



Perspectives en matière d'immigration

Nouvelles trimestrielles en immigration aux États-Unis

11 juin 2026



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



Façonner l'avenir
en toute confiance



Programme

01	La nouvelle réalité des voyageurs	03
02	Stratégie de mobilité et de gestion des talents	08
03	Exigences accrues en matière d'observation	12
04	Regard vers l'avenir	16

Présentateurs



Joo Young Seo

Directrice, Immigration aux États-Unis EY
Cabinet d'avocats s.r.l./s.E.N.C.R.L.



Michelle Hur

Avocate senior, Immigration aux États-Unis
EY Cabinet d'avocats s.r.l./s.E.N.C.R.L.



Sean Santen

Avocat senior, Immigration aux États-Unis EY
Cabinet d'avocats s.r.l./s.E.N.C.R.L.



Samantha Davis

Avocate senior, Immigration aux États-Unis EY
Cabinet d'avocats s.r.l./s.E.N.C.R.L.

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 juridiques. Pour en savoir davantage sur l'organisation mondiale EY, visitez le site www.ey.com.

01

La nouvelle réalité des voyageurs



Suivi de l'évolution des politiques d'immigration

Restrictions de voyage

Les restrictions de voyage comprennent des interdictions de voyager dans des pays précis, la suspension de la délivrance de visas de certaines catégories, des cautions de visa et des délais prolongés pour les rendez-vous consulaires liés à une demande de visa.

Problèmes potentiels pour les voyageurs cherchant à obtenir un rendez-vous consulaire lié à une demande de visa :

- Augmentation des délais de traitement pour les demandes de tampon de visa et des délais d'attente pour obtenir un rendez-vous
- Recours accru aux traitements administratifs
- Restrictions sélectives imposées aux ressortissants de certains pays qui demandent un visa
- Resserrement du programme de dispense d'entrevue pour l'obtention d'un visa
- Impossibilité de sélectionner un autre bureau consulaire offrant de meilleurs délais d'attente

Considérations de voyage actuelles

En raison du conflit au Moyen-Orient, le renforcement des conditions de sécurité a entraîné la fermeture de plusieurs postes diplomatiques américains, la suspension des opérations consulaires et l'annulation de rendez-vous de routine liés aux demandes de visa.

Les délais de délivrance des visas sont incertains, et il y a des retards résiduels importants en ce qui concerne la délivrance des visas en traitement et la reprogrammation des rendez-vous annulés.

Considérations pour les voyageurs spécifiquement en lien avec le quota des visas H-1B :

- Limiter et reporter les voyages d'affaires internationaux prévus
- Veiller à ce que les employés communiquent leurs plans de voyage personnels à l'équipe responsable des RH, de l'immigration ou de la mobilité internationale
- Collaborer avec les conseillers en immigration pour établir une stratégie lorsque des besoins imprévus surviennent

Plan d'urgence en cas de retour tardif

Les employeurs devraient envisager d'élaborer des plans d'urgence pour assurer la continuité des activités.

- Prévoir de la souplesse dans la planification des ressources et les calendriers d'intégration pour les employés touchés par des restrictions de voyage ou des retards dans la délivrance de visas
- Tenir compte des retards dans les affectations, des politiques internationales de travail à distance, des questions relatives à la paie et des incidences fiscales
- Examiner en temps opportun les autres stratégies de traitement possibles

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Département d'État - Tendances et risques

Interdiction de voyager

- Suspension complète pour 19 pays - l'entrée est suspendue pour les immigrants et les non-immigrants
- Suspension partielle pour 20 pays - l'entrée est suspendue pour les immigrants et certaines catégories de non-immigrants (B, F, M et J)
- Exemption pour les personnes ayant la double nationalité et voyageant au moyen d'un passeport d'un pays non désigné

Révocations de visa

Augmentation du nombre de révocations « prudentielles » de visas par le Département d'État pour toute interaction avec les forces de l'ordre, même en cas de divulgation préalable :

