

Analyse en bref

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada : un aperçu

par Eyob Fissuh, Kodzo-Kuma Gbenyo et Yunfa Zhu

Date de diffusion : le 24 septembre 2026



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

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

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

Normes de service à la clientèle

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

Note de reconnaissance

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

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

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

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

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

This publication is also available in English.

Table des matières

Introduction.....	4
Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre selon les données du Recensement de 2021	4
Mobilité interprovinciale de la main-d'oeuvre selon la profession	11
Résultats de l'Enquête canadienne sur le commerce interprovincial de 2023.....	13
Conclusion	16
Bibliographie.....	17

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada : un aperçu

par Eyob Fissuh, Kodzo-Kuma Gbenyo et Yunfa Zhu

Introduction

La mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre constitue un mécanisme important pour remédier aux déséquilibres régionaux du marché du travail et favoriser l'intégration économique. La mobilité de la main-d'œuvre, qui permet aux travailleurs de se déplacer entre les provinces et les territoires en fonction des variations de la demande de main-d'œuvre, améliore l'allocation des ressources humaines et contribue au développement économique régional (p. ex. Greenwald et coll., 1993; Sharpe et coll., 2007; Gomez et Gunderson, 2002; Mahar, 2019). Elle peut également permettre aux entreprises d'accéder à des compétences rares et de s'adapter aux conditions économiques changeantes. Cependant, des obstacles à la mobilité subsistent au Canada, notamment dans les professions réglementées, où les différences dans les exigences provinciales et territoriales en matière de permis et de certification peuvent limiter la mobilité des travailleurs. Dans le contexte des changements dans le commerce international, principalement ceux qui sont liés au plus grand partenaire commercial du Canada, les États-Unis, de récentes initiatives portent sur l'expansion des accords de reconnaissance mutuelle afin de réduire ces obstacles. Ces efforts visent à améliorer la mobilité des travailleurs ayant divers titres professionnels et à soutenir des résultats plus efficaces sur le marché du travail. Malgré ces efforts, les recherches sur la nature de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada demeurent limitées, ce qui souligne la nécessité d'effectuer des recherches et des analyses pour mieux comprendre ses dynamiques sous-jacentes (Grady et Macmillan, 2007; Morissette, 2017).

Ce document contribue à la discussion en fournissant un aperçu de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada. Il présente une analyse descriptive des tendances de mobilité selon les groupes démographiques, les régions et les professions, en utilisant les données du Recensement de la population de 2021 du Canada, du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) et de l'Enquête sur la population active (EPA). Ces données sont utilisées pour documenter les taux de mobilité à court et à moyen terme ainsi que les tendances spécifiques aux professions. Pour compléter cette analyse du côté de l'offre par une analyse du côté de la demande, l'article s'appuie également sur les données de l'Enquête canadienne sur le commerce interprovincial (ECCI) pour examiner les défis signalés par les employeurs lors de l'embauche de travailleurs ayant des titres professionnels d'autres provinces ou territoires. Le document s'inscrit dans le cadre du Carrefour canadien de données et d'information sur le commerce intérieur (CCDCI), une initiative conjointe de Statistique Canada et du Bureau du Conseil privé, mise en œuvre dans le cadre du Plan d'action fédéral visant à renforcer le commerce intérieur.

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre selon les données du Recensement de 2021

Les données du questionnaire détaillé du Recensement de 2021 sont utilisées pour examiner la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre chez les personnes en emploi âgées de 18 à 64 ans au cours de la semaine de référence du recensement, en mai 2021. Le questionnaire détaillé a été administré à un échantillon représentant environ 25 % des ménages privés au Canada, et toutes les estimations présentées dans le présent document sont pondérées afin de représenter la population cible. La mobilité interprovinciale est mesurée à l'aide de deux questions du questionnaire du recensement sur le lieu de résidence précédent, qui indiquent si les répondants ont changé de province ou de territoire. La première mesure, Mobility1, est basée sur la question : « Où cette personne habitait-elle il y a un an, c'est-à-dire le 11 mai 2020? » La deuxième mesure, Mobility5, est basée sur la question : « Où cette personne habitait-elle il y a cinq ans, c'est-à-dire le 11 mai 2016? » Les répondants qui ont déclaré une résidence dans une province différente ou un territoire différent sont classés comme mobiles pour la période respective. Une variable binaire est construite pour chaque mesure, prenant la valeur de 1 si le répondant a vécu dans une province différente ou un territoire différent, et la valeur de 0 s'il est resté dans la même province.

Le taux de mobilité pour chaque période de référence est calculé en prenant la moyenne de la variable correspondante pour tous les répondants, ce qui représente la proportion de personnes ayant déménagé dans une autre province ou un autre territoire durant cette période. Le fait de restreindre l'analyse aux personnes qui occupent un emploi permet une interprétation raisonnable selon laquelle les déménagements interprovinciaux sont en grande partie liés au marché du travail. Cette hypothèse concorde généralement aux données récentes de l'Enquête canadienne sur le logement de 2022, dans le cadre de laquelle l'emploi a été la raison la plus fréquemment citée pour les déménagements interprovinciaux (Song et coll., 2026). D'autres études récentes constatent de manière similaire que l'emploi est un important facteur de motivation de la migration interprovinciale, bien qu'il ne s'agisse pas de l'unique facteur (Thomas, 2019; Thomas, Gillespie, et Lomax, 2019).

En 2021, 0,8 % des Canadiennes et Canadiens qui occupaient un emploi (environ 150 000 personnes) vivaient dans une province ou un territoire différent de la province ou du territoire où ils se trouvaient un an plus tôt, tandis que 3,1 % (environ 540 000 personnes) vivaient dans une province ou un territoire différent de la province ou du territoire où ils se trouvaient en 2016. Ces chiffres indiquent que la grande majorité des travailleurs restent dans la même province de résidence à court comme à moyen terme. Malgré les perturbations associées à la pandémie de COVID-19, y compris les restrictions de voyage et les répercussions spécifiques à certains secteurs ainsi que l'augmentation de l'embauche de personnes travaillant à domicile pour un employeur situé à distance dans une autre province ou un autre territoire, le taux de mobilité interprovinciale sur un an est resté relativement stable entre les recensements de 2016 et de 2021. En revanche, le taux de mobilité sur cinq ans était plus élevé lors du Recensement de 2021 (3,1 %) que lors du Recensement de 2016 (2,9 %), ce qui indique une légère augmentation des déplacements interprovinciaux à moyen terme.

En 2021, les taux de mobilité interprovinciale étaient les plus élevés dans les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut, où environ 4,1 % à 5,1 % des résidents occupés avaient déménagé à partir d'une autre province au cours de l'année précédente, et environ 14,3 % à 16,9 % l'avaient fait au cours des cinq années précédentes. Ces taux élevés témoignent probablement des possibilités d'emploi dans les industries des ressources ou dans le secteur public. Le Québec et l'Ontario ont enregistré les taux les plus faibles, le taux sur un an s'établissant à 0,4 % dans les deux provinces, et le taux sur cinq ans se chiffrant à 1,2 % au Québec et à 2,1 % en Ontario. Malgré ces taux faibles, en chiffres absolus, plus de travailleurs ont déménagé dans ces provinces que dans les territoires en raison de leur grand nombre de travailleurs. Ces tendances peuvent donner à penser que les territoires moins peuplés sont relativement plus susceptibles de compter sur les travailleurs migrants interprovinciaux pour répondre à leurs besoins relatifs au marché du travail. Conformément à ces tendances de mobilité, les résultats de l'[Enquête canadienne sur le commerce interprovincial \(ECCI\)](#) montrent que les entreprises situées dans les territoires étaient également beaucoup plus susceptibles que la moyenne nationale d'embaucher des personnes titulaires de certifications professionnelles ou de licences obtenues dans une autre province ou un autre territoire. Alors que 4,8 % des entreprises à l'échelle nationale ont déclaré embaucher des travailleurs titulaires de certifications obtenues en dehors de la province, cette proportion s'élevait à 23,0 % dans les Territoires du Nord-Ouest et à 25,7 % au Nunavut, soit environ cinq fois la moyenne nationale. Le Yukon a également enregistré un taux nettement plus élevé (13,1 %). Ces résultats montrent que les territoires moins peuplés qui dépendent davantage de la migration interprovinciale comptent aussi davantage sur la reconnaissance des titres de compétence externes pour accéder à la main-d'œuvre qualifiée et combler les lacunes sur le marché du travail local.

