

Priorités des leaders des RH

Les 10 principales nouveautés en immigration au Canada de 2025 que les leaders des RH devraient connaître



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



Façonner l'avenir
en toute confiance

Les 10 principales nouveautés en immigration au Canada de 2025 que les leaders des RH devraient connaître

L'année dernière a été le témoin de changements rapides et importants dans la politique d'immigration au Canada qui ont touché tant les demandeurs de résidence temporaire ou permanente que leur employeur. Voici les 10 principales nouveautés de 2025, leurs conséquences sur les ressortissants étrangers et leur employeur, ainsi que des idées et stratégies pour en atténuer l'incidence.

1 | Changements aux conditions d'admissibilité pour les permis de travail des personnes à charge

Depuis le 21 janvier 2025, l'époux ou le conjoint de fait d'un travailleur étranger n'est admissible au permis de travail ouvert que si le travailleur étranger, à la fois :

- est employé dans une des professions des catégories de formation, des études, de l'expérience et des responsabilités (« FEER ») 0 ou 1 (il s'agit généralement de postes de gestion ou de professionnels) ou de certaines catégories de FEER 2 ou 3 dans des secteurs où il y a des pénuries de main-d'œuvre ou qui sont liées aux priorités du gouvernement;
- détient un permis de travail valide pour au moins 16 mois.

L'époux ou le conjoint de fait d'un travailleur visé par un accord de libre-échange ou qui passe à la résidence permanente n'est pas touché par ce changement. Les enfants à charge ne sont plus admissibles aux permis de travail ouverts. L'époux ou le conjoint de fait d'un étudiant étranger n'est admissible que si l'étudiant est inscrit à un programme de maîtrise ou à un programme professionnel admissible.

Incidence sur les employeurs

Les employeurs pourraient avoir plus de difficulté à recruter ou à maintenir en poste des talents étrangers, car l'accès aux permis de travail des membres de la famille de nombreux travailleurs et étudiants étrangers sera réduit. Cette réduction pourrait nuire à la satisfaction et au maintien en poste d'employés, notamment ceux dont les personnes à charge cherchent un emploi au Canada. Les employeurs devront évaluer soigneusement les postes offerts aux travailleurs étrangers, ainsi que la durée des affectations. Ils pourraient devoir offrir du soutien ou des encouragements supplémentaires pour compenser ces contraintes.



2 Modifications au système Entrée express

Depuis le 25 mars 2025, les candidats d'Entrée express ne reçoivent plus de points du Système de classement global (« SCG ») pour un « emploi réservé ». Ce changement a réduit de façon importante les notes du SCG, notamment dans le cas des postes de cadres supérieurs qui ont perdu 200 points, tandis que d'autres professions ont perdu 50 points.

Lorsqu'on combine la baisse des niveaux annuels d'admissions de résidents permanents, qui s'était traduite par la hausse de la note nécessaire pour la sélection, à la perte des points pour l'âge dans le cas des employés plus expérimentés, l'incidence a été importante sur la capacité des cadres à se trouver sélectionnés pour la résidence permanente.

Incidence sur les employeurs

Les employeurs ne peuvent plus se baser sur les offres d'emploi pour hausser les notes du SCG des candidats, ce qui complique la transition vers la résidence permanente des employés étrangers. Ces changements peuvent faire augmenter le roulement, de même que l'incertitude, pour les travailleurs étrangers temporaires, exigeant ainsi des employeurs de rectifier leurs stratégies de recrutement et de maintien en poste, notamment pour les travailleurs plus âgés et les cadres, puisque les candidats perdent les points accordés pour l'âge dès qu'ils ont 45 ans. Ils pourraient aussi rendre le Canada moins attrayant comme destination pour les talents plus expérimentés dont les compétences sont en demande à l'échelle mondiale.

3 Élimination du tour du poteau

Depuis le 23 décembre 2024, les demandes de permis de travail et d'études ne peuvent plus être traitées aux points d'entrée pour les personnes qui détiennent déjà un statut valide au Canada et qui rentrent au Canada à partir des États-Unis.

Les demandes de renouvellement et de changement des conditions doivent plutôt être traitées en ligne, sous réserve de quelques exemptions, dont les suivantes :

- les citoyens et les résidents permanents des États-Unis;
- certains professionnels et techniciens visés par des accords de libre-échange;
- les chauffeurs routiers internationaux ayant un statut conservé;
- les personnes qui ont déjà pris rendez-vous avec l'Agence des services frontaliers du Canada.