- Le consulat a le pouvoir de révoquer le visa s'il dispose de nouveaux renseignements indiquant une possible interdiction de territoire ou inadmissibilité.
- Une augmentation importante de ces révocations a été relevée plus tôt cette année, probablement en raison de l'intégration des bases de données
- Les arrestations liées à la conduite avec facultés affaiblies sont des déclencheurs courants, mais toute interaction avec les forces de l'ordre (même celles qui ne mènent pas à une arrestation ou à une condamnation) peut entraîner une révocation.
- La révocation apparaîtra dans la base de données du Département d'État, ce qui nécessitera de solides explications lors des entrevues futures.
- La révocation ne signifie pas une inadmissibilité permanente, mais invalide le visa et exige un nouveau rendez-vous au consulat pour voyager à l'étranger.
- Il est impossible d'interjeter appel officiellement, mais la plupart des gens peuvent présenter une nouvelle demande.

Refus d'une demande de visa au titre du paragraphe 214(b)

- Impossible d'interjeter appel officiellement, mais la plupart des gens peuvent présenter une nouvelle demande
- Augmentation signalée des refus en vertu du paragraphe 214(b), même pour les demandes approuvées antérieurement

Filtrage de sécurité renforcé

Augmentation du nombre de révocations « prudentielles » de visas par le Département d'État pour toute interaction avec les forces de l'ordre, même en cas de divulgation préalable :

- Renforcement de la vérification des médias sociaux
- Application initiale aux catégories F, M et J
- Application élargie de manière à inclure les catégories H-1B et H-4 (décembre 2025)
- Application élargie de nouveau pour inclure les catégories A-3, C-3, G-5, H-3, K-1, K-2, K-3, Q, R-1, R-2, S, T et U (mars 2026)
- Nécessite la divulgation des pseudonymes sur les médias sociaux et le paramétrage des comptes en mode « public »

Délais de traitement consulaires

- Certains postes consulaires ont connu une augmentation importante des délais d'attente pour les rendez-vous en raison de l'augmentation des contrôles de sécurité.
- Avec l'augmentation des révocations de visas et des refus de demandes de visas, et les contrôles de sécurité renforcés, le risque augmente pour les voyageurs.
- On voit également des refus aux points d'entrée.

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Voyageurs d'affaires à court terme

Compte tenu de la surveillance accrue dont font l'objet les voyageurs à court terme détenteurs d'un visa B-1 ou d'une autorisation ESTA, les employeurs devraient envisager de mettre en œuvre un programme pour les voyageurs d'affaires à court terme.

- Un programme d'observation pour les voyageurs d'affaires à court terme devrait comprendre :
 - un processus de délivrance de lettres d'invitation aux parties externes, y compris les critères d'admissibilité, le pouvoir de signature et une méthode de suivi;
 - un processus d'évaluation pour déterminer l'admissibilité aux voyages de courte durée;
 - un processus d'observation pour s'assurer que les voyageurs d'affaires à court terme ont tous les visas ou approbations nécessaires dans le cadre du programme;
 - une méthode, un programme ou un outil de suivi des voyageurs d'affaires à court terme.

Nouvelles exigences proposées en matière de collecte de données pour les voyageurs titulaires d'une autorisation ESTA

- Le Service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis (US Customs and Border Protection - CBP) a proposé de recueillir des données supplémentaires auprès des demandeurs d'une autorisation ESTA, notamment :
 - Une photo du visage en direct en plus d'une photo de la page des données biographiques du passeport
 - Des informations sur les médias sociaux des cinq dernières années
 - Des champs de données « efficaces », y compris les numéros de téléphone, les adresses courriel, les adresses IP et les métadonnées des photos soumises, les renseignements sur les membres de la famille et les données biométriques (visage, empreintes digitales, ADN, iris)

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.



02 Stratégie de mobilité et de gestion des talents



Changements à venir au département du Travail

- Le 27 mars 2026, le département du Travail a publié un projet de règle visant à augmenter les seuils de salaire courant pour les taux de rémunération I à IV (*wage level I-IV*).