Tableau 1**Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, selon la province et le territoire, 2021**

Région	En 2021, vivait dans une province différente il y a un an (Mobilité1)	En 2021, vivait dans une province différente il y a cinq ans (Mobilité5)
	pourcentage	
Canada	0,8	3,1
Terre-Neuve-et-Labrador	1,4	4,4
Île-du-Prince-Édouard	3,1	9,9
Nouvelle-Écosse	2,9	8,8
Nouveau-Brunswick	2,1	6,9
Québec	0,4	1,2
Ontario	0,4	2,1
Manitoba	1,4	3,1
Saskatchewan	1,2	4,1
Alberta	1,1	4,5
Colombie-Britannique	1,5	5,7
Yukon	4,1	16,9
Territoires du Nord-Ouest	5,1	16,5
Nunavut	4,1	14,3

Source : [Tableau 98-10-0654-01](#).**Âge et mobilité**

Un examen des microdonnées du recensement révèle que l'âge est un déterminant majeur de la propension à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, ce qui n'est pas étonnant.

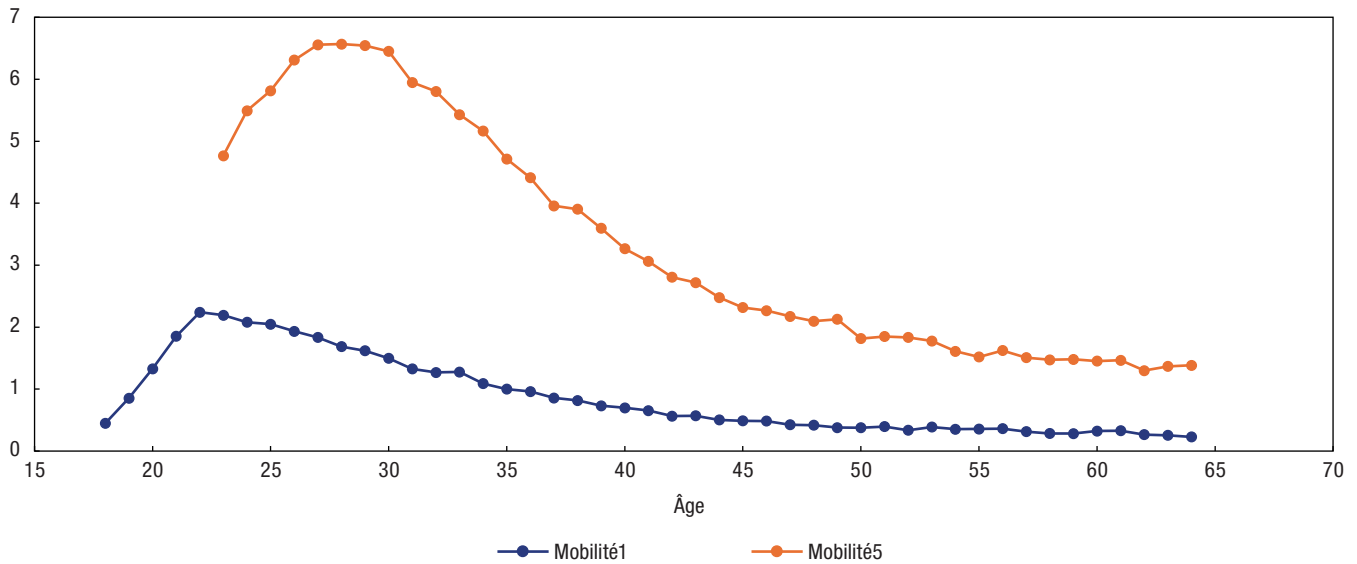
La graphique 1 montre que la mobilité sur un an (Mobility1) atteint un sommet d'environ 2,2 % chez les personnes âgées de 23 à 25 ans et diminue de façon constante, s'établissant à moins de 0,3 % chez les personnes de 64 ans. La mobilité sur cinq ans (Mobility5) montre une tendance semblable, mais à un niveau plus élevé; elle s'élève à 1,6 % chez les personnes de 18 ans, augmente fortement pour atteindre un sommet de 6,5 % chez les personnes de 28 à 30 ans, puis elle diminue progressivement pour s'établir à environ 1,4 % chez les personnes de 64 ans¹. Cette tendance rend compte des effets typiques du cycle de vie : les personnes plus jeunes sont plus susceptibles de déménager pour améliorer leurs perspectives en début de carrière, tandis que les travailleurs plus âgés réduisent leur mobilité à mesure que les liens familiaux, sociaux et économiques se renforcent. Les taux plus élevés à tous les âges, tout comme le sommet observé dans la mobilité sur cinq ans comparativement à la mobilité sur un an, indiquent que la mobilité à moyen terme saisit des mouvements plus graduels qui s'accumulent avec le temps, ce qui souligne le fait qu'une proportion importante de la mobilité se produit en dehors d'une période d'un an.

1. Il convient de noter que, pour les groupes d'âge les plus jeunes, la mobilité sur cinq ans est moins pertinente, puisque les personnes âgées de 18 ans en mai 2021 n'avaient que 13 ans en 2016, au début de la période de cinq ans, et fréquentaient pour la plupart l'école. Elle a donc été exclue du graphique, de sorte que l'âge de départ effectif est de 23 ans à la figure 1.

Graphique 1

Âge et mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, Canada, Recensement de 2021

taux de mobilité (pourcentage)



