



Tendances et faits saillants en immigration à l'échelle mondiale

D'avril à juin 2026



Meilleure la question,
meilleure la réponse.
Pour un monde meilleur.



Façonner l'avenir
en toute confiance

Survol

Le présent document donne un aperçu des nouveautés à l'échelle mondiale en matière d'immigration à des fins d'affaires. Il vise à alimenter les discussions sur les politiques qui ont été proposées ou mises en œuvre dans des pays et territoires clés des Amériques, de l'Asie-Pacifique et de la région EMOIA (Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique).

Chaque jour, des modifications aux politiques sont proposées et instaurées dans le monde entier. Les informations présentées dans le présent document sont mises à jour chaque trimestre, et elles ne couvrent pas tous les pays et territoires. Le contenu des articles hyperliés est exact à la date de publication et n'a pas été mis à jour depuis.

Le présent document est fourni à des fins d'information seulement et ne constitue ni un conseil juridique ni une garantie quant au résultat de quelque demande, y compris des demandes d'admission dans des pays étrangers. Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Pour connaître les nouveautés en matière d'immigration, cliquez [ici](#). Pour d'autres indications ou informations sur les politiques et/ou les exigences en matière d'immigration dans des pays ou territoires précis, veuillez communiquer avec le professionnel d'EY avec qui vous collaborez.

En bref



Shawn Orme

Leader de marché,
Services en immigration
à l'échelle mondiale d'EY
[Profil Gens d'EY](#)

Au cours du deuxième trimestre de 2026, la mobilité internationale a été de plus en plus façonnée par les gouvernements qui ont eu recours aux politiques d'immigration pour faire progresser les priorités relatives à l'économie, au marché de l'emploi et à la sécurité nationale. À l'échelle des Amériques, la surveillance accrue des avantages en matière d'immigration aux États-Unis et le recours croissant, au Canada, à la sélection provinciale créent de nouveaux enjeux pour les employeurs souhaitant recruter des talents et les maintenir en poste. En parallèle, l'éclosion du virus Ebola a démontré la vitesse à laquelle les préoccupations de santé publique peuvent ressurgir en tant qu'obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre en entraînant des restrictions de voyage ciblées, des mesures de contrôle et des obligations de quarantaine dans plusieurs territoires.

La transformation numérique redéfinit également la gestion de l'immigration dans le monde entier. En Asie-Pacifique et en Europe, les gouvernements déploient des technologies pour simplifier les processus tout en augmentant la surveillance et les mesures d'application. Les plateformes centralisées visant les expatriés en Malaisie, les initiatives visant le permis de travail électronique au Vietnam ainsi que le système d'entrée / de sortie de l'Union européenne témoignent d'un virage vers des cadres d'immigration plus transparents et axés sur les données. Pour les employeurs, la réussite dépendra de plus en plus de processus de conformité renforcés, d'informations exactes et d'un meilleur alignement entre les fonctions mobilité, ressources humaines et opérations.

De façon générale, les systèmes d'immigration deviennent de plus en plus sélectifs. Bien que certains territoires élargissent les voies d'accès pour les travailleurs hautement qualifiés, les entrepreneurs et les talents prioritaires, d'autres instaurent des mesures de localisation, des critères d'admissibilité plus stricts et des obligations de conformité accrues. Cette divergence accentue la complexité du contexte de la mobilité internationale et fait en sorte que les employeurs doivent réfléchir attentivement à la manière de déployer les talents et d'élaborer leur stratégie en matière de main-d'œuvre. Les organisations qui anticipent les changements de politiques, qui intègrent les considérations liées à l'immigration dans la planification de la main-d'œuvre et qui conservent de la flexibilité dans leur programme de mobilité seront les mieux placées pour composer avec l'incertitude et acquérir les compétences nécessaires pour leur croissance.

