Évaluation des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des travailleurs hautement qualifiés

Certaines sections comportant des informations sensibles ont été caviardées conformément aux principes de la *Loi sur l'accès à l'information* et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

RAPPORT FINAL

Juin 2026

Division de l'évaluation

Direction générale de la vérification et de l'évaluation

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

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

Canada

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

Also available in English under the title: Evaluation of the Federal High-Skilled Economic Immigration Programs

Visitez-nous en ligne

Site Web d'IRCC au www.canada.ca

Facebook au www.facebook.com/CitImmCanFR

YouTube au www.youtube.com/CitImmCanada

X (Twitter) au @CitImmCanFR

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2026.

Ci4-298/2026F-PDF

ISBN 978-1-100-00646-8

Table des matières

Table des matières iii

Liste des figures iv

Liste des tableaux v

Résumé vi

Réponse et plan d'action de la direction viii

Liste des acronymes xiv

Aperçu des programmes 1

Contexte de l'évaluation 3

Méthodologie 5

Limites et stratégies d'atténuation 7

Profil des admissions 8

Résultats de l'évaluation 10

Résultats en matière d'emploi des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique 10

Résultats économiques : DP sélectionnés par EE et DP non sélectionnés par EE 12

Résultats économiques : différences entre les genres 15

Résultats économiques : EE et SCG 18

Évolution des profils 21

Maintien en poste et adéquation avec les besoins du marché du travail 23

Immigration francophone : sélection 25

Immigration francophone : intégration économique 27

Mobilité et immigration francophone 29

Délais et processus d'EE 31

Flexibilité et efficacité 33

Intégrité des programmes, orientation et formation 35

Conclusions et recommandations 36

Annexe A : Aperçu des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ 39

Annexe B : Aperçu des principaux changements apportés à EE et au SCG 41

Annexe C : Profil des répondants au sondage auprès de la clientèle 42

Liste des figures

Figure 1 : Nombre d'admissions par année et par situation familiale 8
Figure 2 : Obstacles liés à l'emploi signalés par les DP interrogés 11
Figure 3 : Revenu d'emploi médian total des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par mode de sélection 12
Figure 4 : Revenu d'emploi total médian des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par mode de sélection et par volet de programme 14
Figure 5 : Revenu d'emploi total médian des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par genre 15
Figure 6 : Revenu d'emploi total médian des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par genre et par mode de sélection 16
Figure 7 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par genre et par volet de programme 16
Figure 8 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par fourchette de notes de base du SCG (400 ou moins) 18
Figure 9 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par fourchette de notes de base du SCG (de 401 à 600) 18
Figure 10 : Résultats en matière d'emploi des DP sélectionnés par EE par fourchette de notes de base du SCG 20
Figure 11 : Évolution de la répartition des DP dans les NCLC entre 2015 et 2024 21
Figure 12 : Évolution de la répartition des DP dans les catégories FEER entre 2015 et 2024 22
Figure 13 : Nombre d'admissions de DP francophones hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par année d'admission (entre 2014 et 2024) 25
Figure 14 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par niveau de connaissance des langues officielles 28
Figure 15 : Raisons invoquées par les DP interrogés pour avoir déménagé dans une autre province ou un autre territoire 30
Figure 16 : Délai de traitement médian des demandes des DP par année d'admission 31

Liste des tableaux

Tableau 1 : Notes de base médianes du SCG des DP sélectionnés par EE par volet de programme et par genre.....17
Tableau 2 : Principales difficultés signalées par les DP interrogés 32

Résumé

Le présent rapport porte sur les résultats de l'évaluation des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des travailleurs hautement qualifiés (THQ) d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). L'évaluation visait à mesurer le rendement des programmes de la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral) (CTQF), de la catégorie des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (CTMSF) et de la catégorie de l'expérience canadienne (CEC), ainsi que du système Entrée express (EE). En plus de satisfaire aux exigences de la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor, l'évaluation a été menée afin d'appuyer l'élaboration de politiques et de programmes.

Dans l'ensemble, l'évaluation a permis de constater que les demandeurs principaux (DP) hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique réussissent à bien s'intégrer et à obtenir un emploi à la hauteur de leurs qualifications. Il a été constaté que le système EE est un mécanisme efficace pour sélectionner des immigrants capables de s'intégrer économiquement au Canada; en effet, les DP sélectionnés par EE affichent généralement de meilleurs résultats que leurs homologues non liés à EE. De plus, les facteurs de base du Système de classement global (SCG), qui accordent la priorité aux indicateurs de capital humain associés aux résultats économiques, présentaient généralement des liens plus forts avec le revenu que les critères de points supplémentaires. Toutefois, l'évaluation a également mis en lumière des différences persistantes entre les genres dans les résultats sur le marché du travail, malgré un capital humain comparable entre les demandeurs principaux de genre masculin et de genre féminin.

L'évaluation a montré que les caractéristiques des DP hautement qualifiés ont évolué au fil du temps. Ainsi, les plus récentes cohortes affichent des niveaux de scolarité et de compétence linguistique plus élevés, de même qu'une répartition plus équilibrée entre les genres. En outre, le taux de maintien en poste des DP hautement qualifiés s'est avéré généralement fort, et les premières données probantes indiquent que la sélection axée sur les ensembles (SAE) a amélioré la capacité d'IRCC à cibler les candidats dans les professions en pénurie de main-d'œuvre. Cependant, bien que l'immigration francophone ait augmenté grâce à la SAE, l'évaluation a mis en évidence les difficultés auxquelles se heurtent les DP d'expression française lors de leur intégration initiale sur le marché du travail et le fait que beaucoup d'entre eux ne demeurent pas dans les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM).

Enfin, l'évaluation a permis de constater que le système EE continue de favoriser un traitement rapide des demandes et offre une grande flexibilité pour la gestion des admissions et l'harmonisation de la sélection avec les priorités d'IRCC. Certains clients demeurent néanmoins insatisfaits des délais de traitement des demandes et ont du mal à trouver de l'information sur le processus de présentation d'une demande. Par ailleurs, des problèmes liés à l'intégrité des programmes ont été cernés, et les données probantes ont fait ressortir l'absence d'un cadre d'intégrité, d'une formation normalisée et d'un mécanisme d'assurance de la qualité (AQ) pour le système EE, ainsi que des lacunes dans les orientations des programmes.

À la lumière de ces résultats, l'évaluation contient quatre recommandations proposées à l'intention d'IRCC :

Recommandation 1 : Revoir les critères de sélection du SCG afin de mieux les aligner sur les données probantes issues de l'évaluation et de la recherche sur les résultats économiques, notamment en veillant à ce que les facteurs de base du capital humain demeurent prioritaires et à ce que les effets potentiels des ajustements du SCG sur l'équilibre entre les genres soient pris en compte.

Recommandation 2 : Tirer parti de l'approche actuelle et la peaufiner en vue d'améliorer le processus de sélection des immigrants d'expression française susceptibles de bien s'intégrer dans les CFSM et d'y rester.

Recommandation 3 : Surveiller le profil et les résultats des DP sélectionnés dans le cadre d'EE et de la SAE afin de s'assurer que les processus de sélection restent efficaces et alignés sur les objectifs stratégiques.

Recommandation 4 : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour renforcer l'intégrité et l'AQ dans les programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ, en vue d'assurer la cohérence dans la prise de décisions et de minimiser les problèmes d'intégrité. Cette stratégie devrait inclure :

a) **la détermination des rôles, des responsabilités et des mécanismes de coordination entre les groupes responsables des orientations fonctionnelles et du traitement des demandes;**

b) **un cadre d'intégrité des programmes, des processus communs d'AQ ainsi que des orientations et des formations uniformes.**

Réponse et plan d'action de la direction

L'évaluation a permis d'établir que les facteurs de base du SCG, qui accordent la priorité aux indicateurs de capital humain associés aux résultats économiques, comme la maîtrise de la première langue officielle et les études supérieures, présentaient généralement des liens plus forts avec le revenu que les critères de points supplémentaires, qui reflètent souvent des objectifs stratégiques plus larges. L'évaluation a également fait ressortir des disparités structurelles liées au genre dans les résultats sur le marché du travail. Malgré des profils de capital humain comparables entre les demandeurs principaux de genre masculin et féminin, les femmes gagnent systématiquement moins que les hommes, en plus d'occuper plus souvent des emplois moins qualifiés et de signaler une moins grande adéquation entre leur poste et leurs qualifications. Même si ces disparités reflètent des tendances déjà observées sur le marché du travail canadien en général, elles revêtent une importance particulière dans le contexte de l'immigration économique, étant donné que les revenus constituent une mesure centrale dans la conception du SCG et l'évaluation des processus de sélection. Alors que le Ministère finalise son examen des facteurs du SCG, il sera important de veiller à ce que les mécanismes de sélection ne viennent pas renforcer les iniquités déjà présentes entre les genres ni désavantager les femmes.

Recommandation 1 :

IRCC devrait revoir les critères de sélection du SCG afin de mieux les aligner sur les données probantes issues de l'évaluation et de la recherche sur les résultats économiques, notamment en veillant à ce que les facteurs de base du capital humain demeurent prioritaires et à ce que les effets potentiels des ajustements du SCG sur l'équilibre entre les genres soient pris en compte.

Réponse : IRCC accepte cette recommandation.

À la lumière des résultats de la présente évaluation, d'autres recherches et des consultations effectuées auprès de partenaires, d'intervenants et du public, IRCC envisage de modifier les programmes fédéraux à l'intention des THQ et le SCG d'EE. L'objectif est de trouver des moyens de simplifier et de moderniser ces outils de sélection, afin de veiller à ce qu'EE soit correctement calibré pour sélectionner les meilleurs talents du monde et procurer de solides résultats économiques, tout en améliorant le service à la clientèle et en accroissant l'efficacité opérationnelle.

En vue d'harmoniser le SCG avec les données probantes accessibles sur les résultats économiques, IRCC étudie la possibilité de maintenir les facteurs de base du capital humain, d'introduire de nouveaux points pour l'expérience de travail au Canada ou les offres d'emploi dans des professions à salaire élevé et de supprimer ou de réviser les facteurs qui se sont avérés être des indicateurs de réussite économique relativement faibles.

Tout au long de l'élaboration des propositions de politiques, IRCC a évalué les répercussions potentielles sur différents groupes (y compris sur les candidats et candidates) et a pris des mesures pour atténuer les conséquences imprévues possibles (p. ex. les disparités entre les genres et les régions dans certaines professions).

Mesure	Responsabilité	Date d'achèvement
Mesure 1A : IRCC tiendra compte des récentes recherches et des résultats de l'évaluation portant sur les résultats économiques des DP sélectionnés par EE et les intégrera dans les propositions de politiques liées aux modifications potentielles des programmes et du SCG d'EE.	Responsable : Bureau de l'immigration économique permanente et des talents internationaux (BIEPTI)	Terminé

	Soutien : Direction générale de la planification et de la recherche (DGPR) et Direction générale de la vérification et de l'évaluation (DGVE)	
Mesure 1B : Formuler des conseils stratégiques à l'intention de la haute direction sur l'introduction de nouveaux points pour l'expérience de travail au Canada ou les offres d'emploi dans les professions à salaire élevé.	Responsable : BIEPTI	T3 2026-2027
Mesure 1C : Formuler des conseils stratégiques à l'intention de la haute direction sur des changements plus généraux visant à mieux harmoniser le SCG avec les meilleurs indicateurs des résultats économiques.	Responsable : BIEPTI	T3 2026-2027

L'évaluation a permis de conclure qu'EE, et plus particulièrement la SAE, a contribué de façon considérable à l'augmentation des admissions de nouveaux arrivants d'expression française à l'extérieur du Québec. Toutefois, les données probantes ont fait ressortir des difficultés à repérer des candidats présentant un capital humain élevé et à maintenir un bassin adéquat de candidats qualifiés, de même que des obstacles liés à l'établissement économique réussi et à la rétention des candidats d'expression française sélectionnés au sein des CFSM. Les données probantes ont suggéré que, pour relever ces défis, il faut renforcer le processus de sélection et les mesures de soutien à l'intégration. En ce qui concerne la sélection, il convient de mettre en place des mécanismes qui reflètent mieux les réalités de l'immigration en contexte de minorité linguistique. Pour ce qui est des mesures de soutien à l'intégration, aucune recommandation précise n'est formulée, puisqu'une évaluation distincte servant à examiner les enjeux connexes était en cours au moment de l'élaboration du rapport.

Recommandation 2 :

IRCC devrait tirer parti de son approche actuelle et la peaufiner en vue d'améliorer le processus de sélection des immigrants d'expression française susceptibles de bien s'intégrer dans les CFSM et d'y rester.

Réponse : IRCC accepte cette recommandation.

La politique d'IRCC en matière d'immigration francophone et le Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028 du gouvernement du Canada réitèrent une volonté de continuer à perfectionner et à améliorer les mécanismes de sélection des résidents permanents (RP) d'expression française, afin que ces derniers puissent contribuer pleinement à la vitalité économique et démographique des CFSM.

Depuis le lancement d'EE en 2015, IRCC s'est fortement appuyé sur le processus de sélection pour atteindre les cibles d'admissions de francophones, notamment en introduisant des points supplémentaires du SCG accordés pour de solides compétences en français (depuis 2017) et en créant l'ensemble de la compétence linguistique en français (depuis 2023). Bien que ces efforts aient permis au Ministère d'augmenter les volumes d'admission, le système EE ne cadre pas avec certains des objectifs plus larges de l'immigration francophone visant à renforcer la vitalité des CFSM, notamment en améliorant la régionalisation et en répondant à leurs besoins particuliers sur le marché du travail.

De plus, IRCC a mis en place deux programmes pilotes d'immigration économique ciblés : le Programme pilote pour les étudiants dans les communautés francophones en situation minoritaire (lancé en 2024) et le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones (lancé en 2025). En 2022, le Ministère a également créé le Centre d'innovation en immigration francophone, qui finance divers projets novateurs par l'intermédiaire du Programme d'appui à l'immigration francophone (lancé en 2024).

IRCC continuera de travailler avec les intervenants francophones et les partenaires provinciaux et territoriaux pour cerner d'autres moyens d'améliorer les mécanismes de sélection applicables à l'immigration francophone, dans l'optique de favoriser l'établissement et la rétention des RP d'expression française dans les CFSM, tout en contribuant au bien-être économique du Canada.

Mesure	Responsabilité	Date d'achèvement
Mesure 2A : Cerner et présenter des options en matière de politiques et de programmes pour améliorer la sélection d'immigrants d'expression française effectuée par d'autres moyens qu'EE (y compris les programmes économiques et non économiques).	Responsable : Partenariats et immigration francophone Soutien : BIEPTI, Direction générale de la planification et du soutien opérationnels (DGPSO), Direction générale des politiques stratégiques et horizontales, Direction générale des résidents temporaires et Direction générale de la réinstallation et de l'immigration familiale et humaine	T1 2026-2027
Mesure 2B : Prévoir des examens annuels et des mises à jour quinquennales du Plan de mise en œuvre de la politique, y compris des mesures destinées à renforcer la sélection des immigrants d'expression française.	Responsable : Partenariats et immigration francophone	Examens annuels : T1 2026-2027 (et chaque année) Mises à jour quinquennales du plan d'immigration francophone d'IRCC : T1 2029-2030

L'évaluation a permis de conclure que les mécanismes de sélection fondés sur le SCG dans le cadre d'EE, ainsi que ceux reposant sur la SAE, sont généralement efficaces. Toutefois, ces mécanismes sont encore en évolution, et les données probantes liées à la SAE ne reflètent que des résultats préliminaires. Par conséquent, il est important de continuer à surveiller les résultats des DP pour s'assurer que les personnes les plus susceptibles de bien s'établir économiquement sont sélectionnées et que les mécanismes de sélection ne renforcent pas involontairement les iniquités existantes pour certains groupes.

Recommandation 3 :

IRCC devrait surveiller le profil et les résultats des DP admis dans le cadre d'EE et de la SAE afin de s'assurer que les processus de sélection restent efficaces et alignés sur les objectifs stratégiques.

Réponse : IRCC accepte cette recommandation.

Dans le cadre du processus d'élaboration des politiques, notamment pour l'établissement des ensembles et les modifications des critères d'admissibilité aux programmes et des facteurs du SGC, le Ministère réalise des analyses de simulation, y compris sous l'angle de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), afin de cerner les effets possibles de ces modifications sur le profil des candidats qui seront invités.

IRCC analyse également le profil des RP admis dans le cadre d'EE et de la SAE afin de s'assurer que les processus de sélection restent efficaces et alignés sur les objectifs stratégiques et d'évaluer les répercussions sur la diversité et le genre.

Étant donné que la SAE a été lancée en juin 2023, aucune donnée sur les résultats sur le marché du travail (revenus entrés dans la base de données longitudinales sur l'immigration [BDIM]) n'est actuellement disponible pour les DP sélectionnés dans les ensembles d'EE. Ces données seront intégrées à l'analyse en cours du Ministère au fur et à mesure qu'elles deviendront accessibles (date prévue : mars 2028).

Les données désagrégées générales sur les admissions d'EE et les résultats sur le marché du travail demeureront accessibles au public par l'intermédiaire du rapport de fin d'exercice sur EE. Dès que les données relatives aux résultats sur le marché du travail des DP sélectionnés par la SAE deviendront accessibles, elles seront également intégrées au rapport.

