



Renseignements sur l'immigration

Série de webinaires trimestriels
sur l'immigration au Canada



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



Façonner l'avenir
en toute confiance

Êtes-vous prêt?

Principales nouveautés en immigration au Canada

Programme

01	Contexte actuel de l'immigration	04
02	Évolution du contexte et des tendances en matière de conformité	08
03	Orientation conformité	13
04	Facteurs de risque et stratégies d'atténuation	16

01

Contexte actuel de l'immigration

Contexte actuel de l'immigration

Pressions pour réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires :

Objectif de ramener à 5 % la part des résidents temporaires dans la population d'ici la fin de 2027. À l'heure actuelle, ce pourcentage est d'environ 6,5 %.



Catégories touchées jusqu'à maintenant - les étudiants, les postes à bas salaire faisant l'objet d'une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), les permis de travail postdiplôme, les permis de travail ouverts au Canada pour conjoint et les permis de travail C10 et C20 (politiques mises à jour)



Quels sont les autres leviers pour réduire ce nombre?

Mises à pied à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et recours à l'intelligence artificielle (IA)

Accès limité à la résidence permanente

Budget et Plan des niveaux d'immigration



Réduction globale du nombre de résidents temporaires et de résidents permanents

- Catégories principalement visées : les étudiants, les titulaires de permis de travail du Programme de mobilité internationale (PMI) de façon générale et les titulaires de permis de travail au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)
- Peu de catégories voient leur quota augmenter : Programme des candidats des provinces (PCP)



Mesures ponctuelles

- Voie de transition vers la résidence permanente pour 33 000 travailleurs
- Recrutement de 1 000 chercheurs de l'étranger
- Processus accéléré pour les détenteurs d'un visa H-1B



Domaines d'investissement

- Évaluation des titres de compétences étrangers
- Application de la loi par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

Répercussions sur les employeurs

- Surveillance accrue de diverses catégories de permis :
 - EIMT
 - Personnes mutées à l'intérieur d'une société
 - Permis C10/C20 - Politiques mises à jour en février 2026
 - Permis de travail ouverts pour conjoint
 - Délivrance de visas de résidence temporaire
 - Permis pour travailleurs vulnérables - Politiques mises à jour le 6 février 2026
- Transition de la résidence temporaire vers la résidence permanente - Changements apportés à la Classification nationale des professions (CNP) et incidence connexe en matière de conformité
- Que signifient ces changements pour les employeurs?
 - Préparation plus rigoureuse des demandes, qui devront être davantage étayées et documentées
 - Plus grande prudence à l'égard de changements comme des promotions, des hausses salariales et la rétention des dossiers
 - Pression pour soutenir les demandes de résidence permanente
 - Soutien monétaire, changements aux catégories de la CNP, hausse salariale pour satisfaire aux exigences relatives au salaire prévalant, soutien des demandeurs du PCP



02

Évolution du contexte et des tendances en matière de conformité

Évolution du contexte en matière de conformité

L'intensification des activités d'application de la loi, le changement des priorités stratégiques et le resserrement des contrôles des programmes augmentent le risque en matière de conformité chez les employeurs - surtout ceux dont la main-d'œuvre comporte des ressortissants étrangers.

Nos observations :