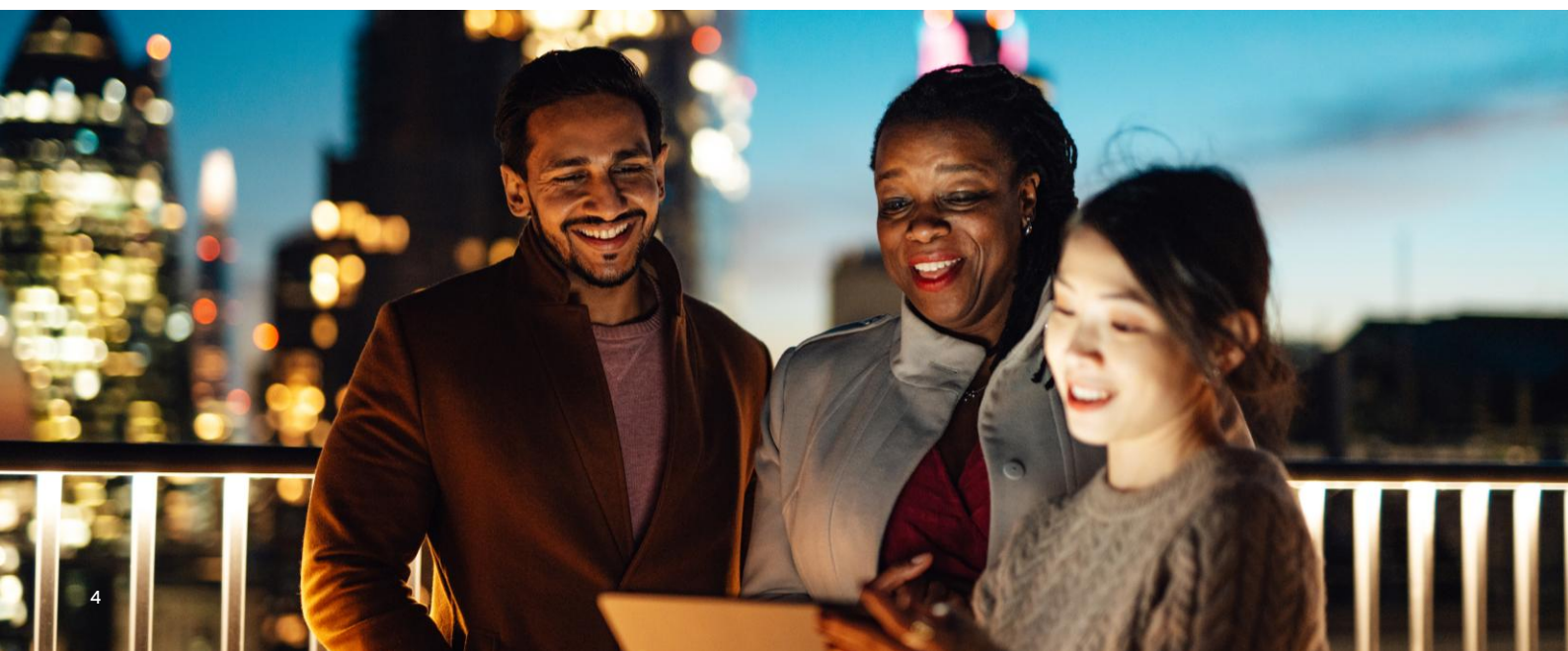
Pour obtenir des renseignements sur les pays et territoires délivrant des visas et des permis à l'intention des travailleurs à distance, consultez l'édition 2026 du [Global Immigration Index: Remote Work and Digital Nomads](#). Pour des perspectives d'affaires plus générales, consultez le [numéro de juin 2026 de la série Analyse géostratégique](#), laquelle porte sur les changements dans le commerce mondial, la dynamique du marché du travail et les tendances relatives à la gouvernance de l'intelligence artificielle, ainsi que l'analyse faite dans les [perspectives géostratégiques](#) de 2026 d'EY-Parthenon.



Amériques

Nouvelles lois et politiques en matière d'immigration

- Le [Canada](#) a prolongé les mesures relatives aux permis de travail dans le cadre de l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine, permettant ainsi aux ressortissants ukrainiens admissibles et à leurs personnes à charge au Canada de demander, jusqu'au 31 mars 2027, une prolongation unique allant jusqu'à trois années supplémentaires de leur permis de travail ouvert. Cette prolongation favorise la stabilité des effectifs, mais nécessite une présentation hâtive de la demande et une planification proactive puisque les permis ne se renouvellent pas automatiquement et que les délais de traitement demeurent longs.
- Au [Canada](#), depuis le 30 mars 2026, les provinces et les territoires ont le pouvoir exclusif de déterminer l'admissibilité au Programme des candidats des provinces, y compris l'établissement économique et l'intention de s'établir, pour les nouvelles demandes et certaines demandes déjà en traitement. Le rôle d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a été restreint aux vérifications de l'identité, de la validité de la désignation et de l'admissibilité. Ce changement a permis d'éliminer le chevauchement avec les évaluations d'admissibilité réalisées par le gouvernement fédéral et a accru l'importance d'une bonne documentation à l'étape de la désignation provinciale.
- Au [Canada](#), le projet de loi C-12 a instauré, à compter du 26 mars 2026, de nouvelles règles de recevabilité pour les demandes d'asile; toutefois, une politique publique temporaire d'IRCC permet maintenant à certaines personnes dont la demande de statut de réfugié a été jugée irrecevable d'obtenir ou de conserver un permis de travail ouvert en attendant un examen plus approfondi. Les employeurs devraient cerner les personnes touchées, confirmer l'autorisation de travail actuelle et établir si la politique temporaire peut permettre la stabilité des effectifs, tout en prenant note que l'admissibilité est limitée et que la politique peut être révoquée en tout temps.
- Au [Canada](#), l'Alberta a déposé le projet de loi 26, *Immigration Oversight Act*, qui propose un nouveau cadre de surveillance provincial régissant le recrutement et l'embauche de ressortissants étrangers en instaurant une inscription obligatoire pour les employeurs et un régime de permis pour les recruteurs de travailleurs étrangers et les consultants en immigration. Si le projet de loi est adopté, la nouvelle loi élargirait les pouvoirs provinciaux en matière de conformité, de surveillance et d'application dans un objectif annoncé d'accroître la transparence et la reddition de compte ainsi que de lutter contre la fraude et l'exploitation des travailleurs, plutôt que de limiter le nombre de travailleurs étrangers.
- Au [Canada](#), IRCC a retiré l'exigence pour les étudiants étrangers admissibles de niveau postsecondaire d'obtenir un permis de travail coop distinct pour participer à un stage pratique obligatoire. Il s'agit uniquement d'un changement administratif; l'admissibilité au travail n'est pas élargie, les heures de travail ne sont pas prolongées et les obligations des employeurs ne changent pas.
- Au [Canada](#), IRCC a lancé l'Initiative pour les travailleurs au Canada, une initiative ponctuelle qui vise l'accélération du traitement de 33 000 demandes de résidence permanente déjà présentées par des titulaires de permis de travail habitant dans une petite communauté; cette initiative ne s'inscrit pas dans le cadre du programme Entrée express. L'initiative ne vise que certains programmes régionaux ou pilotes. Les personnes visées doivent habiter dans une petite communauté depuis au moins deux ans. Les demandeurs admissibles n'ont aucune nouvelle mesure à prendre.
- Au [Canada](#), le Québec rouvrira temporairement les volets du Programme de l'expérience québécoise (PEQ), soit du 2 juillet 2026 au 2 juillet 2028, pour les personnes qui répondaient déjà aux critères d'admissibilité le 19 novembre 2025, offrant ainsi une voie d'accès limitée à la sélection permanente pour les travailleurs touchés. En parallèle, le Québec continue d'accorder la priorité dans le cadre du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ),



