

Alerte en immigration - Échelle mondiale

Mars 2026

États-Unis

Le DOL propose une règle pour changer le calcul des salaires courants

Sommaire

Le 27 mars 2026, le département du Travail des États-Unis (le « DOL ») a publié un avis de projet de réglementation (*Notice of Proposed Rulemaking* ou « NPRM ») proposant de revoir le calcul des niveaux de salaire courant pour les demandes de salaire courant (*prevailing wage requests* ou « PWR ») aux fins du programme de validation d'emploi PERM (*PERM Labor Certification Program*) et les demandes d'approbation des conditions de travail (*Labor Condition Applications* ou « LCA ») pour les visas de non-immigrant H-1B, H-1B1 et E-3. Le DOL propose de relever la limite inférieure des salaires courants pour la faire passer du 17^e au 34^e percentile pour le niveau de salaire I, du 34^e au 52^e percentile pour le niveau de salaire II, du 50^e au 70^e percentile pour le niveau de salaire III et du 67^e au 88^e percentile pour le niveau de salaire IV, en s'appuyant sur les données salariales tirées de l'enquête menée dans le cadre du programme de la statistique sur l'emploi et les salaires (le « programme OEWS »).

Si elles sont adoptées telles que proposées, ces modifications augmenteront les salaires courants requis pour les emplois parrainés au titre des catégories de visa fondé sur l'emploi EB2 et EB3 et des programmes de visa de non-immigrant H-1B, H-1B1 et E-3. Selon la règle proposée, les employeurs pourront encore se fonder sur leurs propres données d'enquêtes sur les salaires, pourvu que celles-ci répondent aux critères d'acceptation du DOL. La consultation publique se terminera le 26 mai 2026.

Contexte et analyse

Selon la réglementation actuelle, le DOL applique, aux fins des PWR et des LCA, un cadre unifié comptant quatre niveaux de salaire courant, lequel repose sur l'enquête du programme OEWS menée par le bureau des statistiques sur l'emploi (*Bureau of Labor Statistics* ou « BLS ») du DOL. Selon le calcul actuel des niveaux de salaire courant, les limites inférieures des niveaux de salaire I à IV sont respectivement établies approximativement au 17^e percentile, au 34^e percentile, au 50^e percentile et au 67^e percentile.

Selon la règle proposée, les limites inférieures des niveaux de salaire I à IV seront relevées, passant respectivement au 34^e percentile, au 52^e percentile, au 70^e percentile et au 88^e percentile. Le DOL a indiqué que, lorsque le niveau de salaire IV ne peut être calculé selon sa nouvelle méthodologie, ce niveau sera déterminé à partir du taux horaire actuellement applicable correspondant à la tranche salariale la plus élevée pour l'emploi et la région, selon l'enquête du programme OEWS, ou à partir de la moyenne arithmétique des salaires de l'ensemble des travailleurs pour l'emploi et la région, selon le niveau le plus élevé. Selon le DOL, les modifications proposées ont pour but de mieux refléter les conditions réelles du marché de l'emploi et d'actualiser les niveaux de salaire.

Au titre de la règle proposée, les employeurs pourront encore se fonder sur leurs propres données d'enquêtes sur les salaires réalisées par le secteur privé. Le DOL surveillera l'utilisation de ces enquêtes pour éviter les abus et assurer la conformité. La règle proposée souligne le pouvoir discrétionnaire du DOL de rejeter ces enquêtes si elles ne respectent pas les normes méthodologiques ou ne répondent pas aux exigences réglementaires.

Advenant la mise en œuvre de la règle proposée, le nouveau calcul des niveaux de salaire courant s'appliquera aux :

- PWR en cours de traitement auprès du DOL à la date d'entrée en vigueur proposée;
- PWR soumises à la date d'entrée en vigueur proposée ou après celle-ci;
- LCA déposées auprès du DOL à la date d'entrée en vigueur proposée ou après celle-ci.

La nouvelle règle ne s'appliquera pas rétroactivement aux demandes d'établissement du salaire courant, aux demandes de validation d'emploi aux fins du programme PERM ou aux LCA déjà traitées.

Conséquences

Si elle est entérinée, la règle proposée relèvera les exigences de salaire courant pour les validations d'emploi aux fins du programme PERM et les LCA. L'incidence de cette hausse peut varier selon le secteur, le code d'emploi et la région.

Les employeurs qui parrainent des ressortissants étrangers doivent prévoir ce qui suit :

- Une hausse des coûts des salaires associés aux nouvelles demandes et aux prolongations de visas H-1B, H-1B1 ou E3
- Une hausse des salaires courants pour les demandes de validation d'emploi aux fins du programme PERM
- Une surveillance étroite par le DOL des employeurs qui s'appuient sur leurs propres données d'enquêtes sur les salaires
- Des défis potentiels sur le plan de la rétention ou du recrutement de talents étrangers peu expérimentés ou pour des emplois au bas de l'échelle
- Des défis potentiels sur le plan du parrainage aux fins du programme PERM

Les enquêtes sur les salaires du secteur privé demeureront une option que les employeurs pourront envisager lorsqu'ils évalueront le salaire courant requis pour une LCA ou une PWR. Toutefois, les employeurs souhaitant utiliser ces enquêtes devront s'assurer que celles-ci répondent aux exigences réglementaires du DOL et se préparer à une surveillance étroite de la part du DOL.

Les employeurs doivent aussi s'assurer que la description des emplois touchés est exacte quant à leur nature et aux responsabilités qui leur sont liées ainsi qu'aux exigences minimales du poste, afin de garantir que le calcul du niveau de salaire applicable est exact pour les PWR ou les LCA.

Le NPRM est publié aux fins de consultation publique jusqu'au 26 mai 2026. Les parties prenantes peuvent soumettre leurs commentaires sur le site Regulations.gov, sous le dossier n° ETA-2026-0001. Le DOL étudiera les commentaires ainsi soumis avant de déterminer s'il y a lieu d'adopter une règle définitive et d'établir le calendrier de mise en œuvre.

Nous continuerons de surveiller la situation et d'analyser son évolution. 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.

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° 002212-26Gbl

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.

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

Auteure : Hannah Lynn, professionnelle senior
+1 416 941 3392
hannah.lynn@ca.ey.com