Surveillance accrue des obligations d'observation des employeurs

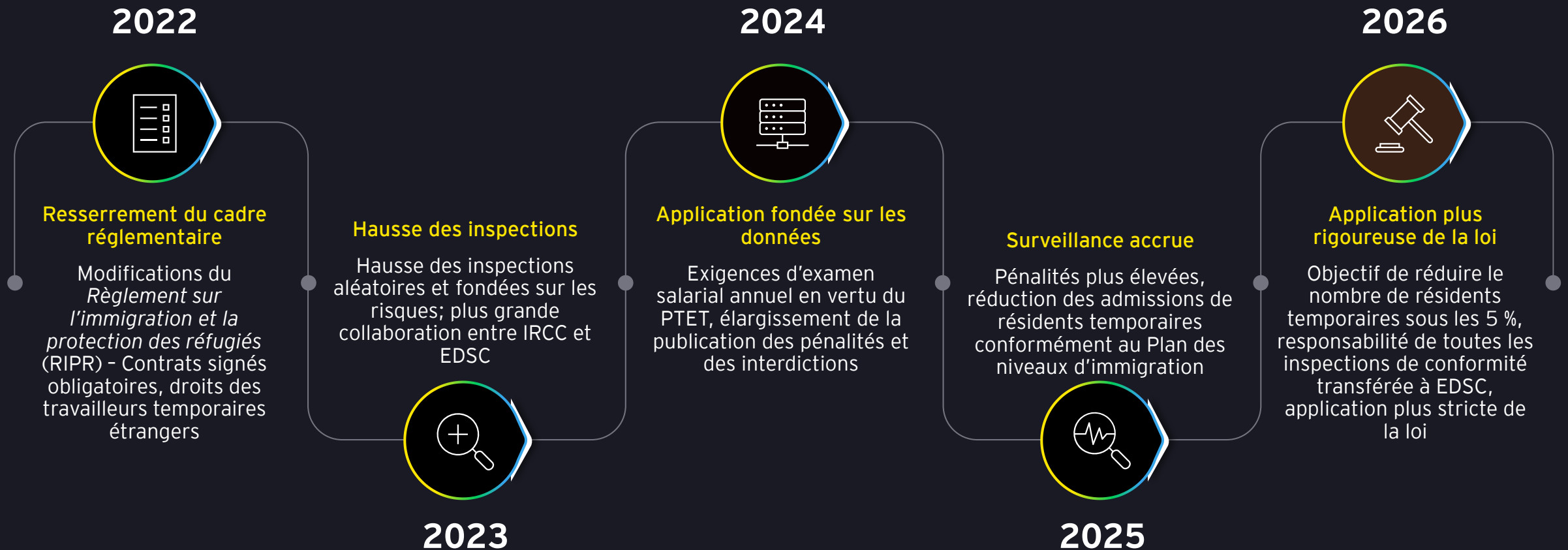
Inspections élargies dans le cadre du PMI et du PTET

Resserrement de l'admissibilité et interprétation plus stricte des programmes

Incidence de plus en plus importante liée aux offres d'emploi publiques, aux pénalités et aux entraves à l'obtention des permis de travail

Votre programme d'immigration respecte-t-il les mesures d'application d'aujourd'hui - ou les règles d'hier?

Évolution du contexte en matière de conformité



Incidences sur la conformité

- Une importance accrue est accordée à l'intégrité du programme et à la conformité.
- L'objectif initial des règlements sur la conformité des employeurs n'était pas d'imposer des sanctions, mais plutôt de favoriser le respect des droits des travailleurs étrangers temporaires.
- La surveillance accrue de la conformité constitue-t-elle un moyen de réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires?
- Les sanctions pécuniaires constituent-elles une source de revenus pour atténuer l'incidence des réductions de coûts à l'interne?
- Conflit d'intérêts : EDSC a pour mandat de réduire le nombre de travailleurs étrangers temporaires tout en réalisant des inspections de conformité à l'endroit des employeurs qui utilisent le programme.



Tendances clés en matière de conformité des employeurs

1 319

Nombre d'employeurs figurant actuellement sur la liste des employeurs non conformes d'IRCC

Inspections :

1 435 inspections de conformité des employeurs en 2024-2025 (taux de non-conformité de 10 %)

1 000 000 \$

Sanction pécuniaire administrative (SPA) la plus élevée payée par un employeur (sept. 2025)

Le double de l'année dernière
2 067 750 \$ → 4 882 500 \$

2 ans

Durée la plus courante de l'interdiction imposée aux employeurs
36 employeurs qui se sont vu imposer une interdiction
(le triple de l'année dernière)

Conséquences de la non-conformité :

