

Priorités des leaders des RH

Les 10 principales nouveautés en immigration aux États-Unis 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 aux États-Unis de 2025 que les leaders des RH devraient connaître

L'année 2025 a été marquée par d'importants changements en matière de politique et de procédures d'immigration aux États-Unis, découlant notamment de décrets, de proclamations présidentielles et de modifications réglementaires. Si certains des changements les plus importants n'ont pris forme que dans les derniers mois de l'année, nombre d'entre eux ont déjà une incidence mesurable en 2026.

Jetons un œil aux 10 principales nouveautés touchant l'immigration à des fins d'affaires et la mobilité internationale, à leur incidence sur les ressortissants étrangers et sur leur employeur aux États-Unis, ainsi qu'à des stratégies pour y répondre et aller de l'avant.

1 | Une proclamation présidentielle instaure de nouveaux droits de 100 000 \$ pour certaines demandes de visa H-1B

La proclamation présidentielle *Restriction on Entry of Certain Nonimmigrant Workers* instaure des droits obligatoires supplémentaires de 100 000 \$ pour les nouvelles demandes de visa H-1B présentées le 21 septembre 2025 ou après cette date lorsque le bénéficiaire est à l'extérieur des États-Unis ou que le dossier exige un processus consulaire.

Les US Citizenship and Immigration Services (« USCIS ») ont par la suite précisé que ces droits ne s'appliquent pas dans le cas où le ressortissant étranger détient déjà un visa H-1B valide ou si la demande est présentée en vue d'une modification ou d'une prolongation du statut pour le compte d'un bénéficiaire se trouvant actuellement aux États-Unis.

Toutefois, si les USCIS constatent que le bénéficiaire n'est pas admissible à la modification ou à la prolongation demandée, les droits de 100 000 \$ seraient alors exigés pour que les USCIS approuvent la demande de visa. Les USCIS pourraient faire un tel constat notamment dans le cas de l'abandon d'une demande de modification de statut en raison d'un départ des États-Unis alors que la demande était pendante, ou du défaut de présenter une demande de modification ou de prolongation en temps opportun.

Incidence pour les employeurs

L'imposition de ces droits accentue grandement les obstacles financiers et administratifs à l'embauche et au maintien en poste des ressortissants étrangers titulaires de visas de cette catégorie et redessine l'approche des employeurs en matière de recrutement, d'observation et de stratégies de dotation à long terme. Les employeurs doivent désormais évaluer plus soigneusement l'éventuel assujettissement des candidats potentiels et des employés actuels et tenter de prévoir quelles mesures, comme des voyages à l'international, des réinstallations ou des détachements temporaires à l'étranger, pourraient donner lieu à l'imposition de ces droits à l'avenir.



2

Des modifications aux processus de vérification aux fins des visas H-1B et H-4 mènent à l'annulation de rendez-vous et à des retards dans la délivrance de visas

Le 15 décembre 2025, le Département d'État américain (« DOS ») a élargi la vérification des médias sociaux aux demandes de visas de non-immigrant H-1B et H-4. Dans les jours ayant suivi cette annonce, les consulats en Inde ont commencé à aviser les demandeurs de visas H-1B et H-4 ayant des rendez-vous prévus que ceux-ci seraient annulés en raison de « contraintes opérationnelles ».

Au début de 2026, les entrevues pour l'obtention d'un visa sont reportées parfois jusqu'en 2027, et l'obtention de rendez-vous d'urgence pour des raisons d'affaires se révèle difficile.

Incidence pour les employeurs

En raison du risque accru que des employés soient dans l'impossibilité de revenir rapidement aux États-Unis après un voyage à l'étranger, les employeurs ont dû composer avec des absences prolongées imprévues, des retards coûteux dans les projets et des risques liés à la continuité des activités. Les employés devraient être avisés que le fait de quitter les États-Unis sans visa valide pour y revenir pourrait les exposer, si le renouvellement de leur visa est retardé, à un congé sans solde, voire à la cessation de leur emploi, selon les politiques de l'employeur.