Taux de rémunération	Calcul actuel	Calcul proposé
1	17 ^e percentile	34 ^e percentile
2	34 ^e percentile	52 ^e percentile
3	50 ^e percentile	70 ^e percentile
4	67 ^e percentile	88 ^e percentile

- La consultation publique a pris fin le 26 mai 2026.
- Le département du Travail devra passer en revue et prendre en compte tous les commentaires avant de publier une règle finale.
- L'actualisation annuelle des salaires aura lieu le 1^{er} juillet 2026.

Comment se préparer

- Envisager d'avoir recours à des enquêtes privées sur les salaires
 - Les données sur les salaires doivent être conformes aux critères du département du Travail relativement aux données d'enquêtes fournies par les employeurs.
 - Le département du Travail surveillera de près l'utilisation des enquêtes privées sur les salaires.
 - Les enquêtes privées sur les salaires doivent s'aligner sur les fonctions d'emploi pour les catégories de visa H-1B, H-1B1 ou E-3 ou le programme PERM.
- Revue et actualisation des descriptions de poste
 - Assurez-vous que les descriptions de poste relativement aux visas H-1B, H-1B1, E-3 et au programme PERM décrivent correctement les tâches du poste.
 - Veiller à ce que les descriptions de poste énoncent les exigences minimales en matière de formation, d'expérience et de compétences pour le rôle.
- Gestion des attentes
 - Les employeurs peuvent s'attendre à ce que les salaires courants soient plus élevés que prévu pour les nouvelles demandes de changement d'employeur relativement aux catégories de visa H-1B, H-1B1 et E-3, ainsi que pour les demandes de prolongation, même pour les dossiers qui auraient été simples auparavant ou pour des postes d'échelons inférieurs ou débutant.
 - Les employeurs peuvent s'attendre à ce que les salaires courants soient plus élevés que prévu pour les demandes parrainées dans le cadre du programme PERM.
 - Les employeurs pourraient devoir s'engager plus fréquemment à verser un salaire courant plus élevé que prévu pour recruter ou maintenir en poste les talents étrangers.
- Examiner les stratégies et politiques en matière d'acquisition et de maintien en poste de talents étrangers
 - L'élaboration de politiques claires adaptées à la culture de l'employeur, aux besoins d'affaires, aux objectifs et aux besoins en matière de talents peut aider à déterminer quand un employeur s'engagera à verser un salaire courant plus élevé que prévu.

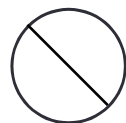
Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Évolution des risques liés à l'évaluation des demandes par les USCIS



Pays à haut risque et suspension du traitement par les USCIS

- Relativement aux demandes en attente, des demandes de preuves supplémentaires (*Request for Evidence* - RFE) sont envoyées aux demandeurs, qui doivent démontrer qu'il existe des facteurs positifs individuels qui l'emportent sur les conditions négatives dans le pays
- S'applique aux ressortissants ayant la double nationalité de pays non touchés
- 39 pays visés



Suspension du traitement consulaire

- Aucune délivrance de visas d'immigrant aux demandeurs de 75 pays qui sont « hautement susceptibles de recourir à l'aide sociale »
- Exemption pour les ressortissants ayant la double nationalité
- Visas de non-immigrant non touchés



Carte verte - tendances en matière d'évaluation des demandes

Baisse marquée des taux d'approbation relativement aux catégories de visa EB-1 pour lesquelles aucune offre d'emploi n'est requise

- Visa EB-1A (capacité extraordinaire) - de 75 % pour le T1 de l'E2025 à 53 % pour le T4 de l'E2025
- Visa EB-2 (dérogation pour questions d'intérêt national) - de 63 % pour le T1 de l'E2025 à 35 % pour le T4 de l'E2025



Aucune variation importante pour les autres catégories de visa EB-1

Aucune variation importante pour les catégories de visa EB-1B (chercheurs émérites) et EB-1C (gestionnaires/cadres de multinationales)

