

Composer avec le contexte de la résidence permanente au Canada en 2026

Série de webinaires sur l'immigration au Canada

8 juillet 2026

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



EY

Façonner l'avenir
en toute confiance

Présentation



Neil Spencer

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



Jeffrey Chang

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



Felix Hau

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



Jenny Rachel Ng

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

Programme

01	Vue d'ensemble : la résidence permanente en 2026	04
02	Entrée express : réalité actuelle	07
03	Mesures ciblées liées à la résidence permanente	09
04	Programmes des candidats des provinces (PCP)	11
05	Points de pression pour les employeurs	14
06	Politiques de soutien pour l'obtention de la résidence permanente	16



Vue d'ensemble : la résidence permanente en 2026



Vue d'ensemble

Ce qui a changé

- Cibles générales de résidence permanente inférieures par rapport aux dernières années
- L'immigration économique prédomine toujours, mais la demande est supérieure à l'offre
- Le nombre d'entrées publié comprend les personnes à charge. Il y a moins de demandeurs principaux que prévu.



Changement structurel

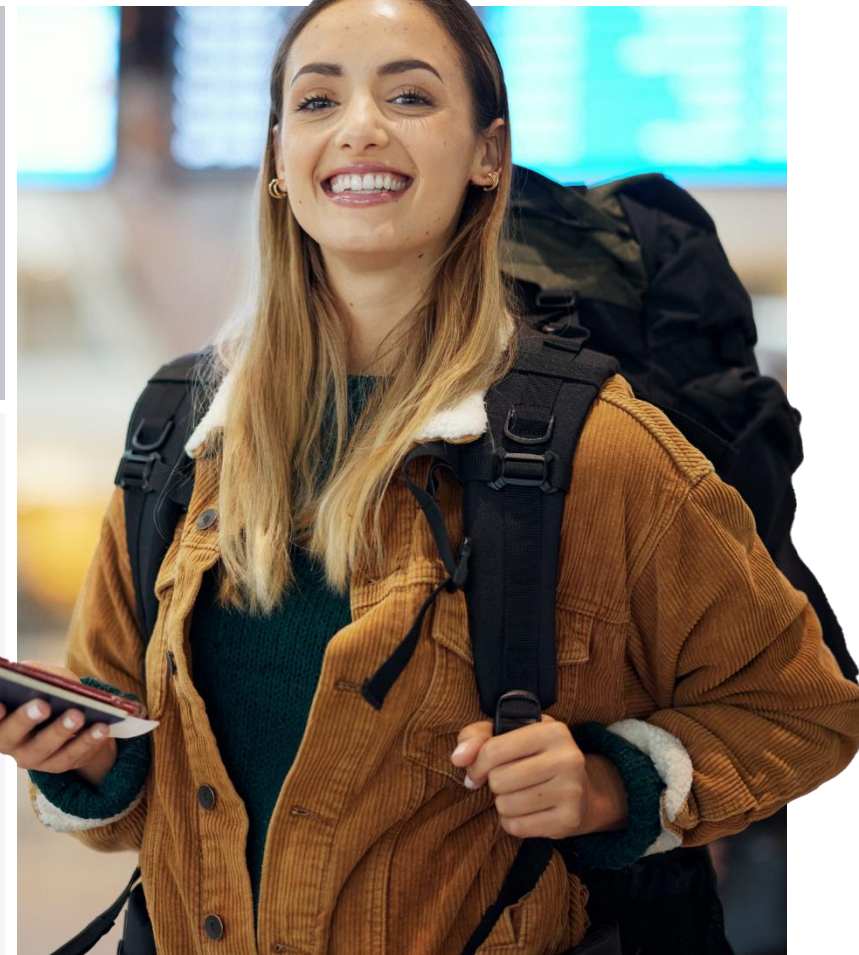


De façon générale, la résidence permanente n'est plus largement accessible.