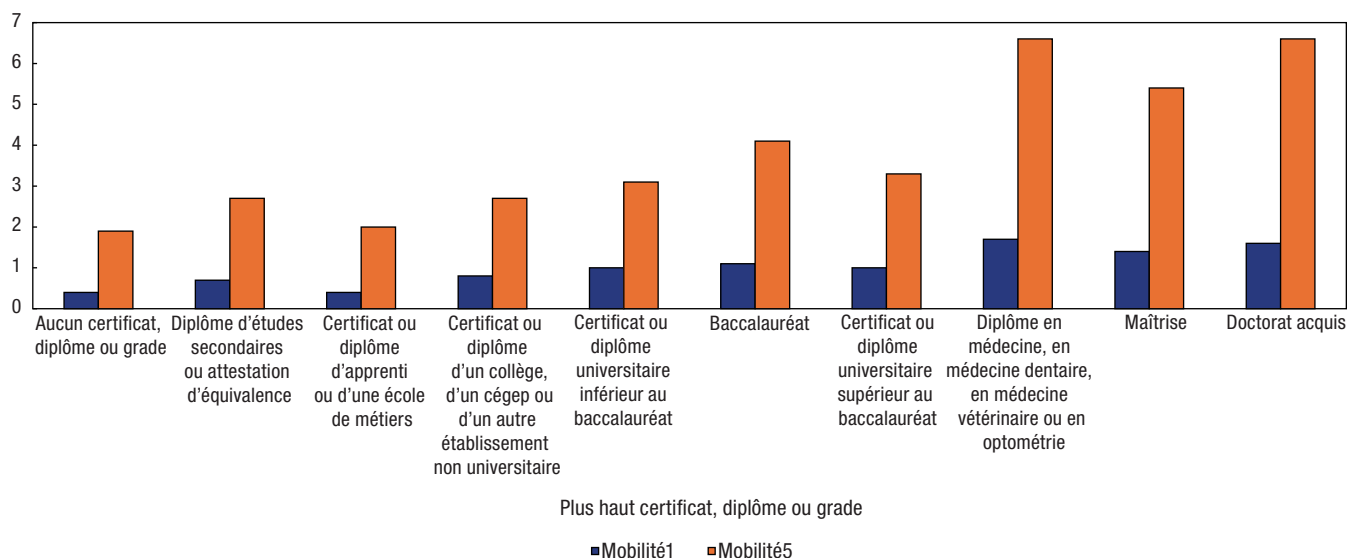
Source : Calculs des auteurs fondés sur les données du Recensement de 2021.

Niveau de scolarité et mobilité

La mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre augmente généralement en fonction du niveau de scolarité (graphique 2). Le taux de mobilité est le plus faible chez les personnes sans certificat, diplôme ou grade (Mobilité1 ~0,4 %, Mobilité5 ~ 2,0 %) et augmente chez les diplômés des collèges et des universités. Les taux de mobilité des titulaires d'un baccalauréat se sont chiffrés à environ 1,1 % (un an) et à 4,1 % (cinq ans), tandis que les taux de mobilité des titulaires d'une maîtrise, d'un doctorat ou d'un grade professionnel étaient les plus élevés, se chiffrant de 1,4 % à 1,7 % (un an) et de 5,4 % à 6,6 % (cinq ans). Ces tendances peuvent témoigner du fait que des niveaux de scolarité plus élevés sont liés à des compétences, des qualifications et des occasions d'emploi qui peuvent faciliter la mobilité. Les personnes titulaires de grades supérieurs peuvent avoir accès à des emplois plus flexibles sur le plan géographique ou qui sont recherchés dans l'ensemble des provinces, ce qui peut contribuer à une plus grande mobilité.

Graphique 2**Niveau de scolarité et mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, Canada, Recensement de 2021**

taux de mobilité (pourcentage)



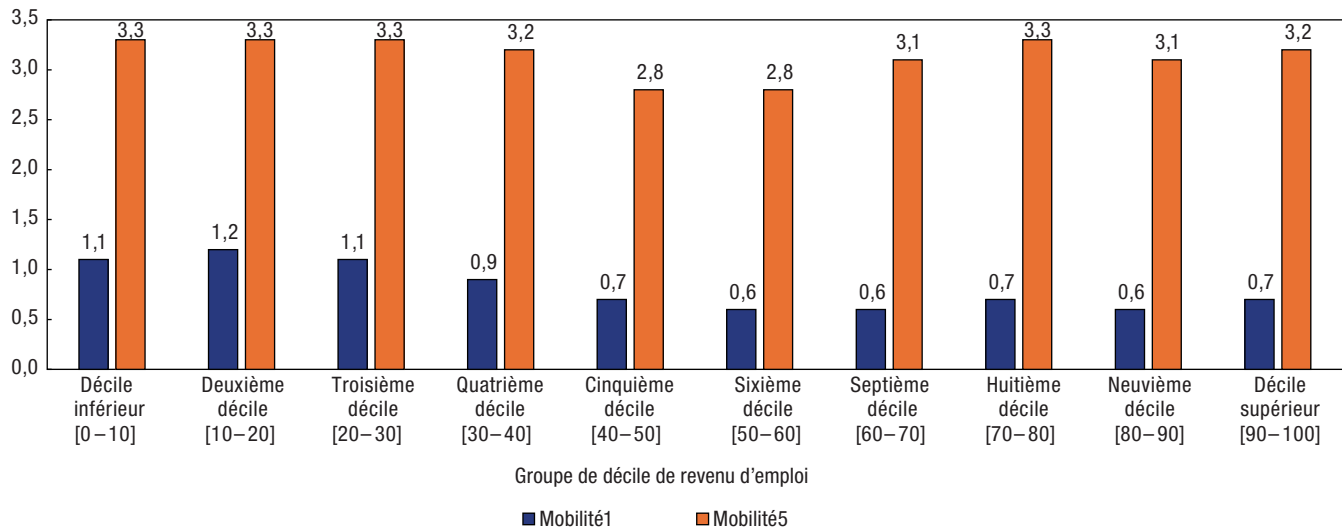
Source : Tableau 98-10-0653-01.

Niveaux de revenu d'emploi et mobilité

La mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre montre peu de variation selon la répartition du revenu d'emploi. La mobilité sur un an est plus élevée dans les déciles de revenu inférieur que dans les déciles de revenu supérieur. Le taux de mobilité sur cinq ans est relativement semblable dans l'ensemble des déciles de revenu, à l'exception des déciles 5 et 6. Cette tendance peut rendre compte du fait que les travailleurs ayant un plus faible revenu sont plus susceptibles d'occuper des postes temporaires, saisonniers ou géographiquement flexibles, ou de déménager à la recherche d'emplois mieux rémunérés. Les travailleurs ayant un plus faible revenu peuvent également être plus sensibles aux différences régionales des coûts du logement ou des possibilités d'emploi, tandis que les travailleurs ayant un revenu plus élevé occupent souvent des emplois plus stables ou spécifiques à un lieu. En outre, la plupart des emplois à plus faible revenu peuvent être soumis à moins de règlements provinciaux ou territoriaux, ce qui peut faciliter la mobilité interprovinciale. Enfin, la tendance peut témoigner des facteurs de confusion tels que l'âge, le niveau de scolarité ou la profession, qui peuvent également influencer sur la mobilité.

Graphique 3**Revenu d'emploi individuel et mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, Canada, Recensement de 2021**

taux de mobilité (pourcentage)



Source : Tableau 98-10-0654-01.

Statut d'immigrant et première langue officielle parlée à la maison et mobilité

Le statut d'immigrant a une incidence considérable sur les tendances en matière de mobilité. Les résidents non permanents sont les personnes les plus mobiles, 4,0 % d'entre eux déménageant dans un délai d'un an et 9,6 % au cours d'une période de cinq ans, suivis des immigrants (0,8 % pour un an, et 3,6 % pour cinq ans).² Un examen plus approfondi des données montre que parmi les immigrants, la probabilité de déménager diminue en fonction du nombre d'années depuis l'arrivée, ce qui laisse entendre que les arrivants récents sont plus susceptibles de déménager alors qu'ils s'établissent sur le marché du travail, tandis que les immigrants installés depuis plus longtemps deviennent plus enracinés dans leur province de résidence.