Mesure	**Responsabilité**	**Date d'achèvement**
Mesure 3A : Mettre au point un cadre de gestion du rendement pour la SAE afin de fournir des indicateurs de mesure permettant d'évaluer les incidences des catégories de la SAE sur les résultats économiques et opérationnels, notamment en ce qui a trait à la diversité et au genre.	Responsable : BIEPTI Soutien : Bureau du dirigeant principal des données (BDPD), DGPR	T4 2026-2027
Mesure 3B : Surveiller et communiquer les données désagrégées générales sur le système EE, les profils, les admissions et les résultats sur le marché du travail par l'intermédiaire du rapport de fin d'exercice sur EE.	Responsable : BIEPTI Soutien : BDPD	T1 2027-2028
Mesure 3C : Réaliser un sondage auprès des immigrants de la catégorie de l'immigration économique nouvellement arrivés pour permettre de mesurer leurs résultats immédiats sur le marché du travail après l'admission, avant que les données de la BDIM ne soient accessibles.	Responsable : BIEPTI Soutien : DGVE	T4 2026-2027
Mesure 3D : Explorer la possibilité d'établir des liens entre les bases de données pour suivre et déterminer les résultats économiques des DP admis par la SAE, notamment pour connaître leurs revenus, leur destination prévue et leur incidence d'emploi. Une fois que les liens entre la SAE et la BDIM auront été établis, surveiller et communiquer les données relatives aux résultats sur le marché du travail des candidats sélectionnés dans le cadre de la SAE, par l'intermédiaire des rapports de fin d'exercice sur EE.	Responsable : BIEPTI Soutien : BDPD	T4 2027-2028

L'évaluation a mis en lumière des problèmes liés à l'intégrité des programmes qui persistent dans le traitement des demandes d'EE. Ainsi, les données probantes ont fait ressortir l'absence d'un cadre d'intégrité et des activités de formation et d'AQ normalisées pour le système EE, ainsi que des lacunes dans les orientations des programmes. Ces problèmes se sont intensifiés avec l'introduction de la SAE, qui a accru la complexité des processus d'évaluation de l'admissibilité et de vérification.

Recommandation 4 :

IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour renforcer l'intégrité et l'AQ dans les programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ, en vue d'assurer la cohérence dans la prise de décisions et de minimiser les problèmes d'intégrité. Cette stratégie devrait inclure :

a) **la détermination des rôles, des responsabilités et des mécanismes de coordination entre les groupes responsables des orientations fonctionnelles et du traitement des demandes;**
b) **un cadre d'intégrité des programmes, des processus communs d'AQ ainsi que des orientations et des formations uniformes.**

Réponse : IRCC accepte cette recommandation.

Les récents réajustements et l'augmentation du volume de demandes des programmes font ressortir la nécessité de clarifier les responsabilités, d'uniformiser les mesures de contrôle de l'intégrité et d'établir des processus communs d'AQ afin d'assurer la cohérence dans la prise de décisions et de réduire les risques liés à l'intégrité dans les programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ.

À cette fin, le Ministère élaborera et mettra en place un cadre d'intégrité des programmes articulé autour d'une matrice de responsabilité, d'approbation, de consultation et d'information (RACI) bien définie qui délimite les rôles et les responsabilités relatifs aux mesures de contrôle de l'intégrité des programmes, aux orientations fonctionnelles et au traitement des demandes dans les secteurs concernés, et qui s'appuie sur un processus commun d'AQ, des outils et des méthodologies normalisés, ainsi que sur une surveillance accrue des tendances et des risques liés à la prise de décisions.

Les constatations découlant des activités d'AQ et de surveillance renforcée serviront à éclairer les mises à jour continues des orientations, de la formation et de la conception des programmes, assurant ainsi une amélioration constante des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ.

Mesure	Responsabilité	Date d'achèvement
Mesure 4A : Mettre au point un cadre d'intégrité des programmes qui comprend : • une matrice RACI définissant les rôles et les responsabilités relatifs aux mesures de contrôle de l'intégrité des programmes, aux orientations fonctionnelles et au traitement des demandes; • des mécanismes de coordination bien définis entre les secteurs pour favoriser une mise en œuvre cohérente; • des processus communs d'AQ; • des outils et des méthodologies normalisés en matière d'intégrité des programmes;	DGPSO, Direction générale des opérations d'immigration (DGOI), Direction générale de l'autorité de la gestion des risques et de l'intégrité (DGARI), Direction générale de la plateforme internationale (DGPI) et BIEPTI	T4 2026-2027

• des outils de suivi améliorés pour appuyer la surveillance des tendances et des risques liés à la prise de décisions.		
Mesure 4B : Élaborer et mettre en œuvre un plan d'AQ complet qui intègre des processus destinés à assurer l'application uniforme des mesures d'intégrité des programmes et à orienter la mise à jour continue des orientations et de la formation.	DGPSO, DGOI, DGARI, DGPI et BIEPTI	T4 2026-2027

Liste des acronymes

ACS Plus	Analyse comparative entre les sexes Plus
AQ	Assurance de la qualité
BDIM	Banque de données longitudinales sur les immigrants
BIEPTI	Bureau de l'immigration économique permanente et des talents internationaux
CAM	Critères d'admissibilité minimaux
CEC	Catégorie de l'expérience canadienne
CFSM	Communautés francophones en situation minoritaire
CNP	Classification nationale des professions
CTMSF (fédéral)	Catégorie des travailleurs de métiers spécialisés
CTQF	Catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral)
DGPI	Direction générale de la plateforme internationale
DP	Demandeur principal
EE	Entrée express
EDSC	Emploi et Développement social Canada
FEER	Formation, études, expérience et responsabilités
IM	Instructions ministérielles
IPD	Invitation à présenter une demande
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
LIPR	*Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*
LO	Langue officielle
NCLC	Niveaux de compétence linguistique canadiens
PCP	Programme des candidats des provinces
PEPS	Premier entré, premier sorti
PT	Provinces et territoires
RP	Résidence permanente/résident permanent
RT	Résidence temporaire/résident temporaire
SAE	Sélection axée sur les ensembles
SCG	Système de classement global
SMGC	Système mondial de gestion des cas
SPPC	Système de projection des professions au Canada
THQ	Travailleurs hautement qualifiés

Aperçu des programmes

Trois **programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des travailleurs hautement qualifiés (THQ)** sont offerts aux demandeurs qui ont l'intention de s'établir ailleurs qu'au Québec, soit la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral) (CTQF), la catégorie des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (CTMSF) et la catégorie de l'expérience canadienne (CEC). Les demandes déposées dans le cadre de ces programmes, de même qu'une partie du Programme des candidats des provinces (PCP), sont gérées par l'entremise d'Entrée express (EE).

Lancé le 1er janvier 2015, EE est un système électronique de gestion des demandes qui permet à IRCC de sélectionner, parmi un bassin de candidats admissibles, les travailleurs qualifiés les plus susceptibles de réussir au Canada. EE vise trois objectifs principaux :

- souplesse dans la sélection et dans la gestion des demandes;
- capacité de répondre aux besoins régionaux et du marché du travail;
- efficacité du traitement des demandes.

Dans le cadre d'EE, la sélection se fait selon le Système de classement global (SCG). Il s'agit d'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 leurs résultats économiques sur le marché du travail canadien.

Processus d'EE et SCG

Les candidats potentiels créent un profil EE dans lequel ils indiquent les renseignements relatifs à leur niveau de scolarité, leurs compétences linguistiques, leur expérience de travail et autres éléments pertinents. Les personnes qui satisfont aux Critères d'admissibilité minimaux (CAM), du fait de leur admissibilité à au moins un des programmes fédéraux pour les THQ, intègrent un bassin de candidats. Une note du SCG leur est attribuée en fonction des renseignements fournis dans leur profil.

IRCC détermine le nombre d'invitations à présenter une demande (IPD) et la fréquence d'envoi requis pour atteindre les objectifs du Plan des niveaux d'immigration. Au moment d'une ronde donnée, les candidats admissibles sont classés selon leur note du SCG, et ceux d'entre eux qui ont obtenu les notes les plus élevées reçoivent une IPD jusqu'à ce que le nombre d'invitations déterminé pour cette ronde soit atteint. La note du dernier candidat invité est généralement désignée comme le « seuil ».

Entre 2015 et 2023, des IPD ont été envoyées aux candidats les mieux classés dans le cadre de rondes générales (visant l'ensemble du bassin) ou de rondes propres à un programme (visant uniquement les candidats admissibles à un programme d'immigration particulier d'EE, comme la CEC). En juin 2023, l'introduction de la SAE a permis à IRCC d'envoyer des IPD aux candidats les mieux classés qui possédaient des compétences, une formation ou des aptitudes linguistiques précises et qui répondaient aux critères d'admissibilité d'un ensemble donné (p. ex. les soins de santé).

Les candidats ayant reçu une IPD peuvent déposer une demande de résidence permanente (RP) en ligne, après quoi leur note du SCG et leur admissibilité à un programme et à un ensemble (le cas échéant) seront évaluées. Si le candidat satisfait aux critères d'admissibilité et obtient une note égale ou supérieure au seuil du SCG pour cette ronde, sa demande de RP est approuvée.

Les **facteurs du SCG** sont généralement regroupés en deux catégories, pour chacune desquelles les candidats peuvent obtenir jusqu'à 600 points[1].

[1] Des aperçus des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ (CTQF, CTMSF et CEC) ainsi que des principaux changements apportés à EE et au SCG durant la période d'évaluation sont présentés aux annexes A et B.

Points de base :

- **Facteurs du capital humain :** c'est-à-dire les caractéristiques des candidats eux-mêmes (p. ex. âge, niveau de scolarité et compétences linguistiques).
- **Facteurs liés aux époux et conjoints de fait :** c'est-à-dire les caractéristiques du conjoint du candidat (p. ex. le niveau de scolarité de l'époux et son expérience de travail au Canada).
- **Facteurs liés à la transférabilité des compétences :** points attribués en fonction du principe selon lequel la combinaison de certains facteurs accroît la possibilité qu'un candidat obtienne des résultats économiques positifs (p. ex. de solides compétences linguistiques et des études postsecondaires).

Points supplémentaires :

Ces points sont attribués aux candidats en fonction d'objectifs stratégiques, notamment :

- Désignation par une province ou un territoire
- Offre d'emploi réservé
- Études postsecondaires au Canada
- Frère ou sœur ayant la citoyenneté ou la RP au Canada
- Compétences en français.

Contexte de l’évaluation

Le présent rapport rend compte des résultats de l’évaluation des programmes d’immigration économique fédéraux à l’intention des THQ, qui a examiné le rendement de la CTQF, de la CTMSF et de la CEC ainsi que du système de gestion des demandes d’EE, par rapport aux résultats attendus des programmes, aux objectifs d’EE et à leur apport aux objectifs en matière d’immigration francophone. En plus de satisfaire aux exigences de la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor, l’évaluation a été menée afin d’appuyer l’élaboration de politiques et de programmes à l’aide des données probantes produites.

Portée et point de mire de l’évaluation

L’évaluation couvre la période allant du lancement d’EE en janvier 2015 jusqu’à la fin de 2024. Elle a examiné les résultats des immigrants hautement qualifiés de la catégorie de l’immigration économique[2] sélectionnés ou non par EE durant cette période, à court terme (un à trois ans après l’admission) et à moyen terme (quatre à sept ans après l’admission). Les cohortes liées à EE et non liées à EE ont été sélectionnées dans le cadre des mêmes programmes d’immigration économique fédéraux à l’intention des THQ. Afin de permettre des comparaisons plus approfondies, les cohortes non liées à EE commencent en 2014[3].

L’évaluation a également tenu compte, dans la mesure du possible, des résultats préliminaires découlant de la mise en œuvre de la SAE (entre juin 2023 et décembre 2024) et de l’optique de l’ACS Plus.

L’**objectif principal** consistait à évaluer le rendement des programmes par rapport aux résultats attendus en ce qui concerne *la sélection en temps opportun des immigrants économiques potentiels* dans le cadre des trois programmes d’immigration économique fédéraux à l’intention des THQ, *leur emploi et leur indépendance économique au Canada*, ainsi que les *retombées économiques qui en découlent pour le Canada*. L’évaluation a également pris en compte les résultats propres aux immigrants d’expression française établis à l’extérieur du Québec.

L’**objectif secondaire** était d’examiner dans quelle mesure le système EE réalise ses objectifs en matière de souplesse dans la sélection et dans la gestion des demandes, de traitement efficace des demandes et de capacité à répondre aux besoins du marché du travail.

Questions d’évaluation

1. **Dans quelle mesure les immigrants économiques hautement qualifiés (fédéral) dans le cadre d’Entrée express s’établissent-ils sur le plan économique? En quoi leur rendement économique varie-t-il et comment se compare-t-il avec celui des immigrants économiques hautement qualifiés (fédéral) n’ayant pas été sélectionnés par fait l’objet d’un examen dans le cadre d’Entrée express?**
2. **De quelle façon le profil des immigrants économiques hautement qualifiés (fédéral) a-t-il changé au fil du temps? Dans quelle mesure a-t-il été harmonisé avec les besoins du marché du travail du Canada?**
3. **Comment les programmes d’immigration économique des travailleurs hautement qualifiés (fédéral) et le système Entrée express contribuent-ils aux objectifs liés à l’immigration**

[2] Les résultats liés au PCP dans le cadre du système EE, qui comprend des volets axés sur les THQ, n’ont pas été examinés dans la présente évaluation, car ceux-ci ont été abordés dans une évaluation distincte du PCP.
[3] Durant la période d’évaluation, certaines demandes relevant des programmes d’immigration économique fédéraux à l’intention des THQ ont été traitées en dehors d’EE (soit celles déposées avant le 1er janvier 2015).

francophone? Dans quelle mesure les immigrants économiques d'expression française s'établissent-ils sur le plan économique?

4. **Dans quelle mesure le traitement des demandes des TQF, des TMSF et des immigrants au titre de la CEC dans le cadre d'Entrée express est-il rapide et efficace? À quel point l'intégrité du programme est-elle bien maintenue pendant le traitement des demandes?**

5. **Dans quelle mesure le système Entrée express offre-t-il une marge de manœuvre dans la sélection et la gestion des demandes présentées dans le cadre des programmes des TQF, des TMSF et de la CEC?**

.

La définition du **travail hautement qualifié** d'IRCC est fondée sur le système de la Classification nationale des professions (CNP). Avant le 16 novembre 2022, cette définition regroupait les professions des niveaux de compétence 0, A ou B. Depuis cette date, elle fait référence aux professions des catégories FEER (formation, études, expérience et responsabilités) 0, 1, 2 ou 3.

Au moment de l'évaluation, le Bureau de l'immigration économique permanente et des talents internationaux (BIEPTI) d'IRCC menait un examen des programmes fédéraux destinés aux THQ et des facteurs du SCG, en vue de mettre l'accent sur les meilleurs indicateurs de réussite économique future, de réduire les chevauchements, les redondances et la complexité des programmes et de favoriser l'équité et l'intégrité

Méthodologie

Examen de documents

Plus de 120 documents ont fait l'objet d'un examen, notamment des documents législatifs et réglementaires, des instructions ministérielles, des documents de programme d'IRCC (p. ex. politiques, orientations fonctionnelles et mesure du rendement), des renseignements provenant du Système de projections des professions au Canada (SPPC) d'EDSC, des études universitaires, des rapports d'évaluation et des rapports d'intervenants, de même que de la correspondance entre intervenants.

Entrevues avec des informateurs clés

Au total, 23 entrevues ont été réalisées auprès de 27 représentants du programme d'IRCC. Les personnes interrogées devaient répondre à des questions sur la souplesse et l'efficacité du système EE, l'intégrité des programmes, ainsi que l'efficacité des orientations fonctionnelles et de la formation. Les questions posées concernaient également les mécanismes de communication et de coordination et la manière dont le processus de sélection du système répond aux besoins du marché du travail et favorise l'atteinte des objectifs en matière d'immigration francophone.

Groupes de discussion

Cinq séances de discussion ont eu lieu auprès de 13 agents d'IRCC chargés du traitement. Les séances de discussion portaient sur les défis liés au traitement des demandes, notamment les problèmes relatifs aux orientations fonctionnelles, à la formation et aux mesures d'intégrité des programmes.

Analyse des données administratives

Les données issues du **Système mondial de gestion des cas** (SMGC) ont fait l'objet d'une analyse en vue de l'établissement du profil sociodémographique des DP hautement qualifiés admis au Canada entre 2014 et 2024, ainsi que de celui de leurs personnes à charge admises durant la même période.

Les tableaux de données de Statistique Canada fondés sur la **BDIM** (années d'imposition de 2014 à 2022) ont été analysés pour examiner l'incidence du revenu d'emploi et de l'aide sociale, de même que les revenus d'emploi totaux médians[4] déclarés chaque année depuis l'admission[5] par les DP hautement qualifiés qui ont déposé une déclaration d'impôts et ont été admis comme RP au Canada au cours de la même période.

Sondage auprès de la clientèle

Un sondage a été envoyé en ligne, en anglais et en français, au moyen de la plateforme Qualtrics, à 431 073 DP, soit ceux admis dans le cadre des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ entre 2014 et 2024 et pour lesquels une adresse courriel valide était fournie. Le sondage a permis de recueillir 36 612 réponses, ce qui représente un taux de réponse de 9 %. Dans l'ensemble, les profils des répondants étaient représentatifs de la population (à ±5 % près), et ce, pour la majorité des caractéristiques démographiques, notamment la province ou le territoire, le volet de programme, la période de résidence temporaire, l'année d'admission, le niveau de scolarité, les langues officielles et le genre.

[4] Ces données comprennent les salaires, les traitements et les commissions, de même que les revenus générés en tant que travailleurs autonomes, et sont exprimées en dollars canadiens constants de 2022.

[5] Aux fins de l'analyse des données de la BDIM, les années depuis l'admission regroupaient les cohortes d'admission selon le nombre d'années cumulées au Canada (p. ex. l'année 0 comprenait les cohortes d'EE de 2015 à 2022 et non EE de 2014 à 2022; l'année 1, les cohortes d'EE de 2015 à 2021 et non EE de 2014 à 2021; l'année 2, les cohortes d'EE de 2015 à 2020 et non EE de 2014 à 2020; et ainsi de suite).

Sondage de consultation sur la SAE

Le BIEPTI d'IRCC a mené un sondage de consultation en ligne, en français et en anglais, par l'entremise de la plateforme Qualtrics, auprès d'un large éventail d'intervenants[6]. Des questions axées sur l'efficacité ont été intégrées aux fins de l'évaluation concernant la sélection des immigrants en temps opportun, les besoins du marché du travail au Canada et la sélection des immigrants d'expression française. Au total, 194 intervenants ont fourni des commentaires, parmi lesquels 11 organismes francophones ont fait part de leurs points de vue sur la sélection d'immigrants d'expression française précisément[7].

[6] Avant qu'une nouvelle catégorie soit établie dans le cadre d'EE, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) oblige la ministre à recueillir les commentaires des représentants provinciaux et territoriaux ainsi que des membres de l'industrie, des syndicats, des employeurs, des travailleurs, des groupes de défense des travailleurs, des fournisseurs de services d'établissement et des chercheurs et intervenants en immigration. Dans le cadre de ce processus, un sondage de consultation est réalisé pour recueillir des points de vue sur les priorités et les catégories d'EE. Pour accéder au rapport de 2025, voir : https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/consultations/consultations-2025-selection-entree-express-rapport.html.