et une politique fédérale concernant les permis de travail offre des prolongations de courte durée, mais les employeurs doivent toujours faire une gestion proactive des autorisations de travail arrivant à échéance en raison de la portée limitée et de l'absence de délais de traitement garantis.

- Au [Canada](#), l'Alberta a prévu de tenir, le 19 octobre 2026, un référendum non contraignant à l'échelle de la province. La province a publié les neuf questions qui y seront posées, dont cinq concernent la politique d'immigration et l'accès aux services financés par la province. Le référendum ne déclenchera aucun changement immédiat; toute incidence sur l'immigration, la santé, l'éducation ou les services sociaux demandera l'adoption de dispositions législatives, et les employeurs n'ont aucune obligation d'observation pour l'instant.
- Le département du Travail des [États-Unis](#) a publié un avis de projet de réglementation (*Notice of Proposed Rulemaking*) proposant de revoir le calcul des niveaux de salaire courant pour les demandes de salaire courant (*prevailing wage requests*) aux fins du programme de validation d'emploi PERM (*PERM Labor Certification Program*) et les demandes d'approbation des conditions de travail (*Labor Condition Applications*) pour les visas de non-immigrant H-1B, H-1B1 et E-3.
- Aux [États-Unis](#), les U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) ont publié une nouvelle note d'orientation (*Policy Memorandum*) soulignant l'intention de l'organisme d'approuver les demandes de modification de statut (*adjustment of status* - AOS) seulement dans des circonstances exceptionnelles (*only in extraordinary circumstances*). Cette note d'orientation pourrait créer de l'incertitude pour les employeurs, étant donné que les employés en attente d'une AOS et du permis de travail connexe risquent davantage de subir un refus, ce qui pourrait perturber la planification des effectifs et la continuité des autorisations de travail.
- Le département de la Sécurité intérieure (DHS) des [États-Unis](#) a publié une règle finale (*Final Rule*) mettant à jour les exigences d'inscription et de prise d'empreintes digitales pour certains ressortissants étrangers. Cette règle prévoit des procédures de conformité modernisées, élargit et précise ce qu'est une preuve d'inscription acceptable, annule des dispositions réglementaires désuètes et uniformise les exigences avec les pratiques actuelles du DHS.

Obligations et avantages - employeurs

- Le [Canada](#) a resserré les exigences relatives au recrutement pour les demandes d'étude d'impact sur le marché du travail pour les postes à bas salaire au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires en doublant la période d'affichage obligatoire, la faisant passer à huit semaines, et en ajoutant une nouvelle obligation de démontrer que les efforts de recrutement ont ciblé les jeunes. En parallèle, un allègement temporaire et circonscrit à des régions rurales est offert à certains employeurs et permet une plus grande proportion de postes à bas salaire, sous réserve d'une participation provinciale ou territoriale.
- L'Immigration and Customs Enforcement (ICE) des [États-Unis](#) a publié des directives révisées sur son formulaire I-9, *Employment Eligibility Verification*, ainsi que sur le cadre d'inspection et d'application connexe.
- Une cour des [États-Unis](#) a annulé des politiques des USCIS qui suspendaient l'évaluation de demandes et forçaient le réexamen de demandes déjà approuvées, rétablissant ainsi une meilleure prévisibilité à court terme dans le traitement des dossiers. La cour a toutefois refusé de prononcer une injonction permanente, indiquant que les USCIS pourraient instaurer des politiques similaires à l'avenir, qui, si elles sont mises en œuvre, pourraient devoir être contestées selon la procédure juridique appropriée.
- Une cour des [États-Unis](#) a accordé un sursis administratif relativement à l'application de la décision qui annulait les droits obligatoires de 100 000 \$ pour les nouvelles demandes de visa H-1B. Ainsi, les USCIS peuvent légitimement continuer d'exiger le paiement en attendant la révision de la décision par la cour.

Obligations et avantages - personnes

- Le [Brésil](#) a annoncé que les ressortissants de la Chine continentale pouvaient entrer sans visa sur son territoire pour les affaires, le tourisme, les activités artistiques ou sportives ou pour y transiter. Cette exemption est limitée aux séjours allant jusqu'à 30 jours sans possibilité de prolongation; les séjours plus longs nécessitent toujours le visa approprié.
- Le [Canada](#) a suspendu pour 90 jours (à compter du 27 mai 2026) les visas et les autorisations de voyage électroniques (AVE) pour les résidents de pays présentant un risque élevé de transmission du virus Ebola (République démocratique du Congo, Ouganda et Soudan du Sud). Des mesures accrues imposeront une quarantaine de 21 jours aux voyageurs (y compris les Canadiens et les résidents permanents) qui ont séjourné dans ces pays au cours des 21 derniers jours.
- Une récente éclosion du virus [Ebola](#) en Afrique centrale et en Afrique de l'Est a entraîné dans plusieurs pays l'imposition de restrictions de voyage ciblées et de mesures de contrôle accru aux frontières pour les personnes ayant récemment séjourné dans des pays présentant un risque élevé de transmission (principalement le Congo, la République démocratique du Congo, l'Ouganda et le Soudan du Sud). Des pays comme le Canada et les États-Unis, ainsi que certains pays d'Afrique et du Moyen-Orient, ont imposé des interdictions d'entrée, des restrictions à l'immigration et des obligations de quarantaine. La plupart des pays, y compris ceux de l'Union européenne, continuent d'avoir recours à des mesures de contrôle et de surveillance plutôt qu'à des interdictions d'entrée.
- Aux [États-Unis](#), l'American Immigration Lawyers Association a signalé que les USCIS avaient de nouveau suspendu le traitement de certaines demandes, dont les demandes de carte verte et les demandes d'asile, en attendant les contrôles de sécurité renforcés nouvellement requis.

