

Alerte en immigration - Échelle mondiale

Mai 2024

États-Unis

Meilleures pratiques pour préparer un programme d'immigration aux États-Unis ou de mobilité internationale en vue d'éventuels changements aux politiques et processus

Sommaire

À l'approche des élections fédérales américaines de novembre prochain, le moment est venu de faire le point sur votre programme d'immigration aux États-Unis ou de mobilité internationale et, s'il y a lieu, de mettre à jour les processus, d'améliorer l'efficacité et les activités du programme, ainsi que de prendre des mesures pour mieux préparer votre entreprise et votre main-d'œuvre à tout changement éventuel en matière d'immigration.

Contexte et analyse

La question de l'immigration reste à l'avant-plan du discours politique américain, suscitant des discussions tant chez les décideurs que chez les candidats et les électeurs. Quel que soit le résultat des courses à la présidence et au Congrès de novembre, des changements aux règles et aux politiques sont à prévoir. Ces changements pourraient avoir une incidence importante sur votre main-d'œuvre et sur les activités qui dépendent de travailleurs étrangers.

Des élections fédérales auront lieu aux États-Unis cette année, mais il convient tout de même de signaler que les meilleures pratiques décrites ci-après s'appliquent à l'échelle mondiale, peu importe le pays et l'élection à venir. Avant toute élection, les employeurs doivent rester à l'affût et être proactifs. Afin de soutenir la stabilité générale de leur programme de travailleurs étrangers, les entreprises doivent rester au fait des mises à jour législatives et réglementaires et consulter des spécialistes en immigration afin d'élaborer des stratégies flexibles pour se préparer le mieux possible à d'éventuels changements à la politique en matière d'immigration.

Comme nous l'avons vu au cours des dernières années aux États-Unis, lorsque le gouvernement est divisé, les changements à la politique en matière d'immigration sont plus susceptibles de provenir de changements à la réglementation ou de mémos de politique que de modifications législatives. Certains changements de politique peuvent être mis en œuvre, et l'ont été, sans avis à la population ni consultation publique préalables, certains prenant effet au moment de l'annonce ou peu de temps après. Nous avons donc préparé une liste de certaines des meilleures pratiques pour permettre aux employeurs de faire le point sur leur programme de mobilité internationale, pour faciliter la préparation aux changements possibles et pour atténuer les risques tant pour les entreprises que pour les employés. Les recommandations suivantes visent à favoriser la conformité et l'adaptabilité de vos programmes d'immigration et de mobilité internationale.

Voici quelques recommandations à prendre en considération. L'ordre de priorité et l'applicabilité dépendront de la situation particulière de votre entreprise et de votre main-d'œuvre.

Mesures et considérations visant chacun des employés étrangers

- ▶ Mettre à jour et examiner périodiquement (si possible chaque mois) les rapports sur l'expiration des documents des employés étrangers.
- ▶ Présenter des demandes de prolongation en temps opportun, de préférence six mois à l'avance, afin d'atténuer les risques de retard de traitement et d'expiration des documents connexes (p. ex. permis de conduire) et de réaliser des économies sur les importants frais de traitement prioritaire.
- ▶ Accorder la priorité aux demandes visant les catégories qui ont été touchées par des changements réglementaires récents ou qui sont plus susceptibles de faire l'objet de changements sous-réglementaires, comme les demandes d'action différée pour les enfants immigrants (*Deferred Action for Childhood Arrivals*) ou de dérogation pour des questions d'intérêt national (EB-2, *National Interest Waiver*).
- ▶ Prévoir la marche à suivre pour les employés étrangers dont l'échéance du visa de non-immigrant approche, en commençant les discussions un an ou deux à l'avance pour définir une stratégie visant l'obtention d'un statut permanent, s'il y a lieu.
- ▶ Conseiller aux employés étrangers d'obtenir rapidement leur timbre de visa afin d'éviter les retards ou les changements imprévus qui pourraient avoir une incidence sur le traitement du visa.
- ▶ Réfléchir à l'incidence possible sur les ressortissants étrangers et les voyageurs en provenance de pays qui ont déjà été assujettis à des restrictions de voyage ou à d'autres restrictions en matière de visa.

Processus, politiques et mesures internes

- ▶ Si ce n'est pas déjà intégré à la procédure opérationnelle normale, envisager la constitution d'un groupe de travail ou l'élaboration d'un plan de gestion de projet assorti de rôles et de responsabilités bien définis pour les principaux intervenants afin de se préparer à d'éventuels changements aux politiques en matière d'immigration.
- ▶ Revoir et mettre à jour les politiques de l'entreprise pour définir clairement l'étendue de l'aide accordée aux employés étrangers et à leurs personnes à charge.
- ▶ Réaliser des audits internes pour assurer la conformité, y compris l'examen des processus de vérification de l'admissibilité à l'emploi (formulaire I-9) et la préparation à d'éventuelles inspections gouvernementales du lieu de travail.
- ▶ Mettre en œuvre des programmes de formation croisée ou de planification de la relève pour veiller à ce que les postes essentiels puissent être pourvus temporairement par d'autres ressources si les ressortissants étrangers font face à des retards dans l'obtention de l'autorisation de travail ou à d'autres problèmes d'ordre logistique ou administratif.

- ▶ Envisager des politiques de télétravail ou des possibilités d'affectation à court terme pour les ressortissants étrangers qui pourraient devoir travailler temporairement à l'étranger, en tenant compte de la législation et de la réglementation à respecter en matière fiscale, juridique ou autre.
- ▶ Établir un protocole pour communiquer efficacement les effets des décrets ou des mises à jour de politiques ayant des conséquences immédiates ou à court terme tant pour les employés touchés que pour l'entreprise ou les activités en général.
- ▶ Suivre les déplacements des employés à l'étranger et avoir un moyen de communiquer avec eux pour tenir compte de changements de politique qui pourraient créer des obstacles à leur retour aux États-Unis.
- ▶ Collaborer avec les représentants gouvernementaux et les groupes sectoriels pour rester au fait de la mise à jour et de l'élaboration de politiques et fournir des commentaires à ce sujet.
- ▶ Entretenir un lien étroit avec votre fournisseur de services d'immigration afin de recevoir en temps opportun des conseils juridiques et des mises à jour sur les changements aux politiques.

Pour approfondir la question ou pour obtenir des conseils relativement à votre programme, veuillez communiquer avec vos professionnels d'EY Cabinet d'avocats.

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.

Les équipes diversifiées d'EY, réparties dans plus de 150 pays, renforcent la confiance grâce à l'assurance que leur permettent d'offrir les données et la technologie, et aident les clients à croître, à se transformer et à exercer leurs activités.

Que ce soit dans le cadre de leurs services de certification, de consultation, de stratégie, de fiscalité, ou encore de leurs services transactionnels ou juridiques, les équipes d'EY posent de meilleures questions pour trouver de nouvelles réponses aux enjeux complexes du monde d'aujourd'hui.

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 en savoir plus, consultez le site 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.

© 2024 Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Tous droits réservés.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited.

EYG n° 004733-24Gb1

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.

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

Alex Israel, associé

+1 416 943 2698

alex.d.israel@ca.ey.com

Auteure : 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

Jonathan Leebosh, associé

+1 604 899 3560

jonathan.e.leebosh@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