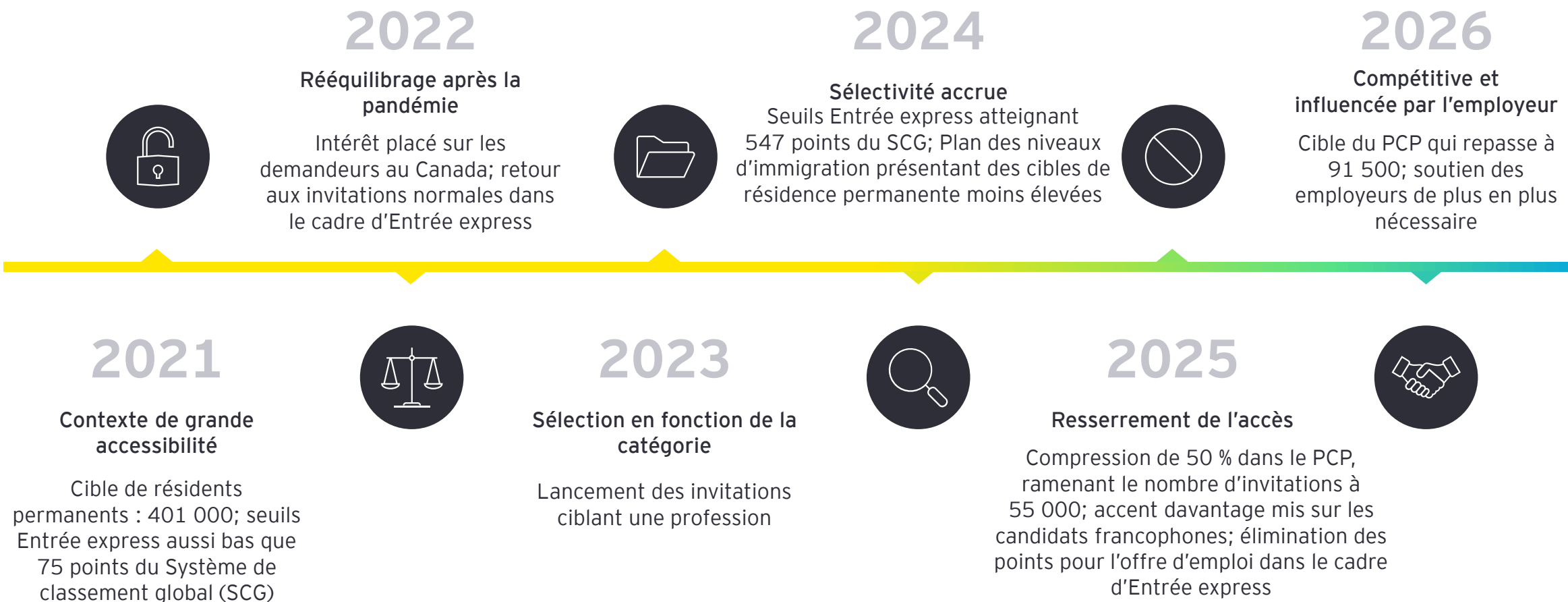


Accent davantage mis sur les éléments suivants :

- Besoins du marché du travail
- Candidats francophones
- Professions ciblées
- Demandeurs au Canada



Immigration économique : évolution de la résidence permanente



La résidence permanente au Canada est passée d'un système généralement accessible à un modèle ciblé, compétitif et axé sur les politiques.

Entrée express : réalité actuelle



Entrée express : réalité actuelle

- Système fondé sur des invitations
- Admissibilité ≠ invitation
- Dans la plupart des cas, une offre d'emploi ne favorise pas une invitation.
- Les invitations fondées sur les catégories accordent la priorité à des profils précis, accentuant davantage la compétitivité pour le bassin général de demandeurs.

Les résultats dépendent :

- du type d'invitation (générale ou d'une catégorie précise);
- du nombre d'invitations faites;
- de la compétitivité du bassin.