- Aux [États-Unis](#), les USCIS ont publié un avis de 60 jours (*60-day notice*) proposant de réinstaurer une collecte élargie de renseignements dans le cadre du formulaire AR-11, *Alien Change of Address*, ce qui forcerait certains ressortissants étrangers à divulguer des renseignements sur la réception d'avantages soumis au contrôle des ressources ainsi que sur leur emploi ou leurs études. Si ces changements sont mis en œuvre, toute erreur, omission ou incohérence se trouvant dans un formulaire AR-11 pourrait constituer un risque accru si l'information est utilisée à des fins d'application de la loi ou d'évaluation de l'admissibilité.
- Pour l'exercice 2026, qui se termine le 30 septembre 2026, le Département d'État des [États-Unis](#) a délivré tous les visas d'immigration disponibles dans la catégorie de visa EB-2 pour les demandeurs provenant de l'Inde. Aucun autre visa ne peut être délivré et aucune autre modification ne peut être approuvée pour ce groupe, sauf si des visas inutilisés sont réattribués.
- Le [Venezuela](#) a mis en œuvre un processus de visa électronique obligatoire pour les ressortissants des États-Unis séjournant sur son territoire dans les catégories de visa d'affaires et de tourisme.
- Le [Venezuela](#) a instauré un processus de demande de visa électronique pour les ressortissants des autres pays séjournant sur son territoire dans les catégories de visa d'affaires et de tourisme.

“

À l'échelle des Amériques, la mobilité de la main-d'œuvre continue d'être façonnée par des processus d'observation plus rigoureux et des voies d'accès en évolution. Aux États-Unis, le resserrement des approbations de modification de statut et les changements proposés aux salaires courants créent de l'incertitude pour les employeurs. En parallèle, le Canada transfère plus de contrôle aux provinces et a annoncé l'approbation ponctuelle de 33 000 demandes de résidence permanente pour les titulaires de permis de travail dans de petites communautés. Ailleurs, l'entrée sans visa au Brésil pour les ressortissants de la Chine continentale et les nouvelles exigences de visa électronique au Venezuela sont le signe d'une divergence régionale continue dans les cadres d'entrée et de mobilité.



- George Reis, leader des Services en immigration d'EY pour les Amériques, [Profil Gens d'EY](#)

À plus long terme

- À plus long terme, le resserrement des politiques, l'élargissement des obligations de déclaration et le renforcement de l'application rendront le contexte d'immigration aux États-Unis plus complexe et moins prévisible, haussant ainsi les risques liés à la conformité et les coûts pour les employeurs tout en créant une incertitude accrue et une stabilité restreinte pour les talents étrangers.

Asie-Pacifique

“

La numérisation s'accélère dans tous les systèmes d'immigration de l'Asie-Pacifique, mais ce changement s'accompagne d'attentes bien plus élevées en matière de conformité. Les nouvelles plateformes de la Malaisie visant les expatriés intègrent un contrôle numérique de bout en bout, tandis que, à Hong Kong et au Vietnam, des règles internes resserrées concernant la présence, la déclaration et les départs alourdissent le fardeau pour les employeurs. La réduction des exemptions de visa en Thaïlande souligne un plus grand virage vers des voies d'accès plus restrictives pour l'entrée et une surveillance accrue de la mobilité à court terme.



- Linda Rowe, leader des Services en immigration d'EY Asie-Pacifique

Nouvelles lois et politiques en matière d'immigration

- [Hong Kong](#) a annoncé que les personnes qui sont assujetties à une limite de séjour doivent quitter le territoire avant l'expiration de leur visa de séjour en vigueur, même si leur demande de prolongation de visa est en traitement, sauf si des circonstances exceptionnelles sont approuvées par le directeur de l'immigration.
- La [Malaisie](#) a instauré une flexibilité temporaire pour certaines règles relatives au permis d'emploi (*Employment Pass*). L'obligation du plan de relève pour les catégories de permis d'emploi II et III est retardée jusqu'au 1^{er} janvier 2027, et les entreprises de services mondiaux à l'entreprise régies par l'organisation de l'économie numérique de la Malaisie (Malaysia Digital Economy Corporation - MDEC) peuvent continuer d'utiliser les seuils actuels de la catégorie de permis d'emploi III pour les postes nécessitant des compétences de langue maternelle ou s'en approchant jusqu'au 1^{er} juin 2027, sous réserve d'une approbation.
- La [Malaisie](#) a révisé le processus de déclaration du nombre de travailleurs du savoir étrangers. En vertu du cadre révisé, les entreprises inscrites auprès de la MDEC doivent passer par un processus d'évaluation formelle pour l'approbation du nombre de travailleurs et fournir des documents additionnels à l'appui avant de présenter des demandes visant des personnes.
- Suivant l'approbation du cabinet le 19 mai 2026, la [Thaïlande](#) prévoit resserrer son cadre de dispense de visa. Les changements proposés mettront fin à la dispense de visa de 60 jours pour 93 pays et limiteront l'entrée sans visa à 54 pays pour des séjours de tourisme d'un maximum de 30 jours. Les séjours d'affaires et le travail de courte durée nécessiteront un visa non-B ou, pour les ressortissants admissibles, une entrée selon l'exemption pour le tourisme immédiatement suivie d'une demande urgente de permis de travail à l'arrivée. Le nouveau règlement entrera en vigueur 15 jours après sa publication dans la gazette royale (*Royal Gazette*).
- Le [Vietnam](#) a proposé d'apporter des changements à son cadre pour les employés étrangers et demande actuellement la rétroaction du public en vue de résoudre les problèmes de mise en œuvre, d'améliorer la flexibilité pour le travail de courte durée et de simplifier la procédure administrative.

