 $ à 24 999 $	--	-0,011	--	-0,008
25 000 $ à 49 999 $	--	0,262***	--	0,299***
50 000 $ à 74 999 $	--	0,591***	--	0,619***
75 000 $ à 99 999 $	--	0,833***	--	0,829***
100 000 $ et plus	--	1,268***	--	1,294***
Pays de citoyenneté (réf. Inde)				
Philippines	--	0,163***	--	0,127***
Chine	--	-0,137***	--	-0,121***
Royaume-Uni	--	0,147***	--	0,136***
Irlande	--	0,002	--	-0,033
États-Unis	--	0,222***	--	0,248***
Corée du Sud	--	-0,171***	--	-0,146***
Nigéria	--	-0,067**	--	-0,08***
France	--	0,021	--	-0,014
Australie	--	0,079*	--	0,101**
Iran	--	-0,192***	--	-0,181***
Pakistan	--	-0,133***	--	-0,149***
Bangladesh	--	-0,275***	--	-0,304***
Autre	--	0,046***	--	0,033**
Information sur le modèle				
n	56690	55955	44895	44195
dl	1	47	1	47
F	801,49***	497,83***	683,38***	437,75***
R carré	0,013	0,295	0,015	0,317

Source : Traitements et salaires, 2017
**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Tableau 23 : Régression linéaire pour le revenu d'emploi en 2017 des demandeurs principaux d'Entrée express, par sexe – cohortes de 2015 et 2016

Facteurs	Coeff. modèle 1 – hommes	Coeff. modèle 2 – hommes	Coeff. modèle 1 – femmes	Coeff. modèle 2 – femmes
Groupe d'âge (réf. 20 à 29 ans)	10,692***	11,462***	10,541***	10,748***
18 à 19 ans				
30 à 34 ans	0,602	0,591	0,508	0,334
35 à 39 ans	0,045**	0,006	-0,036	-0,046*
40 à 44 ans	0,091***	-0,02	0,033	-0,009
45 ans ou plus	0,127***	-0,021	0,134**	0,08
Scolarité (réf. doctorat)	0,309***	0,027	0,225**	0,138*
Études secondaires ou moins				
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	0,209**	-0,025	-0,359*	-0,345*
Programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus, ou deux diplômes d'études postsecondaires ou plus	-0,154**	-0,1*	-0,108	0,029
Maîtrise ou diplôme professionnel nécessaire à l'exercice d'une profession	0,012	-0,022	-0,066	0,003
Maîtrise de la première langue officielle (réf. NCLC 10 ou plus)	0,123**	-0,024	0,049	0,028
NCLC 4-5				
NCLC 6	-0,866***	-0,254***	-0,695***	-0,173*
NCLC 7	-0,836***	-0,281***	-0,692***	-0,226***
NCLC 8	-0,705***	-0,255***	-0,707***	-0,28***
NCLC 9	-0,443***	-0,149***	-0,441***	-0,118*
Maîtrise de la deuxième langue officielle (réf. Non)	-0,165***	-0,067**	-0,128***	-0,027
Une certaine maîtrise de niveau NCLC 5 ou plus				
Expérience de travail au Canada (réf. Non)	0,003	0,026	-0,046	-0,084
1 an				
2 ans	0,112*	-0,124**	0,582***	0,298*
3 ans	0,174***	-0,071	0,596***	0,308*
4 ans	0,213***	-0,083	0,659***	0,319*
5 ans ou plus	0,237***	-0,142*	0,681***	0,251
Groupe d'âge (réf. 20 à 29 ans)	0,302***	-0,098	0,845***	0,378*
Présence d'un conjoint accompagnateur (réf. Non)				
A un conjoint	0,169***	0,106***	-0,126***	-0,107***
Niveau de scolarité du conjoint accompagnateur (réf. diplôme d'études secondaires ou moins)				
Diplôme d'études postsecondaires d'un an ou de deux ans	-0,076	-0,058	-0,04	0,004
Programme d'études postsecondaires de 3 ans ou plus, ou deux diplômes d'études postsecondaires ou plus	-0,064*	-0,042	-0,122*	-0,122**
Maîtrise ou doctorat	-0,004	0,003	0,054	0,045
Maîtrise du conjoint accompagnateur de la première langue officielle (réf. Non)				
Une certaine maîtrise de la langue officielle (de niveau NCLC 5 ou plus)	-0,052*	-0,016	0,073	0,072
Expérience de travail du conjoint accompagnateur au Canada (réf. Non)				
Le conjoint a au moins une année d'expérience de travail au Canada	-0,032	-0,052*	0,062	0,013