Ce que les employeurs doivent savoir :

- Le fait d'être « admissible » ne veut pas dire que la résidence permanente est réaliste.
- Pour les employeurs, les options de soutien dans le cadre d'Entrée express sont très limitées.
- Un candidat fort aujourd'hui pourrait ne pas demeurer compétitif à l'avenir.
- Une refonte du système de points d'Entrée express est envisagée plus tard en 2026.

Le système est compétitif et toujours en évolution.



Mesures ciblées liées à la résidence permanente



Mesures ciblées liées à la résidence permanente



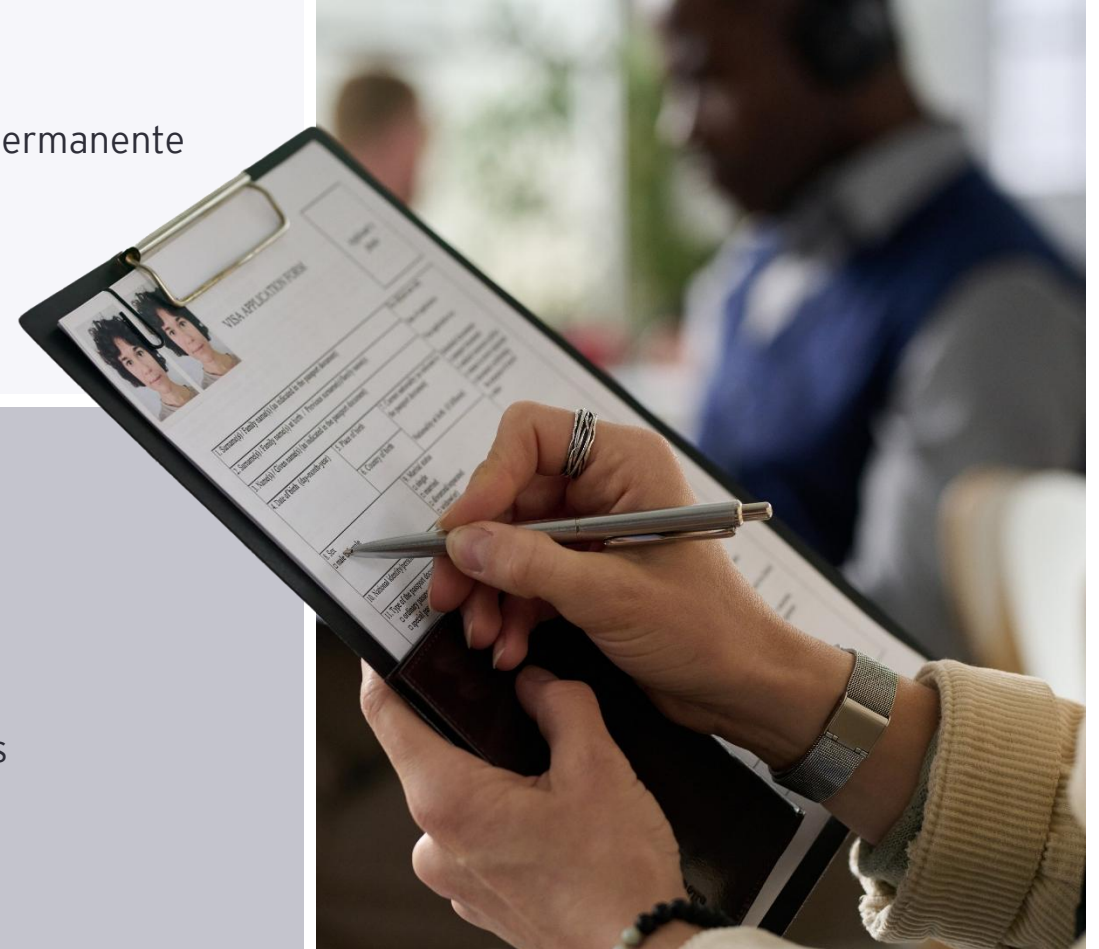
Nouvelles initiatives pilotes soutenant le passage à la résidence permanente