S'il advenait qu'un employé ayant besoin d'un visa H-1B doive faire l'objet d'une cessation d'emploi aux États-Unis en raison de son incapacité à revenir aux États-Unis après un déplacement à l'étranger, les droits de 100 000 \$ à payer devront être pris en considération dans l'analyse des possibilités d'un éventuel retour.

3

Une modification du règlement concernant les visas H-1B crée un nouveau processus de sélection pondérée pour le tirage aléatoire de ces visas

Le 29 décembre 2025, le Département de la Sécurité intérieure (« DHS ») a apporté une modification au processus de sélection pour les visas H-1B, qui font l'objet d'un quota, avec une entrée en vigueur au 27 février 2026. La nouvelle règle s'appliquera au processus de sélection aléatoire des demandeurs du visa H-1B à compter de l'exercice 2027.

Suivant cette règle, le DHS a remplacé le tirage aléatoire par un processus de sélection pondérée qui favorise les travailleurs à salaire élevé, tout en donnant une chance de sélection à tous les travailleurs. Chaque demande sera désormais inscrite de une à quatre fois dans le bassin de sélection en fonction de la rémunération offerte pour le poste. Les bénéficiaires ayant reçu une offre correspondant au taux de rémunération 1 (*wage level I*) du département du Travail y seront inscrits une fois, tandis que ceux ayant reçu une offre au taux de rémunération 4 (*wage level IV*) y seront inscrits quatre fois.

Incidence pour les employeurs

Le nouveau système de sélection pondérée pour les visas H-1B a une incidence sur la planification des effectifs, car les employeurs devront évaluer de façon stratégique la structure de rémunération et la catégorisation des emplois des ressortissants étrangers avant la période d'inscription au tirage aléatoire des visas H-1B qui aura lieu du 4 au 19 mars 2026.

Même si les employeurs souhaitent embaucher des travailleurs en début de carrière et des diplômés récents auront quand même la possibilité de les parrainer pour l'obtention d'un visa H-1B, ces personnes auront désormais moins de chance d'être sélectionnées en raison du processus de sélection pondérée. Ainsi, les employeurs devraient examiner attentivement ce bassin de leurs effectifs étrangers pour voir si d'autres catégories de visas de non-immigrant, comme ceux de la catégorie O-1 et de catégories fondées sur des conventions, par exemple les catégories TN et E, pourraient convenir.





4 | La Maison-Blanche annonce de nouvelles restrictions de voyage partielles et totales

Le 16 décembre 2025, le président a publié une nouvelle proclamation élargissant les restrictions existantes pour l'entrée aux États-Unis. Ce changement ajoute d'autres pays à la liste des pays dont les citoyens sont visés par de telles restrictions. Ces restrictions accrues, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2026, s'ajoutent à celles établies par la proclamation publiée le 4 juin 2025.

Les 7 pays suivants ont été ajoutés à la liste initiale de 12 pays assujettis à une interdiction totale d'entrée pour les immigrants et les non-immigrants :

- Burkina Faso
- Laos
- Mali
- Niger
- Sierra Leone
- Soudan du Sud
- Syrie

La liste initiale comptait les pays suivants :

- Afghanistan
- Myanmar
- Tchad
- République du Congo
- Guinée équatoriale
- Érythrée
- Haïti
- Iran
- Libye
- Somalie
- Soudan
- Yémen

La liste des restrictions partielles, qui visait initialement 5 pays (le Burundi, Cuba, le Togo, le Venezuela et le Turkménistan, pour lesquels la proclamation actuelle n'interdit l'entrée qu'aux immigrants), a été élargie aux 15 pays suivants :

- Angola
- Antigua-et-Barbuda
- Bénin
- Côte d'Ivoire
- Dominique
- Gabon
- Gambie
- Malawi
- Mauritanie
- Nigeria
- Sénégal
- Tanzanie
- Tonga
- Zambie
- Zimbabwe

Ces restrictions partielles s'appliquent aux non-immigrants qui souhaitent obtenir un visa des catégories B-1/B-2, F, M ou J. L'Administration suspend également l'entrée des non-immigrants et des immigrants présentant des documents de voyage délivrés par l'Autorité palestinienne.