Facteurs	Coeff. modèle 1 – hommes	Coeff. modèle 2 – hommes	Coeff. modèle 1 – femmes	Coeff. modèle 2 – femmes
Diplôme d'études postsecondaires et bonne maîtrise d'une langue officielle (réf. sans diplôme d'études secondaires ou faible maîtrise d'une LO)				
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,055	-0,012	0,169**	0,082
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et NCLC 9 ou plus au minimum	-0,028	-0,022	0,057	0,068
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,038	0,081	-0,005	0,006
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et NCLC 9 ou plus au minimum	-0,138*	0,028	-0,131	0,044
Diplôme d'études postsecondaires et expérience de travail au Canada (réf. sans diplôme d'études secondaires ou aucune expérience de travail au Canada)				
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,192***	0,051	-0,381*	-0,398**
Diplôme d'études postsecondaires de 1, 2 ou 3 ans et 2 années d'expérience de travail au Canada ou plus	0,191***	0	-0,268	-0,349*
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,261***	0,034	-0,205	-0,322*
Deux diplômes d'études postsecondaires ou plus, dont au moins un délivré à la fin d'un programme d'études postsecondaires de 3 ans, et 2 années d'expérience de travail au Canada ou plus	0,189***	-0,07	-0,156	-0,35*
Expérience de travail à l'étranger et bonne maîtrise d'une langue officielle (réf. aucune expérience de travail à l'étranger ou faible maîtrise d'une LO)				
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,048	-0,034	-0,014	-0,128*
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 9 ou plus au minimum	0,01	-0,063	-0,014	-0,125*
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 7 ou 8 au minimum	0,192***	0,034	0,149**	0,017
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et NCLC 9 ou plus au minimum	0,194***	0,031	0,164**	0,013
Expérience de travail à l'étranger et expérience de travail au Canada (réf. aucune expérience de travail à l'étranger ou aucune expérience de travail au Canada)				
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,002	0,075*	0,053	0,149**
1 année ou 2 années d'expérience de travail à l'étranger, et 2 années ou plus d'expérience de travail au Canada	0,038	0,067	0,009	0,08
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et 1 année d'expérience de travail au Canada	0,084**	0,038	0,098*	0,059
3 années ou plus d'expérience de travail à l'étranger, et 2 années ou plus d'expérience de travail au Canada	0,128***	0,009	0,143**	0,07
Certificat de compétence (pour les personnes exerçant un métier spécialisé) [réf. certificat de compétence et pas de maîtrise d'une langue officielle)				
Certificat de compétence et une certaine maîtrise d'une langue officielle	0,199***	0,074	-0,183	-0,004
Emploi réservé (réf. Non)				
A une offre d'emploi réservé	0,207***	0,1***	0,157***	0,095*
Désignation par une province ou un territoire (réf. Non)				
A une désignation d'une province ou d'un territoire	0,028	0,024	-0,009	0,01
Année d'admission (réf. 2015)				
2016	--	-0,062***	--	-0,036