Incidence sur les employeurs

À mesure que les délais de traitement pour le renouvellement des permis de travail s'allongent au centre national de traitement des demandes, les ressortissants étrangers bénéficiant d'un statut conservé pourraient devoir attendre plus longtemps avant qu'une prorogation leur soit accordée. Pour les personnes bénéficiant d'un statut conservé qui doivent voyager à l'étranger, l'incapacité de traiter les nouveaux permis à leur retour au Canada à partir des États-Unis pourrait poser d'autres défis.

Les employeurs devraient prévoir de plus longs délais et gérer de façon proactive le renouvellement des permis afin d'éviter les interruptions dans la capacité de travailler au Canada des ressortissants étrangers.





4 Réduction du nombre de visas alloués dans le cadre du Programme des candidats des provinces (« PCP ») en 2025

Le nombre de visas de résidence permanente alloués aux provinces a été réduit de moitié en 2025, passant à environ 55 000, ce qui s'est traduit par une réduction du nombre d'invitations, une hausse des arriérés de traitement et une difficulté accrue pour les ressortissants étrangers à passer du statut de résident temporaire à celui de résident permanent. Le nombre de visas alloués passera à 95 000 par année à compter de 2026, ce qui permettra à la plupart des provinces de sélectionner davantage d'immigrants et pourrait atténuer certaines des difficultés rencontrées par les ressortissants étrangers.

Incidence sur les employeurs

En 2025, les employeurs ont pu avoir plus de mal à appuyer la résidence permanente pour des travailleurs étrangers dans le cadre du PCP, ce qui a pu se traduire par une incertitude accrue et une perte de talents. L'augmentation prochaine du nombre de visas alloués dans le cadre du PCP devrait augmenter le nombre de personnes admissibles à un volet du PCP, mais la réduction générale des niveaux de résidence permanente au cours des trois prochaines années continuera de présenter des défis pour les employeurs à la recherche de certitude pour le maintien en poste à long terme et la réduction du roulement dans le personnel.

Les employeurs devraient évaluer les options pour la résidence permanente de ressortissants étrangers tôt dans la relation d'emploi, notamment pour ceux détenant un permis ouvert non renouvelable, comme les détenteurs d'un permis de travail postdiplôme, de façon à mieux gérer les perturbations au chapitre de la main-d'œuvre. Les employeurs peuvent également offrir de l'aide grâce à des stratégies pouvant améliorer la note d'un candidat, comme la formation linguistique en français ou en anglais.

5 Portail de l'employeur du Programme ontarien des candidats à l'immigration (« POI »)

En juillet 2025, le POI s'est doté d'un portail de l'employeur, passant ainsi à un processus dirigé par l'employeur pour le volet Offre d'emploi. Les employeurs doivent désormais s'inscrire et soumettre des renseignements sur l'offre d'emploi avant que des candidats puissent enregistrer une déclaration d'intérêt.

Incidence sur les employeurs

Bien que les employeurs doivent désormais s'acquitter d'un nombre accru de responsabilités administratives en s'inscrivant au portail et en y soumettant les renseignements d'une offre d'emploi pour appuyer une candidature, l'instauration du portail offre aux employeurs un meilleur contrôle du processus de nomination tout en pouvant y participer plus tôt. Ce changement devrait améliorer la transparence et réduire les nombreux problèmes de dernière minute qui surviennent lorsque le ressortissant étranger souhaite obtenir de l'employeur l'aide nécessaire pour sa demande à la fin du processus.



6 | Plan annuel des niveaux d'immigration

Selon le Plan des niveaux d'immigration déposé le 4 novembre 2025, le nombre d'admissions de résidents permanents diminuera de façon importante en 2026, tandis que le nombre d'admissions d'étudiants étrangers chutera de près de 50 %. En 2026, la cible d'admissions de travailleurs étrangers temporaires s'élève à 230 000, soit une réduction d'environ 35 % par rapport à 2025.

Il est prévu que la proportion de travailleurs étrangers temporaires admis dans le cadre du Programme de mobilité internationale (« PMI ») passera à 74 % de l'attribution, limitant davantage le nombre de ressortissants étrangers qui pourront bénéficier d'un permis de travail appuyé par une étude d'impact sur le marché du travail (« EIMT »).

Le nombre de résidents permanents qui seront admis au Canada sera également réduit, passant de 395 000 en 2025 à 380 000 en 2026. Parmi les résidents permanents, le pourcentage attribué à la catégorie Immigration économique augmentera, les réductions seront toutefois plus marquées dans les catégories Regroupement familial, Réfugiés et Considérations d'ordre humanitaire.