[7] Des 337 répondants représentant des organismes, l'évaluation a retenu les réponses d'un sous-ensemble ciblé regroupant des établissements d'enseignement, des entreprises, des chambres de commerce, des organismes de développement économique, des gouvernements, des établissements de soins de santé, des conseils d'industrie, des organisations syndicales, des organismes de réglementation et des organismes francophones.

Limites et stratégies d'atténuation

L'évaluation incluait des méthodes complémentaires visant à recueillir des données quantitatives et qualitatives. Les limites ont généralement été atténuées par la triangulation des résultats aux fins de convergence vers les conclusions. Les limites particulières sont décrites ci-dessous.

Sondage auprès de la clientèle

Si les profils des répondants au sondage étaient généralement représentatifs de la population des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique, trois domaines affichaient un écart de pourcentages supérieur à 5 %, quoique les différences étaient minimes : le groupe d'âge des 35 à 44 ans était légèrement surreprésenté (5,2 %), de même que les professions classées dans la catégorie FEER 1 de la CNP (7,6 %), alors que celles classées dans la catégorie FEER 2 de la CNP étaient légèrement sous-représentées (5,3 %)[8]. Afin d'atténuer les problèmes potentiels, les résultats du sondage auprès de la clientèle ont été triangulés avec ceux de l'analyse des données de la BDIM et des recherches récentes réalisées par IRCC.

Comparaisons entre les DP sélectionnés par EE et les DP non sélectionnés par EE

L'analyse des données de la BDIM et le sondage réalisé auprès de la clientèle tenaient compte de DP non sélectionnés par EE afin de permettre des comparaisons des résultats économiques entre les groupes liés à EE et non liés à EE et d'aider à évaluer l'efficacité du processus de sélection d'EE. Les répondants non liés à EE représentaient un groupe plus restreint (environ 14 % de la population et environ 16 % des répondants au sondage) et ont été admis en grande partie dans les premières années de la période d'évaluation (entre 2014 et 2016). Ils étaient donc au Canada depuis plus longtemps, ce qui pourrait avoir créé un biais pour les résultats connexes. Afin d'atténuer ce biais, les données de la BDIM et les résultats du sondage ont été analysés selon le nombre d'années écoulées depuis l'admission. Ils ont ensuite été triangulés avec ceux des recherches réalisées par IRCC au moyen d'analyses de régression, le cas échéant.

Collecte des points de vue des employeurs et des intervenants de l'industrie

La collecte de données sur le marché du travail s'est avérée difficile, étant donné que les coordonnées des employeurs et des intervenants de l'industrie n'étaient pas facilement accessibles. Pour atténuer ce problème, l'équipe d'évaluation a collaboré avec le BIEPTI dans le cadre de son sondage de consultation sur la SAE afin de pouvoir communiquer avec les intervenants dans ces domaines. Des questions précises ont été ajoutées à ce sondage afin d'obtenir des avis sur la capacité d'EE à répondre aux besoins du marché du travail.

Groupes de discussion

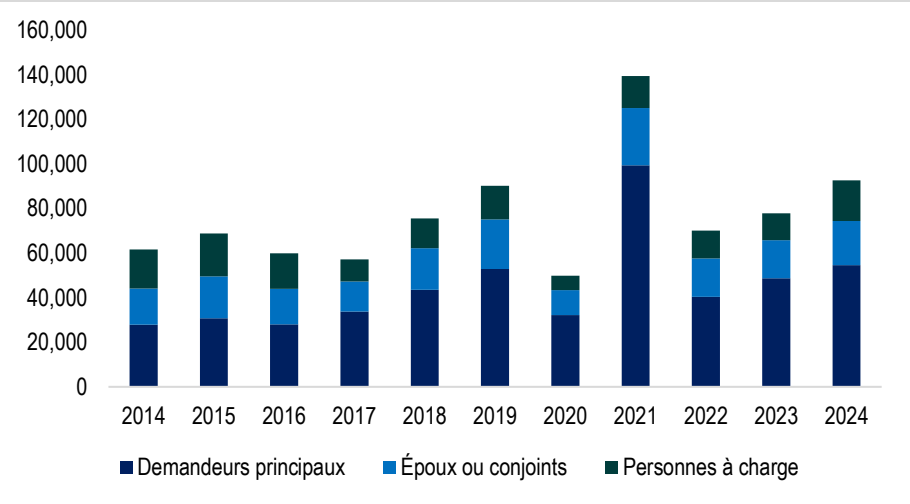
Les groupes de discussion portaient majoritairement sur les expériences liées au traitement des demandes au Canada. Afin d'intégrer une autre perspective aux résultats, l'équipe d'évaluation a consulté la DGPI et d'autres intervenants ayant une expérience du traitement des demandes à l'international lors des entrevues.

[8] Un profil des répondants au sondage, comparativement à la population des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique, est présenté à l'annexe C.

Profil des admissions

Entre 2014 et 2024, les programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ (CTQF, CEC et CTMSF) ont permis l'admission de **492 298 DP**, de 196 582 époux ou conjoints et de 154 610 personnes à charge au Canada à titre de RP.

Figure 1 : Nombre d'admissions par année et par situation familiale



Demandeurs principaux

- 86 % ont été admis dans le cadre d'EE et 14 % ont été admis à l'extérieur du processus EE (c.-à-d. non lié à EE)[9].
- 59 % ont été admis dans le cadre de la CEC, 40 % dans le cadre de la CTQF et 1 % dans le cadre de la CTMSF.
- 59 % étaient des hommes et 41 % étaient des femmes.
- 74 % avaient entre 25 et 34 ans, 17 % entre 35 et 44 ans et 6 % entre 18 et 24 ans. Les personnes restantes avaient plus de 45 ans.
- Au moment de l'admission, 54 % étaient célibataires, 41 % étaient mariés et 4 % vivaient en union de fait[10].
- En ce qui a trait aux langues officielles du Canada, 91 % des personnes ne parlaient que l'anglais au moment de l'admission et 7 % étaient bilingues[11].
- La plupart des DP possédaient un diplôme universitaire, qu'il s'agisse d'un baccalauréat, d'une maîtrise ou d'un doctorat (89 %).
- L'Ontario (66 %), la Colombie-Britannique (18 %) et l'Alberta (11 %) étaient les provinces de destination visée les plus fréquentes.
- Avant d'obtenir la RP, les deux tiers possédaient un permis de travail et 45 % avaient un permis d'études.
- 46 % avaient la citoyenneté indienne, suivie en importance par la citoyenneté chinoise (7 %) et la citoyenneté nigériane (5 %).

Époux et conjoints

- Parmi les époux ou conjoints, 61 % étaient des femmes et 39 % étaient des hommes.
- De plus, 92 % avaient entre 25 et 44 ans et 3 % entre 18 et 24 ans, tandis que les personnes restantes avaient plus de 45 ans.
- Au moment de l'admission, 89 % parlaient anglais uniquement, 5 % étaient bilingues, 2 % parlaient français uniquement et 2 % ne s'exprimaient dans aucune des deux langues[12].
- Avant d'obtenir la RP, 43 % possédaient un permis de travail et 11 % avaient un permis d'études.

[9] Le nombre de DP non sélectionnés par EE a diminué au fil du temps, la plupart ayant été admis entre 2014 et 2016 : 27 844 en 2014; 25 396 en 2015; 13 959 en 2016; et 3 587 de 2017 à 2024.
[10] Remarque : Les autres personnes étaient principalement divorcées, séparées ou veuves au moment de l'admission.
[11] Remarque : Selon la variable-indicateur du statut de francophone, 95 % des DP n'étaient pas d'expression française et 5 % l'étaient.
[12] Remarque : 1 % des époux ou conjoints n'ont pas précisé leur langue officielle.

Personnes à charge

- Parmi les personnes à charge, 51 % étaient de genre masculin et 49 % étaient de genre féminin.
- De plus, 96 % avaient moins de 18 ans.
- Au moment de l'admission, 61 % parlaient anglais uniquement, 7 % parlaient français uniquement, 4 % étaient bilingues et 27 % ne s'exprimaient dans aucune des deux langues[13].

[13] Remarque : Environ 2 % des personnes à charge n'ont pas précisé leur langue officielle. La somme des pourcentages pourrait ne pas être égale à 100 % en raison de l'arrondissement.

Résultats de l'évaluation

Résultats en matière d'emploi des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique

Résultat 1 : La plupart des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique parviennent à obtenir un emploi; cependant, certains ont du mal à en trouver un qui correspond à leurs études, à leurs compétences et à leur expérience.

L'analyse des données de la BDIM et des résultats du sondage mené auprès de la clientèle ont montré que la majorité des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique obtiennent de bons résultats en matière d'emploi.

- D'après les données de la BDIM, l'incidence d'emploi est restée élevée, dépassant 90 % au cours de toutes les années suivant l'admission.
- Parmi les DP interrogés résidant au Canada, environ 98 % ont indiqué avoir occupé un emploi rémunéré depuis l'obtention de leur RP; de ceux-ci, 93 % ont déclaré qu'ils avaient un emploi au moment du sondage.
- Parmi les personnes qui avaient un emploi au moment du sondage, 76 % ont déclaré travailler dans leur profession envisagée[14]; de celles-ci, 55 % ont obtenu leur emploi avant de recevoir leur RP et 28 % l'ont obtenu dans l'année suivant leur admission.
- De plus, 88 % des personnes qui avaient un emploi jugeaient que leur poste correspondait à leurs études, à leurs compétences et à leur expérience *dans une mesure modérée* ou *dans une grande mesure*.

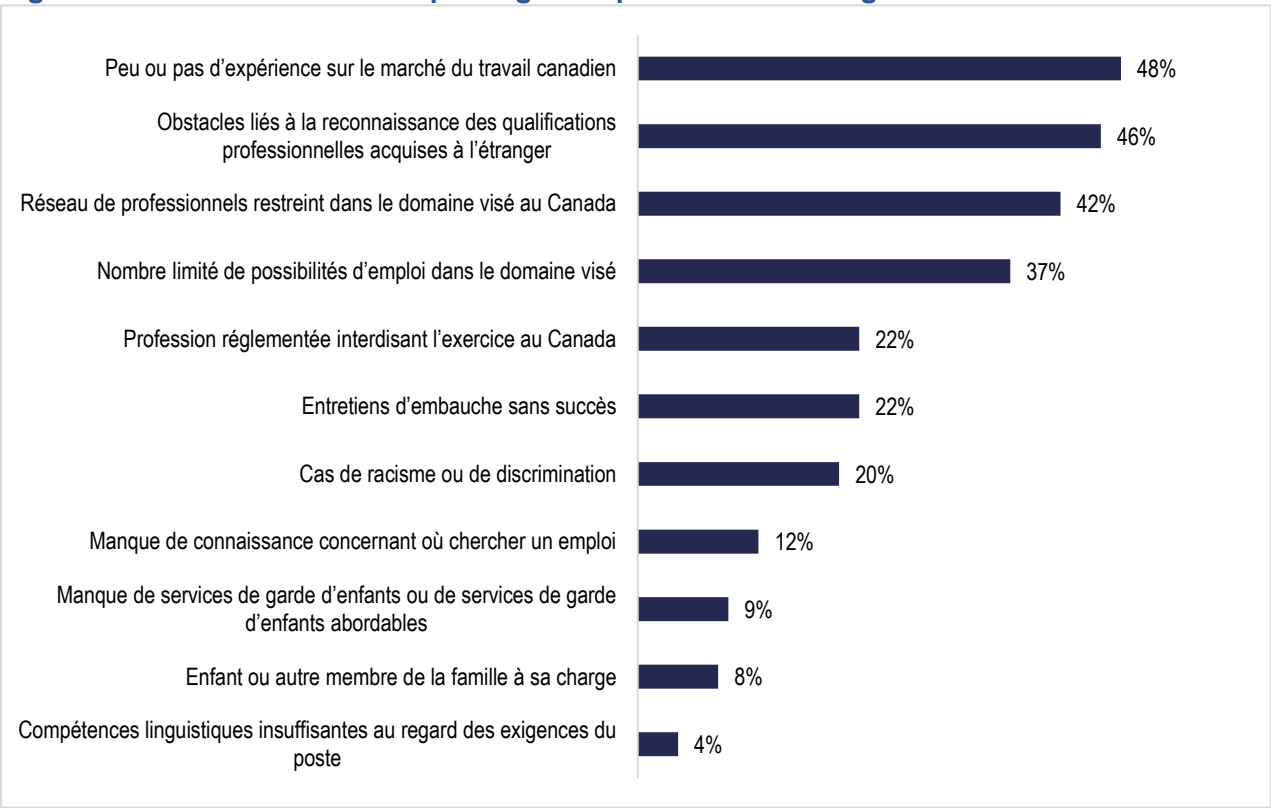
Cependant, si la plupart des immigrants hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique parviennent à obtenir un emploi, certains peinent à en trouver un qui correspond à leurs qualifications.

- Environ 24 % de l'ensemble des DP interrogés ont fait état de difficultés à *trouver un emploi convenable ou à s'intégrer à la population active au Canada*.
- Parmi les répondants qui n'occupaient pas d'emploi au moment du sondage, 46 % ont signalé avoir *de la difficulté à trouver un emploi qui leur convenait*.
- Parmi les personnes qui travaillaient au moment du sondage, certaines ont indiqué que leur poste correspondait à leurs études, à leurs compétences et à leur expérience *dans une certaine mesure* (7 %) ou qu'il ne leur correspondait *pas du tout* (4 %). Par ailleurs, 16 % ont déclaré qu'il leur a fallu plus d'un an pour *obtenir un emploi dans leur profession envisagée*.
- En outre, des facteurs liés à l'emploi semblent également avoir eu une incidence sur la mobilité, puisque 58 % des DP interrogés qui ont déménagé à l'extérieur du Canada ont cité des raisons liées au travail.

L'examen des documents, les entrevues et les résultats du sondage auprès de la clientèle ont mis en évidence des obstacles persistants contribuant à ces défis, dont le manque d'expérience de travail au Canada et la sous-valorisation de l'expérience de travail acquise à l'étranger, l'absence de réseaux professionnels, la complexité et la longueur des processus de reconnaissance des titres de compétences, ainsi que les cas de racisme et de discrimination. Les DP interrogés ayant signalé des difficultés liées à l'emploi ont fait état d'un éventail de problèmes (figure 2).

[14] Par « profession envisagée », on entend une profession relevant de la même catégorie de la CNP que celle indiquée dans la demande de RP des répondants au sondage.

Figure 2 : Obstacles liés à l'emploi signalés par les DP interrogés



Selon les résultats du sondage mené auprès de la clientèle, les DP se heurtent à des problèmes de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger dans les professions réglementées comme non réglementées, ce problème étant toutefois mentionné plus souvent par ceux qui travaillent dans des secteurs non réglementés (56 %, comparativement à 39 % dans les secteurs réglementés; 5 % n'étaient pas certains si leur profession était réglementée au Canada).

Résultats économiques : DP sélectionnés par EE et DP non sélectionnés par EE

Résultat 2 : En général, les DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique sélectionnés par EE obtiennent de meilleurs résultats économiques à court et à moyen terme que leurs homologues non sélectionnés par EE, bien que des différences aient été observées selon le volet de programme et les attributs individuels.

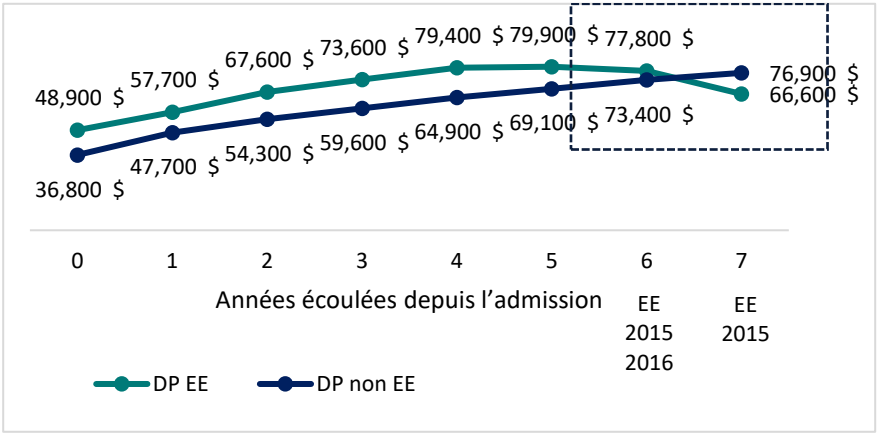
Comparaisons par mode de sélection (par EE ou non)

Les données probantes suggèrent qu'EE favorise la sélection de DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique qui s'intègrent plus rapidement au marché du travail et qui présentent un potentiel de revenu plus élevé.

L'analyse des données de la BDIM a montré que les DP sélectionnés par EE affichaient une incidence d'emploi supérieure, en particulier au cours des premières années suivant l'admission au Canada. L'écart dans l'incidence du revenu d'emploi allait d'environ 8 % un an après l'admission à 4 % trois ans après l'admission, pour une moyenne de 6 %. Aucune différence importante n'a été observée entre les DP sélectionnés par EE et les DP non sélectionnés par EE quant à l'incidence de l'aide sociale (moins de 2 % au cours de toutes les années suivant l'admission).