2. Dans le Recensement 2021, il existe trois classifications du statut d'immigrant :

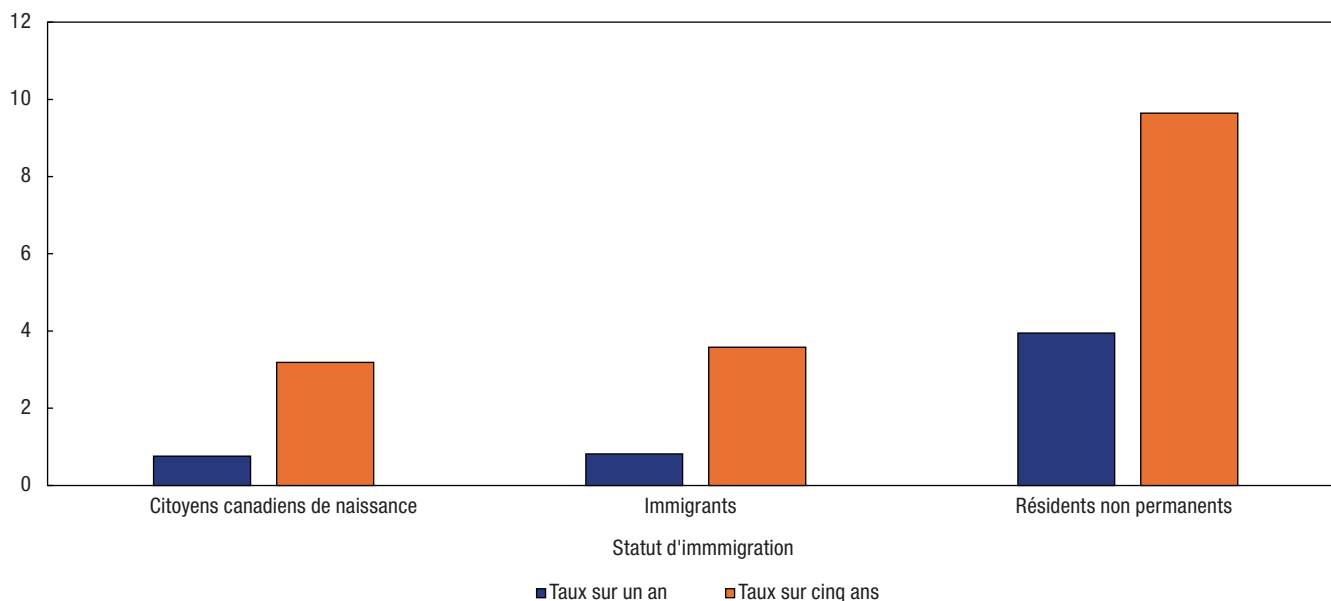
a. Non-immigrant : personnes qui sont des citoyens canadiens de naissance.

b. Immigrant : personnes qui sont, ou qui ont déjà été, des immigrants reçus ou des résidents permanents. Ces personnes ont obtenu le droit de vivre au Canada de façon permanente par les services d'immigration. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont inclus dans cette catégorie.

c. Résident non permanent : personnes d'un autre pays dont le lieu de résidence habituel est le Canada et qui sont titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études ou qui ont demandé le statut de réfugié (demandeurs d'asile). Les membres de la famille vivant avec des titulaires de permis de travail ou d'études sont également inclus, sauf si ces membres de la famille sont déjà citoyens canadiens ou immigrants reçus/résidents permanents.

Graphique 4**Statut d'immigration et mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, Canada, Recensement de 2021**

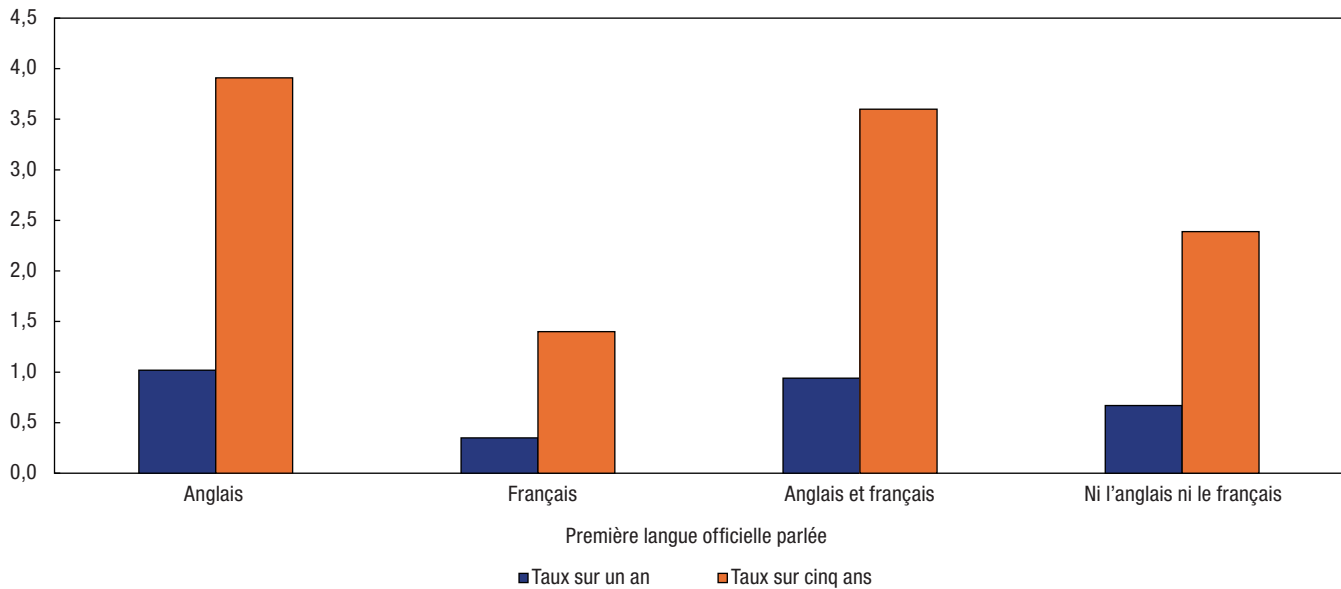
taux de mobilité (pourcentage)

**Source :** Calculs des auteurs fondés sur les données du Recensement de 2021.

La maîtrise des langues, mesurée indirectement par la première langue officielle parlée à la maison, a également une incidence sur la mobilité de la main-d'œuvre, mais pas toujours comme prévu. En ce qui concerne la langue officielle parlée à la maison, les locuteurs unilingues anglais affichent le taux de mobilité le plus élevé sur un an (1,0 %) et sur cinq ans (3,9 %), tandis que les locuteurs unilingues français ont les taux les plus faibles pour les deux périodes (0,4 % et 1,4 %, respectivement) (graphique 5). Les taux pour les personnes bilingues et pour celles qui ne parlent ni l'une ni l'autre des deux langues officielles se situent entre les deux. Fait intéressant, aucune différence claire en matière de mobilité n'est observée entre les personnes bilingues et celles qui parlent uniquement l'anglais. Cela témoigne probablement du fait que les marchés du travail interprovinciaux sont en grande partie dominés par l'anglais, de sorte que la maîtrise de l'anglais seule suffit pour la mobilité. Les personnes bilingues résident peut-être déjà dans des régions où le français est plus répandu ou dans des marchés du travail urbains, ce qui réduit le besoin ou l'occasion de déménager.

Graphique 5**Première langue officielle parlée à la maison et mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, Canada, Recensement de 2021**

taux de mobilité (pourcentage)

**Source :** Calculs des auteurs fondés sur les données du Recensement de 2021.**Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre selon la profession**

Cette section présente des estimations expérimentales de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre selon la profession, en accordant une attention particulière aux périodes entre les recensements. La méthodologie combine des données administratives provenant du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) et du Recensement de la population avec l'Enquête sur la population active (EPA). Le FDLMO intègre plusieurs sources administratives, y compris les fichiers T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada, le relevé d'emploi (RE) d'Emploi et Développement social Canada ainsi que le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) de Statistique Canada. Ensemble, ces sources offrent une vue longitudinale complète des parcours professionnels individuels, qui portent à la fois sur le travail rémunéré et le travail autonome. [Espace réservé pour le lien vers le document méthodologique]. Pour obtenir des précisions sur la méthodologie, veuillez consulter l'article « [Produire des estimations expérimentales actuelles de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre](#) », publié dans les Rapports économiques et sociaux.