Incidence sur les employeurs

Les employeurs des secteurs qui dépendent des étudiants étrangers travaillant hors campus et des détenteurs de permis de travail postdiplôme, ou ceux cherchant à recruter des travailleurs étrangers temporaires avec une EIMT, peuvent faire face à des pénuries de main-d'œuvre, notamment dans les domaines où le recrutement est déjà ardu. Les demandes d'EIMT feront vraisemblablement l'objet d'une surveillance accrue, et les employeurs auront certainement à fournir davantage d'éléments probants sur l'incapacité à trouver des candidats canadiens pour occuper les postes offerts.

L'accent mis sur l'immigration économique pourrait être avantageux pour certains employeurs à la recherche de talents qualifiés, mais la réduction générale des admissions nuira globalement à la capacité de maintenir les talents en poste et exigera des employeurs d'entreprendre une planification stratégique et proactive de leur main-d'œuvre.

Le nombre réduit d'admissions de résidents permanents compliquera davantage les choses pour les personnes au Canada dont le statut est temporaire et qui cherchent un moyen efficace d'obtenir la résidence permanente. Il sera essentiel pour les employeurs de bien connaître le nombre de résidents temporaires au sein de leur effectif et de faire un suivi très serré des dates d'expiration des permis de travail des ressortissants étrangers.

Il sera aussi très important pour les employeurs d'évaluer de façon proactive les options pour la prorogation des permis de travail de ces travailleurs ou pour leur en obtenir de nouveaux, ainsi que des possibles moyens d'obtenir la résidence permanente, et ce, bien avant l'expiration des permis actuels. Ainsi, les employeurs pourront mieux planifier et atténuer les perturbations potentielles entraînées par les niveaux réduits sur leur main-d'œuvre.



7 | Budget fédéral de 2025 - mesures liées à l'immigration

Le budget fédéral déposé le 4 novembre 2025 comprenait diverses mesures pour simplifier les transitions vers la résidence permanente des personnes protégées et des travailleurs étrangers temporaires, un processus accéléré pour les détenteurs de visa américain H-1B, une hausse du financement pour la recherche et pour la reconnaissance des titres de compétences de même qu'une sécurité accrue à la frontière. Le budget ne contenait toutefois pas de renseignements détaillés sur ces nouvelles mesures. De plus amples renseignements devraient être publiés en 2026.

Incidence sur les employeurs

Les employeurs pourraient bénéficier de processus simplifiés pour certains travailleurs étrangers et d'une meilleure reconnaissance des titres de compétences, notamment dans les secteurs de la santé et de la construction. Cependant, l'augmentation des mesures de conformité et le rehaussement de la sécurité à la frontière pourraient nécessiter de porter une plus grande attention aux obligations réglementaires.

8 | Invitations dans le cadre d'Entrée express pour les francophones - augmentation de la proportion de francophones hors du Québec

Pour les invitations, Entrée express accorde désormais une priorité aux candidats francophones souhaitant s'établir hors du Québec ayant des notes du SCG plus faibles dans le cas des invitations de la catégorie de la compétence linguistique en français et une hausse importante du nombre d'invitations à présenter une demande dans le cas des candidats bilingues.

Incidence sur les employeurs

Les employeurs hors du Québec peuvent tirer parti de ces invitations pour recruter des talents bilingues et les maintenir en poste. Ce changement devrait avantager les ressortissants étrangers qui ont une connaissance du français et qui souhaitent s'établir de façon permanente ailleurs qu'au Québec. Toutefois, en raison de l'intérêt accru pour les candidats ayant une connaissance du français, les ressortissants étrangers non francophones pourraient éprouver plus de difficulté à obtenir la résidence permanente, ce qui pourrait avoir une incidence sur les secteurs touchés par des pénuries de main-d'œuvre.

9 Changements importants aux règles d'immigration du Québec

Le Québec a resserré les processus menant à la résidence temporaire et à la résidence permanente en abolissant, le 19 novembre 2025, le Programme de l'expérience québécoise, en instaurant de nouvelles exigences linguistiques en français et en réduisant les cibles d'immigration. L'acceptation des demandes de parrainage de personnes réfugiées et des demandes avec EIMT pour les postes à bas salaires (offrant moins de 34,62 \$/heure) demeure suspendue pour les régions de Montréal et de Laval.

Incidence sur les employeurs

Il sera de plus en plus difficile pour les employeurs au Québec d'embaucher des ressortissants étrangers qui ne maîtrisent pas le français et de les maintenir en poste. Cela pourrait limiter l'accès à la main-d'œuvre qualifiée et demander un investissement plus important dans la formation linguistique ou le recrutement de candidats francophones.