L'analyse des données de la BDIM a aussi montré que le revenu d'emploi total médian était généralement plus élevé chez les DP sélectionnés par EE que chez les DP non sélectionnés par EE à court et à moyen terme (figure 3). Toutefois, six à sept ans après l'admission, le revenu d'emploi médian a diminué chez les DP sélectionnés par EE, ce qui s'explique probablement par les conditions économiques attribuables à la COVID et les caractéristiques des DP figurant dans la BDIM pour ces années. Il est à noter que seuls les DP sélectionnés par EE des cohortes de 2015 et de 2016 étaient représentés parmi les déclarants et qu'ils travaillaient dans le contexte économique de 2021 et de 2022. De plus, ils ont été sélectionnés selon une version différente du SCG, dans laquelle une offre d'emploi réservé pouvait leur valoir 600 points supplémentaires, ce qui facilitait leur sélection. En fait, 76 % des DP sélectionnés par EE de la cohorte de 2015 (la seule cohorte à l'année 7) ont reçu ces points. Ainsi, bien que leur note totale médiane du SCG ait été élevée (819), leur note de base médiane, qui tient compte du capital humain, était assez faible (290). Par ailleurs, la cohorte de 2015 était relativement petite et comptait une proportion comparativement plus élevée de DP de la CTMSF et de la CEC (79 %), ainsi que de DP dont la profession principale relevait des catégories FEER 2 et 3 (71 %)[15]. Les points supplémentaires accordés pour l'emploi réservé ont été réduits en novembre 2016, ce qui a davantage rééquilibré le SCG en faveur du capital humain pour les cohortes d'admission subséquentesPar ailleurs, selon les résultats du sondage mené auprès de la clientèle, les DP sélectionnés par EE ont signalé moins de difficultés *à trouver un emploi convenable ou à s'intégrer à la population active* que leurs homologues non liés à EE (22 %, comparativement à 27 % des DP non sélectionnés par EE).

Figure 3 : Revenu d'emploi médian total des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par mode de sélection



[15] La profession principale désigne la catégorie de la CNP qui se rattache à l'expérience de travail principale ayant été retenue à l'appui de la demande de RP du DP.

Les recherches récentes comparant les résultats sur le marché du travail des DP sélectionnés par EE et des DP non sélectionnés par EE étaient cohérentes avec l'analyse des données de la BDIM réalisée dans le cadre de l'évaluation : les immigrants sélectionnés par EE affichent une incidence du revenu d'emploi et un revenu d'emploi plus élevés que ceux de leurs homologues non liés à EE16. De plus, les analyses de régression menées dans le cadre de cette recherche ont montré que les immigrants liés à EE étaient 44 % plus susceptibles de tirer un revenu d'emploi et qu'ils gagnaient un revenu d'emploi 16 % plus élevé que celui des immigrants non liés à EE, après prise en compte des caractéristiques individuelles.

Par ailleurs, selon les résultats du sondage mené auprès de la clientèle, les DP sélectionnés par EE ont signalé moins de difficultés *à trouver un emploi convenable ou à s'intégrer à la population active* que leurs homologues non liés à EE (22 %, comparativement à 27 % des DP non sélectionnés par EE).

Comparaisons par volet de programme

Lorsque le volet de programme était pris en compte parallèlement à la sélection par EE, les différences devenaient plus nuancées. Bien que les résultats aient suggéré un net avantage de la sélection par EE pour les DP de la CTQF en ce qui concerne les résultats sur le marché du travail, cet avantage était moins apparent chez les DP de la CEC (figure 4)[17].

- Les DP de la CTQF sélectionnés par EE montraient une incidence du revenu d'emploi plus élevée dans les premières années suivant l'admission que celle de leurs homologues non sélectionnés par EE. Toutefois, aucune différence majeure n'a été constatée entre les DP de la CEC concernant l'incidence du revenu d'emploi, qu'ils aient été sélectionnés ou non par EE.
- Les DP de la CTQF sélectionnés par EE avaient un revenu d'emploi total médian systématiquement plus élevé que celui de leurs homologues non sélectionnés par EE. Les écarts de revenu médian étaient cependant moins prononcés pour les DP de la CEC au cours de la plupart des années suivant l'admission. Il est à noter que, six à sept ans après leur admission (cohortes de 2015 et de 2016), les DP de la CEC sélectionnés par EE avaient des notes de base médianes du SCG particulièrement faibles (287 et 262, respectivement), ce qui concorde avec les revenus d'emploi totaux médians plus faibles observés au cours de ces années.
- Par ailleurs, les DP de la CEC sélectionnés par EE affichaient des revenus d'emploi totaux médians plus élevés à court terme, mais ont été dépassés par les DP de la CTQF sélectionnés par EE trois ans après leur admission.

Attributs individuels

L'analyse des données de la BDIM a également mis en évidence des écarts de revenu d'emploi total médian entre les DP sélectionnés par EE et les DP non sélectionnés par EE, selon des attributs individuels comme le niveau de scolarité et la catégorie FEER. Si le revenu d'emploi total médian des DP a généralement augmenté avec le temps et à chaque niveau de scolarité universitaire[18], qu'ils aient été sélectionnés par EE ou non, ce revenu était plus élevé chez les DP sélectionnés par EE que chez leurs homologues non sélectionnés par EE. De plus, le revenu d'emploi total médian était plus élevé chez les DP dont la profession principale relevait de la catégorie FEER 1, comparativement à ceux dont la profession principale appartenait aux catégories FEER 0, 2 ou 3, indépendamment du mode de sélection (par EE ou non). Cependant, les écarts de revenu étaient plus prononcés chez les DP sélectionnés par EE dont la profession

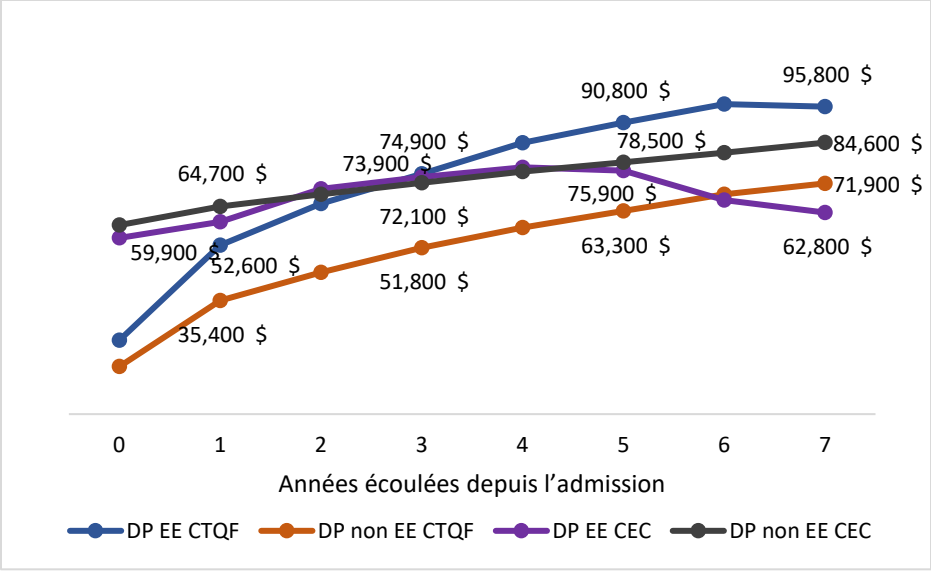
[16] H. Zhang et J. Zhong, *Résultats sur le marché du travail pour les immigrants de la catégorie économique admis par Entrée express ou d'autres volets*, 2026. Cette étude reposait également sur une analyse des données de la BDIM de 2015 à 2022, mais elle examinait les résultats économiques observés en 2022 selon la cohorte d'admission et incluait les DP admis dans le cadre du PCP.

[17] Les résultats relatifs à la CTMSF ne sont pas présentés dans la figure. Ils montraient une tendance inverse pour les DP de cette catégorie. Le revenu d'emploi total médian était moins élevé chez les DP de la CTMSF sélectionnés par EE que chez leurs homologues non sélectionnés par EE. Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence en raison du faible nombre de personnes dans ces groupes.

[18] Les groupes de scolarité de niveau universitaire étaient les suivants : baccalauréat, maîtrise ou quelques études supérieures et doctorat.

principale relevait des catégories FEER 0, 1 ou 2 que chez leurs homologues non sélectionnés par EE.

Figure 4 : Revenu d'emploi total médian des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par mode de sélection et par volet de programme



Défis

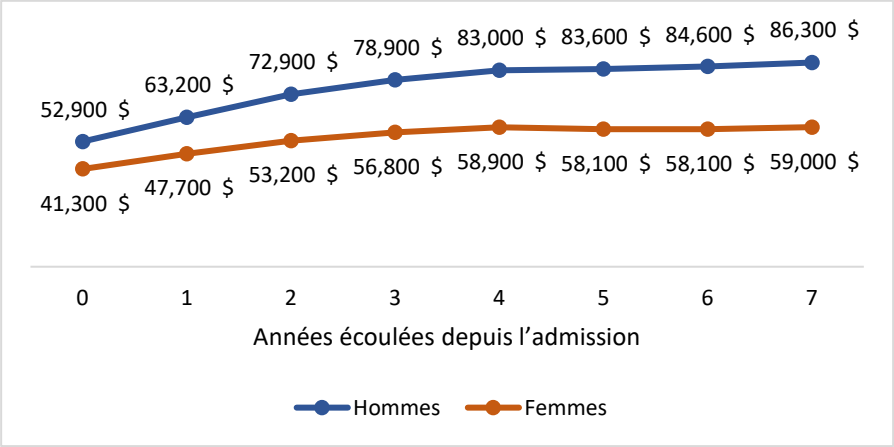
Les résultats du sondage mené auprès de la clientèle ont suggéré que l'expérience de travail préalablement acquise au Canada contribuait à atténuer les difficultés d'intégration au marché du travail. En effet, parmi les DP de la CEC qui ont fait état de difficultés à s'établir au Canada, une plus faible proportion a déclaré que le fait de *trouver un emploi convenable ou de s'intégrer à la population active* constituait un problème (40 %, comparativement à 63 % des DP de la CTQF). De même, une proportion moindre de DP de la CEC ont mentionné des *difficultés à faire reconnaître leurs qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (39 %, comparativement à 51 % des DP de la CTQF). En outre, bien qu'aucune différence majeure n'ait été relevée entre les DP de la CEC et ceux de la CTQF quant au degré de correspondance entre leur emploi actuel et leurs études, leurs compétences et leur expérience, une plus grande proportion des DP de la CEC qui occupaient un emploi dans leur profession envisagée au moment du sondage travaillaient déjà dans ce domaine avant d'obtenir leur RP (72 %, comparativement à 25 % des DP de la CTQF).

Résultats économiques : différences entre les genres

Résultat 3 : Malgré un capital humain comparable, les DP de genre féminin des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ obtiennent un revenu inférieur et ont plus de mal à trouver un emploi convenable que les DP de genre masculin.

L'analyse des données de la BDIM n'a révélé aucune différence majeure quant à l'incidence de l'emploi ou de l'aide sociale selon le genre chez les DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique. Cependant, les DP de genre féminin affichaient systématiquement un revenu d'emploi total médian inférieur à celui des DP de genre masculin à court et à moyen terme, et cet écart de revenu s'est creusé au fil du temps : les femmes gagnaient 25 % de moins un an après l'admission et 32 % de moins sept ans après (figure 5). Les résultats du sondage mené auprès de la clientèle ont également montré que les DP de genre féminin déclaraient des salaires annuels inférieurs[19] à ceux des DP de genre masculin, cette tendance se maintenant à tous les niveaux de scolarité et dans toutes les catégories FEER.

Figure 5 : Revenu d'emploi total médian des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par genre



En plus du revenu, les résultats du sondage auprès de la clientèle ont suggéré d'autres difficultés liées à la qualité de l'emploi pour les DP de genre féminin. Par exemple, une plus grande proportion d'entre elles travaillaient dans des professions moins qualifiées[20] au moment du sondage (41 %, comparativement à 33 % des hommes). De plus, une proportion moins élevée de DP de genre féminin estimaient que leur emploi correspondait *dans une grande mesure* à leurs études, à leurs compétences et à leur expérience (60 %, comparativement à 68 % des hommes), et une proportion plus élevée de celles qui peinaient à s'établir au Canada ont cité le fait de *trouver un emploi convenable ou de s'intégrer à la population active* comme un problème (54 %, comparativement à 48 % des hommes).

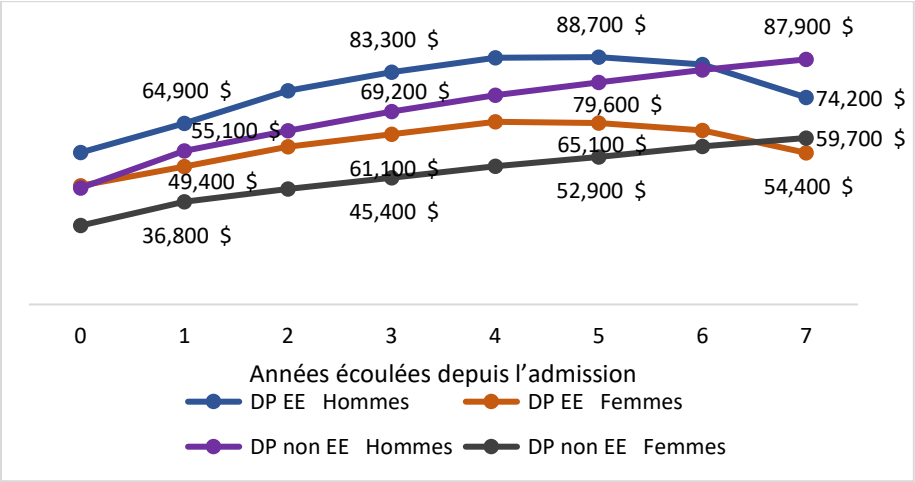
Comparaisons selon le mode de sélection (par EE ou non)

Lorsque la sélection par EE était prise en compte, les écarts en matière d'incidence d'emploi étaient minimes chez les DP sélectionnées par EE, mais légèrement plus marqués chez les DP non sélectionnées par EE, bien qu'ils se soient atténués au fil du temps. Si le revenu d'emploi total médian des DP de genre féminin était supérieur à celui de leurs homologues non sélectionnées par EE, il restait néanmoins inférieur à celui des DP de genre masculin, qu'ils aient été sélectionnés ou non par EE (figure 6).

[19] Un salaire annuel a été extrapolé à partir des réponses des DP concernant leur revenu. Au total, 82 % des personnes qui occupaient un emploi au moment du sondage ont déclaré leur salaire.

[20] Les codes de la CNP utilisés dans le sondage auprès de la clientèle étaient fondés sur la version de 2011 de la CNP, puisque la plupart des clients auraient présenté une demande de RP pendant que cette version était encore en usage au Ministère (jusqu'en novembre 2022). Ainsi, les « professions moins qualifiées » ont été définies comme celles correspondant aux niveaux B, C et D de la CNP. Certains emplois ont dû être codés manuellement à partir de renseignements supplémentaires recueillis dans le sondage.

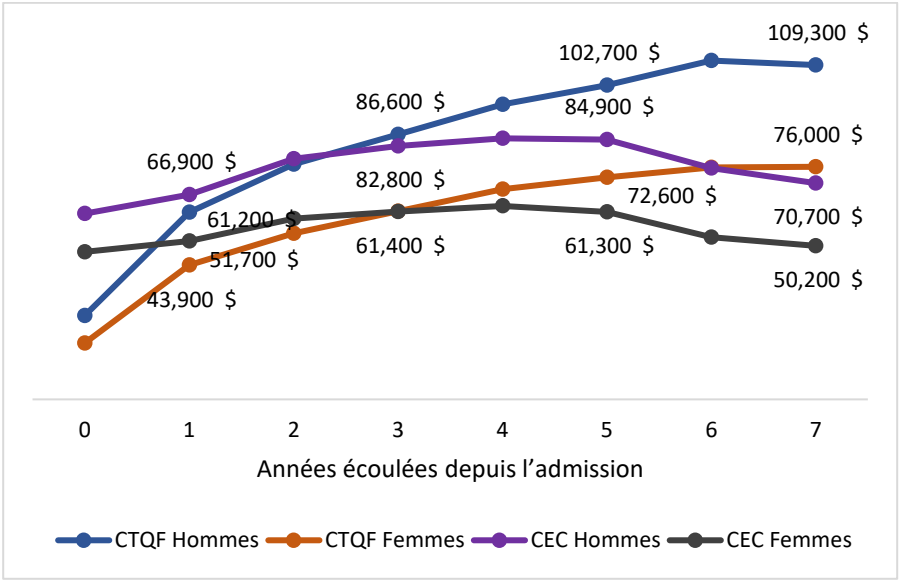
Figure 6 : Revenu d'emploi total médian des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par genre et par mode de sélection



Volets de programme et attributs individuels des DP sélectionnés par EE

Une analyse plus approfondie des données de la BDIM relatives aux DP sélectionnés par EE a révélé que, comparativement aux femmes, les hommes avaient un revenu d'emploi total médian plus élevé dans l'ensemble des groupes de NCLC[21], des catégories FEER de la profession principale et des volets de programme (figure 7)[22]. Cependant, les écarts de revenu étaient plus marqués chez les personnes ayant un NCLC plus élevé (NCLC 7-8 et 9-12) et une profession de catégorie FEER supérieure (FEER 0 et 1), ainsi que chez les DP de la CTQF.

Figure 7 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par genre et par volet de programme



En général, les hommes avaient également un revenu plus élevé dans tous les groupes de scolarité et les groupes d'expérience de travail au Canada, ainsi que dans tous les groupes d'âge, bien que l'écart ait été plus faible chez les 15 à 24 ans[23].

L'analyse des données de la BDIM a aussi tenu compte des **notes de base du SCG**, qui servent généralement à mesurer le niveau de capital humain d'une personne. Il en est ressorti que les DP de genre féminin affichaient systématiquement un revenu d'emploi total médian moins élevé que celui des DP de genre masculin, et ce, dans toutes les fourchettes de points des notes de base du SCG[24]. Or, les notes de base du SCG des femmes étaient généralement comparables,

[21] Les groupes de NCLC étaient les suivants : NCLC 5-6, NCLC 7-8 et NCLC 9-12. Le classement était établi en fonction du niveau le plus faible obtenu dans les quatre compétences linguistiques évaluées (expression orale, compréhension, expression écrite et lecture).
[22] Les résultats liés à la CTMSF ne sont pas présentés dans la figure ni dans le tableau, mais les tendances observées étaient cohérentes avec celles des revenus d'emploi totaux médians et des notes de base du SCG.
[23] Les groupes d'âge étaient : de 15 à 24 ans, de 25 à 34 ans, de 35 à 49 ans et de 50 à 64 ans. Les groupes de niveau de scolarité étaient les suivants : études secondaires ou moins, certaines études postsecondaires, baccalauréat, maîtrise ou quelques études supérieures, et doctorat. Les groupes d'expérience de travail au Canada étaient les suivants : aucune expérience ou moins d'un an, de 1 à 2 ans, de 3 à 4 ans, et 5 ans ou plus.
[24] Les fourchettes de points des notes de base du SCG étaient : de 1 à 300, de 301 à 325, de 326 à 350, de 351 à 375, de 376 à 400, de 401 à 425, de 426 à 450, de 451 à 475, de 476 à 500 et de 501 à 600.

voire légèrement supérieures, à celles des hommes, peu importe le nombre d'années écoulées depuis l'admission. Ce résultat laisse entendre que l'écart de revenu observé n'est pas attribuable à un capital humain moins élevé (Tableau 1).