Facteurs	Coeff. modèle 1 – hommes	Coeff. modèle 2 – hommes	Coeff. modèle 1 – femmes	Coeff. modèle 2 – femmes
Province de destination prévue (réf. Ontario)				
Atlantique	--	-0,049	--	-0,174***
Manitoba et Saskatchewan	--	-0,094**	--	-0,154*
Alberta	--	-0,062***	--	-0,107***
Colombie-Britannique	--	-0,034*	--	-0,069*
Niveau de compétence A de la CNP				
Niveau de compétence 0	--	-0,05*	--	-0,051
Niveau de compétence B	--	-0,123***	--	-0,172***
Type de compétence selon la CNP (réf. CNP 00)				
Type de compétence 1	--	-0,696***	--	-0,229
Type de compétence 2	--	-0,601***	--	-0,202
Type de compétence 3	--	-0,801***	--	-0,332*
Type de compétence 4	--	-0,873***	--	-0,374**
Type de compétence 5	--	-0,69***	--	-0,357**
Type de compétence 6	--	-0,76***	--	-0,386**
Type de compétence 7	--	-0,73***	--	-0,361*
Type de compétence 8	--	-0,725***	--	-0,392*
Type de compétence 9	--	-0,6***	--	-0,281
Salaire en tant que RT (réf. 0 / n'a pas travaillé au Canada avant d'obtenir le statut de RP)				
1 $ à 24 999 $	--	-0,082**	--	0,005
25 000 $ à 49 999 $	--	0,158***	--	0,267***
50 000 $ à 74 999 $	--	0,503***	--	0,641***
75 000 $ à 99 999 $	--	0,738***	--	0,824***
100 000 $ et plus	--	1,144***	--	1,148***
Pays de citoyenneté (réf. Inde)				
Philippines	--	0,188***	--	0,165***
Chine	--	-0,088**	--	-0,094**
Royaume-Uni	--	0,101***	--	0,071
Irlande	--	0,023	--	0,05
États-Unis	--	0,24***	--	0,15*
Corée du Sud	--	-0,151***	--	-0,151**
Nigéria	--	-0,067	--	0,003
France	--	0,064	--	0,175**
Australie	--	0,081	--	0,109
Iran	--	-0,122*	--	-0,129
Pakistan	--	-0,122**	--	-0,142
Bangladesh	--	-0,007	--	0,025
Autre	--	0,061***	--	0,073*
Information sur le modèle				
n	13290	13250	6370	6350
dl	45	79	45	79
F	69,94***	99,73***	23,02***	29,03***
R carré	0,192	0,374	0,14	0,267

Source : Traitements et salaires, 2017
**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Annexe G : Études de cas

Pour mieux comprendre les problèmes de pénuries ou d'excédents de main-d'œuvre sur le marché du travail, et comment Entrée express peut aider à régler ces problèmes, l'évaluation a réalisé quatre études de cas sur des professions précises : pharmaciens, travailleurs du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), chefs et cuisiniers, et travailleurs du secteur des services d'alimentation.

Le tableau 24 fournit de l'information sur les besoins du marché de travail à l'échelle nationale et à l'échelle provinciale, et des données administratives sur les DP d'EE admis dans chaque domaine professionnel.

Tableau 24 : Aperçu du marché du travail et des demandeurs principaux d'Entrée express admis – professions sélectionnées

Professions	Aperçu des besoins du marché du travail national	Aperçu des besoins du marché du travail provincial	DP d'EE admis (2015-2018) à l'échelle nationale	DP d'EE admis à l'échelle provinciale
Pharmaciens	Demande de travailleurs et offre de travailleurs équilibrées (2017-2026)	En demande en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique	555 admissions	Ontario : 50 % Alberta : 27 % Colombie-Britannique : 14 %
Travailleurs du secteur des TIC	En demande (2017-2021)	Surtout en demande en Ontario, en Colombie-Britannique et en Alberta	31 382 admissions	Ontario : 65 % Colombie-Britannique : 19 % Alberta : 5 %
Chefs et cuisiniers	Demande de travailleurs et offre de travailleurs équilibrées pour les chefs, excédent de travailleurs pour les cuisiniers (2017-2026)	En demande en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse	3 474 admissions	Alberta : 50 % Colombie-Britannique : 25 % Ontario : 18 %
Services d'alimentation	Demande de travailleurs et offre de travailleurs équilibrées (2017-2026)	En demande en Saskatchewan, au Manitoba, en Alberta, en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick	5 293 admissions	Alberta : 42 % Ontario : 27 % Colombie-Britannique : 25 %

Source : SMGC, SPPC et rapports sur les marchés du travail provinciaux

Professions du secteur des technologies de l'information et de la communication

Selon le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), un grand nombre d'emplois seront créés dans le secteur des TIC de 2017 à 2021. Près des deux tiers de toute la croissance de l'emploi durant cette période auront lieu en Ontario (63 %), et environ 15 % de la croissance aura lieu en Colombie-Britannique et 12 % de la croissance aura lieu en Alberta. De plus, dans un rapport de 2017, le CTIC a noté que le secteur des TIC fait face à des pénuries de main-d'œuvre en raison de différents facteurs sociodémographiques, notamment le vieillissement de la population, les faibles taux de natalité et le nombre croissant de baby-boomers qui partent à la retraite.

