

Alerte en immigration - Échelle mondiale Juillet 2026

États-Unis

Une règle finale du DHS met fin au cadre fondé sur la « durée du statut » pour les visas de non-immigrant des catégories F, J et I

Sommaire

Le 17 juillet 2026, le département de la Sécurité intérieure des États-Unis (DHS) a publié une règle finale (*final rule*) remplaçant le cadre d'admission fondé sur la « durée du statut » (*Duration of Status - D/S*) qui était en place depuis longtemps pour les étudiants titulaires d'un visa F-1, les visiteurs participant à un programme d'échange titulaires d'un visa J-1 et les représentants de médias étrangers titulaires d'un visa I, et leurs personnes à charge, par un cadre prévoyant des périodes d'admission fixes assorties d'une date d'expiration déterminée. La règle finale prévoit également un processus formel de prolongation du séjour pour les non-immigrants concernés.

La règle doit entrer en vigueur le 15 septembre 2026, sauf si une action en justice est entreprise ou si le Congrès la révisé. Le DHS a indiqué que si la date d'entrée en vigueur change, il publiera un nouvel avis dans le *Federal Register*.

Contexte et analyse

Depuis des décennies, les étudiants titulaires d'un visa F-1, les visiteurs participant à un programme d'échange titulaires d'un visa J-1 et les non-immigrants titulaires d'un visa I, de même que leurs personnes à charge, sont généralement admis aux États-Unis selon un cadre fondé sur la durée du statut qui leur permet de demeurer au pays aussi longtemps que nécessaire

pour terminer leur programme ou leurs autres activités autorisées. Pour les étudiants et les visiteurs participant à un programme d'échange, l'observation est principalement surveillée au moyen du Student and Exchange Visitor Information System (SEVIS) et d'exigences du programme de parrainage plutôt que par des déclarations d'immigration périodiques auprès des U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS).

Si la règle finale entre en vigueur dans sa forme actuelle, elle remplacera le cadre fondé sur la durée du statut qui était en vigueur depuis longtemps pour les catégories de visas de non-immigrant F et J par un cadre prévoyant des dates d'expiration fixes sur le formulaire I-94. De plus, les étudiants et les participants à un programme d'échange seraient tenus de présenter des demandes de prolongation auprès des USCIS afin de rester aux États-Unis au-delà de la période de validité du formulaire I-94, la période de grâce post-diplôme des étudiants titulaires d'un visa F-1 passerait de 60 jours à 30 jours, et des contraintes additionnelles seraient imposées relativement à la progression universitaire et à la mobilité liée aux études.

Ces changements et d'autres changements importants découlant de la règle finale comprennent notamment les suivants, sans s'y limiter :

- De façon générale, les personnes qui doivent demeurer aux États-Unis au-delà de la date d'expiration figurant sur leur formulaire I-94 seront tenues de présenter, en temps opportun, un formulaire I-539, *Application to Extend/Change Nonimmigrant Status*, aux USCIS avant que leur séjour autorisé ne prenne fin. Le processus de présentation pourrait entraîner des frais, des exigences en matière de données biométriques et, dans certains cas, il pourrait donner lieu à une entrevue.
- De façon générale, les étudiants de premier cycle titulaires d'un visa F-1 ne pourront pas changer d'établissement d'enseignement ni de matière principale au cours de leur première année d'études, sauf si le Student and Exchange Visitor Program (SEVP) leur accorde une exception fondée sur des circonstances atténuantes.
- De façon générale, les étudiants diplômés titulaires d'un visa F-1 ne pourront pas changer de matière principale après le début de leur programme d'études.
- Les étudiants diplômés souhaitant changer d'établissement au cours de leur programme d'études ne pourront généralement le faire que si le SEVP leur accorde une exception fondée sur des circonstances atténuantes.
- Les étudiants titulaires d'un visa F-1 qui terminent un programme d'études d'un niveau donné ne seront généralement pas autorisés à entreprendre un nouveau programme au même niveau ou à un niveau inférieur.