Tableau 1 : Notes de base médianes du SCG des DP sélectionnés par EE par volet de programme et par genre

	Dans l'ensemble		CTQF		CEC	
Années écoulées depuis l'admission	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	441	446	458	459	435	438
1	441	445	455	456	436	439
2	446	450	454	455	441	444
3	444	449	453	453	438	441
4	442	448	453	454	435	441
5	439	451	460	460	428	438
6	398	456	466	466	280	302
7	282	313	467	461	261	267

Bien que l'écart de revenu entre les DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique de genre masculin et féminin corresponde aux tendances observées dans la population canadienne en général et qu'il soit probablement de nature structurelle[25], il demeure un enjeu important dans le contexte de l'immigration économique des THQF. Le revenu est une mesure clé dans la conception du SCG et dans l'évaluation de l'efficacité des processus de sélection. Il convient donc d'examiner attentivement les facteurs liés aux écarts de revenu entre les genres dans le cadre des processus de conception et d'amélioration des programmes.

[25] En 2022, les femmes au Canada gagnaient 27 % de moins que les hommes, selon le ratio médian de l'écart salarial entre les genres. Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0324-01 : *Ratio de rémunération moyen et médian selon le genre pour les salaires, traitements et commissions annuels*.

Résultats économiques : EE et SCG

Résultat 4 : Dans l'ensemble, les DP sélectionnés par EE ayant des notes de base du SCG plus élevées obtiennent de meilleurs résultats économiques que leurs homologues ayant des notes plus faibles. Bien que les facteurs du SCG fondés sur le capital humain aient tendance à contribuer à des revenus plus élevés, les points supplémentaires accordés pour la maîtrise du français, la présence d'un frère ou d'une sœur au Canada ou les études postsecondaires effectuées au Canada n'ont pas le même effet.

Selon l'analyse des données de la BDIM, les DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique sélectionnés par EE qui avaient une note de base du SCG **supérieure à 400 points** affichaient systématiquement un revenu d'emploi total médian plus élevé que celui des DP dont la note était de 400 points ou moins. Les résultats liés au revenu étaient assez regroupés pour les DP sélectionnés par EE qui se situaient dans les fourchettes inférieures des notes de base du SCG (de 1 à 400; figure 8), si bien qu'il était difficile de dégager des tendances importantes. Cependant, un portrait plus clair s'est dessiné dans les fourchettes supérieures (de 401 à 600; figure 9) : le revenu d'emploi total médian augmentait en fonction des années écoulées depuis l'admission et de chaque intervalle de points.

Figure 8 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par fourchette de notes de base du SCG (400 ou moins)

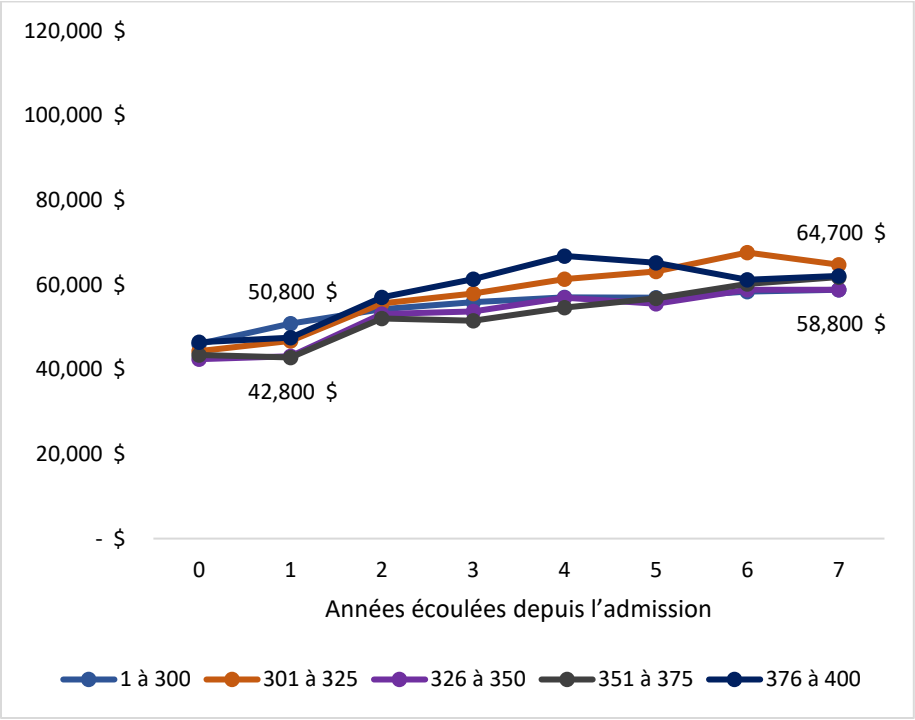
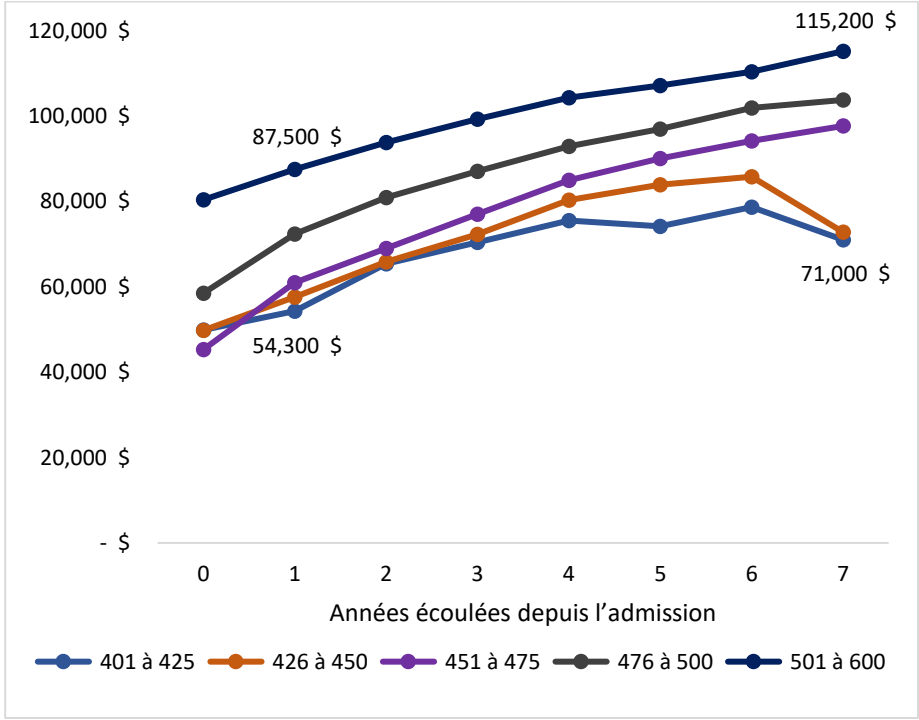


Figure 9 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par fourchette de notes de base du SCG (de 401 à 600)



Points de base

L'analyse des données de la BDIM a permis d'examiner les différences selon les facteurs individuels du SCG, et a montré des résultats positifs pour le revenu d'emploi total médian par rapport aux niveaux supérieurs de maîtrise de la première langue officielle et de scolarité et à l'obtention de points pour la transférabilité des compétences. Cette analyse a aussi montré que les DP sélectionnés par EE ayant au moins une année d'expérience de travail au Canada avaient des revenus plus élevés, du moins à court terme. Toutefois, chez les personnes sans expérience de travail au Canada ou ayant moins d'une année d'expérience, l'écart commençait à se réduire trois ans après l'admission.

Les recherches récentes ont également examiné les facteurs du SCG et les résultats sur le marché du travail au moyen d'analyses de régression. Ces analyses ont montré que[26] :

- la maîtrise de la première langue officielle constitue un solide indicateur prédictif du revenu d'emploi après l'admission chez les immigrants sélectionnés par EE, une maîtrise plus élevée étant associée à un revenu plus important;
- les immigrants sélectionnés par EE ayant un niveau de scolarité supérieur affichent généralement un meilleur revenu après l'admission, les rendements les plus élevés étant observés chez ceux qui possèdent une maîtrise;
- dans l'ensemble, le revenu d'emploi après l'admission augmente avec l'expérience de travail acquise au Canada avant l'admission, mais les gains supplémentaires s'estompent après 4 ans d'expérience pour la plupart des catégories d'immigration, sauf la CEC.

Selon ces recherches, les immigrants sélectionnés par EE qui avaient des revenus plus élevés en tant que résidents temporaires avant l'obtention de leur RP (50 000 $ ou plus) obtenaient aussi des revenus plus élevés après l'obtention de la RP que ceux qui n'avaient déclaré aucun revenu en tant que résidents temporaires.

Les résultats du sondage mené auprès de la clientèle ont fait ressortir de meilleurs résultats en matière d'emploi chez les DP sélectionnés par EE ayant des notes de base du SCG plus élevées (Figure 10). Les personnes ayant des notes de base du SCG plus élevées (401 et plus) ont déclaré des salaires annuels médians plus élevés[27] (88 400 $, comparativement à 65 000 $), travaillaient plus fréquemment dans leur profession visée et occupaient plus souvent des postes qui correspondaient à leurs études, à leurs compétences et à leur expérience que les personnes ayant des notes de base du SCG moins élevées (400 ou moins). Bien qu'une plus petite proportion des personnes ayant des notes de base du SCG plus élevées aient obtenu un emploi dans leur profession visée avant d'obtenir la RP, beaucoup ont tout de même indiqué avoir trouvé un tel emploi dans l'année suivant leur admission.

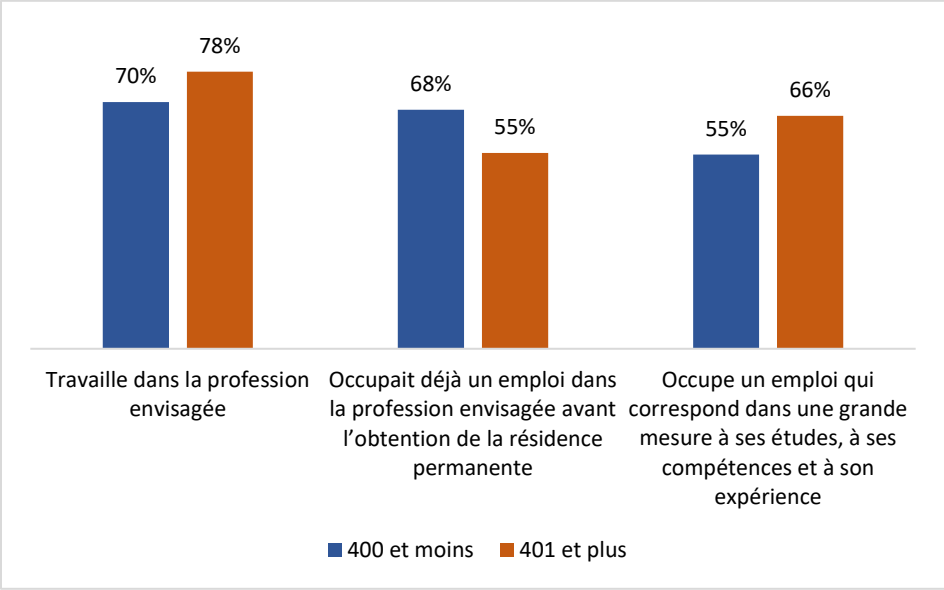
Par ailleurs, les résultats étaient comparables entre les DP sélectionnés par EE, qu'ils aient obtenu une note de base du SCG élevée ou faible, pour ce qui est des difficultés d'établissement rencontrées au Canada (47 % comparativement à 48 %, respectivement) et des difficultés à *trouver un emploi convenable ou à s'intégrer à la population active* (49 % dans chacun des deux groupes). Ces résultats donnent à penser que, même si des notes de base du SCG plus élevées sont associées à de meilleurs revenus et à une meilleure adéquation entre l'emploi occupé et la profession envisagée après l'admission, elles ne réduisent pas nécessairement les difficultés liées à l'établissement ou à l'emploi.

---

[26] J. Zhong et H. Zhang, *Les facteurs du Système de classement global sont-ils de bons indicateurs prévisionnels des résultats sur le marché du travail pour les immigrants d'Entrée express?* et *Résultats sur le marché du travail pour les immigrants de la catégorie économique admis par Entrée express ou d'autres volets*, 2026. Ces études reposaient également sur une analyse des données de la BDIM de 2015 à 2022, mais elles examinaient les résultats économiques observés en 2022 selon la cohorte d'admission et incluaient les DP admis dans le cadre du PCP.

[27] Un salaire annuel a été extrapolé à partir des réponses des DP concernant leur revenu. Au total, 83 % des DP sélectionnés par EE qui occupaient un emploi au moment du sondage ont déclaré leur salaire.

Figure 10 : Résultats en matière d'emploi des DP sélectionnés par EE par fourchette de notes de base du SCG



Points supplémentaires

De façon générale, l'analyse des données de la BDIM a montré que, lorsque les DP sélectionnés par EE obtenaient des points supplémentaires au SCG pour la maîtrise du français, la présence d'un frère ou d'une sœur au Canada ou des études postsecondaires effectuées au Canada, ils affichaient des revenus d'emploi totaux médians inférieurs à ceux des DP n'ayant pas obtenu ces points. Les recherches récentes étaient cohérentes avec ces résultats et indiquent que les points supplémentaires accordés pour des études postsecondaires effectuées au Canada, la présence d'un frère ou d'une sœur au Canada et la maîtrise du français sont de faibles indicateurs prédictifs de la réussite à court terme sur le marché du travail. Toutefois, selon l'analyse des données de la BDIM, le fait d'avoir un emploi réservé était associé à des revenus d'emploi totaux médians plus élevés chez les DP occupant un poste de haute direction ou exerçant une autre profession de la CNP (pour lesquels 200 points et 50 points étaient accordés, respectivement).

Évolution des profils

Résultat 5 : Le profil des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique a évolué au cours de la période d'évaluation, les cohortes plus récentes affichant un capital humain plus élevé et une meilleure parité entre les genres. Des différences ont toutefois été observées chez les personnes admises durant la pandémie de COVID-19.

L'analyse des données administratives a indiqué que le **profil des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique** a évolué au fil du temps, se caractérisant par une proportion accrue de personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé, de meilleures compétences linguistiques et des notes de base du SCG supérieures.

- La proportion de l'ensemble des DP possédant un diplôme d'études postsecondaires a augmenté; en 2024, 93 % des DP admis étaient titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise, comparativement à 74 % en 2015.
- La proportion de DP sélectionnés par EE ayant un niveau de compétence linguistique avancé (c.-à-d. une note de 9 à 12 selon les NCLC) a généralement augmenté au fil du temps, passant de 27 % en 2015 à 52 % en 2024 (Figure 11 11).
- De même, les notes de base médianes du SCG ont généralement augmenté, passant de 289 en 2015 à 462 en 2024.

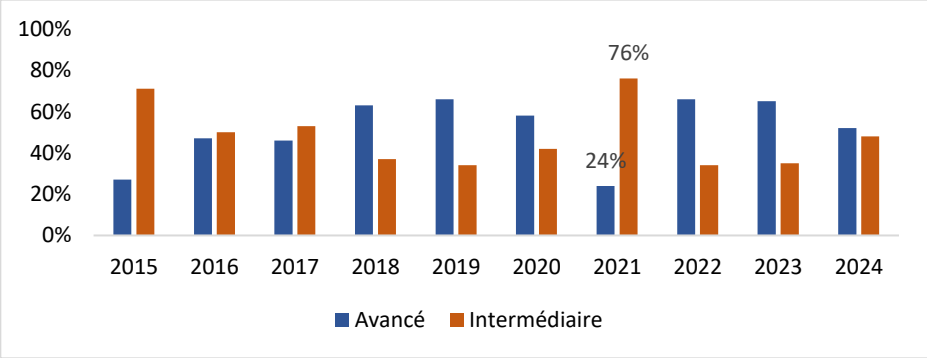
Par ailleurs, la proportion de femmes parmi les DP est passée de 33 % en 2015 à 46 % en 2024, ce qui témoigne d'une évolution vers un plus grand équilibre entre les genres.

Différences entre les cohortes admises pendant la pandémie

Le profil des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique **admis en 2021** se distinguait de celui des autres cohortes[28]. Cette cohorte présentait les caractéristiques suivantes :

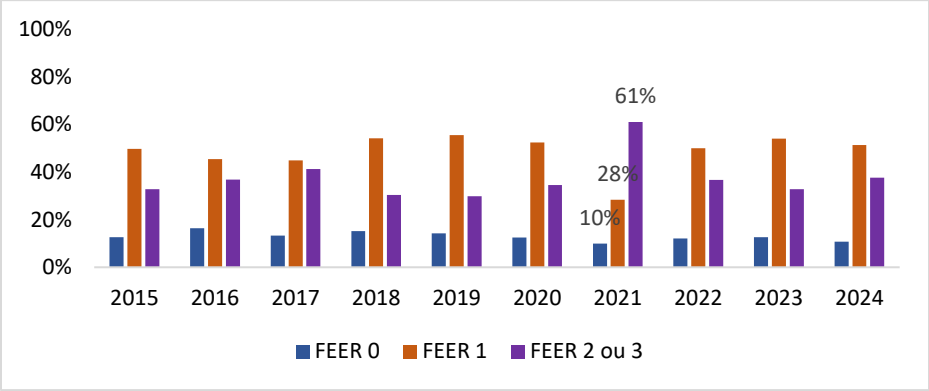
- une proportion moins élevée de DP titulaires d'une maîtrise (22 %) et des proportions plus importantes de DP titulaires d'un baccalauréat ou d'un certain niveau d'études postsecondaires (57 % et 17 % respectivement);
- une proportion plus élevée de DP sélectionnés par EE ayant une compétence linguistique intermédiaire (NCLC de 5 à 8; 76 %) et une proportion plus faible de DP ayant une compétence linguistique avancée (24 %) (figure 11);
- une proportion plus élevée de DP dans des professions relevant des catégories FEER 2 ou 3 (qui exigent généralement un diplôme collégial ou une formation en apprentissage; 61 %) et une proportion plus faible de DP dans des professions relevant de la catégorie FEER 1 (qui exigent un diplôme universitaire; 28 %) (figure 12);
- la deuxième note de base médiane du SCG la plus faible au cours de la période d'évaluation, soit 432, ce qui était légèrement inférieur à celle des cohortes d'admission qui l'ont précédée et suivie (456 en 2020 et 463 en 2022).