- Avertissements
- SPA allant de 500 \$ à 100 000 \$ par infraction, jusqu'à concurrence de 1 million de dollars sur un an
- Interdiction de 1, 2, 5 ou 10 ans ou interdiction *permanente* pour les infractions les plus graves
- Publication du nom et de l'adresse de l'employeur sur un site Web public et d'informations sur les infractions et les conséquences
- Révocation des EIMT délivrées précédemment
- Risque d'atteinte à la réputation

03

Orientation conformité

Orientation conformité

- La conformité commence avant le dépôt de la demande - Prenez en compte les renseignements à inclure dans l'affichage de poste lors de la présentation d'une demande d'EIMT, la demande d'EIMT et l'offre d'emploi
- Effectuez la revue des salaires / augmentations annuelles, primes et autres avantages, vacances et promotions
- Établissez et mettez en œuvre de façon proactive de bonnes politiques et de bons processus
- Préparez-vous en vue de l'inspection :
 - Politiques et processus de conservation des documents
 - Bonne gestion des dossiers et des documents
 - Protection des données à caractère personnel des employés
- Confirmez si l'inspection est menée dans le cadre du PMI ou du PTET
- Dressez la liste des documents à inclure dans la réponse à une inspection
- « Essentiellement les mêmes - mais non moins avantageux »
- Employeurs étrangers qui publient une offre d'emploi ou font une demande d'EIMT

Que peuvent faire les leaders des RH?



04

Facteurs de risque et stratégies d'atténuation

Facteurs de risque et stratégies d'atténuation

Inspection probablement déclenchée par un employé soumettant une demande de permis de travail pour travailleur vulnérable

1

Ne pas se préparer suffisamment en vue d'une inspection en personne

2

Ne pas demander à la bonne personne de participer à l'entrevue en personne

3

Ne pas fournir suffisamment de renseignements pertinents dans les réponses écrites

4

Répondre à des questions non posées ou fournir des renseignements non demandés

5

Questions relatives aux politiques de RH, au traitement des plaintes ou aux politiques de dénonciation

6

Incidence d'autres infractions (normes d'emploi, de santé et sécurité au travail, etc.)

7

Ne pas tenir suffisamment compte des exigences de conformité

8

Ne pas porter attention aux problèmes liés à la conformité aux lois de l'immigration dans le cadre du contrôle préalable des transactions de l'entreprise

9

Mises à pied et fermetures

10

Ne pas fournir le lien vers le site sur la connaissance de leurs droits aux personnes avant qu'elles commencent à travailler ou ne pas fournir l'accès de manière continue

11

Corriger les situations de non-conformité

- Divulcation volontaire
- Recours à des motifs justificatifs
 - Changements à une loi fédérale, provinciale ou territoriale
 - Changement à une convention collective
 - Changement de conjoncture économique touchant tous les employés de la même façon
 - Erreur d'interprétation de bonne foi si, par la suite, l'employeur a fourni la rémunération
 - Erreur involontaire de comptabilité ou d'administration si, par la suite, l'employeur a fourni la rémunération
 - Circonstances semblables à ce qui est indiqué ci-dessus
 - Force majeure / circonstances imprévisibles
- Litiges



Alertes en immigration

Explorez nos plus récents documents de leadership éclairé, de recherche et d'analyse. Que vous souhaitiez garder une longueur d'avance ou obtenir des conseils utiles, nos perspectives sont conçues pour vous aider à composer avec les complexités du contexte d'affaires actuel et à générer une croissance durable.

Pour en savoir plus.



Des questions? Prenons contact!



Gabriela Ramo

Associée

EY Cabinet d'avocats s.r.l./S.E.N.C.R.L.



Kiren Saini

Chef d'équipe senior

EY Cabinet d'avocats s.r.l./S.E.N.C.R.L.

EY | Travailler ensemble pour un monde meilleur

La raison d'être d'EY est de contribuer à un monde meilleur, en créant de la valeur à long terme pour ses clients, pour ses gens et pour la société, et 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.

4840374

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 en discuter dans le cadre de votre situation personnelle. 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