- Visa EB-1B - de 98,5 % pour le T1 de l'E2025 à 97 % pour le T4 de l'E2025
- Catégorie de visa EB-1C - de 98 % pour le T1 de l'E2025 à 96,5 % pour le T4 de l'E2025

Modifications de statut

- Examen approfondi de la validité du mariage pour les demandes de modification de statut fondées sur la catégorie de visa EB

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Répercussions des changements dans les tendances et les politiques en matière d'évaluation des demandes par les USCIS

Modification de statut et « délais de grâce » à la suite d'un congédiement

- Les USCIS ont « archivé » leurs directives sur le délai de grâce de 60 jours.
- Ils adoptent une position plus ferme à l'égard des demandes « transitoires », particulièrement en ce qui concerne la transition à la catégorie B.
- Une nouvelle approche a été adoptée entraînant des demandes de preuves supplémentaires et des refus, forçant les ressortissants étrangers à se tourner vers le processus consulaire (lequel peut entraîner des frais de 100 000 \$ US pour les demandes de visa H-1B).

Intégration améliorée des bases de données des forces de l'ordre - vérification plus rigoureuse

- Augmentation du nombre de demandes de preuves supplémentaires lorsqu'il y a eu interaction avec les forces de l'ordre, même en cas de divulgation préalable
- Contrôles de sécurité plus poussés
- Décisions retardées, risque accru de refus pour des motifs discrétionnaires

Demandes « transitoires »

- Demandes de changement de statut en suspens après l'expiration du dernier statut du demandeur, au moment où un nouvel employeur dépose une demande de parrainage d'une nouvelle recrue pour l'obtention d'un visa H-1B
- Demandes transitoires qui font l'objet d'un examen approfondi ou qui sont retardées, ce qui entraîne parfois même le rejet de la demande de visa H-1B

Risques actuels pour les employeurs américains

- Retard dans l'intégration du candidat.
- Rejet de la demande de visa H-1B, si la demande transitoire est rejetée.
- Si les USCIS refusent de traiter la demande de visa H-1B comme une demande de modification de statut, possibles frais de 100 000 \$ US

Comment se préparer

- Effectuer des évaluations préalables à l'embauche pour comprendre les risques, les stratégies et les échéanciers
- Si un candidat présente une demande transitoire, se préparer à la possibilité d'un retard dans le processus d'intégration du candidat ou du rejet de la demande de modification de statut dans le cadre de la demande de visa H-1B
- Savoir quand les exceptions aux frais de 100 000 \$ US s'appliquent pour les demandes de visa H-1B aux fins d'un avis consulaire
- Examiner la stratégie et les politiques en matière d'acquisition de talents à l'étranger pour déterminer comment les employeurs aborderont ces risques et élaboreront des mesures en conséquence

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

03

Exigences accrues en matière d'observation



Immigration : bilan de santé

Survol

- Examen détaillé de chaque composante de votre programme d'immigration pour cerner les risques et l'exposition sur les plans opérationnel, stratégique et financier, et les risques et l'exposition en matière d'observation, relativement aux vulnérabilités, et prestation de services-conseils à cet égard
- Recommandations concrètes pour corriger les risques et favoriser l'adoption de meilleures pratiques

Examen des politiques en immigration et du modèle opérationnel

- Conseils pour élaborer ou améliorer les politiques d'immigration
- Analyse comparative des critères de parrainage et des autres pratiques
- Examen du modèle avec les principales parties prenantes (RH, responsables de la mobilité et services juridiques) pour vérifier l'efficacité, les risques et les défis
- Examen du processus de conservation des dossiers, de surveillance et de maintien du statut d'immigration