Incidence pour les employeurs

Les employeurs américains continuent de devoir composer avec les changements rapides du contexte d'immigration. Les restrictions de voyage entraînent d'importants coûts financiers et commerciaux associés à l'incertitude et à la mise en œuvre avec peu de préavis. Les employeurs pourraient être aux prises avec des perturbations de leurs activités en raison d'une incidence sur des employés qui devaient voyager à l'étranger après le 1^{er} janvier, et pourraient devoir réévaluer les projets de déplacement ou prendre d'autres dispositions.

Les employeurs doivent planifier leurs activités en tenant compte des restrictions de voyage actuelles et potentielles. Cela comprend l'examen du statut d'immigration actuel des employés originaires des pays énumérés dans la proclamation afin de comprendre comment ces restrictions peuvent influencer sur leur capacité de voyager à l'étranger ou de conserver un permis de travail.



5

Les USCIS annoncent une suspension du processus d'évaluation et un réexamen des avantages approuvés

Le 1^{er} janvier 2026, les USCIS ont publié une note d'orientation (*Policy Memorandum*) ordonnant à leur personnel de suspendre sur-le-champ le traitement de toutes les demandes d'avantage des ressortissants étrangers dont le pays de nationalité ou de naissance figure dans la proclamation présidentielle du 16 décembre 2025.

De plus, le personnel des USCIS est tenu d'effectuer un examen complet de l'ensemble des politiques, procédures et processus de sélection visant les demandes d'avantage provenant de ces pays, ainsi qu'un réexamen de toutes les demandes d'avantage des personnes visées dont la demande a été approuvée le 20 janvier 2021 ou après cette date.

Incidence pour les employeurs

Les employés étrangers provenant des pays visés feront face à des retards de traitement, et même lorsque le traitement reprendra, les délais pourraient être prolongés, ce qui augmentera le risque que leur autorisation de travail soit interrompue.

Puisqu'ils sont tenus de réexaminer les avantages approuvés, y compris les demandes de carte verte, les USCIS pourraient également remettre en question l'approbation de certains avantages et rouvrir des dossiers pour une nouvelle évaluation.

Pour réduire le risque d'une interruption dans les autorisations de travail, les employeurs doivent veiller à faire le suivi de leur date d'expiration, à présenter des demandes de prolongation du statut de non-immigrant et à renouveler les documents d'autorisation de travail (« EAD ») dès le début de la période de six mois où une demande peut être faite.

6

Les USCIS annoncent la réduction des périodes de validité maximales de certains EAD

Depuis le 5 décembre 2025, les USCIS ont réduit la période de validité maximale des EAD initiaux et renouvelés dans plusieurs catégories d'admissibilité, y compris les EAD délivrés aux ressortissants étrangers qui ont demandé le statut de résident permanent légitime, laquelle passe de 5 ans à 18 mois ou à 1 an, selon la catégorie.

Incidence pour les employeurs

Ce changement augmente les coûts du maintien des autorisations de travail pour les talents étrangers qui ont besoin d'un EAD. La réduction de la période de validité maximale pourrait entraîner une hausse des coûts d'embauche et de maintien en poste des talents étrangers pour les employeurs.

De même, cette réduction pourrait hausser les coûts des ressources humaines pour les employeurs comptant un grand nombre de ressortissants étrangers dans leur effectif, puisqu'ils devront vérifier plus fréquemment le statut de leur autorisation de travail au moyen du formulaire I-9.



7 | Le DHS annonce la fin de la prolongation automatique de 540 jours des EAD

Le 30 octobre 2025, le DHS a mis fin à la prolongation automatique de la période de validité des EAD pour les personnes qui demandent un renouvellement dans certaines catégories, notamment les conjoints titulaires de visa H-4 et les demandeurs de carte verte. La période de prolongation automatique allant jusqu'à 540 jours ne s'applique qu'aux demandes de renouvellement admissibles présentées avant le 30 octobre.