Dans le but de produire des estimations spécifiques à une profession en temps opportun pour les périodes entre les recensements, une méthodologie à deux étapes est appliquée. Premièrement, en utilisant les données couplées FDLMO–Recensement pour 2021–2022, un modèle logit est estimé afin de déterminer la probabilité de mobilité interprovinciale durant la période de mai 2021 à décembre 2022. Le modèle tient compte de l'âge, du sexe et de la catégorie de travailleur (travailleur autonome ou travailleur rémunéré) et produit des taux de mobilité ajustés par profession selon la Classification nationale des professions (CNP) à quatre chiffres, sous réserve des contraintes liées à la taille de l'échantillon. Deuxièmement, les paramètres estimés à partir des données FDLMO–Recensement sont appliqués à l'année courante (t) des données de l'EPA afin de générer des probabilités prédites de mobilité pour chaque profession, de l'année à l'année $t+1$. Cette approche permet de produire des estimations à l'échelle des professions de la mobilité interprovinciale pour les périodes entre les recensements, qui ne sont pas directement observables uniquement à partir du FDLMO ni de l'EPA, tout en tenant compte des principales caractéristiques démographiques et d'emploi de l'année la plus récente. Pour cette analyse, les taux de mobilité

interprovinciale de la main-d'œuvre pour 2025–2026³ sont estimés en appliquant les tendances observées en 2021–2022 à la main-d'œuvre de 2025 (tableau 2⁴).

Les résultats estimés pour 2025 à 2026 montrent que les taux de mobilité de la main-d'œuvre interprovinciale au Canada varient considérablement selon les groupes professionnels (tableau 2). Les taux de mobilité les plus élevés sont observés dans les professions dans les domaines du droit et de la protection du public (l'estimation moyenne s'établissant à 5,6 %), chez les professeurs/professeuses d'université et assistants/assistantes d'enseignement au niveau postsecondaire (4,8 %), les officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport (4,7 %) ainsi que certains rôles de génie et professionnels comme les ingénieurs/ingénieures en ressources naturelles (4,3 %). Les athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs (3,9 %) figurent également parmi les 10 % des professions ayant les taux de mobilité les plus élevés. Les taux de mobilité observés pour ces professions semblent correspondre aux compétences spécialisées qu'elles exigent et à la portée géographique de leurs marchés du travail, qui dépassent souvent les frontières provinciales.

Tableau 2
Estimations expérimentales des taux de mobilité interprovinciale pour certaines professions, 2025 à 2026, Canada

Profession	Code de la Classification nationale des professions	Moyenne	Taux de mobilité	
			Intervalle de confiance de 95 %	
			Limite inférieure	Limite supérieure
			pourcentage	
Personnel de soutien en protection juridique et publique	4320	5,6	4,4	7,1
Professeurs/professeuses d'université et assistants/assistantes d'enseignement au niveau postsecondaire	4120	4,8	3,8	6,1
Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport	7260	4,7	3,6	6,2
Ingénieurs/ingénieures en ressources naturelles	2133	4,3	3,1	6,0
Athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	5320	3,9	2,8	5,6
Manœuvres de mine, de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz, et personnel assimilé	8511	3,9	2,6	5,8
Médecins et vétérinaires	3110	3,5	2,7	4,6
Superviseurs/superviseuses des services	6202	3,5	2,7	4,5
Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes, actuaire et scientifiques des données	2121	3,5	2,6	4,6
Autres ingénieurs/ingénieures	2139	3,3	2,3	4,7
Personnel des services des aliments et des boissons	6430	3,2	2,3	4,5
Cuisiniers/cuisinières, bouchers/bouchères et boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	6320	3,0	2,3	3,8
Chauffeurs/chauffeuses de taxi, de service personnel et de livraison	7520	3,0	2,3	3,8
Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses en informatique, logiciel et Web	2123	2,9	2,3	3,7
Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	6441	2,9	2,3	3,7
Enseignants/enseignantes aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire	4122	1,0	0,8	1,3
Directeurs/directrices de l'enseignement	4002	1,3	0,9	1,8
Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	7230	1,4	1,1	1,9
Charpentiers/charpentières et ébénistes	7231	1,3	1,2	1,5
Coiffeurs/coiffeuses et esthéticiens/esthéticiennes	6321	1,3	0,9	1,7
Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	7241	1,2	0,9	1,6
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	9410	0,8	0,5	1,1
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	9411	1,2	0,8	1,8
Opérateurs/opératrices de machines dans les usines de pâte à papier	9412	1,1	0,7	1,6
Gestionnaires en agriculture, en horticulture et en aquaculture	8002	0,8	0,5	1,1
Personnel des services personnels	6420	1,2	0,7	1,9

Source : Calcul de l'auteur fondé sur le tableau [Table 14-10-0452-01](#).

Note : L'intervalle de confiance fournit une mesure de l'incertitude associée au taux de mobilité estimé. Le taux de mobilité moyen estimé constitue la meilleure estimation ponctuelle, tandis que les limites inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance indiquent la plage de valeurs plausibles compte tenu de la méthode d'estimation utilisée. Les intervalles de confiance doivent être interprétés comme reflétant l'incertitude inhérente au cadre d'estimation et ne visent pas à représenter uniquement les marges d'erreur attribuables à l'enquête. Un intervalle de confiance plus étroit indique une plus grande précision, tandis qu'un intervalle plus large traduit une plus grande incertitude.

- Selon l'approche actuelle, la méthodologie utilise les données du Recensement de 2021 et les données fiscales de 2022 pour générer, à la première étape, les paramètres de réponse β 2021,2022 à partir des données de 2021 et de 2022. À la deuxième étape, en supposant que les paramètres de réponse β estimés demeurent constants au cours des années subséquentes, ces estimations sont combinées aux valeurs des variables de contrôle de l'Enquête sur la population active (EPA) observées au cours de l'année t afin d'obtenir la probabilité prédite moyenne que les travailleurs exerçant la profession k changent de province entre l'année t et l'année $t+1$. Puisque l'ensemble complet des valeurs de l'EPA pour 2025 est disponible, les estimations pour 2025-2026 représentent la probabilité prédite moyenne que les travailleurs exerçant la profession k changent de province entre 2025 et 2026. Bien que les données de 2026 ne soient pas encore disponibles, les estimations prédites reposent uniquement sur les variables de contrôle observées en 2025.
- Il convient de noter que les estimations pour 2025-2026 sont des probabilités prédites fondées sur un modèle, plutôt que des taux de mobilité observés. Comme il est indiqué précédemment, les paramètres de réponse sont estimés à partir des données du Recensement de 2021 et des données fiscales de 2022, et sont supposés demeurer constants au cours de la période allant de 2022 à 2025. Ces paramètres sont ensuite appliqués aux covariables de l'Enquête sur la population active (EPA) observées en 2025 afin de produire les probabilités prédites. Ainsi, les taux de mobilité pour 2025-2026 reposent uniquement sur les renseignements disponibles en 2025 et ne nécessitent pas de données observées sur la mobilité en 2026.