La règle comprend des dispositions transitoires pour les personnes titulaires d'un visa de non-immigrant de catégorie F ou J qui ont été admises en vertu du cadre fondé sur la durée du statut et qui demeurent aux États-Unis en date du 15 septembre 2026. Ces personnes seront autorisées à demeurer au pays jusqu'à la date d'expiration figurant sur leur document d'autorisation de travail (*Employment Authorization Document* - EAD) ou la date de fin de leur programme d'études, selon l'occurrence la plus tardive. Toutefois, cette période de séjour ne pourra dépasser quatre ans à compter du 15 septembre, plus la période de grâce applicable, c'est-à-dire le 14 novembre 2030 pour les titulaires d'un visa de non-immigrant de catégorie F, et le 15 octobre 2030 pour les titulaires d'un visa de non-immigrant de catégorie J.

Les étudiants titulaires d'un visa F-1 dont la demande I-765 pour un EAD relatif à un stage optionnel (*Optional Practice Training* - OPT) ou un EAD relatif à un stage optionnel dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie ou des mathématiques (STEM) est en traitement auprès des USCIS à la date d'entrée en vigueur de la règle finale ne seront pas tenus de présenter un formulaire de demande I-539 distinct. De même, les étudiants titulaires d'un visa F-1 qui demandent un EAD relatif à un stage optionnel ou à un stage optionnel dans le domaine des STEM dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la règle finale pourront présenter uniquement le formulaire I-765 et ne seront pas tenus de demander séparément une prolongation de statut.

Dans la règle finale, le DHS a indiqué qu'il envisageait d'élargir le traitement supérieur (*premium processing*) aux demandes de prolongation de statut I-539. Toutefois, un étudiant titulaire d'un visa F-1 qui quitte les États-Unis, puis demande d'être admis de nouveau après l'entrée en vigueur de la règle finale sera assujéti au nouveau cadre. Dans un tel cas, au moment de l'arrivée, le Service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis (*U.S. Customs and Border Protection* - CBP) délivrera à l'étudiant un formulaire I-94 portant une date d'expiration déterminée. Les étudiants qui auront présenté une demande de prolongation en temps opportun seront autorisés à poursuivre leurs études à temps plein en attendant l'évaluation de leur demande par les USCIS.

En vertu de la règle finale, un étudiant titulaire d'un visa F-1 admissible qui présente en temps opportun à la fois une demande d'EAD relatif à un stage optionnel et une demande de prolongation du statut peut commencer à travailler seulement après que les USCIS auront approuvé les formulaires I-539 et I-765. Pour un étudiant qui souhaite prolonger un EAD relatif à un stage optionnel dans le domaine des STEM, la prolongation automatique de 180 jours de l'autorisation de travail demeure possible, pourvu que le formulaire I-765 soit présenté avant l'expiration du EAD relatif à un stage optionnel initial et que le formulaire de demande de prolongation I-539 correspondant soit également présenté. Dans ces circonstances, l'étudiant pourrait continuer de travailler pendant l'évaluation des demandes et jusqu'à ce que les USCIS rendent leur décision ou jusqu'à ce que la période de prolongation automatique de 180 jours expire, selon la première des occurrences.

Conséquences

Pour les équipes des ressources humaines et de la mobilité à l'échelle mondiale, cette nouvelle règle instaure un changement structurel dans la façon de gérer les populations d'étudiants et de stagiaires étrangers. Les calendriers des programmes ne peuvent plus être suivis de façon passive. Il faut plutôt que les employeurs et les établissements fassent un suivi actif des dates d'expiration du statut liées à des périodes d'admission données et coordonnent, en temps opportun, les demandes de prolongation. La présentation en retard d'un formulaire et le non-respect des dates limites pourraient entraîner une perte de statut immédiate et des perturbations dans les autorisations de travail des employés qui sont des étudiants ou des visiteurs participant à un programme d'échange.

