



MINISTÈRE DE LA JUSTICE DES ÉTATS-UNIS

SECTION DES DROITS DES IMMIGRANTS ET DES EMPLOYÉS

DIVISION DES DROITS CIVILS

# INFORMATIONS POUR LES RÉFUGIÉS ET LES ASYLÉS SUR LE FORMULAIRE I-9

**T**oute personne qui commence à travailler en tant qu'employé aux États-Unis remplit le [Form I-9](#) (Formulaire I-9), un formulaire gouvernemental que les employeurs utilisent pour vérifier votre identité et votre permission de travailler. Le but de ce dépliant est d'aider les asylés et les réfugiés à remplir le formulaire I-9 et à connaître leurs droits dans ce processus. Les employeurs qui vous discriminent sur la base de votre statut de citoyenneté ou de votre origine nationale au cours de ce processus peut-être violent une partie de la Loi sur l'immigration et la nationalité. On peut trouver cette loi anti-discrimination à [8 U.S.C. § 1324b](#), et les règlements pour cette loi sont à [28 C.F.R. Part 44](#) (28 C.F.R. Partie 44).

## **Pour la section 1 du formulaire I-9, veuillez fournir des informations sur vous.**

Veuillez mettre votre nom et d'autres informations sur vous dans la section 1. Vous pouvez demander à une personne de vous aider à remplir cette section. Vous devez cocher une case indiquant le statut qui vous autorise à travailler. Les réfugiés et les asylés sont considérés comme des «étrangers autorisés à travailler». Cochez cette case. Il y a un espace pour une date d'expiration à côté de cette case. Comme votre droit de travailler est permanent, inscrivez «N/A» (ce qui signifie «non applicable») dans l'espace prévu pour la date d'expiration. Vous trouverez plus d'informations sur comment remplir la section 1 dans le [Form I-9 instructions](#) (Formulaire I-9 instructions) ou en appelant la [Immigrant and Employee Rights Section](#) (Section des droits des immigrants et des employés) ou [U.S. Citizenship and Immigration Services—USCIS](#) (Services de citoyenneté et d'immigration des États-Unis).

## **Pour la section 2 du formulaire I-9, vous devez montrer à votre employeur des documents prouvant votre identité et votre autorisation de travailler.**

Le formulaire I-9 contient trois listes de documents que vous pouvez montrer—[List A](#) (Liste A) (documents indiquant votre identité et votre permission de travailler), [List B](#) (Liste B) (documents montrant votre identité) et [List C](#) (Liste C) (documents indiquant votre permission de travailler). Vous devez indiquer à votre employeur votre choix entre un document de la liste A ou une combinaison des documents de la liste B et de la liste C.

Sous le [Form I-9 instructions](#) and [regulations](#) (Formulaire I-9 instructions et règlements), certains documents, appelés reçus, sont également acceptables pour le Formulaire I-9, pour des durées variables. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur les exigences du formulaire I-9 en contactant IER ou USCIS et à 8 U.S.C. § 1324a(b)(1)(A).

Vous avez le droit de choisir la documentation valide que vous souhaitez montrer. Votre employeur n'est pas autorisé à vous demander de montrer des documents spécifiques en fonction de votre statut d'asilé ou de réfugié, ou en fonction de votre origine nationale, et un employeur qui requiert des documents spécifiques peut faire preuve de discrimination, en violation de la loi.



Cette partie de la loi se trouve à 8 U.S.C. § 1324b (a) (6). Par exemple, bien que vous ayez un document d'autorisation d'emploi, I-766 (EAD), vous pouvez décider de présenter d'autres documents, tels qu'une identification d'état (un document de la liste B) et une carte de sécurité sociale illimitée (un document de la liste C). Trouvez plus d'informations sur votre droit de choisir des documents en contactant [IER](#).

### **Vous pouvez avoir plusieurs types de documents valides du formulaire I-9.**

Vous pouvez montrer un I-94 pour le formulaire I-9. Vous obtiendrez votre carte I-94 ou vous pourrez imprimer votre I-94 à partir du site Web du [Customs and Border Protection](#) (Service des douanes et de la protection des frontières).