Processus élargis pour des cohortes précises

Limites

- Mesures limitées à des groupes ciblés
- Mesures souvent liées à des demandeurs existants ou à des régions
- Mesures non applicables à la plupart des populations d'employés
- Programmes pilotes temporaires qui pourraient ne pas être renouvelés



Programmes des candidats des provinces (PCP)



Programmes des candidats des provinces (PCP)



Changement structurel

- Dans une plus grande mesure, les provinces ont désormais le pouvoir sur la sélection et l'admissibilité.
- De façon stratégique, les PCP deviennent essentiels pour l'accès à la résidence permanente.



Rôle de l'employeur

- Bien des voies d'accès du PCP nécessitent le soutien de l'employeur.
- Les employeurs doivent assumer officiellement des obligations, et non simplement remplir un formulaire.



Concrètement

- Aucune garantie d'invitation, de désignation ni d'approbation de la résidence permanente.
- Les PCP ont toujours des quotas et demeurent compétitifs.

Programmes des candidats des provinces (PCP)

Tendances nationales

Accent davantage mis sur :

- les taux de rémunération;
- l'alignement des professions;
- la contribution économique;
- les priorités régionales.

Variabilité provinciale

- Les PCP varient de façon importante d'une province à l'autre.
- Les politiques changent rapidement.
- Nous observons un virage de plus en plus marqué vers la sélection ciblée.



Points de pression pour les employeurs



Points de pression pour les employeurs

Ce que les employeurs constatent

- Hausse des demandes de résidence permanente provenant des employés
- Nombreux candidats admissibles, mais non compétitifs

Retards

- Étape de l'invitation
- Étape de désignation

Pour la résidence permanente, les échéanciers ont moins d'importance que le fait d'entrer dans le système.



A wide-angle photograph of the Toronto skyline across Lake Ontario. The CN Tower is prominent on the left, and various modern skyscrapers are visible on the right. The water is dark blue with some ripples, and the sky is filled with large, white, fluffy clouds. The text 'Politiques de soutien pour l'obtention de la résidence permanente' is overlaid in white on the left side of the image.

Politiques de soutien pour l'obtention de la résidence permanente

Politiques de soutien pour l'obtention de la résidence permanente

Pourquoi les employeurs officialisent le soutien pour la résidence permanente

- Hausse des demandes provenant des employés
- Voies d'accès viables limitées
- Participation des employeurs de plus en plus nécessaire

La plupart des employés remplissent les critères d'admissibilité de base. Ils sont moins nombreux à être compétitifs dans les systèmes de sélection.

Ce que les dirigeants doivent savoir :

- Le parrainage de la résidence permanente est une décision d'entreprise, et non un droit de l'employé.
- Des engagements juridiques et opérationnels doivent être pris.
- Une gouvernance structurée est nécessaire.
- La résidence permanente ne sera peut-être pas obtenue, même avec le soutien de l'employeur.

Les employeurs passent d'un cadre ponctuel à un cadre structuré pour la résidence permanente.



Soutien pour l'obtention de la résidence permanente : conception d'une politique

Éléments courants d'une politique

- Admissibilité axée sur l'entreprise (mandat, rôle, emplacement)
- Cadre d'approbation formel (unité fonctionnelle + RH + surveillance centrale)
- Étendue du soutien définie (coûts, personnes à charge)
- Documents et contrôles (ententes, récupérations)
- Gestion des attentes claire

Lorsque la demande dépasse la capacité, il faut tenir compte :

- de l'importance du rôle;
- du risque lié au maintien en poste;
- de la rareté des compétences;
- du pipeline de leadership;
- de l'alignement avec des voies d'accès à la résidence permanente qui sont réalistes.