Obligations et avantages - employeurs

- La [Malaisie](#) a révisé la catégorie de laissez-passer d'investisseur en retirant la catégorie d'investisseur existant (*Existing Investor*) du système Xpats Gateway et lancé le MIDA Expatriate System (MES) pour les secteurs de la fabrication et de services déterminés.
- La [Malaisie](#) a annoncé qu'elle prolongeait jusqu'au 31 mai 2026 la phase pilote de la politique de stage 1:3.



- En [Malaisie](#), la MDEC a publié un rappel concernant l'application plus rigoureuse des obligations existantes pour le parrainage des demandes par l'employeur dans le système eXpats, y compris le délai d'un mois pour le paiement et l'obligation de demeurer au pays jusqu'à qu'à la fin du processus de parrainage par l'employeur.
- La [Malaisie](#) a élargi l'utilisation du MES, qui est obligatoire à compter du 1^{er} juin 2026. Les entreprises admissibles des secteurs de la fabrication et des services déterminés sont tenues d'y soumettre les demandes des expatriés concernés. La MIDA a également instauré le permis d'emploi pour les diplômés étrangers (EP-FG), qui permet aux nouveaux diplômés internationaux d'établissements d'enseignement supérieur malaisiens de chercher un emploi au pays. Les demandes d'EP-FG doivent aussi être présentées dans le MES.
- La [Malaisie](#) a réduit à 14 jours (auparavant 6 mois) le délai d'appel en ligne pour les demandes de permis d'emploi et de laissez-passer pour séjour professionnel (*Professional Visit Pass*) rejetées. Ce délai raccourci nécessite une conformité plus rapide et touche directement les employeurs qui gèrent des demandes d'effectifs étrangers.
- La [Malaisie](#) intensifie ses efforts d'application visant l'utilisation détournée de visas et l'occupation non autorisée d'emplois par des ressortissants étrangers, se concentrant sur l'utilisation inappropriée de laissez-passer de tourisme ou d'études et d'autres laissez-passer de courte durée. Une hausse des inspections et des pénalités est attendue, ce qui accentue les risques liés à la conformité pour les entreprises embauchant des travailleurs étrangers, les voyageurs d'affaires et les stagiaires.

Obligations et avantages - personnes

- Le [Vietnam](#) a annulé ses exigences de documents additionnels instaurées le 24 mars 2026 pour les ressortissants étrangers embauchés à titre d'experts, de techniciens, de gestionnaires ou de directeurs. En vertu de cette nouvelle décision, les exigences reviennent aux dispositions standard, lesquelles varient selon le type de dossier.
- L'administration de Hô Chi Minh-Ville au [Vietnam](#) a annoncé la mise en œuvre de la délivrance électronique de permis de travail et d'attestations de dispense de permis de travail à compter du 15 juin 2026.
- Au [Vietnam](#), les ressortissants étrangers et les titulaires d'un visa vietnamien à l'étranger sont tenus de remplir une déclaration de renseignements personnels avant leur arrivée ou à leur arrivée et de la présenter à l'aéroport international de Tan Son Nhat avant leur entrée.
- Le [Vietnam](#) a annoncé l'obligation de remplir une déclaration de santé pour toutes les personnes qui entrent au pays, qui en sortent ou qui transitent par l'un de ses postes frontaliers à compter du 1^{er} juillet 2026.
- Le bureau de l'immigration de Hô Chi Minh-Ville au [Vietnam](#) a annoncé qu'à compter du 1^{er} juin 2026, les organisations doivent utiliser un compte d'identification électronique vietnamien (VNeID) comme méthode d'authentification officielle pour toutes les procédures d'immigration en ligne. Les anciens comptes du portail national de services publics utilisant des signatures électroniques (jetons) ne sont plus acceptés.

À plus long terme

- Le contexte d'immigration en Malaisie devrait se simplifier de plus en plus, mais avec des délais de plus en plus serrés, comme en font foi l'utilisation obligatoire du système à l'intention des expatriés et les délais d'appel grandement raccourcis. Au fur et à mesure que les plateformes numériques deviennent essentielles aux processus de demande et d'observation, les entreprises devront renforcer la coordination interne et le suivi en temps réel pour éviter les retards et préserver la continuité des effectifs.

Europe

“

La conformité et la numérisation refaçonnent la mobilité dans toute l'Europe : le système d'entrée / de sortie de l'Union européenne a instauré des contrôles accrus aux frontières avec certains retards opérationnels, tandis que des pays comme la Pologne et le Royaume-Uni élargissent les obligations des employeurs en matière de déclaration, de surveillance et de droit au travail. En parallèle, la France et l'Espagne accordent la priorité à l'accélération du traitement et des processus de régularisation, portant une attention particulière tant à l'application de la loi qu'à l'accès.