Figure 11 : Évolution de la répartition des DP dans les NCLC entre 2015 et 2024



[28] Il convient de noter qu'une importante ronde d'invitations ciblant la CEC a eu lieu le 13 février 2021, au titre de laquelle plus de 27 000 IPD ont été délivrées à tous les candidats admissibles à la CEC qui étaient dans le bassin à ce moment-là, dont plus de 90 % se trouvaient déjà au Canada et avaient un emploi.

Figure 12 : Évolution de la répartition des DP dans les catégories FEER entre 2015 et 2024



Maintien en poste et adéquation avec les besoins du marché du travail

Résultat 6 : En général, le taux de maintien en poste des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique est élevé, la plupart des répondants ayant déclaré travailler dans une profession du même niveau de compétence ou d'un niveau supérieur à celui de leur profession envisagée. Les résultats suggèrent également que le taux de maintien en poste à court terme dans les professions en pénurie de main-d'œuvre est élevé chez les DP admis dans le cadre de la SAE.

Maintien en poste

Le maintien en poste a été examiné au sens large dans le cadre du sondage mené auprès de la clientèle. On a demandé aux DP qui occupaient un emploi au moment du sondage de préciser s'ils travaillaient dans la profession indiquée dans leur demande de RP. Dans l'ensemble, 76 % ont indiqué travailler dans leur profession envisagée, la proportion étant plus élevée chez les DP sélectionnés par EE (77 %, comparativement à 71 % chez les DP non sélectionnés par EE). Les résultats variaient toutefois selon le volet de programme : les DP de la CEC affichaient le taux de maintien en poste le plus élevé (79 %), suivis des DP de la CTQF (72 %) et de la CTMSF (66 %).

Les renseignements recueillis auprès des répondants ayant changé de profession (24 %) ont servi à déterminer le code CNP à deux chiffres correspondant à leur profession actuelle[29]. Cette analyse a fait ressortir une tendance mixte en matière de mobilité professionnelle : 30 % ont progressé vers un niveau de compétence supérieur de la CNP, 27 % sont restés au même niveau et 28 % sont passés à un niveau inférieur, tandis que 15 % n'avaient pas de niveau de compétence connu. Si la mobilité ascendante et la mobilité descendante ont été observées à une fréquence presque équivalente chez les personnes ayant changé de profession, les résultats globaux ont indiqué une stabilité professionnelle pour la majorité des DP.

Les recherches récentes ont également porté sur le maintien en poste. Bien que ces travaux aient montré un taux de maintien en poste globalement plus faible que celui observé dans les résultats de l'évaluation, ils ont également révélé une plus grande stabilité professionnelle chez les immigrants sélectionnés par EE que chez ceux n'ayant pas été sélectionnés par EE, ainsi qu'une stabilité plus élevée chez les DP de la CEC que chez ceux de la CTQF[30].

Besoins du marché du travail

Les premiers résultats ont suggéré que les rondes de la SAE étaient plus efficaces que les autres rondes pour cibler les pénuries de main-d'œuvre au stade de la sélection. Entre 2023 et 2024, 73 % des personnes admises dans les catégories professionnelles visées par la SAE avaient l'intention de travailler dans des professions en pénurie de main-d'œuvre, comparativement à seulement 20 % de celles admises à l'extérieur de la SAE et à 18 % des francophones admis dans le cadre de la SAE[31]. Les résultats du sondage ont également suggéré que le taux de maintien à court terme dans les professions en pénurie de main-d'œuvre était élevé : 81 % des DP interrogés qui appartenaient aux catégories professionnelles visées par la SAE ont déclaré qu'ils travaillaient dans leur profession envisagée au moment du sondage.

Cependant, plusieurs problèmes pourraient limiter l'efficacité de la SAE à long terme. Les personnes interrogées ont soulevé des préoccupations quant au risque que la faible exigence en matière

[29] Les répondants au sondage qui ne travaillaient pas dans la profession indiquée dans leur demande de RP ont répondu à une série de questions sur leur emploi actuel, selon la version de 2011 de la CNP. Les répondants ayant choisi la catégorie « Autre » (3 %) ont été reclassés manuellement dans les principales catégories professionnelles, lorsque les renseignements fournis sur leur titre de poste et leurs principales fonctions le permettaient. Comme il ne s'agissait pas d'un code de la CNP autodéclaré, ces manipulations ont introduit le risque d'erreurs d'interprétation.

[30] H. Zhang et coll., *Mobilité professionnelle et résultats salariaux des immigrants admis par Entrée express et par d'autres volets*, 2026. Cette étude s'appuyait sur des données liées provenant du Recensement de 2021 et de la BDIM (cohortes de DP de 2015 à 2020). Elle reposait sur un code de la CNP à trois chiffres, comparait les DP sélectionnés par EE et ceux n'ayant pas été sélectionnés par EE et tenait compte des DP admis dans le cadre du PCP.

[31] Dans le cadre de cette analyse, on a comparé les codes de la CNP des professions envisagées des DP sélectionnés par EE aux données du SPPC pour la période de 2022 à 2031.

d’expérience de travail (six mois au moment de l’évaluation) amène les DP admis dans le cadre de la SAE à quitter les professions en pénurie de main-d’œuvre ciblées, puisque ces candidats pourraient ne pas avoir démontré une expérience ou un engagement suffisants dans la profession pour laquelle ils ont présenté leur demande. De plus, des obstacles tels que la reconnaissance des titres de compétence (p. ex. pour les médecins et le personnel infirmier) pourraient empêcher les candidats admis selon la SAE d’obtenir un emploi dans la profession visée, ce qui pourrait compromettre les objectifs mêmes de la SAE.

De nombreux employeurs et intervenants de l’industrie qui ont été interrogés au sujet de l’efficacité du système EE dans le cadre du processus de consultation sur la SAE estimaient que les trois volets des programmes d’immigration économique fédéraux à l’intention des THQ contribuaient à répondre aux besoins du marché du travail. Parmi eux, 61 % ont indiqué que la CEC permettait de combler ces besoins *dans une mesure modérée* ou *dans une grande mesure*, comparativement à 55 % pour la CTQF et à 48 % pour la CTMSF. Quand on leur a demandé leur avis sur l’efficacité de la SAE pour répondre aux besoins du marché du travail, ils ont exprimé des opinions partagées : la moitié estimait qu’elle n’y contribuait *pas du tout* ou qu’elle y contribuait *dans une certaine mesure*, tandis que l’autre moitié jugeait qu’elle y contribuait *dans une mesure modérée* ou *dans une grande mesure*. Les avis concernant la priorité à accorder à la SAE étaient tout aussi partagés : 42 % des intervenants estimaient qu’elle devait être privilégiée, tandis que 33 % préconisaient un équilibre entre les rondes de la SAE et les rondes propres à un programme. De plus, 24 % étaient favorables à ce que davantage d’importance soit accordée aux rondes propres à un programme.

Immigration francophone : sélection

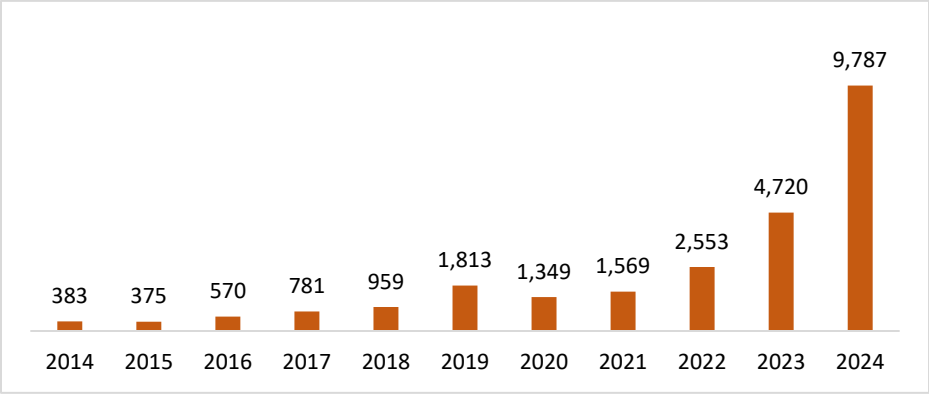
Résultat 7 : L'immigration francophone a augmenté considérablement grâce à une sélection ciblée dans le cadre d'EE et de la SAE, mais des difficultés persistent quant à la constitution d'un bassin de candidats suffisant et à la sélection de ceux qui possèdent un capital humain élevé.

Augmentation du nombre d'admissions

Entre 2014 et 2024, 24 859 DP d'expression française ont été admis au Canada dans le cadre des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ, ce qui représente environ 5 % du total des admissions enregistrées pour ces programmes (figure 13). La grande majorité (97 %) ont été sélectionnés par le système EE, dont 38 % ont été admis à la suite de rondes de la SAE.

Les efforts d'IRCC pour accroître le nombre d'admissions de francophones à l'extérieur du Québec ont porté fruit : les cibles ont été atteintes en 2022, puis dépassées en 2023 et en 2024. Les personnes interrogées et les organismes francophones ayant participé au processus de consultation sur la SAE ont reconnu que l'attribution de points supplémentaires pour la maîtrise du français et la création de l'ensemble des francophones, découlant de la mise en œuvre de la SAE en 2023, ont renforcé les efforts de sélection et d'admission d'immigrants d'expression française. Les personnes interrogées ont particulièrement souligné l'effet positif de la SAE.

Figure 13 : Nombre d'admissions de DP d'expression française hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique par année d'admission (entre 2014 et 2024)



Défis liés à la sélection

Malgré ces progrès, certains estimaient que les ambitieuses cibles d'immigration francophone exerçaient une pression sur les programmes d'immigration économique pour qu'ils repèrent le plus grand nombre possible de candidats d'expression française, au risque de dénaturer l'intention initiale du système EE. Les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont souligné les difficultés liées au maintien et au renouvellement du bassin limité de candidats d'expression française dans un contexte de cibles croissantes. Les personnes interrogées ont également mentionné que des efforts promotionnels ciblés pourraient être nécessaires pour attirer et maintenir un bassin de candidats qualifiés.

Par ailleurs, les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont soulevé des préoccupations relatives au capital humain, indiquant que les cibles élevées d'immigration francophone ont amené le système EE à mettre davantage l'accent sur la maîtrise du français que sur le capital humain au sens large. De même, l'analyse des données administratives (cohortes d'admission de 2023 à 2024) a montré que la note de base médiane du SCG obtenue par les DP sélectionnés par EE admis dans le cadre des rondes de l'ensemble des francophones de la SAE s'élevait à 397, ce qui était inférieur aux :

- notes médianes de tous les DP sélectionnés par EE dans les rondes de la SAE visant des professions précises (456) et dans les rondes ne relevant pas de la SAE (471);
- notes médianes des DP d'expression française sélectionnés par EE dans les rondes de la SAE visant des professions précises (428) et dans les rondes ne relevant pas de la SAE (465).

De plus, l'analyse des données administratives portant sur les rondes antérieures à la SAE (cohortes d'admission de 2015 à 2022) a montré

que la note de base médiane du SCG obtenue par les DP d'expression française sélectionnés par EE (459) était supérieure à la note médiane de ceux qui avaient participé aux rondes de l'ensemble des francophones de la SAE.

Ainsi, bien que la SAE ait grandement renforcé la capacité du Ministère à atteindre les cibles d'admissions de francophones à l'extérieur du Québec, le niveau de capital humain des personnes sélectionnées au titre de ce mécanisme a diminué, ce qui pourrait entraîner des problèmes pour leur établissement économique à long terme.

Immigration francophone : intégration économique

Résultat 8 : Les DP d'expression française hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique, en particulier ceux admis selon la SAE, affichent de moins bons résultats sur le marché du travail à court terme. Cependant, les données probantes suggèrent que les résultats s'améliorent à moyen terme pour ceux qui ont été sélectionnés par EE.

Selon l'analyse des données de la BDIM, le revenu d'emploi total médian variait selon la connaissance des langues officielles chez les DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique, les revenus étant plus faibles chez ceux qui connaissaient uniquement le français que chez ceux qui connaissaient uniquement l'anglais ou qui s'exprimaient dans les deux langues. Une analyse plus approfondie fondée sur la sélection par EE a montré que les DP liés à EE avaient généralement un revenu d'emploi total médian plus élevé que les DP non sélectionnés par EE, et ce, dans les trois groupes de connaissance des langues officielles. De plus, les écarts de revenu étaient considérablement plus marqués chez ceux qui connaissaient uniquement le français. Les recherches récentes s'appuyant sur des analyses de régression ont confirmé ces résultats : les DP sélectionnés par EE et les DP non sélectionnés par EE ayant une connaissance du français seulement gagnent respectivement 27 % et 21 % de moins que leurs homologues ayant une connaissance de l'anglais seulement[32].

Par ailleurs, l'analyse des données de la BDIM a fait ressortir l'interrelation entre la connaissance des langues officielles et le capital humain global au sein de la population des DP sélectionnés par EE. Ainsi, ceux qui avaient une connaissance des deux langues officielles obtenaient systématiquement les notes de base médianes du SCG les plus élevées (de 456 à 474) et, en même temps, le revenu d'emploi total médian le plus élevé de un à sept ans après l'admission. Toutefois, malgré des notes de base du SCG systématiquement plus élevées, les DP sélectionnés par EE ayant uniquement une connaissance du français affichaient un revenu d'emploi total médian inférieur à celui de leurs homologues unilingues anglophones dans les premières années suivant l'obtention de leur RP; ils ont cependant rattrapé ce retard cinq ans après l'admission (figure 14)[33].

Notamment, on observe une baisse du revenu d'emploi total médian chez les DP sélectionnés par EE ayant une connaissance de l'anglais seulement six à sept ans après l'admission, ce qui concorde avec les différences de capital humain relevées pour les cohortes de DP admis par EE en 2015 et en 2016, décrites précédemment. La plupart des DP de ces cohortes ne connaissaient que l'anglais, et leurs notes de base médianes du SCG étaient inférieures à celles des DP qui ne connaissaient que le français à la sixième année (anglais : 426; français : 471) et à la septième année (anglais : 288; français : 320).

Les résultats du sondage mené auprès de la clientèle ont mis en lumière des difficultés potentielles pour les DP d'expression française hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique[34]. Ainsi, une plus faible proportion de répondants ont indiqué qu'ils travaillaient dans leur profession envisagée et estimaient que ce poste correspondait à leurs études, à leurs compétences et à leur expérience. Ils ont également déclaré un salaire annuel médian moins élevé que celui des DP d'expression anglaise[35].

Les cohortes de 2023 et de 2024 ont fait l'objet d'un examen approfondi afin que l'on détermine si des différences pouvaient être observées

---

[32] H. Zhang et J. Zhong, *Résultats sur le marché du travail pour les immigrants de la catégorie économique admis par Entrée express ou d'autres volets*, 2026. Cette étude reposait également sur une analyse des données de la BDIM de 2015 à 2022, mais elle examinait les résultats économiques observés en 2022 selon la cohorte d'admission et incluait les DP admis dans le cadre du PCP.

[33] Remarque : Le nombre de DP qui ne connaissaient que le français était relativement faible dans la BDIM, en particulier dans les années ultérieures suivant l'admission. Les résultats devraient donc être interprétés avec prudence.

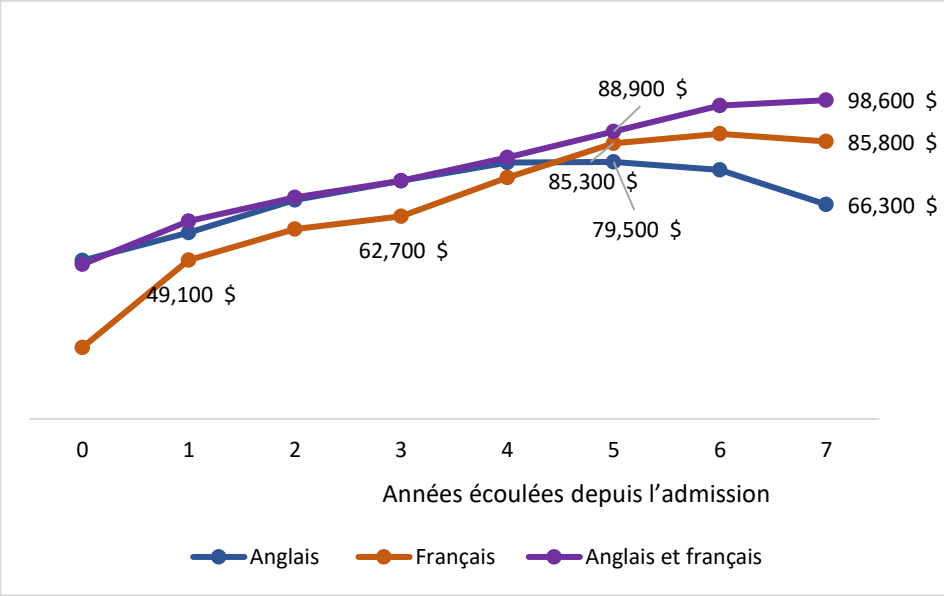
[34] Aux fins de l'analyse du sondage, les individus d'expression française ont été définis comme les personnes qui ont désigné leur langue officielle de communication comme étant « le français seulement » ou qui ont sélectionné « le français et l'anglais », mais étant « plus à l'aise en français » (n = 1 087).