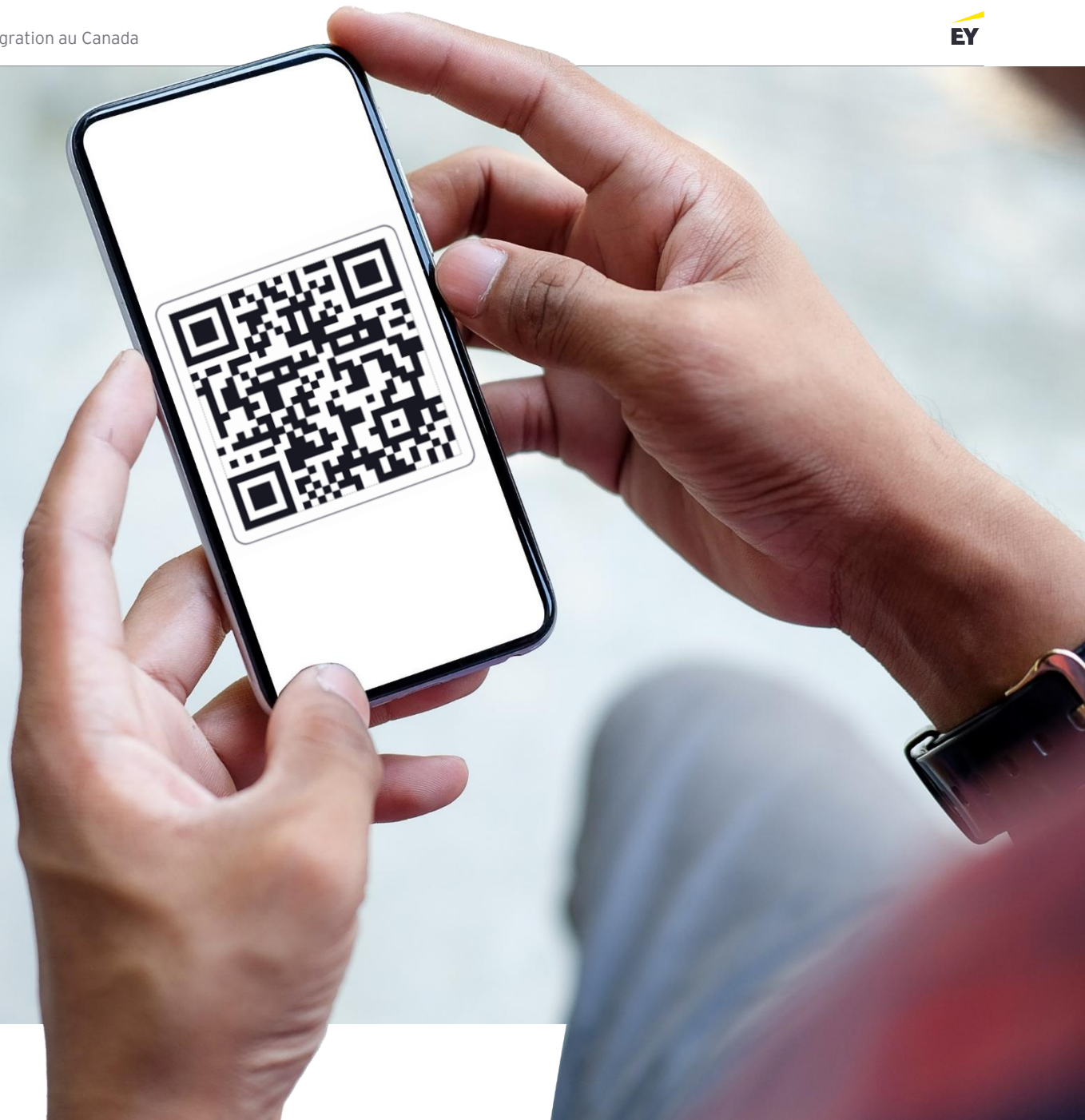
Le soutien pour l'obtention de la résidence permanente est discrétionnaire et fondé sur les besoins de l'entreprise.



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, balayez le code QR.



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.

4912571
Aucune date d'expiration

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