Au Moyen-Orient et en Afrique, les stratégies de main-d'œuvre sont recalibrées : l'Arabie saoudite augmente ses quotas de nationalisation et resserre ses règles de documentation des contrats, et l'Angola renforce ses contrôles d'entrée pour les travailleurs étrangers. En parallèle, les Émirats arabes unis investissent dans des programmes de main-d'œuvre nationaux à long terme, ce qui témoigne d'un virage vers des processus d'observation plus rigoureux et une localisation stratégique des talents.

- Ben J Willis, leader mondial des Services en immigration d'EY, *Profil Gens d'EY*

Nouvelles lois et politiques en matière d'immigration

- La [France](#) a ciblé la continuité des droits des travailleurs comme étant une priorité nationale en réponse aux longs délais de traitement au sein de nombreuses préfectures et instauré des mesures pour accélérer le traitement des demandes de renouvellement, simplifier les procédures et soutenir le maintien ininterrompu des autorisations de travail.
- La [Géorgie](#) a présenté de nouvelles réformes en immigration, dont l'instauration d'un visa de type C5 pour les travailleurs étrangers, des dispenses d'autorisation de travail pour certaines activités à distance et de courte durée ainsi que des règles plus précises pour les ressortissants étrangers travaillant pour des employeurs à l'étranger.
- [Gibraltar](#) a entrepris une grande réforme de son régime de résidence en mettant en place des critères plus rigoureux et mieux structurés. Les règles révisées s'appliqueront aux nouveaux demandeurs à compter du 6 octobre 2025 ainsi qu'aux personnes résidant sur le territoire sans statut de résidence officiel avant cette date. Toutefois, un pouvoir discrétionnaire pourrait être exercé en présence d'une justification valide.
- L'[Irlande](#) a annoncé plusieurs changements en matière d'immigration. À compter du 1^{er} juin 2026, les refus de visa de courte durée ne pourront plus faire l'objet d'un appel; une nouvelle demande devra être présentée. Un processus de transition pour les ressortissants ukrainiens faisant l'objet d'une protection temporaire devrait être lancé en septembre 2026 pour appuyer la résidence à long terme. Des mises à jour des listes de professions donnant accès à un permis de travail ont également élargi l'admissibilité pour des postes clés faisant l'objet d'une pénurie de main-d'œuvre.
- L'[Irlande](#) a révisé sa politique de regroupement familial pour les ressortissants ne provenant pas de l'Espace économique européen en augmentant les seuils financiers, en instaurant des exigences d'hébergement plus rigoureuses et en ajoutant des critères pour les ressortissants étrangers demandant une protection.
- Une directive révisée de l'Union européenne concernant le permis unique est entrée en vigueur aux [Pays-Bas](#), instaurant des échéances plus uniformes pour la prise de décisions, des délais définis pour la procédure de changement d'employeur et des périodes de recherche d'emploi prolongées dans certains cas de chômage. La directive s'applique aux permis de résidence et de travail



combinés (GVVA) et couvre des catégories comme l'emploi rémunéré, les migrants hautement qualifiés, les titulaires de carte bleue de l'Union européenne, les chercheurs et d'autres groupes déterminés.

- La [Pologne](#) a proposé des modifications qui pourraient resserrer les exigences de planification de l'emploi et d'observation. Le traitement prioritaire pourrait devenir plus rare en raison de critères plus rigoureux sur la valeur des investissements. Les employeurs pourraient bénéficier d'un accès simplifié à la main-d'œuvre, mais auront des obligations en matière de déclaration électronique et de surveillance. Les dispenses de permis de travail pourraient faire l'objet d'obligations de déclaration élargies.
- La [Pologne](#) a proposé l'instauration d'une « procédure silencieuse » pour certaines demandes de permis de résidence temporaire selon laquelle les permis seraient réputés approuvés si les autorités ne prennent pas de décision dans le délai prévu par la loi.
- Le [Portugal](#) a mis en œuvre des changements à sa loi sur la nationalité qui élargissent la période de résidence exigée, resserrent la méthode de calcul de cette période et renforcent les exigences d'intégration.
- L'[Espagne](#) a approuvé un processus de régularisation ponctuel permettant à certains résidents sans papiers d'obtenir une autorisation de résidence et de travail légitime.
- Les électeurs de la [Suisse](#) ont rejeté une proposition de plafonner à 10 millions de personnes la population de résidents permanents, laissant le cadre actuel d'immigration inchangé. Même si le statu quo permet d'éviter, sur le moment, des changements de politique, la vigueur du débat public souligne que les enjeux liés à la croissance démographique et à l'immigration sont de plus en plus sensibles sur le plan politique. Les employeurs devraient rester à l'affût de tout changement.
- Le [Royaume-Uni](#) a apporté une série de mises à jour aux lignes directrices sur le parrainage qui élargissent grandement les obligations liées au droit de travailler, remplacent le critère de longue date du « véritable poste vacant » (*genuine vacancy test*) par un nouveau cadre de « poste admissible » (*eligible role*) et renforcent les attentes en matière de conformité et de conservation des dossiers pour les employeurs qui parrainent des travailleurs.
- Le [Royaume-Uni](#) a publié un rapport sur les réformes proposées à l'« établissement mérité » (*earned settlement*) et à la citoyenneté qui présente une analyse détaillée des mesures visant à élargir les voies d'accès à l'établissement et à réformer l'autorisation de résidence indéfinie (*Indefinite Leave to Remain*) en plus d'une critique générale du système d'immigration.