[35] Un salaire annuel a été extrapolé à partir des réponses des DP concernant leur revenu. Au total, 89 % des DP d'expression française qui occupaient un emploi au moment du sondage ont déclaré leur salaire.

lorsque la SAE était prise en compte. Cette analyse a permis de constater que les DP admis dans le cadre des rondes de la SAE visant l'ensemble des francophones, comparativement à ceux des rondes de la SAE axées sur des professions précises et des rondes ne relevant pas de la SAE, avaient un salaire annuel médian inférieur (49 660 $, comparativement à 73 320 $ et à 75 000 $ respectivement) et étaient moins souvent :

- en emploi depuis l'obtention de leur RP (79 %, comparativement à 94 % et à 97 %);
- en emploi à temps plein (75 %, comparativement à 85 % et à 88 %);
- en emploi dans la profession envisagée (57 %, comparativement à 84 % et à 87 %).

Figure 14 : Revenu d'emploi total médian des DP sélectionnés par EE par niveau de connaissance des langues officielles



Mobilité et immigration francophone

Résultat 9 : Dans l'ensemble, le taux de rétention des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique dans leur province ou territoire de destination est élevé, bien qu'il le soit moins dans les provinces et territoires de destination moins fréquemment choisis. De plus, le taux de rétention des DP d'expression française est relativement faible, bon nombre d'entre eux choisissant de s'établir au Québec après leur admission au Canada.

Tendances générales en matière de rétention

Les DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique sont destinés à s'établir dans les provinces et territoires autres que le Québec. Selon l'analyse des données de la BDIM, bien qu'il existe une certaine mobilité entre ces provinces et territoires, le taux de rétention global demeure très élevé, à environ 98 %. De même, les résultats du sondage mené auprès de la clientèle ont montré que 96 % des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique qui se trouvaient encore au Canada au moment du sondage étaient demeurés dans des provinces et territoires autres que le Québec[36].

En ce qui concerne la rétention au sein de chaque province, territoire ou région, l'analyse des données de la BDIM a montré des taux de rétention élevés en Ontario (91 %), en Colombie-Britannique (86 %) et en Alberta (83 %), qui sont les provinces de destination de la grande majorité des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique; les taux de rétention sont toutefois plus faibles dans les provinces, territoires ou régions de destination moins fréquemment choisis[37]. De plus, selon les résultats du sondage, la plupart des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique (78 %) se trouvaient encore dans leur province ou territoire de destination envisagée.

DP hautement qualifiés d'expression française de la catégorie de l'immigration économique

Or, d'après les résultats du sondage, seuls 51 % des DP francophones sont demeurés dans leur province ou territoire de destination envisagée, comparativement à 80 % de leurs homologues d'expression anglaise. Parmi les DP d'expression française qui ont déménagé ailleurs au Canada, 83 % se sont établis au Québec et 36 % souhaitaient vivre dans un environnement davantage francophone (figure 15). L'analyse des données de la BDIM a aussi révélé des taux de rétention plus faibles et des taux de migration vers le Québec plus élevés chez les DP qui avaient uniquement une connaissance du français que chez ceux ayant une connaissance de l'anglais et du français ou une connaissance de l'anglais uniquement. Notamment, le nombre total de personnes ayant déménagé était faible, mais leur proportion parmi les nouveaux arrivants d'expression française sélectionnés était importante.

Selon les entrevues et les résultats du sondage auprès de la clientèle, les DP hautement qualifiés d'expression française de la catégorie de l'immigration économique se heurtent à des difficultés d'intégration plus marquées que leurs homologues d'expression anglaise. En effet, 62 % des DP d'expression française interrogés ont signalé des difficultés d'intégration, comparativement à 47 % des DP d'expression anglaise. Ils ont également relevé trois principaux obstacles : la difficulté à trouver un emploi convenable, particulièrement dans le cas de ceux qui ne parlent pas anglais; l'accès limité aux services essentiels en français; et la nécessité d'apprendre une nouvelle langue officielle ou d'améliorer leurs compétences dans cette langue.

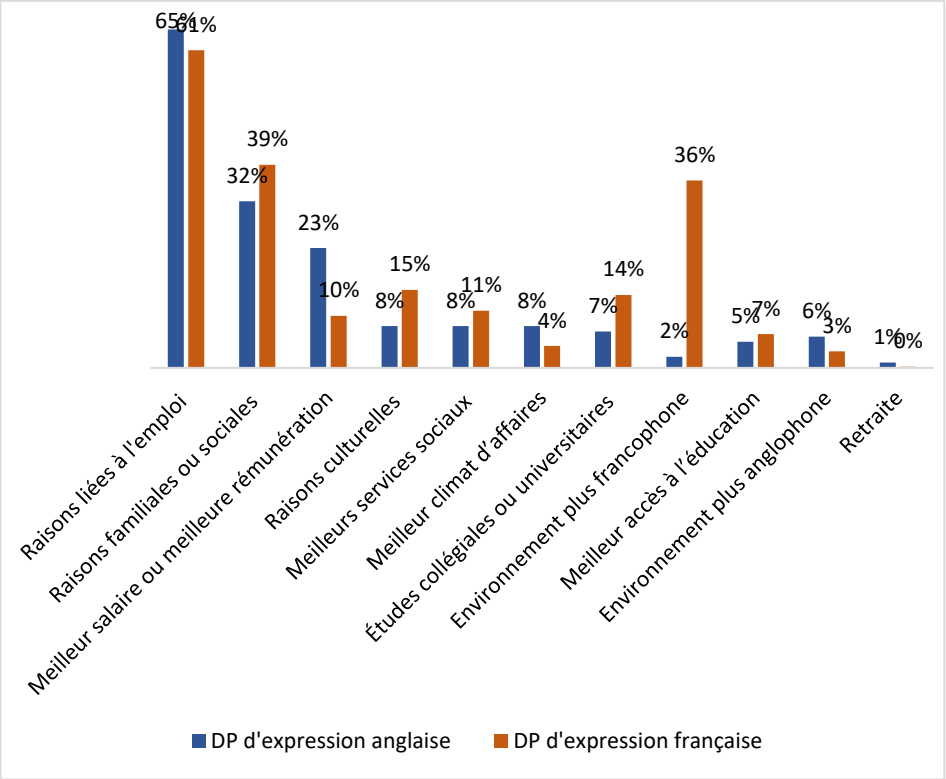
Les personnes interrogées ont souligné que certains DP d'expression française s'attendent à vivre, à travailler et à accéder à des services en français partout au Canada; toutefois, les possibilités de le faire varient considérablement d'une région à l'autre. Dans beaucoup de

[36] Environ 5 % des DP interrogés ont déclaré ne pas résider au Canada au moment du sondage (n = 1 789), et 75 % d'entre eux ont précisé que cette situation était temporaire.
[37] Les données du SMGC indiquent qu'environ 4 % des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique ont choisi le Manitoba, la Saskatchewan, les territoires et la région de l'Atlantique comme destination durant la période d'évaluation; l'analyse des données de la BDIM a fait ressortir un taux de rétention moyen d'environ 56 % pour ces provinces et régions.

collectivités, il n'est pas possible de vivre et de travailler uniquement en français, et les personnes qui ne maîtrisent pas l'anglais doivent faire face à d'importants obstacles en matière d'emploi et d'intégration. Les résultats du sondage ont mis ces problèmes en lumière : plus du tiers des DP d'expression française interrogés ont signalé ne pouvoir utiliser le français que *dans une certaine mesure*, voire *pas du tout*, pour travailler et accéder à des services essentiels.

Ainsi, bien que les processus d'EE et de la SAE aient permis d'accroître les admissions de nouveaux arrivants d'expression française hors Québec, les problèmes de rétention et les difficultés d'établissement économique dans les premières années font ressortir la nécessité d'améliorer la sélection et les mesures de soutien à l'intégration pour contribuer plus efficacement aux objectifs d'immigration des CFSM.

Figure 15 : Raisons invoquées par les DP interrogés pour avoir déménagé dans une autre province ou un autre territoire



Délais et processus d'EE

Résultat 10 : Le traitement des demandes d'EE respecte généralement les normes de service, mais la satisfaction des clients était partagée quant aux délais du processus d'EE.

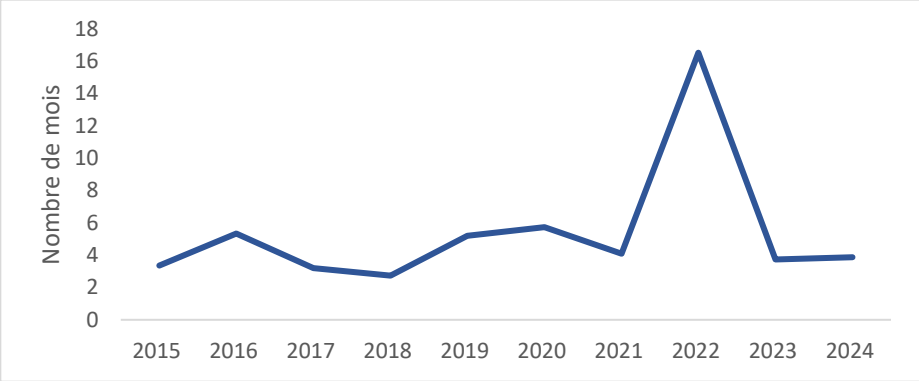
Délais de traitement

Les données administratives indiquent que les délais de traitement se sont considérablement améliorés depuis la mise en œuvre d'EE. Selon l'évaluation précédente, avant l'entrée en vigueur d'EE, 80 % des demandes étaient traitées dans un délai de 88 mois. Depuis que ce processus est en place, la norme de service relative au traitement des demandes (80 % des demandes traitées dans un délai de six mois) a été systématiquement respectée, les délais de traitement médians étant demeurés inférieurs à ce seuil chaque année, sauf en 2022 (figure 16).

Malgré le respect des normes de service, la satisfaction des clients était variable. Les résultats du sondage ont indiqué que 58 % des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique se disaient *satisfaits* ou *très satisfaits* du temps nécessaire pour terminer le processus d'EE, tandis que 23 % ont adopté une position neutre et que 19 % ont exprimé de l'insatisfaction. Ce résultat est nettement inférieur à celui de l'évaluation précédente, où 78 % des répondants s'étaient déclarés *satisfaits* ou *très satisfaits* des délais de traitement. Parmi les personnes insatisfaites, la raison la plus fréquemment invoquée (78 % des répondants) était que le traitement de leur demande de RP avait pris trop de temps. Les autres problèmes fréquemment signalés comprenaient la difficulté à connaître l'état de la demande (43 %), les retards dans la réception d'une IPD (37 %) et le manque d'information claire sur la durée totale du processus d'EE (34 %).

Si les délais de traitement des demandes ont généralement été bien perçus, les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont signalé que les demandes complexes, en particulier celles qui exigent une vérification secondaire de l'admissibilité auprès des missions ou de l'Agence des services frontaliers du Canada, font souvent l'objet de retards. Certaines personnes interrogées ont exprimé des préoccupations que quelques dossiers peuvent devenir moins prioritaires puisque les agents se concentrent sur les demandes pouvant être finalisées rapidement afin d'atteindre les cibles d'admission.

Figure 16 : Délai de traitement médian des demandes des DP par année d'admission



Expérience du processus d'EE

Les résultats du sondage ont indiqué que la plupart des DP hautement qualifiés de la catégorie de l'immigration économique ont trouvé le processus d'EE relativement facile. Toutefois, comme lors de l'évaluation précédente, certains clients ont signalé des difficultés (tableau 2). Plus précisément :

- 10 % ont signalé que le processus en deux étapes était difficile à comprendre;
- 12 % ont trouvé la création d'un profil EE difficile, et 16 % ont trouvé le processus de demande difficile.

Tableau 2 : Principales difficultés signalées par les DP interrogés

Principales difficultés liées à la création d'un profil EE	Principales difficultés liées à la présentation d'une demande de RP
• Communication avec IRCC • Difficulté à trouver de l'information sur le processus • Temps excessif nécessaire pour créer un profil • Compréhension des critères d'admissibilité	• Collecte des documents requis • Problèmes d'ordre technique liés au site Web • Difficulté à trouver de l'information sur les documents requis

En outre, 36 % des DP interrogés ont reçu de l'aide pour créer un profil EE et pour remplir leur demande, principalement de la part d'avocats et de consultants en immigration.

Flexibilité et efficacité

Résultat 11 : Le système EE offre une flexibilité considérable en matière de réception et de traitement des demandes, ce qui permet à IRCC d'harmoniser la sélection avec ses priorités et de gérer le nombre de demandes en attente de traitement. Cependant, des contraintes techniques et opérationnelles limitent la réactivité du processus.

Flexibilité en matière de réception et de traitement des demandes

Les données probantes issues de l'examen des documents et des entrevues ont montré qu'EE offre une grande souplesse et une capacité de réactivité élevée aux priorités ministérielles. Cette flexibilité a permis à IRCC de gérer les demandes reçues et de sélectionner des candidats en fonction de l'évolution des besoins grâce à des rondes générales, propres à des programmes et axées sur des catégories (ensembles). Le système EE a remplacé l'approche traditionnelle du premier entré, premier sorti (PEPS), ce qui a permis à IRCC de mieux aligner la réception des demandes sur les cibles d'admission et de réduire les arriérés.

Les personnes interrogées ont souligné le rôle habilitant des instructions ministérielles prévues à l'article 10.3 de la LIPR, qui confèrent le pouvoir de mener des rondes d'invitations et d'établir les règles fondamentales d'EE. Le recours aux instructions ministérielles permet d'apporter des changements rapides et ciblés, comme la modification des professions admissibles ou des exigences linguistiques, sans devoir passer par de longs processus réglementaires.

L'introduction de la SAE en 2023 a été largement reconnue comme un gain majeur en matière de flexibilité. Elle a donné à IRCC la capacité de sélectionner des candidats présentant des attributs précis (p. ex. une expérience de travail dans le secteur des soins de santé ou la maîtrise du français) en vue de répondre aux pénuries de main-d'œuvre et aux autres priorités émergentes. Les personnes interrogées ont indiqué que le processus de déclaration d'intérêt d'EE pourrait constituer un modèle pour d'autres programmes, en ce qu'il harmonise la sélection avec la planification des niveaux d'immigration et les objectifs stratégiques.

Les employeurs et les intervenants de l'industrie ont aussi souligné que les programmes destinés aux THQF ont contribué à la sélection en temps opportun des immigrants, avec un appui plus marqué à l'égard de la CEC qu'à l'égard de la CTMSF et de la CTQF. Ainsi, d'après les deux tiers des intervenants qui ont participé au processus de consultation sur la SAE, la CEC a contribué *dans une mesure modérée* ou *dans une grande mesure* à une sélection en temps opportun au cours des cinq dernières années, comparativement à 53 % pour la CTQF et à 40 % pour la CTMSF.

La flexibilité du système EE a également donné la possibilité d'adapter la sélection en réponse à des difficultés opérationnelles. Par exemple, pendant la pandémie de COVID-19, IRCC a accordé la priorité aux demandeurs déjà présents au Canada grâce à des rondes d'invitations visant uniquement la CEC, et le traitement des demandes provenant de l'étranger a été suspendu. À la réouverture des frontières, les IPD ont été interrompues afin de permettre le traitement des demandes en attente du volet de la CTQF.

Efficacité des flux de travail d'EE

Les personnes interrogées ont souligné qu'EE représente un changement important par rapport à l'ancienne approche du PEPS, car il permet une gestion des demandes en temps opportun et un meilleur contrôle des volumes en attente de traitement. IRCC peut ajuster le rythme des admissions en fonction des niveaux d'immigration prévus, sélectionner de manière proactive des candidats dans le bassin et établir l'ordre de priorité des dossiers afin d'atteindre les cibles.

Sur le plan opérationnel, les flux de travail normalisés d'EE ont facilité l'établissement des priorités, le transfert des dossiers et le traitement des dossiers complexes par plusieurs agents, ce qui a contribué à l'efficacité du processus. Les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont attribué l'efficacité du traitement à la présentation de documents à l'avance (p. ex. les examens médicaux et les certificats de police) ainsi qu'à l'uniformité du système dans l'ensemble des secteurs d'activité. Dans l'ensemble, EE a été décrit

comme un système « exemplaire » de gestion des demandes en temps opportun et de contrôle des volumes en attente de traitement, offrant une flexibilité à la fois opérationnelle et stratégique qui n'était pas possible auparavant.

Contraintes en matière de flexibilité et d'efficacité

Malgré ces points forts, les personnes interrogées ont signalé plusieurs contraintes qui limitent la flexibilité et l'efficacité du processus d'EE. Les difficultés liées à l'infrastructure de TI ont été fréquemment mentionnées, le système ayant été décrit comme désuet et limité sur le plan des ressources. Les modifications techniques nécessitent beaucoup de temps et d'essais, ce qui réduit la réactivité. Les goulots d'étranglement opérationnels ont également posé des défis, notamment les retards liés au contrôle de sécurité, la lenteur des réponses des missions, les protocoles rigides de répartition du travail entre les équipes de traitement et l'irrégularité des rondes d'IPD, qui peut faire en sorte que les agents ne disposent pas d'un volume suffisant de dossiers à traiter pour atteindre les cibles.

Intégrité des programmes, orientation et formation

Résultat 12 : L'absence d'un cadre d'intégrité et des activités en matière de formation et d'AQ normalisées pour EE, ainsi que des lacunes liées aux orientations des programmes, entraîne parfois des incohérences dans la prise de décisions lors du traitement des demandes et engendre des risques pour l'intégrité des programmes.

Intégrité des programmes

L'examen des documents ainsi que des résultats des entrevues et des groupes de discussion a mis en évidence des préoccupations persistantes quant à l'intégrité des programmes; toutefois, les données permettant de quantifier l'étendue de la fraude sont limitées. Au cœur de ces préoccupations se trouve l'absence d'une approche normalisée ou de ressources dédiées pour mesurer les problèmes d'intégrité.

Orientation et formation

Les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont soulevé des préoccupations concernant la clarté des orientations fournies pour guider la prise de décisions dans les différents bureaux de traitement.

Complexité des demandes liées à la SAE

La complexité des demandes liées à la SAE accentue les problèmes d'intégrité des programmes. Les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont expliqué que les ensembles visés par la SAE attiraient des candidats de pays variés, ce qui alourdissait les processus de vérification.

