

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

PRÉLIMINAIRE

Révision des taux du salaire minimum au 1^{er} mai 2026

Ministère du Travail

Janvier 2026



SOMMAIRE EXÉCUTIF

La présente analyse d'impact réglementaire porte sur la révision du taux général du salaire minimum (SM), du taux minimum des salariées et salariés rémunérés au pourboire ainsi que des taux payables aux salariées et salariés affectés à la cueillette de framboises et de fraises. Au 1^{er} mai 2026, il est prévu d'augmenter les taux du SM de 3,11 %, ce qui ferait passer le taux général du SM de 16,10 \$ à 16,60 \$ l'heure. La hausse proposée profiterait à 258 900 salariées et salariés, dont 142 700 femmes.

Selon les prévisions les plus récentes du ministère des Finances du Québec (MFQ)¹, cette hausse est supérieure à la croissance prévue de l'indice des prix à la consommation (IPC) et permet ainsi de bonifier légèrement le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au SM (+1,14 point de pourcentage [pp]). Cette hausse serait alignée sur la croissance prévue du salaire horaire moyen (SHM) au Québec (+0,26 pp). En outre, ces modifications engendreraient une hausse des coûts estimée à 137,0 M\$ pour les entreprises, soit 0,05 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec.

Le contexte économique actuel est marqué par un ralentissement de l'activité économique, en grande partie attribuable à l'augmentation des tarifs douaniers par les États-Unis. En effet, le PIB réel du Québec était en croissance continue depuis le premier trimestre de 2024, mais a reculé au deuxième trimestre de 2025. Ce recul est surtout attribuable à la baisse des exportations vers les États-Unis. En outre, l'incertitude reste de mise quant à l'incidence exacte des tarifs américains sur les secteurs d'activité employant majoritairement des travailleurs rémunérés au SM. Par ailleurs, au cours de la dernière année, l'inflation a également connu une accélération. En effet, entre octobre 2024 et octobre 2025, la variation de l'Indice des prix à la consommation (IPC) est passée de 1,6 % à 3,2 %. Notamment, on note la persistance d'une inflation élevée pour le logement locatif depuis 2022, ce qui exerce une pression financière accrue sur les travailleurs à bas salaire.

Par rapport au marché du travail, le taux de chômage a légèrement diminué entre octobre 2024 et octobre 2025 (-0,4 pp). Toutefois, cet indicateur mérite une attention particulière en raison des tensions commerciales persistantes et de l'incertitude liée à leurs effets futurs. En outre, le nombre de postes vacants connaît une tendance baissière, mais la croissance constatée de la moyenne des salaires offerts à ces postes vacants indique que la rareté de main-d'œuvre n'est pas entièrement résorbée et que les employeurs demeurent soucieux d'accroître leur attractivité.

Selon les prévisions du MFQ, cette hausse de 0,50 \$ l'heure porterait le ratio entre le SM et le SHM à 0,4910 pour la période 2026-2027. À titre indicatif, en 2024, Terre-Neuve-et-Labrador (0,5128), le Manitoba (0,5515), la Nouvelle-Écosse (0,5377), le Nouveau-Brunswick (0,5553), la Colombie-Britannique (0,5592), l'Ontario (0,5597) et l'Île-du-Prince-Édouard (0,6126) avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec.

Finalement, selon l'approche hétérodoxe, il est évalué que la hausse proposée permettrait la création de 11 700 emplois au Québec. Ce faisant, la hausse proposée permettrait de renforcer l'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans, et ce, en adéquation avec la capacité de payer des entreprises.

1. Soit celles contenues dans *Le point sur la situation économique et financière du Québec*, publié le 25 novembre 2025.

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITION DU PROBLÈME.....	5
1.1. Cadre de référence de l'analyse de la révision du salaire minimum	5
1.2. Le contexte économique de la révision actuelle du salaire minimum.....	6
2. PROPOSITION DU PROJET	11
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	12
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	12
4.1. Description des secteurs touchés.....	12
4.2. Pouvoir d'achat et participation à l'enrichissement collectif des salariées et des salariés	13
4.3. Incidence sur l'incitation au travail.....	14
4.4. Incidence sur la pauvreté et les faibles revenus	15
4.5. Coûts pour les entreprises	17
4.6. Économies pour les entreprises	21
4.7. Synthèse des coûts et des économies	22
4.8. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	23
4.9. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies	23
4.10. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	23
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	24
5.1. Approche néoclassique traditionnelle.....	24
5.2. Approche hétérodoxe.....	25
5.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans	26
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	27
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	27
7.1. Croissance des salaires horaires moyens dans les provinces canadiennes.....	28
7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes	28
7.3. Salaire minimum dans les territoires américains	30
7.4. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen	32
8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	33
9. CONCLUSION.....	34