Obligations et avantages – employeurs

- La [Roumanie](#) a instauré de nouvelles règles pour régir l'emploi et le détachement de ressortissants de pays tiers et empêcher l'exploitation tout en protégeant les intérêts des travailleurs roumains ainsi que ceux des travailleurs provenant des États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et de la Confédération helvétique.
- Une mise à jour effectuée par le [Royaume-Uni](#) confirme que les vérifications relatives au droit de travailler ne visent que les travailleurs et les employés parrainés, et non les entrepreneurs, et retire de façon temporaire les mentions de personnes « engagées » (*engaged*) en attendant des précisions des autorités. Le statut uniquement numérique signifie que les employeurs doivent effectuer une vérification en ligne de l'autorisation de travail.

Obligations et avantages – personnes

- Le 10 avril 2026, le système numérique d'entrée / de sortie de l'[Union européenne](#) est devenu pleinement fonctionnel dans les 29 pays de l'espace Schengen. Dans le système d'entrée / de sortie, les jours passés dans l'espace Schengen sont calculés automatiquement en fonction des entrées et sorties consignées. Pour éviter une apparence de séjour indûment prolongé, les voyageurs doivent veiller à ce que leur sortie de l'espace Schengen soit officiellement consignée par les autorités frontalières. La mise en œuvre du système a causé d'importants retards dans les grands aéroports, y compris des vols manqués et de longues files d'attente aux contrôles frontaliers.
- L'[Irlande](#) a instauré une obligation de visa pour les ressortissants du Nicaragua, de Saint-Kitts-et-Nevis et de Sainte-Lucie. Depuis le 15 juin 2026, les personnes touchées doivent obtenir un visa avant de se rendre en Irlande ou d'y transiter.
- La [Norvège](#) a annoncé la hausse des seuils de rémunération pour les permis de résidence à des fins de travail. Les nouveaux seuils de rémunération sont entrés en vigueur de façon rétroactive au 1^{er} mai 2026.
- La [Pologne](#) a instauré MOS 2.0, un nouveau système électronique pour la présentation de la plupart des demandes de permis de résidence.

À plus long terme

- Puisque le système d'entrée / de sortie est entièrement opérationnel, les employeurs devraient surveiller le temps passé dans l'espace Schengen par leurs employés, car la consignation automatique des entrées et sorties augmente le risque de séjour indûment prolongé si les départs ne sont pas bien consignés, notamment en raison de retards possibles à la frontière.

Afrique, Moyen-Orient et Association sud-asiatique pour la coopération régionale (SAARC)

Nouvelles lois et politiques en matière d'immigration

- L'[Inde](#) exige désormais que les ressortissants étrangers qui envisagent de séjourner plus de 180 jours au pays s'inscrivent auprès de l'agent d'inscription régionale des étrangers (*Foreigners Regional Registration Officer*) avant d'atteindre ce seuil. Une inscription tardive ne sera considérée que dans des circonstances exceptionnelles.
- À compter du 1^{er} juin 2026, la [Jordanie](#) a suspendu le recrutement de travailleurs étrangers dans la plupart des secteurs économiques afin d'accorder la priorité à l'embauche de ressortissants jordaniens.
- L'[Arabie saoudite](#) a annoncé que certains postes de soutien administratif font l'objet d'une obligation de saoudisation de 100 %, réservant donc ces postes, dans le secteur privé, exclusivement aux ressortissants saoudiens.
- L'[Arabie saoudite](#) a entrepris la phase suivante de son cadre Developed Nitaqat, lequel s'applique aux établissements du secteur privé du pays. La nouvelle phase se fonde sur le système Nitaqat existant pour évaluer et catégoriser les établissements en fonction de leur niveau de saoudisation, les exigences minimales étant déterminées par leur activité économique.
- L'[Arabie saoudite](#) a fait des changements à la plateforme Qiwa, qui ont une incidence sur l'utilisation de visas de travail instantanés et nécessitent que les titulaires d'un permis de résidence privilégiée (*Premium Residency*) obtiennent un permis de travail.
- Les [Émirats arabes unis](#) ont modifié leurs conditions d'admissibilité pour leur visa de résidence de deux ans lié à la propriété d'un bien pour les investisseurs en retirant l'exigence de valeur minimale du bien pour les propriétaires uniques et en assouplissant les conditions d'admissibilité pour les biens détenus conjointement.

- Les [Émirats arabes unis](#) ont annoncé des modifications à leur cadre de localisation pour le secteur des soins de santé privés. En vertu du cadre révisé, les employeurs doivent répartir également leur cible annuelle de localisation obligatoire de 2 % entre les postes de soins de santé spécialisés et les autres postes qualifiés.

Obligations et avantages - employeurs

- L'[Angola](#) a renforcé ses contrôles d'immigration visant les professionnels étrangers entrant au pays, notamment ceux travaillant dans les secteurs du pétrole et du gaz ainsi que des activités maritimes et extracôtières.
- L'[Arabie saoudite](#) a annoncé des changements qui accentuent grandement l'importance de consigner les contrats d'emploi dans la plateforme Qiwa. En vertu des nouvelles règles, les contrats consignés dans Qiwa auront une incidence directe sur l'accès aux services en immigration et aux services de main-d'œuvre, de même que sur les calculs de saoudisation.
- L'[Arabie saoudite](#) a annoncé les résultats de ses activités de conformité et d'inspection pour le premier trimestre de 2026, soulignant la surveillance et la mise en application accrues parmi les établissements du secteur privé.
- Les [Émirats arabes unis](#) ont annoncé la prolongation jusqu'en 2040 du programme Nafis, un cadre national à long terme pour le perfectionnement des talents émiratis et l'emploi dans le secteur privé du pays.