Si vous êtes un réfugié, [your I-94 is a receipt](#) (votre I-94 est un reçu) pour un document de la Liste A valable 90 jours à compter de votre premier jour de travail. Après 90 jours, vous devez montrer soit un document d'autorisation d'emploi (en ang. Employment authorization document – EAD), soit une combinaison d'un document de la liste B et d'une carte de sécurité sociale illimitée. On peut trouver plus d'informations sur l'utilisation de votre I-94 de réfugié en contactant IER et à 8 C.F.R. 274a.2(b)(1)(vi)(C).

Si vous êtes un asilé, vous pouvez utiliser votre I-94 comme [a permanent List C document](#) (un document permanent de la Liste C) qui n'expire pas.

Les asilés et les réfugiés sont éligibles pour les EAD. Si votre EAD a expiré mais que vous avez demandé à renouveler votre EAD, vous pourrez peut-être continuer à travailler avec votre EAD courant. Pendant 180 jours après la date d'expiration de votre EAD, vous pouvez montrer votre EAD avec l'avis de réception I-797C indiquant que le gouvernement a reçu votre demande de renouvellement d'EAD. Appelez IER pour plus d'informations.

Vous pouvez également montrer des reçus pour des documents [lost, damaged or stolen](#) (perdus, endommagés ou volés) pour des travaux d'une durée supérieure à deux jours.

Une fois que vous avez présenté vos documents pour remplir le formulaire I-9, un employeur n'est autorisé à vous demander à nouveau des documents que dans des circonstances limitées. Les règles relatives aux situations où un employeur doit redemander des documents sont décrites dans le [Handbook for Employers](#) (Manuel pour les employeurs) et à 8 C.F.R. 274a.2(b)(1)(vii).

Si vous avez montré votre EAD pour la section 2, votre employeur vous demandera de voir un autre document avant l'expiration de votre EAD pour remplir la section 3 du formulaire I-9. Vous pouvez choisir de présenter un document valide de la liste A ou de la liste C, tel qu'une carte de sécurité sociale illimitée. Vous pouvez choisir de présenter un nouvel EAD, mais ce n'est pas obligatoire.

Si vous présentez une carte de sécurité sociale illimitée pour la section 2 comme preuve de votre autorisation de travailler et que vous entrez «N / A» pour la date d'expiration, à côté d'«étranger autorisé à travailler» dans la section 1, votre employeur n'a pas besoin de consulter votre documents à nouveau. Les employeurs qui demandent des documents sur la base de votre statut d'asilé ou de votre statut de réfugié ou de votre origine nationale lorsqu'ils ne sont pas requis peut-être enfreindre la loi. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur cette partie de la loi en contactant IER et 8 U.S.C. § 1324b(a)(1) ou (a)(6).

### **Vous n'avez pas besoin de votre numéro de sécurité sociale pour commencer à travailler.**

Si vous obtenez un emploi, mais vous n'avez pas encore votre numéro de sécurité sociale (SSN), Social Security Administration (l'Administration de la sécurité sociale) instruit les employeurs que les employés sont autorisés à travailler en attendant le SSN.

Votre employeur doit vous payer pour votre travail même si vous attendez toujours votre numéro de sécurité sociale. La Loi sur les normes de travail équitables (en ang. Fair Labor Standards Act), disponible à la page 29 U.S.C. § 201 vous donne le droit d'être rémunéré pour tout travail que vous faites.

Si vous ne possédez pas votre numéro de sécurité sociale au moment où vous commencez votre travail, laissez la zone SSN de la section 1 vide. Cela s'applique même si votre employeur utilise E-Verify.

#### **Section des Droits des Immigrants et des Employés (IER)**

**1-800-255-7688**

[www.justice.gov/ier](http://www.justice.gov/ier)

Les appels peuvent être anonymes. Les services linguistiques sont disponibles.

TTY 1-800-237-2515

---

Ce dépliant n'est pas une action définitive de l'agence, n'a pas d'effet juridiquement contraignant et peut être annulé ou modifié à la discrétion du Département, conformément aux lois applicables. Ce dépliant n'établit pas de responsabilités juridiquement contraignantes allant au-delà de ce qui est requis par les termes de la loi, des règlements ou des antécédents judiciaires obligatoires.