Du point de vue de la planification des effectifs, les organisations qui dépendent des bassins de talents en début de carrière (p. ex. étudiants titulaires d'un visa F-1 qui font la transition vers une autorisation de travail, stagiaires ou chercheurs) devraient réévaluer de A à Z leurs processus liés à la mobilité. Cela comprend l'harmonisation des calendriers universitaires, des voies vers l'obtention d'un EAD relatif à un stage optionnel ou à un stage optionnel dans le domaine des STEM ainsi que des stratégies de parrainage lié à l'emploi à long terme avec le nouveau modèle à durée déterminée. Les équipes de ressources humaines doivent prévoir du temps supplémentaire pour les retards dans les évaluations des demandes et tenir compte de l'incertitude accrue concernant les résultats.

La règle finale instaure aussi des exigences administratives accrues et des coûts supplémentaires. D'autres documents devront probablement être présentés aux USCIS, et il sera certainement nécessaire d'avoir recours à du soutien juridique et à des mécanismes de suivi interne. Les équipes responsables de la mobilité devraient s'attendre à une hausse du volume des demandes de prolongation ainsi qu'à un besoin accru de lignes directrices pour les membres du personnel, notamment pour les populations ne connaissant pas les processus d'immigration formels. Les employés auront besoin de communications plus précises et d'un soutien plus rapproché pour respecter les nouvelles obligations en matière de présentation de documents et les nouveaux échéanciers.

Les organisations devraient envisager de mettre en œuvre des systèmes de suivi en matière d'immigration, ou d'améliorer leurs systèmes existants, de réaliser des vérifications internes liées aux populations de ressortissants étrangers et d'élaborer des protocoles clairs pour la gestion des processus de prolongation. Une étroite collaboration entre les intervenants des ressources humaines, des services juridiques et de l'organisation ainsi que les employés sera essentielle pour atténuer les risques et veiller au maintien des bassins de talents étrangers.

Nous continuerons de surveiller la situation et vous ferons part des nouveaux développements. Pour en savoir plus ou approfondir la question, veuillez communiquer avec un professionnel d'EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.e.n.c.r.l. ou de Mehlman Jacobs LLP.

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

Batia Stein, associée
+1 416 943 3593
batia.j.stein@ca.ey.com

Roxanne Israel, associée
+1 403 206 5086
roxanne.n.israel@ca.ey.com

Marwah Serag, associée
+1 416 943 2944
marwah.serag@ca.ey.com

Sheila Snyder, associée
+1 604 899 3515
sheila.snyder@ca.ey.com

Melanie Bradshaw, associée
+1 416 943 5411
melanie.bradshaw@ca.ey.com

Stephanie Lipstein, associée
+1 514 879 2725
stephanie.lipstein@ca.ey.com

Mehlman Jacobs LLP
Sharon Mehlman, associée
+1 858 404 9350
sharon.mehlman@mehlmanjacobs.com

Dilnaz A. Saleem, associée
+1 713 750 1068
dilnaz.saleem@mehlmanjacobs.com

Auteur : Nobesh Malakooti, chef d'équipe senior
+1 416 943 7159
nobesh.malakooti@ca.ey.com

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.

Suivez-nous sur X : @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 davantage sur notre organisation, visitez le site ey.com.

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 plus d'information, veuillez consulter le site https://www.eylaw.ca/fr_ca.

À propos de Mehlman Jacobs LLP

Petit cabinet spécialisé en droit de l'immigration, Mehlman Jacobs LLP fournit des conseils juridiques et stratégiques aux employeurs et aux employés à toutes les étapes du processus d'immigration, tout en s'efforçant d'offrir une expérience personnalisée et d'apporter de la transparence dans un contexte souvent complexe et incertain. Mehlman Jacobs, société à responsabilité limitée formée en vertu des lois de l'État de la Californie et contrainte de n'offrir que des services en droit de l'immigration, est une société membre d'Ernst & Young Global Limited et est détenue et exploitée de manière indépendante par des avocats autorisés à exercer aux États-Unis.

© 2026 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l.
Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

EYG n° 113377-26-GBL

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 nous 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.