Obligations et avantages - personnes

- Le [Ghana](#) a lancé une plateforme de visa électronique pour les voyageurs d'affaires et les touristes; la décision visant une demande complète peut être obtenue dans les 48 heures. En outre, tous les ressortissants africains se rendant au Ghana pour les affaires ou le tourisme n'ont pas à payer de frais de visa.



- En [Iraq](#), le ministère de l'Intérieur du gouvernement de la région du Kurdistan a annoncé une mesure d'une durée de 90 jours pour faciliter le renouvellement des visas et permis de résidence échus des ressortissants étrangers.
- Le [Nigeria](#) a instauré une surveillance accrue pour les demandes de permis électronique de résidence pour expatrié et carte d'étranger (e-CERPAC) et de permis de travail temporaire électronique (e-TWP) des ressortissants russes en réaction aux récents développements géopolitiques.
- Le [Qatar](#) a suspendu l'attribution de visas à l'arrivée pour les ressortissants pakistanais.
- Le [Qatar](#) a aussi suspendu l'attribution de visas à l'arrivée pour les ressortissants libanais.
- Le [Qatar](#) a mis un terme aux prolongations automatiques d'un mois des visas d'entrée expirés ou près de leur date d'expiration en date du 7 juin 2026; les règles de validité, les processus de prolongation et les frais habituels sont désormais rétablis.
- Le 15 juin 2026, le [Qatar](#) a annoncé que les personnes dont le permis de résidence était annulé devaient quitter le pays dans les 14 jours suivant la date d'annulation. Ce changement entrerait immédiatement en vigueur.
- L'[Afrique du Sud](#) a prolongé jusqu'au 30 juin 2027 la période de concession temporaire pour les ressortissants étrangers admissibles dont la demande de visa de longue durée, de dispense ou d'appel était en attente d'une décision au 1^{er} avril 2026.
- Les [Émirats arabes unis](#) ont annulé la renonciation aux amendes pour séjour prolongé des personnes qui étaient incapables de quitter le pays en raison de circonstances exceptionnelles dans la région, en plus d'instaurer une période de grâce de 30 jours, soit du 10 juin au 9 juillet 2026, permettant à ces personnes de régulariser leur statut d'immigrant ou de quitter le pays sans encourir d'amende pour séjour prolongé.
- Les [Émirats arabes unis](#) ont élargi leur programme d'attribution de visa à l'arrivée afin d'inclure les ressortissants de six autres pays. Les personnes admissibles peuvent obtenir un visa d'entrée à leur arrivée si elles détiennent un permis de résidence valide délivré par les pays déterminés.

À plus long terme

- L'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis resserrent leurs contrôles sur le marché du travail grâce à des mandats de nationalisation élargis et à des exigences de consignation des contrats plus rigoureuses qui restreignent l'accès aux talents étrangers. Comme la conformité est de plus en plus liée aux emplois consignés et aux cibles de saoudisation, les employeurs devront améliorer leur planification des effectifs, veiller à respecter pleinement les quotas d'embauche locale et renforcer leur processus de documentation pour conserver leur programme de mobilité.

EY | Travailler ensemble pour un monde meilleur

EY contribue à un monde meilleur en créant de la valeur pour ses clients, pour ses gens, pour la société et pour la planète, tout en renforçant la confiance à l'égard des marchés financiers.

Grâce aux données, à l'intelligence artificielle et aux technologies de pointe, les équipes d'EY aident les clients à façonner l'avenir en toute confiance et proposent des solutions aux enjeux les plus pressants d'aujourd'hui et de demain.

Les équipes d'EY fournissent une gamme complète de services en certification, en consultation et en fiscalité ainsi qu'en stratégie et transactions. S'appuyant sur des connaissances sectorielles, un réseau mondial multidisciplinaire et des partenaires diversifiés de l'écosystème, les équipes d'EY sont en mesure de fournir des services dans plus de 150 pays et territoires.

EY est *All in* pour façonner l'avenir en toute confiance.

EY désigne l'organisation mondiale des sociétés membres d'Ernst & Young Global Limited et peut désigner une ou plusieurs de ces sociétés membres, lesquelles sont toutes des entités juridiques distinctes. Ernst & Young Global Limited, société à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ne fournit aucun service aux clients. Des renseignements sur la façon dont EY collecte et utilise les données à caractère personnel ainsi qu'une description des droits individuels conférés par la réglementation en matière de protection des données sont disponibles sur le site ey.com/fr_ca/privacy-statement. Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Pour en savoir plus sur notre organisation, visitez le site ey.com/fr_ca.

© 2026 Ernst & Young S.r.l./S.E.N.C.R.L.
Tous droits réservés.

SCORE 112498-26-GBL
4923225

La présente publication ne fournit que des renseignements sommaires, à jour à la date de publication seulement et à des fins d'information générale uniquement. Elle ne doit pas être considérée comme exhaustive et ne peut remplacer des conseils professionnels. Avant d'agir relativement aux questions abordées, communiquez avec EY ou un autre conseiller professionnel pour discuter de votre propre situation. Nous déclinons toute responsabilité à l'égard des pertes ou dommages subis à la suite de l'utilisation des renseignements contenus dans la présente publication.

ey.com/fr_ca