

Alerte en immigration – Échelle mondiale

Novembre 2025

Canada

Budget de 2025 et Plan des niveaux d'immigration du Canada : cibles d'admissions inférieures et nouvelles initiatives en matière de talent

Sommaire

Le 4 novembre 2025, le gouvernement du Canada a déposé son budget de 2025 et le Plan des niveaux d'immigration pour 2026 à 2028. Ce plan s'appuie sur la stratégie présentée en 2024 visant à réduire les admissions de résidents temporaires et à maintenir les cibles d'admissions de résidents permanents à des niveaux inférieurs en raison des pressions exercées sur le logement, les infrastructures et les services publics.

Le nombre de résidents temporaires diminuera de façon importante; les plus fortes réductions s'inscrivant au sein des admissions d'étudiants étrangers. Les cibles de résidents permanents demeurent stables, mais en deçà des niveaux des années précédentes, l'immigration étant davantage axée sur l'immigration économique et des attributions accrues pour le Programme des candidats des provinces (PCP). Le gouvernement a aussi annoncé des mesures ponctuelles visant à accorder la résidence permanente à certains travailleurs temporaires et aux personnes protégées ainsi que de nouvelles initiatives dans le cadre de la Stratégie d'attraction des talents internationaux en vue de recruter, à l'échelle mondiale, des chercheurs et des professionnels hautement qualifiés, y compris des détenteurs d'un visa H-1B.

Résidents temporaires (travailleurs et étudiants)

- Réduction globale des admissions temporaires (détenteurs de permis de travail ou de permis d'études) : Le nombre d'admissions de résidents temporaires devrait passer de 673 650 en 2025 à 385 000 en 2026, puis à 370 000 pour 2027 et 2028. Ces réductions correspondent à l'objectif du gouvernement de limiter le nombre de résidents temporaires à moins de 5 % de la population du Canada d'ici la fin de 2027.

- Diminution importante des permis d'études : Les admissions d'étudiants étrangers subiront la plus grande réduction, passant de 305 900 en 2025 à 155 000 en 2026, une réduction de près de 50 %. Cette diminution fait suite à une baisse similaire en pourcentage des approbations réelles de permis d'études au cours de la dernière année, reflétant un resserrement continu des attributions dans le cadre des changements présentés en 2024.
- Changement dans le nombre de permis de travail : Si le nombre total de permis de travail diminuera en 2026, la cible de 230 000 travailleurs est légèrement plus élevée que les 210 700 qui étaient prévus dans le plan de l'an dernier. Fait à noter, 170 000 de ces travailleurs (74 %) devraient relever du Programme de mobilité international (PMI), qui dispense les employeurs de l'obligation d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail. Il s'agit d'une hausse importante par rapport aux 61 % prévus pour 2026 dans le plan précédent.

Résidents permanents

- Cibles d'admissions annuelles : L'admission de nouveaux résidents permanents demeurera stable, soit à 380 000 par année de 2026 à 2028, en baisse par rapport à 395 000 en 2025. Les cibles pour 2026 et 2027 sont les mêmes que celles du plan de l'année dernière.
- Changements dans les catégories d'admission : Un virage s'effectue vers les admissions de la catégorie Immigrant économique, les admissions dans les catégories Immigrant parrainé par la famille et Réfugié étant en baisse. Les immigrants économiques représenteront 63 % du total des admissions de résidents permanents (59 % en 2025).

- Hausse des attributions dans le PCP : Le nombre d'admissions dans le cadre du PCP passera à 91 500 en 2026, soit une hausse de près de 40 % par rapport à la cible de 55 000 dans le plan de l'an dernier. Cette croissance reflète la forte demande des provinces pour une hausse des attributions tout au long de 2025.