Incidence pour les employeurs

Comme dans le cas du changement de politique sur la validité des EAD, la fin de la prolongation automatique crée un risque d'interruption dans les autorisations de travail des employés concernés, et ce, en raison des retards de traitement.

L'option de rechange consistant à prolonger la validité de l'autorisation de travail pour non-immigrant sous-jacente, bien que plus chère, devient plus intéressante que de s'appuyer exclusivement sur un EAD lorsqu'un employé effectue une demande de carte verte. Cela s'explique par le fait que les catégories de visas de non-immigrant les plus courantes comportent une prolongation de 240 jours de l'autorisation de travail au-delà de la date d'expiration indiquée lorsqu'une demande de prolongation est présentée en temps opportun.

8 | Le DOS refuse les demandes de visa de non-immigrant déposées à partir d'un pays tiers

Depuis que le DOS a restreint, à compter du 6 septembre 2025, la possibilité d'effectuer une demande de visa de non-immigrant en dehors de son pays de nationalité ou de résidence, les demandeurs doivent désormais se présenter à leurs entrevues dans leur pays de nationalité ou de résidence. Cela se traduit par l'impossibilité pour les non-immigrants aux États-Unis d'effectuer une demande de visa à partir du Canada ou du Mexique, ce qui était plus pratique et moins coûteux que de retourner dans leur pays de nationalité.

Incidence pour les employeurs

En raison des coûts plus élevés et de la nécessité de consacrer plus de temps aux voyages pour le renouvellement de visas, les employeurs américains pourraient devoir réviser leur politique de remboursement, notamment lorsque les affaires ne justifient pas le déplacement, et se préparer à des retards dans la capacité des employés d'obtenir un rendez-vous pour leur visa, particulièrement dans les pays où sont présentées un grand nombre de demandes de visa de non-immigrant.

9

Les USCIS mettent en place un processus pour répondre à l'exigence d'enregistrement de certains ressortissants étrangers aux États-Unis

Le 12 mars 2025, le DHS a, en vertu d'un décret, publié une règle finale provisoire (*interim final rule*) exigeant de la plupart des ressortissants étrangers qu'ils enregistrent leur présence aux États-Unis. Depuis le 12 avril 2025, les ressortissants étrangers qui se trouvent aux États-Unis depuis plus de 30 jours peuvent enregistrer leur présence en soumettant le formulaire G-325R, *Biographic Information (Registration)*, au moyen d'un compte en ligne des USCIS.

Après l'enregistrement et la prise d'empreintes digitales (sauf si une exemption est accordée), le DHS délivrera une preuve d'enregistrement au ressortissant étranger (*Proof of Alien Registration*). Les ressortissants étrangers de 18 ans et plus doivent avoir cette preuve d'enregistrement avec eux en tout temps.

Parmi les ressortissants étrangers qui doivent s'enregistrer, mentionnons :

- les ressortissants étrangers qui sont entrés aux États-Unis sans faire l'objet d'un contrôle ou qui y ont été admis temporairement et qui y sont restés après leur date de départ obligatoire, s'ils n'ont pas déjà rempli un formulaire d'enregistrement et obtenu une preuve d'enregistrement;
- les citoyens canadiens qui sont entrés en tant que visiteurs à un point d'entrée terrestre et qui n'ont pas reçu d'attestation d'enregistrement (formulaire I-94);
- les ressortissants étrangers, précédemment enregistrés ou non, qui atteignent l'âge de 14 ans aux États-Unis et qui doivent par conséquent s'enregistrer dans les 30 jours suivant leur 14^e anniversaire.