Recrutement et intégration

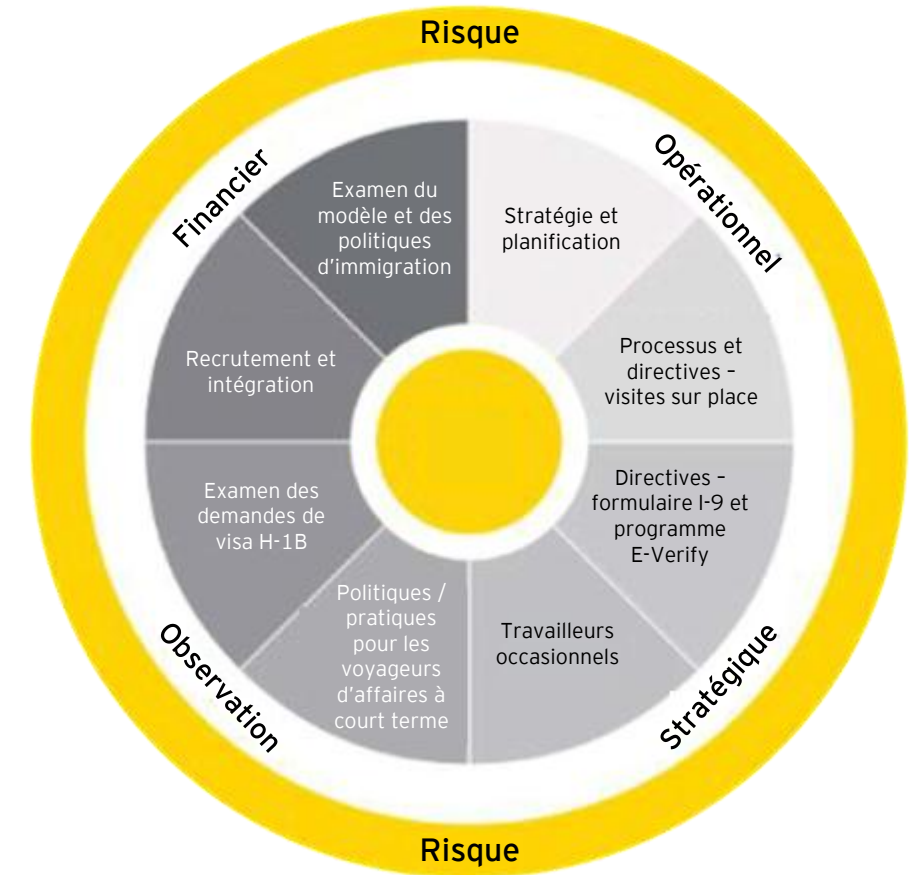
- Examiner la stratégie d'acquisition de talents étrangers et les processus de préembauche
- Examiner l'état d'avancement du processus relatif au formulaire I-9 et les processus documentaires

Processus et directives liés aux visites sur place

- Vérification interne et rapports de constatations en lien avec le formulaire I-9 et le programme E-Verify
- Vérification interne des fichiers d'accès public (PAF)
- Établissement d'un protocole d'intervention en cas de visites sur place

Lieu de travail et directives pour les voyageurs

- Examen et évaluation des risques liés à l'immigration pour les employés et les voyageurs d'affaires à court terme



Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Virages réglementaires

Mises à jour des politiques relatives au formulaire I-9

- Le Service de l'immigration et des douanes (*Immigration and Customs Enforcement* - ICE) a mis à jour ses directives sur le formulaire I-9, exigeant un examen plus approfondi des erreurs documentaires au cours des inspections et un seuil de tolérance réduit pour certaines erreurs administratives.
- L'ICE a relevé plusieurs problèmes documentaires courants et a reclassé ces erreurs comme étant des violations graves.
- Politique actuelle : Une exception fondée sur la bonne foi peut s'appliquer pour permettre à un employeur qui n'a commis que des violations techniques ou procédurales d'éviter des pénalités civiles si les erreurs sont corrigées dans les dix jours ouvrables suivant l'avis écrit.
- Compte tenu de l'élargissement de ce que l'ICE considérera comme une violation grave, il y a un risque accru que l'employeur fasse l'objet de pénalités civiles.
- Des exemples de violations graves comprennent l'absence de date de naissance, l'absence de numéro de dossier des USCIS ou de numéro A (*Alien Number*), l'absence de date à côté de la signature de l'employé et des données incomplètes dans les listes A, B ou C, même lorsque des copies de documents sont conservées.