Conclusions et recommandations

En général, l'évaluation a permis de déterminer que le système EE et les programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ atteignent en grande partie leurs objectifs. La plupart des DP s'établissent économiquement et parviennent à trouver un emploi qui correspond à leurs qualifications. De plus, les personnes sélectionnées par EE obtiennent généralement de meilleurs résultats que leurs homologues non liés à EE, ce qui montre qu'EE demeure un outil efficace pour choisir des immigrants capables de s'intégrer économiquement au Canada.

L'évaluation a noté que le profil des DP sélectionnés par EE a évolué au fil du temps : hausses du niveau de scolarité, du niveau de maîtrise des langues officielles et de l'équilibre entre les genres. L'introduction de la SAE a également renforcé la capacité de sélection d'IRCC en lui permettant de cibler plus précisément les candidats qui répondent aux objectifs liés au marché du travail et à l'immigration francophone. Par ailleurs, l'évaluation a permis de constater que le système de gestion des demandes d'EE demeure efficace et flexible, permettant à IRCC d'assurer la gestion des demandes reçues et de respecter les priorités opérationnelles et stratégiques.

Il existe toutefois des possibilités de renforcer le système EE et les programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ de quatre façons principales : 1) améliorer les facteurs du SCG afin que les critères de sélection correspondent davantage aux conclusions issues des recherches et de l'évaluation; 2) élaborer une approche permettant de mieux sélectionner les immigrants d'expression française qui sont les plus susceptibles de réussir sur le marché du travail canadien hors Québec; 3) continuer à suivre les résultats des DP afin de veiller à ce qu'ils demeurent conformes aux objectifs stratégiques et aux objectifs des programmes; et 4) consolider l'intégrité des programmes, la formation et les orientations grâce à des mécanismes de surveillance plus structurés.

Facteurs du SCG et genre

L'évaluation a permis d'établir que les facteurs de base du SCG, qui accordent la priorité aux indicateurs de capital humain associés aux résultats économiques, comme la maîtrise de la première langue officielle et les études supérieures, présentaient généralement un lien plus fort avec le revenu que les critères de points supplémentaires, qui reflètent souvent des objectifs stratégiques plus larges. Par exemple, l'évaluation a montré que les DP ayant des notes de base du SCG plus élevées gagnaient un revenu supérieur à celui de leurs homologues ayant des notes plus faibles à court et à moyen terme. Toutefois, aucune contribution positive n'a été observée entre le revenu et les points supplémentaires liés à la présence d'un frère ou d'une sœur au Canada, à la réalisation d'études postsecondaires au Canada ou à la maîtrise du français. L'évaluation a néanmoins relevé des indications selon lesquelles les points supplémentaires accordés pour les emplois réservés ont apporté une contribution, mais seulement chez les cohortes plus récentes de DP qui continuaient d'afficher des notes de base élevées et qui avaient obtenu un nombre plus modeste de points supplémentaires après la révision des critères. Dans l'ensemble, l'évaluation a mis en lumière des occasions d'améliorer les critères de sélection du SCG afin qu'ils demeurent alignés sur les meilleurs indicateurs prédictifs de la réussite économique à long terme.

L'évaluation a également fait ressortir des disparités structurelles liées au genre dans les résultats sur le marché du travail. Malgré des profils de capital humain comparables entre les DP de genre masculin et féminin, les femmes gagnent systématiquement moins que les hommes, en plus d'occuper plus souvent des emplois moins qualifiés et de signaler une moins grande adéquation entre leur poste et leurs qualifications. Même si ces disparités reflètent des tendances déjà observées sur le marché du travail canadien en général, elles revêtent une importance particulière dans le contexte de l'immigration économique, étant donné que les revenus constituent une mesure centrale dans la conception du SCG et l'évaluation des processus de

sélection. Alors que le Ministère finalise son examen des facteurs du SCG, il sera important de veiller à ce que les mécanismes de sélection ne viennent pas renforcer les iniquités déjà présentes entre les genres ni désavantager les femmes.

Recommandation 1 :

IRCC devrait revoir les critères de sélection du SCG afin de mieux les aligner sur les données probantes issues de l'évaluation et de la recherche sur les résultats économiques, notamment en veillant à ce que les facteurs de base du capital humain demeurent prioritaires et à ce que les effets potentiels des ajustements du SCG sur l'équilibre entre les genres soient pris en compte.

Immigration francophone

L'évaluation a permis de conclure qu'EE, et plus particulièrement la SAE, a contribué de façon considérable à l'augmentation des admissions de nouveaux arrivants d'expression française à l'extérieur du Québec. Toutefois, les données probantes ont fait ressortir des difficultés à repérer des candidats présentant un capital humain élevé et à maintenir un bassin adéquat de candidats qualifiés, de même que des obstacles liés à l'établissement économique réussi et à la rétention des candidats d'expression française sélectionnés au sein des CFSM. Les données probantes indiquent que, pour relever ces défis, il faut renforcer le processus de sélection et les mesures de soutien à l'intégration. En ce qui concerne la sélection, il convient de mettre en place des mécanismes qui reflètent mieux les réalités de l'immigration en contexte de minorité linguistique. Pour ce qui est des mesures de soutien à l'intégration, aucune recommandation précise n'est formulée, puisqu'une évaluation distincte servant à examiner les enjeux connexes était en cours au moment de l'élaboration du rapport[38].

Recommandation 2 :

IRCC devrait tirer parti de son approche actuelle et la peaufiner en vue d'améliorer le processus de sélection des immigrants d'expression française susceptibles de bien s'intégrer dans les CFSM et d'y rester.

Suivi continu

L'évaluation a permis de conclure que les mécanismes de sélection fondés sur le SCG dans le cadre d'EE, ainsi que ceux reposant sur la SAE, sont généralement efficaces. Toutefois, ces mécanismes sont encore en évolution, et les données probantes liées à la SAE ne reflètent que des résultats préliminaires. Par conséquent, il est important de continuer à surveiller les résultats des DP pour s'assurer que les personnes les plus susceptibles de bien s'établir économiquement sont sélectionnées et que les mécanismes de sélection ne renforcent pas involontairement les iniquités existantes pour certains groupes.

Recommandation 3 :

IRCC devrait surveiller le profil et les résultats des DP sélectionnés dans le cadre d'EE et de la SAE afin de s'assurer que les processus de sélection restent efficaces et alignés sur les objectifs stratégiques.

Intégrité des programmes

L'évaluation a mis en lumière des problèmes liés à l'intégrité des programmes qui persistent dans le traitement des demandes d'EE. Ainsi, les données probantes ont fait ressortir l'absence d'un cadre d'intégrité et des activités de formation et d'AQ normalisées pour le système EE, ainsi que des lacunes dans les orientations des programmes. Ces problèmes se sont intensifiés avec l'introduction de la SAE, qui a accru la complexité des processus d'évaluation de l'admissibilité et de vérification.

[38] La présente évaluation portait sur les données liées à la sélection et aux résultats économiques des immigrants d'expression française dans le cadre des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ et ne prenait pas en compte les résultats relatifs aux services d'établissement francophones, car ceux-ci faisaient l'objet d'une évaluation distincte du Parcours d'intégration francophone.

Recommandation 4 : IRCC devrait élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour renforcer l'intégrité et l'AQ dans les programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ, en vue d'assurer la cohérence dans la prise de décisions et de minimiser les problèmes d'intégrité. Cette stratégie devrait inclure :

a) **la détermination des rôles, des responsabilités et des mécanismes de coordination entre les groupes responsables des orientations fonctionnelles et du traitement des demandes;**

b) **un cadre d'intégrité des programmes, des processus communs d'AQ ainsi que des orientations et des formations uniformes.**

Annexe A : Aperçu des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ

Programmes	Description générale	Critères de sélection
Catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral) (CTQF)	Catégorie de personnes qui : • sont des travailleurs qualifiés et ont l'intention de s'établir dans une province ou un territoire autre que le Québec; • peuvent devenir des RP en fonction de leur capacité à s'établir économiquement au Canada.	Les candidats sont évalués selon les critères de sélection ci-dessous (réussite ou échec) et doivent obtenir un minimum de 67 points. Des points sont accordés selon six critères de sélection : • Études (jusqu'à 25 points) • Maîtrise des langues officielles (jusqu'à 28 points) • Expérience de travail (jusqu'à 15 points) • Âge (jusqu'à 12 points) • Emploi réservé (jusqu'à 10 points) • Faculté d'adaptation[39] (jusqu'à 10 points) Les candidats admissibles doivent atteindre une note totale égale ou supérieure à la note de passage fixée par la ministre[40]. Par ailleurs, le demandeur doit satisfaire à des exigences minimales, notamment avoir acquis au moins une année d'expérience de travail qualifié, avoir terminé des études de niveau secondaire et démontrer un niveau minimal de compétence linguistique fixé par la ministre.
Catégorie des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (CTMSF)	Catégorie de personnes qui : • sont qualifiées dans un métier spécialisé et ont l'intention de résider ailleurs qu'au Québec; • peuvent devenir des RP en fonction de leur capacité à s'établir économiquement au Canada.	Les candidats sont évalués selon les critères de sélection suivants (réussite ou échec) : • expérience de travail admissible dans un métier spécialisé – posséder au moins deux années d'expérience de travail à temps plein (ou l'équivalent à temps partiel) dans le métier spécialisé indiqué dans la demande, acquise au cours des cinq années précédant la date de présentation de la demande; • niveaux de compétence minimaux en anglais ou en français; • exigences liées à l'emploi dans un métier spécialisé – satisfaire à toutes les exigences applicables, sauf celle d'obtenir un certificat d'aptitude délivré par l'autorité compétente d'une province ou d'un territoire; • offre d'emploi ou certificat d'aptitude dans un métier spécialisé;

[39] En ce qui concerne la faculté d'adaptation, des points sont accordés selon les critères suivants : la maîtrise des langues officielles de l'époux ou du conjoint de fait accompagnateur; les études et l'expérience de travail antérieures au Canada du DP et de l'époux ou du conjoint de fait accompagnateur; la présence de membres de la famille au Canada; et l'offre d'emploi réservé du DP.

[40] Dans le cadre d'EE, le demandeur doit également satisfaire à l'évaluation prévue à l'article 11.2. En vertu de l'article 11.2 de la LIPR, un agent ne peut délivrer un visa à un demandeur qui, selon le cas : (1) ne répondait pas aux critères minimaux d'inscription d'EE; (2) n'avait pas les attributs sur la base desquels il a reçu sa note du SCG; ou (3) ne répondait pas aux critères requis pour être membre de l'ensemble (le cas échéant) au moment de la délivrance de l'IPD ou de la réception, par IRCC, de la demande électronique de RP.

		• fonds pour l'établissement (non exigés si le demandeur dispose d'une offre d'emploi réservé admissible au titre d'EE).
Catégorie de l'expérience canadienne (CEC)	Catégorie de personnes ayant acquis une expérience de travail qualifié au Canada. • Cette catégorie a été créée pour les travailleurs étrangers temporaires et les diplômés étrangers possédant une expérience de travail qualifié au Canada. • Pour être admissibles, les demandeurs doivent avoir l'intention de s'établir ailleurs qu'au Québec.	Les candidats sont évalués selon les critères de sélection suivants (réussite ou échec) : • expérience de travail qualifié admissible au Canada – posséder au moins 12 mois d'expérience de travail qualifié à temps plein au Canada (ou l'équivalent à temps partiel), acquise au cours des 36 mois précédant la date de réception de la demande; • niveaux de compétence minimaux en anglais ou en français correspondant au type ou au niveau de compétence de la profession dans laquelle ils ont acquis la majeure partie de leur expérience de travail admissible; • maintien du statut de résident temporaire pendant toute période d'expérience de travail utilisée pour satisfaire aux critères d'admissibilité.

Annexe B : Aperçu des principaux changements apportés à EE et au SCG

Un certain nombre de modifications ont été apportées à EE et au SCG depuis leur lancement en 2015. Les principaux changements survenus entre 2015 et 2025 sont présentés ci-après, en ordre chronologique décroissant :

- Retrait temporaire des points attribués pour les offres d'emploi réservé dans le SCG d'EE, en raison des risques de fraude liés aux offres d'emploi et aux études d'impact sur le marché du travail connexes (2025);
- Accent accru mis sur l'invitation de candidats ayant de l'expérience de travail au Canada (2024), les rondes d'invitations fédérales de la catégorie de l'immigration économique accordant la priorité aux candidats de la CEC;
- Lancement de la SAE (2023), et examen et établissement des ensembles chaque année;
- Changements visant à faciliter l'accès à EE pour les médecins qui travaillent dans le système public de soins de santé du Canada (2023). Auparavant, certains médecins ne pouvaient pas obtenir les points accordés dans le cadre d'EE pour l'expérience de travail et l'emploi réservé, puisqu'ils étaient considérés comme des travailleurs autonomes;
- Mise à jour d'EE afin de l'harmoniser avec la version de 2021 de la CNP (2022). IRCC a adopté la plus récente version de la CNP 2021 d'EDSC et de Statistique Canada. Cette modification a eu pour effet de rendre 16 nouvelles professions admissibles (p. ex. camionneurs) aux programmes gérés dans le cadre d'EE;
- Attribution de points supplémentaires aux candidats ayant une bonne connaissance du français (initiative mise en place en 2017, accrue en 2020) pour aider le gouvernement du Canada à atteindre ses cibles en matière d'admissions de francophones;
- Attribution de points aux étudiants étrangers ayant obtenu des diplômes d'études canadiens (2016);
- Réduction des points accordés pour l'emploi réservé (2016), de sorte que davantage de candidats soient invités en fonction de leur capital humain.

Le Ministère continue de surveiller le système EE et d'explorer des moyens de l'améliorer. Au moment de l'évaluation, IRCC procédait à un examen des programmes d'immigration économique fédéraux à l'intention des THQ et du SCG afin de s'assurer qu'ils demeuraient alignés sur les priorités et les objectifs du gouvernement du Canada.

Annexe C : Profil des répondants au sondage auprès de la clientèle

Dimension du profil	Population totale (n = 492 298)	Répondants au sondage (n = 36 612)*	Écart en pourcentage
Genre			
Autre genre	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Femmes	41,4 %	39,4 %	2,0 %
Hommes	58,6 %	60,6 %	-2,0 %
Niveau de scolarité à l'admission (dérivé)			
Études secondaires ou moins	3,0 %	2,7 %	0,3 %
Certaines études postsecondaires	8,1 %	5,5 %	2,6 %
Baccalauréat	46,1 %	43,0 %	3,1 %
Maîtrise	39,2 %	42,5 %	-3,3 %
Doctorat	3,5 %	6,2 %	-2,7 %
Renseignements manquants	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Année d'admission			
2014	5,7 %	7,0 %	-1,3 %
2015	6,3 %	6,6 %	-0,3 %
2016	5,7 %	6,1 %	-0,4 %
2017	6,9 %	6,9 %	0,0 %
2018	8,9 %	10,7 %	-1,8 %
2019	10,7 %	11,3 %	-0,6 %
2020	6,5 %	7,7 %	-1,2 %
2021	20,2 %	16,3 %	3,9 %
2022	8,2 %	6,6 %	1,6 %
2023	9,9 %	8,6 %	1,3 %
2024	11,1 %	12,2 %	-1,1 %
Âge à l'admission			
Moins de 18 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %
18 à 24 ans	6,1 %	3,9 %	2,2 %
25 à 34 ans	74,2 %	70,1 %	4,1 %
35 à 44 ans	17,0 %	22,2 %	-5,2 %

45 à 54 ans	2,2 %	3,1 %	-0,9 %
55 à 64 ans	0,3 %	0,6 %	-0,3 %
65 ans et plus	0,0 %	0,1 %	-0,1 %
État matrimonial			
Mariage annulé	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Conjoint de fait	3,8 %	4,4 %	-0,6 %
Divorcé	1,5 %	1,8 %	-0,3 %
Marié	40,6 %	42,3 %	-1,7 %
Non précisé	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Séparé	0,5 %	0,5 %	0,0 %
Célibataire	53,6 %	50,8 %	2,8 %
Veuf	0,1 %	0,1 %	0,0 %
A déjà obtenu un permis de travail			
Non	33,9 %	32,0 %	1,9 %
Oui	66,1 %	68,0 %	-1,9 %
A déjà obtenu un permis d'études			
Non	55,0 %	58,9 %	-3,9 %
Oui	45,0 %	41,1 %	3,9 %
Langue officielle			
Anglais et français	7,1 %	8,8 %	-1,7 %
Anglais	91,2 %	90,0 %	1,2 %
Français	1,2 %	0,8 %	0,4 %
Ni l'un ni l'autre	0,5 %	0,3 %	0,2 %
Non précisé	0,1 %	0,0 %	0,1 %
Francophone			
Non	95,0 %	95,0 %	0,0 %
Oui	5,0 %	5,0 %	0,0 %
Catégorie d'immigration			
CEC	59,0 %	58,9 %	0,1 %
CTMSF	0,9 %	0,5 %	0,4 %
CTQF	40,1 %	40,5 %	-0,4 %
Catégorie FEER de la CNP 2021			
Renseignements manquants	0,8 %	0,6 %	0,2 %
0	12,6 %	13,1 %	-0,5 %
1	46,2 %	53,8 %	-7,6 %
2	29,2 %	23,9 %	5,3 %

3	10,9 %	8,5 %	2,4 %
4	0,2 %	0,2 %	0,0 %
5	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Sélection par EE			
Non EE	14,4 %	15,8 %	-1,4 %
EE	85,6 %	84,2 %	1,4 %
Province ou territoire			
Alberta	10,8 %	11,9 %	-1,1 %
Colombie-Britannique	18,4 %	18,7 %	-0,3 %
Manitoba	1,1 %	1,4 %	-0,3 %
Nouveau-Brunswick	0,7 %	0,8 %	-0,1 %
Terre-Neuve-et-Labrador	0,0 %	0,3 %	-0,3 %
Territoires du Nord-Ouest	0,0 %	0,1 %	-0,1 %
Nouvelle-Écosse	1,1 %	1,2 %	-0,1 %
Nunavut	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ontario	66,4 %	64,1 %	2,3 %
Île-du-Prince-Édouard	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Saskatchewan	1,1 %	1,4 %	-0,3 %
Yukon	0,1 %	0,1 %	0,0 %

* À l’exclusion de 192 personnes ayant indiqué ne pas être des RP ni des citoyens