Incidence pour les employeurs

Les employeurs devraient souligner l'importance pour les travailleurs étrangers de conserver sur eux leurs documents de statut et/ou d'enregistrement. Les ressortissants étrangers qui se sont enregistrés précédemment satisfont déjà à cette exigence et n'ont pas à s'enregistrer à nouveau. Il s'agit notamment :

- des résidents permanents légitimes;
- des ressortissants étrangers admis sous conditions en vertu de l'alinéa 212(d)(5) de l'*Immigration and Nationality Act*, même si la période de séjour conditionnel (*parole period*) a pris fin;
- des ressortissants étrangers qui ont été admis aux États-Unis à titre de non-immigrants et qui ont reçu un formulaire I-94 ou I-94W, même si leur période d'admission a pris fin;
- de tous les ressortissants étrangers présents aux États-Unis qui ont reçu un visa d'immigrant ou de non-immigrant avant leur arrivée;
- des ressortissants étrangers à l'égard desquels le DHS a entrepris une procédure de renvoi;
- des ressortissants étrangers ayant obtenu un EAD;
- des ressortissants étrangers ayant présenté une demande de résidence permanente légitime au moyen du formulaire I-485, I-687, I-691, I-698 ou I-700, même si leur demande a été refusée;
- des ressortissants étrangers qui ont reçu une carte de passage de la frontière.



10

Le DHS met en œuvre des droits de séjour conditionnel (immigration parole) de 1 000 \$

Le DHS a annoncé la perception de nouveaux droits de séjour conditionnel de 1 000 \$ à compter du 16 octobre 2025. Ces droits doivent être payés par tout étranger admis sous conditions aux États-Unis (*any alien who is paroled into the United States*). Le DHS a prévu les 10 exceptions suivantes :

1. Urgence médicale - le ressortissant étranger fait face à une urgence médicale potentiellement mortelle qui ne peut pas être traitée dans son pays actuel, et il n'y a pas assez de temps pour le traitement normal des demandes de visa.
2. Tuteur d'un mineur - le ressortissant étranger est le parent ou le tuteur légal d'un mineur qui fait face à une urgence médicale comme celle susmentionnée.
3. Don d'organe - la présence du ressortissant étranger aux États-Unis est nécessaire pour le don d'un organe ou de tissus, et il n'y a pas assez de temps pour le traitement normal des demandes de visa.
4. Décès imminent - le décès d'un membre de la famille proche du ressortissant étranger est imminent, et le traitement normal des demandes de visa retarderait l'arrivée du ressortissant.
5. Funérailles - le ressortissant étranger doit assister aux funérailles d'un membre de sa famille proche, et il n'y a pas assez de temps pour le traitement normal des demandes de visa.
6. Adoption d'un enfant - le ressortissant étranger est un enfant dont une personne a la garde en vue de son adoption et qui fait face à une urgence médicale qui doit être traitée avant qu'un visa final puisse être accordé.
7. Modification du statut - le ressortissant étranger est le demandeur légitime d'une modification du statut qui revient aux États-Unis après un séjour temporaire à l'étranger.
8. Audience en immigration - le ressortissant étranger a été renvoyé vers un pays limitrophe et doit être admis aux États-Unis sous conditions en vue d'assister à son audience en immigration.
9. Entrant provenant de Cuba ou d'Haïti - le ressortissant étranger a obtenu le statut d'entrant provenant de Cuba ou d'Haïti (*Cuban-Haitian Entrant*).
10. Avantage public - le secrétaire à la Sécurité intérieure détermine que l'admission sous conditions du ressortissant étranger constituerait un avantage public important, notamment s'il a apporté son aide à un organisme d'application de la loi et ne peut être admis dans le cadre des processus normaux.

Incidence pour les employeurs

Si une personne est admise sous conditions aux États-Unis plus d'une fois, elle pourrait devoir payer les droits pour chacune des entrées, sauf si une exception s'applique. Les employeurs pourraient envisager d'évaluer proactivement la nécessité des déplacements à l'étranger pour les personnes concernées.



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!**

Marwah Serag

Associée, EY Cabinet
d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Marwah.Serag@ca.ey.com

Sheila Synder

Associée, EY Cabinet
d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Sheila.Snyder@ca.ey.com

Melanie Bradshaw

Associée, EY Cabinet
d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Melanie.Bradshaw@ca.ey.com