Mesures ponctuelles

- Une nouvelle mesure ponctuelle facilitera la transition vers la résidence permanente pour 33 000 travailleurs étrangers temporaires en 2026 et en 2027. Peu de renseignements ont été donnés sur cette nouvelle mesure, laquelle vise à accorder la priorité aux travailleurs qui paient des impôts et qui ont tissé des liens solides dans leur collectivité et qui contribuent de façon manifeste à l'économie canadienne. Cette voie d'accès pourrait être avantageuse pour les cadres supérieurs et d'autres travailleurs qualifiés qui ont des antécédents professionnels au Canada, dont ceux qui ont été touchés par la suppression récente des points attribués à l'offre d'emploi dans le système Entrée express.
- L'autre mesure ponctuelle annoncée accélérera la transition vers la résidence temporaire de 115 000 personnes protégées au Canada, dont des réfugiés.

Stratégie d'attraction des talents internationaux

Dans le cadre de la Stratégie d'attraction des talents internationaux, stratégie phare du Canada, le gouvernement a annoncé des initiatives ciblées visant à recruter des personnes hautement qualifiées à l'échelle mondiale :

- Recrutement de 1 000 chercheurs étrangers : Appuyée par le financement accru accordé aux conseils de recherche fédéraux, cette initiative vise à renforcer l'infrastructure de recherche du pays et à attirer les meilleurs doctorants et postdoctorants.
- Processus accéléré pour les détenteurs d'un visa H-1B : En réponse aux récents changements apportés au programme de visa H-1B aux États-Unis, le Canada instaurera un nouveau processus d'immigration pour les détenteurs d'un visa H-1B, notamment ceux issus des secteurs des technologies et de l'innovation. Aucun renseignement n'a encore été publié sur le sujet, et il est difficile de savoir si ce processus ressemblera à celui du projet pilote de 2023 pour les détenteurs d'un visa H-1B, lequel avait atteint le plafond des demandes en moins de 48 heures.

Autres mesures

- Reconnaissance des titres de compétences étrangers : Le gouvernement investira 97 millions de dollars sur cinq ans pour améliorer la reconnaissance des titres de compétences étrangers, en particulier dans les secteurs des soins de santé et de la construction. Cette initiative vise à réduire le taux de chômage parmi les nouveaux arrivants qualifiés et les pénuries de main-d'œuvre critiques.
- Sécurité frontalière et conformité : Le budget comprend du financement pour l'embauche de 1 000 nouveaux agents au sein de l'Agence des services frontaliers du Canada afin de renforcer la sécurité frontalière et les mesures de conformité.
- Efficacité opérationnelle - Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) : Pour réaliser les économies visées de 15 % sur trois ans, IRCC simplifiera ses activités et réduira ses effectifs.
- Harmonisation avec les politiques commerciale et économique : Le budget de 2025 met l'accent sur la diversification du commerce et l'aide aux exportateurs canadiens. La politique d'immigration continue de suivre les priorités économiques, tandis que la mobilité dans le cadre des accords commerciaux internationaux demeure un point important pour l'élaboration future des politiques.