Dans la moitié inférieure du spectre se trouvent de nombreux emplois dans l'éducation, les métiers, la fabrication et les services personnels, qui présentent généralement une mobilité interprovinciale limitée. Les professions liées à l'éducation enregistrent un taux de mobilité historiquement faible : les enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire affichent un taux de mobilité de 1,0 %, et les gestionnaires en éducation, de 1,3 %. Bon nombre de ces professions sont assujetties à une certification provinciale. Les métiers spécialisés comme les charpentiers/charpentières et ébénistes (1,3 %), les plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz (1,4 %) ainsi que les mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles (1,2 %) présentent également une mobilité relativement limitée. Ces tendances peuvent laisser entendre un ancrage local, ce qui peut témoigner de la demande régionale de main-d'œuvre, de l'attachement au lieu de travail ou des cadres de certification professionnelle et de réglementation. La mobilité parmi d'autres professions réglementées est variable : les médecins et les vétérinaires présentent une mobilité relativement élevée (3,5 %), tandis que d'autres professions de la santé réglementées — dentistes, optométristes et audiologistes (1,6 %); pharmaciens/pharmaciennes et diététistes (1,4 %); professionnels des soins infirmiers et paramédicaux (1,5 %); et technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (1,4 %) — présentent une mobilité relativement plus faible. En revanche, certaines professions réglementées de protection du public, y compris les professions d'assistance dans les domaines du droit et de la protection du public (5,6 %), figurent parmi les plus mobiles dans l'ensemble. Il convient de noter que les données accessibles ne permettent pas de distinguer les professions réglementées des professions non réglementées, ce qui limite la capacité de comparer les taux de mobilité entre ces groupes.

Résultats de l'Enquête canadienne sur le commerce interprovincial de 2023

Cette section utilise des données de l'Enquête canadienne sur le commerce interprovincial de 2023 ([ECCI](#)). L'enquête permet de recueillir des renseignements sur les obstacles auxquels doivent faire face les entreprises qui mènent des activités commerciales interprovinciales, les raisons pour lesquelles d'autres entreprises choisissent de ne pas faire de commerce de biens ou de services au-delà des frontières provinciales ou territoriales, et les difficultés associées au processus d'embauche de personnes ayant des licences ou des certificats octroyés par une autre province ou un autre territoire. Au cours des 12 mois précédant l'enquête, 4,8 % des entreprises ont déclaré avoir embauché des personnes titulaires d'une certification professionnelle ou d'une licence d'une autre province ou d'un autre territoire (Statistique Canada, [tableau 33-10-0969-01](#))⁵. Parmi ces entreprises, la plupart d'entre elles avaient embauché de 1 à 4 employés. Dans ce contexte, ce résultat doit être interprété en tenant compte de la composition de l'échantillon de l'ECCI, les petites entreprises (de 5 à 19 employés) représentant environ les trois quarts des entreprises. La tendance en matière d'embauche observée peut donc rendre compte, en partie, de la prédominance des petites entreprises.

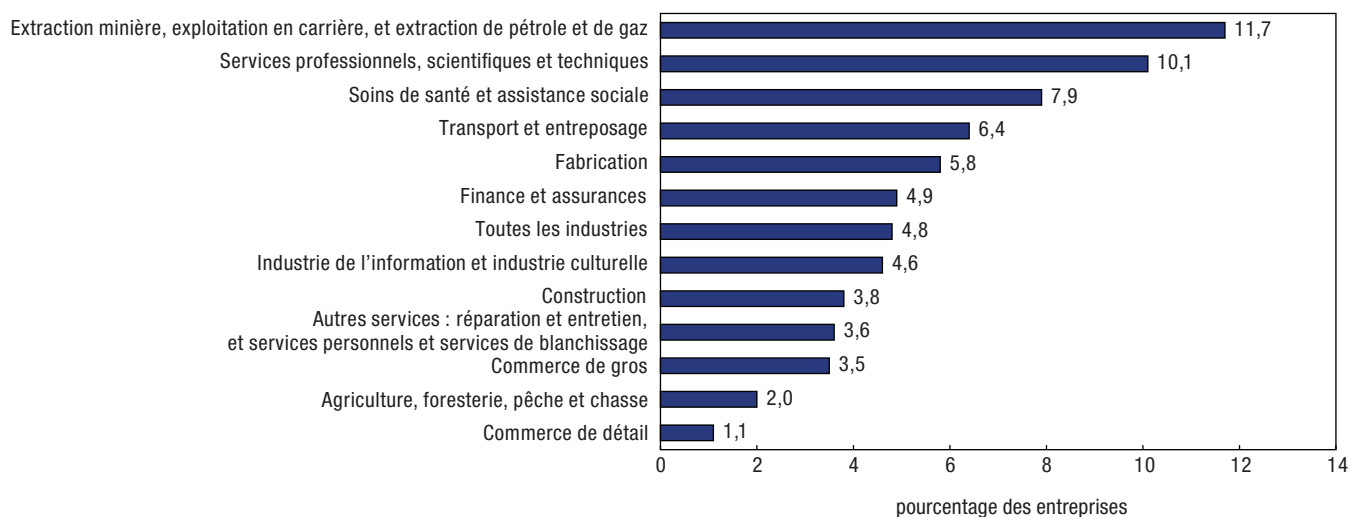
L'enquête souligne également que la taille de l'entreprise est un facteur déterminant de la probabilité d'embauche interprovinciale. Environ 3,2 % des petites entreprises ont embauché à l'échelle interprovinciale, comparativement aux entreprises de taille moyenne (7,0 %) et aux grandes entreprises (15,4 %). La taille d'une entreprise est définie en fonction du nombre d'employés : les petites entreprises comptent de 5 à 19 employés, les moyennes entreprises comptent de 20 à 99 employés et les grandes entreprises comptent 100 employés ou plus.

L'embauche à l'extérieur de la province varie également selon l'industrie (graphique 6). Les entreprises des secteurs de l'extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (11,7 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (10,1 %) étaient les plus portées à embaucher des personnes de l'extérieur de la province. Dans ces industries, environ les quatre cinquièmes des entreprises qui ont effectué des embauches interprovinciales ont recruté de 1 à 4 employés. En revanche, les entreprises du secteur du commerce de détail (1,1 %) et du secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (2,0 %) ont embauché le moins de personnes venant de l'extérieur de la province. Ces résultats laissent entendre que le recrutement interprovincial a principalement lieu dans les industries nécessitant une expertise spécialisée ou technique, où l'offre locale de main-d'œuvre ne répond pas entièrement à la demande.

5. Les données de l'enquête ont été recueillies du 18 juin au 15 octobre 2024. Par conséquent, la période de référence de 12 mois peut varier selon les répondants, allant du 18 juin 2023 au 15 octobre 2024, selon la date à laquelle l'entreprise a répondu à l'enquête. On a demandé aux répondants si l'entreprise a embauché ou envisagé d'embaucher des personnes titulaires d'une certification ou d'une licence professionnelle qui venaient d'une autre province ou d'un autre territoire que la province ou le territoire qui embauche. S'ils ont indiqué que c'était le cas, on leur a demandé les raisons pour lesquelles l'entreprise a embauché ou envisagé d'embaucher de telles personnes.