Visites sur place de la Fraud Detection and National Security Directorate (FDNS) et descentes de l'ICE

- Les visites sur place sont des inspections effectuées pour vérifier les renseignements figurant dans les documents d'immigration, y compris l'emplacement du lieu de travail, les renseignements sur le poste, les exigences minimales et les relations hiérarchiques.
- La visite sur place peut également comprendre une vérification en lien avec le formulaire I-9 et une vérification des fichiers d'accès public
- À mesure que les autorités insisteront davantage sur l'identification des fraudes, les visites et les inspections sur place devraient devenir plus rigoureuses et plus fréquentes. Par conséquent, les protocoles d'intervention de l'employeur, les procédures de vérification et les formations connexes devraient être élargis et adaptés à cette surveillance accrue.
- Les descentes de l'ICE sont des opérations ciblées d'application de la loi visant les personnes qui peuvent être présentes sans statut ou sans papier. L'ICE peut utiliser des tactiques plus robustes qu'une vérification ou une inspection lors de ses descentes.
- Les employeurs pourraient envisager de se munir d'un protocole de sécurité et de se renseigner sur les circonstances dans lesquelles l'ICE peut ou non être autorisée à entrer dans un bureau ou un lieu de travail.

Modification possible de la durée de désignation du statut (*duration of status* - D/S) pour les détenteurs de visas des catégories F, J et I

- Le département de la Sécurité intérieure (*Department of Homeland Security* - DHS) a proposé une règle visant à établir une période fixe pour la procédure d'admission et de prolongation de séjour pour les non-immigrants ayant un visa F, J ou I.
- Une fois que cette règle sera mise en œuvre, les employeurs devraient mettre à jour leur processus de suivi ou de surveillance de manière à inclure les employés qui ont un visa F, J ou I.

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Rôle de l'État : organismes d'État et immigration

Que votre entreprise soit une entreprise mondiale cherchant à prendre de l'expansion aux États-Unis ou une entreprise établie à l'échelle locale cherchant à ouvrir un nouveau bureau ou à déménager, il est prudent de tenir compte des politiques ou des approches propres à chaque État sur diverses questions d'immigration au moment de prendre cette décision.

Les lois et règlements en matière d'immigration relèvent de la compétence fédérale; toutefois, il est de plus en plus courant que les États utilisent leurs pouvoirs locaux pour mettre en œuvre des programmes, des interdictions, des restrictions ou des politiques en matière d'immigration.

Lorsqu'ils envisagent d'ouvrir un bureau ou de permettre le télétravail dans un État particulier, les employeurs doivent tenir compte de ce qui suit :

- La réaction de l'État aux efforts fédéraux d'application de la loi en matière d'immigration
- Les restrictions ou la promotion des pratiques d'embauche de ressortissants étrangers
- Les lois sur la transparence salariale et les lois sur les lieux de travail propres à chaque État
- Les lois étatiques sur les permis de conduire pour les étrangers

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Exemples :

Le North Dakota Office of Legal Immigration sert de point de liaison entre les organismes et les partenaires qui facilitent les activités mondiales en matière d'acquisition de talents et d'immigration, le bureau du gouverneur et l'organe législatif. Il prévoit d'élaborer un programme pilote pour soutenir les entreprises qui souhaitent recruter ou qui emploient des immigrants titulaires d'un permis de travail.

L'État du Texas interdit aux employeurs de l'État d'embaucher des employés qui auraient besoin d'une demande parrainée de visa H-1B.

Le Florida Board of Governors interdit aux universités d'État d'embaucher des employés titulaires de visa H-1B pendant un an.

Les législateurs de l'Oregon envisagent de retenir les subventions ou les contrats d'État pour les entreprises privées qui aident l'ICE.

Les législateurs du Tennessee envisagent de permettre la détention des camionneurs qui n'ont pas de pièces d'identité corroborant leur statut légal et d'exiger que les tests de permis de conduire soient en anglais seulement.