Les données administratives sur les admissions indiquent que 31 382 DP d'EE ont été admis de 2015 à 2018, et que le nombre d'admissions augmente chaque année. La majorité des DP (89 %) avaient l'intention de s'établir aux endroits où la demande pour des travailleurs dans le secteur des TIC était la plus élevée, soit en Ontario (65 %), en Colombie-Britannique (19 %) et en Alberta (5 %).

Services d'alimentation

Les prévisions relatives aux professions du Système de projection des professions au Canada (SPPC) indiquent que la demande de travailleurs et l'offre de travailleurs pour les professions dans le secteur des services d'alimentation, y compris les directeurs de services d'alimentation et les propriétaires de restaurants, et les superviseurs des services alimentaires, seront équilibrées à l'échelle nationale pour la période de 2017 à 2026. Toutefois, à l'échelle provinciale, de nombreux gouvernements (Saskatchewan, Manitoba, Alberta, Colombie-Britannique, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick) ont établi que ces professions seraient très recherchées à court, à moyen ou à long terme.

De 2015 à 2018, un total de 5 030 DP ayant été admis au Canada avaient l'intention d'exercer une profession dans le secteur des services d'alimentation (niveaux de compétence 0 et B de la CNP), et 94 % d'entre eux avaient l'intention de s'établir en Alberta (42 %), en Ontario (27 %) et en Colombie-Britannique (25 %).

Chefs et cuisiniers

À l'échelle nationale, les prévisions relatives aux professions du SPPC pour les chefs indiquent que la demande de travailleurs et l'offre de travailleurs seraient équilibrées pour la période allant de 2017 à 2026, tandis qu'on prévoit un excédent de chefs durant cette période. Toutefois, certaines provinces ont établi que les professions de chef et de cuisinier sont des professions en demande dans leur territoire respectif, notamment l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse.

Au total, 3 474 DP d'EE et ayant été admis avaient l'intention d'exercer la profession de chef ou de cuisinier, et 95 % d'entre eux avaient l'intention de s'établir en Alberta (50 %), en Colombie-Britannique (25 %) ou en Ontario (18 %). Une analyse des données administratives a révélé que 80 % des chefs et cuisiniers admis au moyen d'EE avaient reçu des points pour une offre d'emploi réservé. De plus, alors que les chefs et cuisiniers représentaient 3 % de l'ensemble des candidats admis au moyen d'EE de 2015 à 2018, ce groupe représentait 11 % de tous les candidats qui ont reçu des points pour une offre d'emploi réservé durant cette période.

En novembre 2016, les points du SCG accordés pour une offre d'emploi réservé ont été réduits de 600 à 50 points pour les offres d'emploi pour des postes aux niveaux de compétence 0, A et B. Après ce changement, le nombre de chefs et cuisiniers admis au moyen d'EE a diminué d'environ 31 %. Le nombre de chefs et cuisiniers admis a diminué de 949 en 2017 à 659 en 2018.

Pharmaciens

Pour les pharmaciens, les prévisions relatives aux professions du SPPC à l'échelle nationale indiquent que la demande de travailleurs et l'offre de travailleurs seront équilibrées pour la période de 2017 à 2026, ce qui signifie que les chercheurs d'emploi prévus seront suffisants pour pourvoir les postes vacants anticipés.

Toutefois, les rapports sur le marché du travail divergent à l'échelle provinciale. Les trois provinces avec le plus grand nombre de pharmaciens, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, ont établi que les pharmaciens sont en demande. En Colombie-Britannique, par exemple, on prévoit qu'il y aura un grand nombre de postes vacants au cours des 10 prochaines années en raison de la création d'emplois et de la nécessité de remplacer les pharmaciens qui partent à la retraite.

Les données administratives démontrent qu'EE a permis d'augmenter légèrement l'offre de pharmaciens de 2015 à 2018, avec 555 DP qui avaient déclaré vouloir exercer la profession de pharmacien. La majorité (91 %) des pharmaciens admis au moyen d'EE avaient l'intention de s'établir en Ontario (50 %), en Alberta (27 %) ou en Colombie-Britannique (14 %), ce qui concorde avec les prévisions de la demande à l'échelle provinciale.