Graphique 6

Proportion d'entreprises ayant embauché des personnes titulaires d'une certification professionnelle ou d'un permis d'une autre province ou d'un autre territoire au cours des 12 derniers mois, selon l'industrie, Canada, 2023

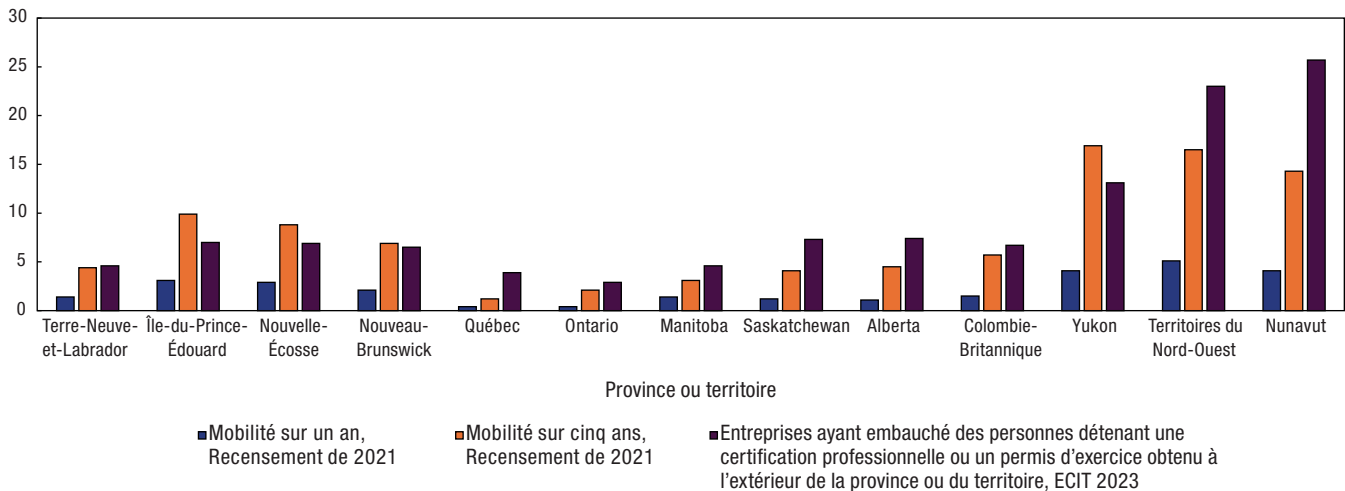


Source : Tableau 33-10-0969-01.

Les résultats de l'ECCL ont également révélé une variation régionale importante dans la proportion des entreprises qui embauchent des personnes titulaires de certifications professionnelles ou de licences obtenues dans une autre province ou un autre territoire. Ces résultats correspondent aux données du recensement présentées précédemment, qui montraient que les territoires moins peuplés, et tout particulièrement les territoires, affichaient les taux les plus élevés de mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre. Alors que 4,8 % des entreprises à l'échelle nationale ont déclaré avoir embauché des personnes titulaires de certifications obtenues en dehors de la province au cours des 12 mois précédant l'enquête, cette proportion était nettement plus élevée dans les territoires, s'établissant à 23,0 % dans les Territoires du Nord-Ouest et à 25,7 % au Nunavut, ce qui représente près de cinq fois la moyenne nationale. Le Yukon a également déclaré un taux relativement élevé de 13,1 %. En revanche, l'Ontario et le Québec ont déclaré des taux plus faibles d'embauche de personnes titulaires de certifications externes (2,9 % et 3,9 %, respectivement), ce qui correspond à leurs taux de mobilité basés sur les données du recensement. La corrélation entre les taux de mobilité interprovinciale (tant pour les mesures sur un an et sur cinq ans) et la part des entreprises qui embauchent des personnes titulaires de certifications obtenues en dehors de la province est d'environ 0,84, ce qui indique une forte relation positive (Graphique 7). Cette dernière correspond à la nature complémentaire des deux sources de données. Les données du recensement saisissent l'offre de la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre par les déplacements des travailleurs, tandis que les données de l'ECCL saisissent la demande par l'embauche par les entreprises de personnes titulaires de certifications professionnelles ou de licences obtenues dans une autre province ou un autre territoire.

Graphique 7**Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, selon la province et le territoire**

taux de mobilité (pourcentage)



Source : Tableau 33-10-0969-01 et Tableau 98-10-0654-01.

Raisons d'embaucher à l'extérieur de la province

Les résultats de l'enquête indiquent également que l'embauche interprovinciale est une réponse aux pressions structurelles sur les marchés du travail régionaux. Le fait que 68,0 % des entreprises ayant embauché ou envisagé d'embaucher des personnes qui ont reçu des certifications ou des licences dans une autre province ou un autre territoire aient cité la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés dans leur province ou leur territoire peut donner à penser qu'il y a des pénuries régionales de compétences ou de décalages entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins des employeurs (Statistique Canada, [tableau 33-10-0973-01](#)). Dans ce contexte, l'embauche en dehors de la province ou du territoire fonctionne comme un mécanisme d'ajustement, qui permet aux entreprises d'élargir leur recrutement au-delà des contraintes du marché du travail local. Le phénomène est encore plus marqué chez les plus grandes entreprises : 80,4 % des entreprises qui comptaient 100 employés ou plus et qui ont embauché ou envisagé d'embaucher des employés d'une autre province ou d'un autre territoire ont déclaré que les pénuries locales étaient leur principale raison de le faire. Il est possible que les grandes organisations aient souvent des exigences de compétences plus spécialisées et une plus grande capacité à mener un recrutement plus vaste, ce qui les rend plus susceptibles de s'appuyer sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre pour combler les lacunes en matière de travailleurs.

Parallèlement, la mobilité n'est pas uniquement attribuable à une pénurie de quantité de main-d'œuvre, mais aussi à la prise en compte de la qualité de l'offre de main-d'œuvre. Environ le tiers des entreprises qui ont embauché ou envisagé d'embaucher des personnes certifiées ou titulaires d'une licence dans une autre province ou un autre territoire ont déclaré que les candidats les plus qualifiés se trouvaient en dehors de la province ou du territoire d'embauche. Cela donne à penser que les employeurs qui recrutent dans les marchés du travail à l'extérieur de la province ne cherchent pas seulement à pourvoir des postes vacants, mais qu'ils cherchent également à optimiser les compétences ou l'expertise spécialisée, qui peuvent être réparties de manière inégale entre les régions. Ensemble, ces résultats peuvent laisser entendre que l'embauche interprovinciale indique à la fois des contraintes quantitatives dans l'offre locale de main-d'œuvre et des différences qualitatives dans le capital humain, ce qui sous-entend que la mobilité de la main-d'œuvre pourrait jouer un rôle dans l'amélioration de la correspondance entre les employeurs et les travailleurs qualifiés dans l'ensemble des régions.

Obstacles rencontrés lors de l'embauche hors province

Parmi les entreprises qui ont embauché des personnes d'une autre province ou d'un autre territoire, plus des trois cinquièmes (62,7 %) n'ont pas rencontré d'obstacles lors de l'embauche de travailleurs titulaires d'une certification professionnelle ou d'une licence octroyée par un autre secteur de compétence (Statistique Canada,

[tableau 33-10-0974-01](#)). Cependant, comme cela a été mentionné dans la section précédente, environ 5 % de toutes les entreprises ont déclaré embaucher de tels travailleurs. Par conséquent, toute généralisation concernant l'incidence globale de l'embauche interprovinciale sans obstacle au sein de la population plus globale des entreprises doit être interprétée avec prudence. Il convient de noter que, bien que les obstacles ne soient pas répandus parmi les entreprises qui procèdent à ce type d'embauche, le recrutement interprovincial lui-même est relativement rare. Le principal point à retenir est que ces résultats doivent être interprétés avec prudence, car ils peuvent sous-estimer l'influence plus générale des barrières réglementaires et administratives sur le comportement des employeurs. Cela témoigne des expériences des entreprises ayant embauché ou envisagé d'embaucher des employés d'une autre province ou d'un autre territoire plutôt que des expériences de celles qui ont pu renoncer complètement.