Recommandations pour les employeurs

- Réviser les stratégies en matière de talents : Évaluez l'incidence de la réduction du nombre de permis d'études et des admissions de résidents temporaires sur l'embauche future, notamment pour les postes habituellement occupés par des étudiants ou des travailleurs étrangers. À mesure que le nombre d'étudiants étrangers diminuera, le bassin de détenteurs de permis de travail postdiplôme rétrécira également.
- Surveiller les nouveaux processus menant à la résidence permanente : Restez à l'affût des renseignements sur le nouveau processus ponctuel qui permettra à 33 000 détenteurs de permis de travail d'accéder à la résidence permanente. Cette possibilité risque d'être très compétitive, et le plafond, rapidement atteint. Les demandeurs intéressés devraient être prêts à agir rapidement lorsque la mesure sera annoncée. Ils devraient aussi veiller à ce que leur profil Entrée express soit à jour, puisqu'IRCC pourrait avoir recours à ce système pour les nouveaux processus et n'envoyer des invitations qu'avec un court préavis.
- Se préparer pour les demandes au PCP : En raison de la hausse des attributions au PCP en 2026, les employés continueront de solliciter l'aide de leur employeur pour les demandes. Avant cette hausse attendue des invitations au PCP, les employeurs devraient élaborer une directive claire pour le PCP, effectuer toute inscription requise au portail et créer les processus nécessaires.
- Faire le suivi des dates d'expiration et planifier la prolongation des permis de travail : Les cibles d'admissions à la résidence permanente demeurent faibles pour 2026, de nombreux travailleurs qualifiés pourraient donc avoir de la difficulté à obtenir le statut de résident permanent malgré la hausse des attributions au PCP. Les employeurs devraient conserver des données exactes quant aux dates d'expiration des permis de travail et être proactifs dans la planification de leur prolongation. Étant donné les retards de traitement actuels et l'incidence d'un statut conservé, les demandes de prolongation devraient être présentées au moins six mois avant l'expiration du permis, ce qui souvent demande une planification allant jusqu'à un an à l'avance.
- Tirer parti des programmes d'attraction des talents internationaux : Surveillez les nouvelles initiatives dans le cadre de la Stratégie d'attraction des talents internationaux du Canada, dont les occasions de recruter des chercheurs étrangers et des détenteurs de visa H-1B hautement qualifiés. Les employeurs dans les domaines liés aux technologies, à l'innovation et à la recherche devraient être à l'affût des nouveaux processus et du financement qui pourraient les aider dans le recrutement de talents à l'échelle mondiale.

- Renforcer la conformité : En raison de la hausse du financement pour le contrôle frontalier et les vérifications de conformité, les employeurs devraient examiner les documents de leur personnel pour veiller à ce que l'ensemble des travailleurs étrangers, y compris les sous-traitants, soient dûment autorisés à travailler. Mettez en œuvre des protocoles de vérification de l'autorisation de travail avant l'arrivée des travailleurs. L'adoption d'une pratique standard de préparation à l'inspection facilitera l'atténuation des risques associés à l'évolution des règles d'immigration et à la hausse des activités intérieures liées à la conformité.
- Appuyer la reconnaissance des titres de compétence étrangers : Les employeurs dans les professions ou secteurs réglementés dont les exigences en matière de titres de compétences représentent des obstacles devraient envisager de tirer parti du nouveau financement et des nouveaux programmes visant à accélérer la reconnaissance des titres de compétences étrangers, notamment dans les secteurs des soins de santé et de la construction. Il pourrait s'agir d'aider les nouveaux arrivants qualifiés dans le processus de reconnaissance et d'envisager des partenariats avec les organismes professionnels pour accélérer leur intégration à la main-d'œuvre.

EY Cabinet d'avocats continuera de surveiller les changements et fournira des renseignements au fur et à mesure qu'ils seront annoncés. Si vous avez des questions concernant ces changements, n'hésitez pas à communiquer avec votre professionnel d'EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.E.N.C.R.L.

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.

Suivez-nous sur Twitter : @EYCanada.

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.

À propos d'EY Cabinet d'avocats

EY Cabinet d'avocats s.r.l./S.E.N.C.R.L. est un cabinet d'avocats du Canada affilié à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. dans ce pays. Les deux entités sont des sociétés à responsabilité limitée formées en vertu des lois de la province d'Ontario. EY Cabinet d'avocats s.r.l./S.E.N.C.R.L. n'a aucune association ni relation avec Ernst & Young LLP aux États-Unis ou avec les membres de celle-ci. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de services en matière d'immigration ou de services juridiques. Pour en savoir plus, veuillez consulter le site [www.eylaw.ca/fr_ca](http://eylaw.ca/fr_ca).

© 2025 Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

EYG n° 009228-25Gbl

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/fr_ca

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

Auteur :
Felix Hau, chef d'équipe senior
+1 416 943 3985
felix.hau@ca.ey.com

Craig Natsuhara, associé
+1 604 891 8401
craig.natsuhara@ca.ey.com

Jonathan Leebosh, associé
+1 604 899 3560
jonathan.e.leebosh@ca.ey.com

Nadia Allibhai, associée
+1 613 598 4866
nadia.allibhai@ca.ey.com