04 Regard vers l'avenir



Suivi de l'évolution des politiques d'immigration

Mesures exécutoires

- Décrets présidentiels
 - Proclamations
-
- Frais de 100 000 \$ US
 - Dérogation pour questions d'intérêt national
 - Restrictions de voyage
 - Définition de la citoyenneté accordée de naissance

Principales activités des organismes

- Directives et notes d'information publiées par des organismes gouvernementaux comme le DHS, les USCIS, le CBP, l'ICE, le Département d'État et le département du Travail
-
- Suspension des décisions
 - Mise à jour relative aux inspections de l'ICE liées au formulaire I-9
 - Département d'État : élargissement de la vérification des médias sociaux au-delà des catégories de visa F1, J, H1B et H4
 - Département d'État : présenter une demande dans le pays de nationalité ou de résidence
 - USCIS : nouvelle activité de vérification (vérification par le FBI)
 - Département du Travail : Mise à jour des directives sur la rémunération
 - Règle finale sur la durée du visa F-1 attendue prochainement
 - Poursuites liées au statut de protection temporaire (*temporary protected status* - TPS)

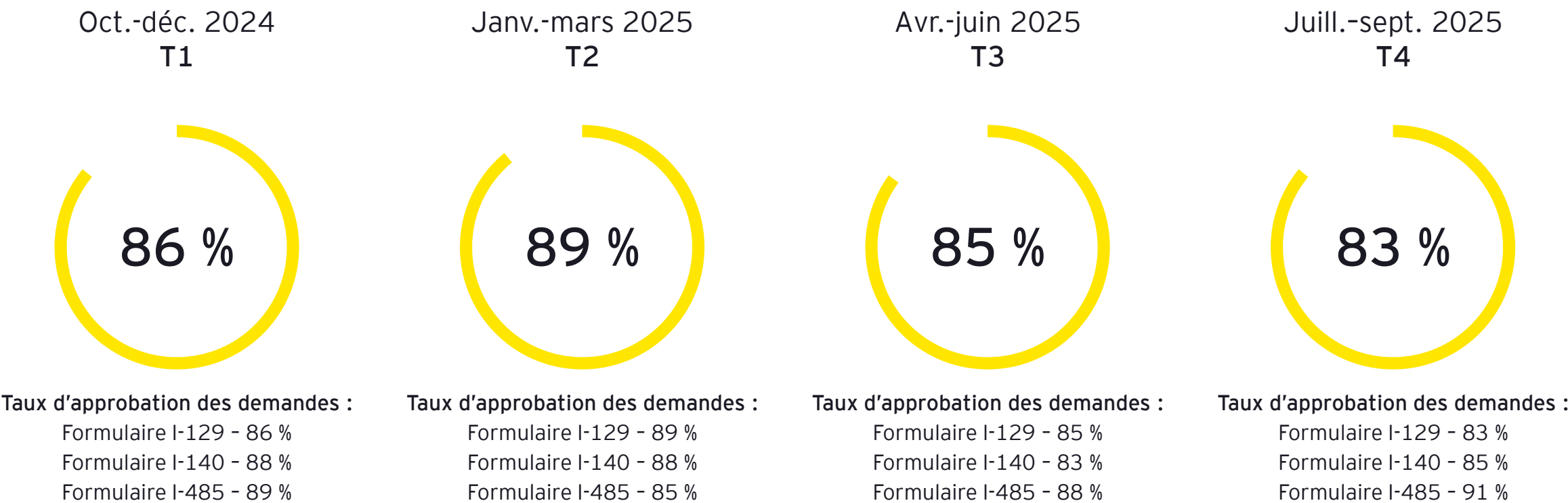
Tendances décisionnelles

- Décisions au cas par cas par les agents sur les demandes de visas et d'avantages en matière d'immigration
-
- Examen des demandes transitoires
 - Retards dans le traitement supérieur (*premium processing*) des demandes pour certains bénéficiaires
 - Augmentation des entrevues pour les demandes de modification du statut pour des motifs liés à l'emploi
 - Renforcement des examens sur l'authenticité du mariage relativement aux demandes de modification du statut pour des motifs liés à l'emploi
 - Diminution importante des taux d'approbation pour les catégories d'immigration fondée sur l'emploi où aucune offre d'emploi n'est requise (catégories EB-1A et dérogations pour questions d'intérêt national)
 - Augmentation des révocations

Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

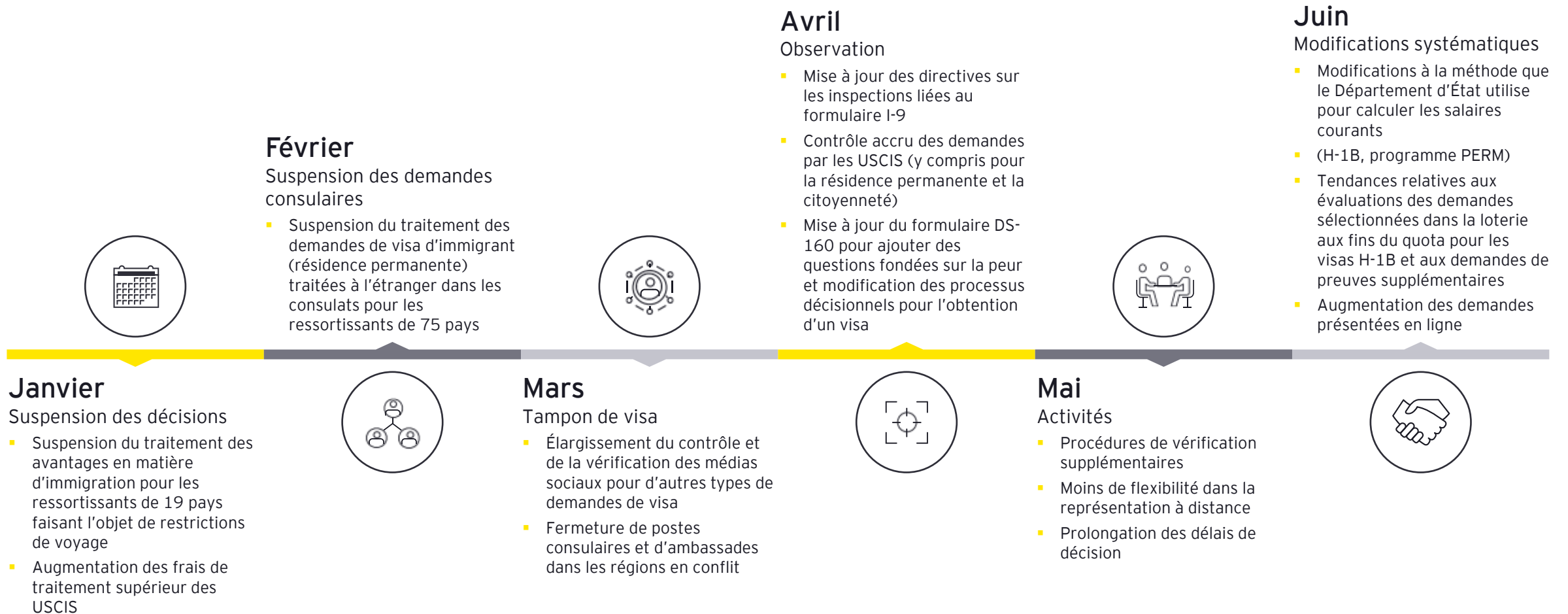
Taux d'approbation des demandes par les USCIS - exercice 2025

Moyennes des taux d'approbation et de rejet par les USCIS affichés d'octobre 2024 à septembre 2025



Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

Retour sur les mises à jour en matière d'immigration en 2026



Les sociétés EY ne pratiquent pas le droit là où la loi le leur interdit. Ernst & Young LLP aux États-Unis ne pratique pas le droit et ne fournit pas de conseils juridiques.

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.

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 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