Parmi les entreprises ayant rencontré au moins un obstacle lors de l'embauche de personnes d'une autre province ou d'un autre territoire, le problème le plus fréquemment déclaré était le délai d'attente nécessaire pour que les personnes obtiennent une certification ou une licence dans le secteur de compétence d'embauche (19,9 %), suivi des coûts liés à l'embauche (13,0 %). Ces facteurs peuvent être considérés comme des coûts de transaction qui entravent l'allocation efficace de la main-d'œuvre d'une région à l'autre. Les retards dans la reconnaissance des titres de compétence ralentissent la mobilité des travailleurs qualifiés des régions qui affichent un surplus relatif de main-d'œuvre vers les régions qui connaissent des pénuries, réduisant ainsi l'efficacité de la réaction du marché du travail. De même, des coûts d'embauche plus élevés, y compris les frais, les exigences administratives ou les frais de déménagement, peuvent décourager les entreprises, en particulier les petites entreprises ayant des budgets plus serrés, de chercher des employés à l'extérieur de leur marché du travail immédiat.

Les résultats de l'ECCL ont également montré que les obstacles à l'embauche n'étaient pas uniformes dans l'ensemble des industries. Les entreprises dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale étaient les plus susceptibles de rencontrer des obstacles (55,2 %), suivies de près par celles du secteur de la construction (52,5 %). Dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale, les temps d'attente pour la certification ou l'obtention de licences constituaient le principal obstacle (39,1 %), ce qui peut rendre compte de la nature fortement réglementée de nombreuses professions dans cette industrie et le rôle essentiel de la vérification des qualifications pour maintenir les normes de qualité et de sécurité. Par ailleurs, dans le secteur de la construction, les coûts liés à l'embauche étaient le principal obstacle (18,6 %), ce qui témoigne probablement de la nature basée sur les projets de l'industrie, la mobilité géographique des chantiers et le fardeau financier associé au recrutement de travailleurs qualifiés à l'extérieur des frontières provinciales ou territoriales.

Conclusion

Selon les données du Recensement de 2021, la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada demeure limitée, 0,8 % des personnes qui occupaient un emploi (environ 150 000 personnes) vivaient dans une province ou un territoire différent comparativement à un an plus tôt, et 3,1 % (environ 540 000 personnes) comparativement à cinq ans plus tôt. Alors que le taux de mobilité sur un an est resté inchangé entre les recensements de 2016 et de 2021, le taux sur cinq ans a légèrement augmenté, passant de 2,9 % à 3,1 % en 2021.

La mobilité varie selon les régions, les groupes démographiques et les professions. Les taux de mobilité sur un an varient, se chiffrant à 0,4 % au Québec et en Ontario et à plus de 4 % dans les territoires, alors que les taux sur cinq ans dans le Nord étaient plus élevés (de 14 % à 17 %). La mobilité est la plus élevée chez les jeunes et les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé, les taux sur cinq ans allant d'environ 2,1 % chez les personnes sans diplôme à plus de 7,0 % chez celles titulaires de diplômes d'études supérieures. Les différences entre les groupes de revenus ne sont pas claires, les taux sur un an se situant généralement de 0,6 % à 1,2 %. La mobilité en fonction des professions varie également considérablement. Pour 2025-2026, les taux de mobilité estimés dépassent 4,0 % dans des domaines comme le soutien en protection juridique et publique (5,6 %), les professeurs/professeures d'université (4,8 %) et les officiers/officières des services de transport (4,7 %), tout en restant environ à 1,5 % ou moins dans de nombreuses professions de l'éducation, des métiers et des services personnels.

Du côté de la demande, 4,8 % des entreprises ont déclaré avoir embauché des personnes titulaires d'une certification ou d'une licence d'une autre province ou d'un autre territoire au cours d'une période de 12 mois en 2023. Cette proportion augmente à 15,4 % chez les grandes entreprises, comparativement à 3,2 % chez les petites entreprises. Les entreprises qui embauchent ou envisagent d'embaucher à l'échelle interprovinciale ont déclaré les obstacles suivants : la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés à l'échelle locale (68,0 %), les retards de certification (19,9 %) et les coûts d'embauche (13,0 %).

Bibliographie

- Aziz, N. et G. Mahar. (2019). [*Labour mobility and interprovincial trade in Canada*](https://www.econstor.eu/handle/10419/195101) (Document de travail GLO N° 341). Global Labour Organization. <https://www.econstor.eu/handle/10419/195101>
- Gomez, R. et M. Gunderson. (2007). [*Les entraves à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre*](https://publications.gc.ca/site/fra/9.601104/publication.html) (Document de travail 2007-09). Industrie Canada. <https://publications.gc.ca/site/fra/9.601104/publication.html>.
- Grady, P. et R. Macmillan. (2007). [*Interprovincial labour mobility in Canada : Barriers and trends*](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/2988/). Munich Personal RePEc Archive. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/2988/>.
- Greenwood, M. J. (1997). [*Internal migration in developed countries*](https://doi.org/10.1016/S1574-003X(97)80004-9). In M. R. Rosenzweig et O. Stark (éditeurs), *Handbook of Population and Family Economics* (Vol. 1B, pp. 647–720). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1574-003X\(97\)80004-9](https://doi.org/10.1016/S1574-003X(97)80004-9).
- Morissette, R. (2017). [*Obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada : données probantes fondées sur des enquêtes*](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11-626-X2017076). Statistique Canada, Aperçus économiques, n° 11-626-X au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11-626-X2017076>.
- Sharpe, A. J.-F. Arsenault et D. Ershov. (2007). [*The impact of interprovincial migration on aggregate output and labour productivity in Canada, 1987–2006*](https://www.csls.ca/ipm/15/IPM-15-sharpe-e.pdf) (Centre for the Study of Living Standards, IPM-15). <https://www.csls.ca/ipm/15/IPM-15-sharpe-e.pdf>.
- Statistique Canada. Tableau 33-10-0973-01 [*Raisons pour lesquelles les entreprises ont embauché ou envisagé d'embaucher des personnes titulaires d'une certification ou d'une licence professionnelle provenant d'une autre province ou d'un autre territoire que la province ou le territoire d'embauche au cours des 12 derniers mois*](https://doi.org/10.25318/3310097301-fra). <https://doi.org/10.25318/3310097301-fra>.
- Statistique Canada. Tableau 33-10-0974-01 [*Obstacles rencontrés par les entreprises lorsqu'elles ont embauché des personnes titulaires d'une certification ou d'une licence professionnelle provenant d'une autre province ou d'un autre territoire que la province ou le territoire d'embauche au cours des 12 derniers mois*](https://doi.org/10.25318/3310097401-fra). <https://doi.org/10.25318/3310097401-fra>.
- Statistique Canada. Tableau 33-10-0969-01 [*Entreprises ayant embauché des personnes titulaires d'une certification ou d'une licence professionnelle provenant d'une autre province ou d'un autre territoire que celle ou celui d'embauche et nombre de personnes embauchées au cours des 12 derniers mois*](https://doi.org/10.25318/3310096901-fra). <https://doi.org/10.25318/3310096901-fra>.
- Statistique Canada. Tableau 14-10-0452-01 [*Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada, selon la profession*](https://doi.org/10.25318/1410045201-fra) : <https://doi.org/10.25318/1410045201-fra>.