10 Projet de loi C-3 - modifications apportées à la Loi sur la citoyenneté

Depuis le 15 décembre 2025, les personnes nées avant cette date qui auraient été des citoyens canadiens, n'eût été la limite à la première génération qui était en vigueur auparavant (ainsi que d'autres règles désuètes), sont désormais reconnues comme tels et peuvent demander une preuve de citoyenneté canadienne.

Dorénavant, un parent canadien né ou adopté à l'étranger peut transmettre la citoyenneté à son enfant né ou adopté à l'étranger pourvu qu'il puisse démontrer, au moment de présenter une demande, qu'il a passé 1 095 jours au Canada avant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Incidence sur les employeurs

Les employeurs pourraient constater que certains employés pourraient désormais être admissibles à la citoyenneté canadienne, réduisant ainsi la nécessité de recourir aux permis de travail temporaires.



Remarques relatives à la conformité de l'employeur

Tout au long de 2025, les autorités ont mis davantage l'accent sur l'intégrité des programmes et la conformité de l'employeur en augmentant le nombre d'inspections réalisées et de mesures d'application prises et en imposant davantage d'amendes et d'interdictions. Nous prévoyons que ces tendances se poursuivront et que les employeurs subiront davantage d'inspections, y compris en personne, en 2026.

Pour atténuer les risques, les employeurs devraient mettre en place des processus rigoureux visant à assurer, en tout temps, la conformité relative aux travailleurs étrangers. Voici certaines des principales mesures à prendre :

- Mettre en œuvre un système de suivi des dates d'expiration des permis de travail et favoriser la présentation de demandes de prorogation bien à l'avance de l'échéance pour réduire le temps passé avec un statut conservé.
- Communiquer fréquemment avec les employés bénéficiant d'un statut conservé pour vérifier que leur demande est toujours en traitement, rappeler aux ressortissants étrangers qu'ils doivent aviser leur employeur sur-le-champ si leur demande de prorogation du statut est refusée et mettre un terme au service actif d'un employé dès la réception d'un refus.
- Mettre en œuvre des processus d'information du personnel affecté à la mobilité internationale et aux ressources humaines des changements prévus aux modalités d'emploi d'un ressortissant étranger, et ce, bien avant leur entrée en vigueur, ainsi que des processus de présentation en temps opportun des demandes de modifications des modalités d'emploi, lorsqu'il y a lieu.
- Conserver des dossiers d'immigration contenant les renseignements nécessaires pour répondre rapidement aux demandes de renseignements en cas d'inspection.
- Avoir en place des politiques de ressources humaines efficaces concernant la conformité en matière d'immigration, les situations d'abus et de harcèlement en milieu de travail et autres enjeux semblables, veiller à ce que les politiques soient facilement accessibles aux employés et qu'il existe des mécanismes efficaces pour signaler les problèmes et entreprendre les enquêtes appropriées.

À mesure que la politique d'immigration continue d'évoluer au Canada et que le gouvernement s'efforce de trouver le juste équilibre dans le nombre de résidents permanents et de résidents temporaires, il est de plus en plus important que les employeurs demeurent informés et qu'ils abordent l'immigration et l'accès aux talents étrangers de façon stratégique et proactive. Les employeurs qui le feront seront mieux placés pour atténuer les risques et réduire l'incidence de l'évolution constante du contexte de l'immigration sur leur programme de gestion des talents.

Nous continuons de suivre la situation et vous ferons part des développements. Pour en savoir davantage ou approfondir le sujet, veuillez communiquer avec un professionnel d'EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Le présent article est fourni à des fins d'information seulement et ne présente ni ligne directrice ni conseil juridique. Toute question ou préoccupation sur un cas précis lié à une affectation à l'étranger et au retour par la suite dans votre pays de résidence habituelle devrait être adressée à un professionnel en immigration d'EY.



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 davantage sur notre organisation, visitez le site ey.com.

© 2026 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. Tous droits réservés.
Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

4835723

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 de renseignements contenus dans la présente publication.

ey.com/ca/fr

**Des questions?
Prenons contact!**

Batia Stein

Associée directrice
+1 416 943 3593
batia.j.stein@ca.ey.com

Neil Spencer

Associé
+1 604 891 8402
neil.h.spencer@ca.ey.com

Roxanne Israel

Associée
+1 403 206 5086
roxanne.n.israel@ca.ey.com

Gabriela Ramo

Associée
+1 416 943 3803
gabriela.ramo@ca.ey.com

Craig Natsuhara

Associé
+1 604 891 8401
craig.natsuhara@ca.ey.com

Stephanie Lipstein

Associée
+1 514 879 2725
stephanie.lipstein@ca.ey.com

Nadia Allibhai

Associée
+1 613 598 4866
nadia.allibhai@ca.ey.com