



Rétention des immigrants qualifiés

Principales conclusions et recommandations du rapport *Leaky Bucket 2025*

Le système d'immigration canadien se trouve à un moment charnière. L'immigration demeure un vecteur de croissance démographique et économique, mais l'abaissement des seuils visés signifie que moins de nouveaux arrivants s'installeront au pays. Combinés au risque persistant de migration subséquente, ces niveaux d'immigration réduits auront des répercussions économiques exacerbées.

Le rapport *The Leaky Bucket 2025: Retention Trends in Highly Skilled Immigrants and In-Demand Occupations* aborde la migration subséquente, soit les résidents permanents qui quittent le Canada pour s'établir ailleurs. En plus de décrire l'ampleur du phénomène, les tendances observées et les facteurs qui motivent les gens à repartir, les auteurs présentent des stratégies concrètes pour endiguer les départs, particulièrement parmi les immigrants hautement qualifiés qui travaillent dans les secteurs prisés.

Principales conclusions

- Un immigrant sur cinq quitte le Canada dans les 25 ans suivant son arrivée. Le risque de migration subséquente est à son apogée cinq ans après l'arrivée au pays, ce qui dénote l'importance d'une intervention précoce pour favoriser la rétention.
- Un niveau d'éducation et de compétences plus élevé est associé à des taux de migration vers d'autres pays plus élevés. Les immigrants titulaires d'un doctorat sont près de deux fois plus susceptibles de quitter le Canada dans les cinq ans suivant leur arrivée que ceux qui détiennent un baccalauréat. De même, la probabilité de départ dans les cinq ans suivant l'arrivée au pays est plus de deux fois supérieure pour les immigrants hautement qualifiés (catégories FÉER 0 à 3) que pour les immigrants moins qualifiés (catégories FÉER 4 ou 5).
- Les domaines qui devraient connaître la plus forte croissance de l'emploi (comme la gestion des affaires et la gestion financière, les technologies de l'information et de la communication, l'ingénierie et certaines professions du domaine de la santé) se trouvent parmi ceux qui affichent les taux de migration subséquente les plus élevés.
- Les immigrants dont les revenus stagnent ou diminuent sont particulièrement susceptibles de quitter le Canada, surtout lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme universitaire de cycle supérieur. Parmi les salariés à temps plein, ceux dont les revenus augmentent affichent des taux de migration subséquente vers d'autres pays plus faibles.
- La rétention varie d'une région à l'autre. Les provinces de l'Atlantique affichent les taux de migration subséquente les plus élevés, suivies par la Colombie-Britannique et le Québec. La plupart (83 pour cent) quittent le pays alors qu'ils demeurent toujours dans la province où ils se sont initialement installés, ce qui suggère que les déménagements à l'intérieur du Canada sont plutôt rares.

Tendances et conséquences

Le taux annuel moyen de migration subséquente parmi les immigrants canadiens est passé de 0,6 pour cent en 2018 à 0,9 pour cent en 2021. Si ces chiffres peuvent sembler modestes, leur incidence cumulative est considérable. Sur les 380 000 immigrants attendus en 2026, 20 241 quitteront le pays dans les cinq années subséquentes si la tendance actuelle se maintient.

Le système national de sélection des immigrants accorde la priorité aux personnes hautement qualifiées et titulaires de diplômes universitaires, mais ce sont justement celles-ci qui sont les plus susceptibles de quitter le pays. Les immigrants économiques, choisis pour leur capacité à contribuer à la croissance économique, sont plus susceptibles d'émigrer que les réfugiés ou les nouveaux arrivants parrainés par leur famille. Cette tendance remet en question l'efficacité à long terme de la stratégie canadienne en matière d'immigration.

Les emplois pour lesquels on prévoit une demande accrue au cours des dix prochaines années tendent à afficher des taux de migration subséquente globalement plus élevés, comme l'indique la légère corrélation positive entre ces deux variables. Des vingt métiers les plus sollicités, c'est parmi les cadres des domaines de la finance et des affaires, les professionnels des technologies de l'information et de la communication et les développeurs de logiciels que l'on retrouve les plus hauts taux de migration subséquente.

Politiques recommandées

Pour favoriser la rétention des immigrants, le rapport propose quatre mesures stratégiques :

1. Établir une politique-cadre nationale en matière de rétention

Le Canada dispose de mécanismes de sélection des immigrations robustes, mais ne s'est pas doté d'une approche coordonnée en matière de rétention. Une politique-cadre applicable à l'échelle nationale permettrait aux provinces et aux municipalités de fixer des objectifs mesurables, de suivre les progrès accomplis et d'arrimer leur approche en matière d'immigration aux objectifs d'intégration à long terme.

2. Investir dans des services d'aide à l'établissement conçus spécialement pour les immigrants hautement qualifiés

Bien que les immigrants économiques aient moins recours aux services d'aide à l'établissement que les autres nouveaux arrivants, ils peuvent néanmoins bénéficier d'initiatives comme les programmes de transition, les parcours vers l'obtention de permis d'exercice et les plans d'établissement personnalisés, conçus pour les aider à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail. C'est tout particulièrement vrai au cours de leurs cinq premières années au pays.

3. Mettre en œuvre des stratégies de rétention ciblées dans les domaines où la demande est accrue

Les professions et les métiers cruciaux pour l'avenir du Canada, notamment dans le domaine des soins de santé, de la construction et des technologies de l'information et de la communication, exigent des efforts ciblés pour fidéliser les travailleurs. Il pourrait s'agir de mesures incitatives s'adressant aux employeurs, d'un processus de reconnaissance des qualifications simplifié ou de ressources d'aide à l'emploi renforcées, notamment sur le plan du jumelage et de la formation.

4. Renforcer la capacité des employeurs à favoriser la rétention des immigrants

Les employeurs jouent un rôle névralgique dans la rétention des immigrants. Les milieux de travail inclusifs, le mentorat et les mesures de soutien à la progression professionnelle sont autant de facteurs susceptibles de fidéliser les travailleurs, surtout au sein des plus petites communautés.

Vue d'ensemble

Les tendances démographiques au Canada soulignent l'urgence d'agir en matière de rétention des immigrants. Compte tenu du taux de fécondité de 1,26 enfant par femme – un creux historique – et du vieillissement de la population, l'immigration s'avère indispensable pour maintenir le niveau de la population active et soutenir la croissance économique. Or, avec l'abaissement récent des seuils visés en matière d'immigration, qui se traduit par des réductions aussi importantes que 24 pour cent dans le plan 2025-2027, force est de constater que les nouveaux arrivants seront de moins en moins nombreux.

La rétention n'est pas qu'affaire de chiffres : il s'agit de comprendre qui part, et les raisons qui motivent ce choix. Le départ de professionnels, de scientifiques et de travailleurs de la santé hautement qualifiés, dont beaucoup sont mobiles à l'échelle mondiale et très recherchés sur le marché du travail international, vient amoindrir le capital humain stratégique du Canada. Les immigrants comptent pour 57 pour cent des chimistes et 42 pour cent des physiciens et astronomes du pays. La migration subséquente qui sévit de manière persistante plombe le potentiel d'innovation du Canada et nuit à sa capacité à livrer concurrence sur la scène internationale.

Pour consulter l'étude intégrale, se référer à notre document d'analyse *[The Leaky Bucket 2025: Retention Trends in Highly Skilled Immigrants and In-Demand Occupations](#)*.