10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	34
11. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)	34
12. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE (AIR).....	35

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Estimation du nombre de salariées et salariés selon le salaire horaire	12
Tableau 2 : Sommaire de l'importance du revenu disponible pour les ménages au salaire minimum par rapport au revenu disponible des ménages au Programme d'aide sociale	15
Tableau 3 : Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible par rapport au seuil de faible revenu selon la MPC (base 2018) pour quatre types de familles économiques de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en 2026	16
Tableau 5 : Distribution des salariées et salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique	18
Tableau 6 : Distribution des salariées et salariés et de la hausse de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique pour un SM à 16,60 \$	19
Tableau 7 : Coûts directs liés à la conformité aux règles	20
Tableau 8 : Coûts liés aux formalités administratives	21
Tableau 9 : Manques à gagner	21
Tableau 10 : Synthèse des coûts pour les entreprises	21
Tableau 11 : Économies pour les entreprises	22
Tableau 12 : Synthèse des coûts et des économies	23
Tableau 13 : Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique	25
Tableau 14 : Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche hétérodoxe	25
Tableau 15 : Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi	26
Tableau 16 : Croissance des SHM entre 2020 et 2024 (comptabilisée du mois de mai au mois d'avril).....	28

LISTE DES FIGURES

Figure 1 :	PIB réel du Québec et croissance trimestrielle, T2 2022 à T3 2025	6
Figure 2 :	Variation de l'IPC et quelques composantes principales, en glissement annuel, octobre 2020 à octobre 2025	7
Figure 3 :	Taux de chômage au Québec et au Canada, selon le groupe d'âge, octobre 2022 à octobre 2025.....	8
Figure 4:	Croissance de la MSO, en glissement annuel, T2 2018 à T2 2025	10
Figure 5 :	Nombre de postes vacants et moyenne des salaires offerts en fonction du niveau de scolarité entre T2 2015 et T2 2025.....	11
Figure 6 :	Croissance réelle du SM par rapport au niveau général des prix mesuré par l'IPC, mai 2017 à mai 2025 (Mai 2017 = 100).....	14
Figure 7 :	Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2008-2024) (comptabilisé des mois de mai à avril).....	27
Figure 8 :	Salaire minimum dans les provinces (en mai 2025, en octobre 2025 et en mai 2026)	30
Figure 9 :	Comparaison du salaire minimum en vigueur dans quelques États américains (2024-2025) avec celui du Québec (en dollars canadiens)	31
Figure 10 :	Évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen	32
Figure 11 :	Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen des provinces canadiennes (2 ^e trimestre de 2024 au 1 ^{er} trimestre de 2025)	33

LISTE DES SIGLES

AFDR :	Aide financière de dernier recours
AIR :	Analyse d'impact réglementaire
ASMR :	Aucune scolarité minimale requise
BdC :	Banque du Canada
DES :	Diplôme d'études secondaires ou équivalent
EERH :	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EPA :	Enquête sur la population active
GOQ :	Gazette officielle du Québec
IPC :	Indice des prix à la consommation
MESS :	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MFQ :	Ministère des Finances du Québec
MPC :	Mesure du panier de consommation
MSO :	Moyenne des salaires offerts sur les postes vacants
PCU :	Prestation canadienne d'urgence
PCUE :	Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants
PIB :	Produit intérieur brut
RMR :	Région métropolitaine de recensement
SHM :	Salaire horaire moyen
SM :	Salaire minimum

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

1.1. Cadre de référence de l'analyse de la révision du salaire minimum

L'objectif de la révision annuelle du salaire minimum (SM) est d'assurer une rémunération équitable aux salariées et salariés qui le reçoivent tout en maintenant l'incitation au travail, et ce, sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises. Cet exercice vise à répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail québécois, tout en contribuant à bonifier la couverture des besoins des salariées et salariés.

Depuis mai 2002², les analyses liées à la révision du SM sont réalisées à l'aide d'un cadre de référence. Depuis 2008³, celui-ci comprend 13 indicateurs socioéconomiques articulés autour de cinq axes d'évaluation permettant la mesure des effets de l'augmentation du SM sur :

- le pouvoir d'achat des salariées et salariés;
- l'incitation au travail;
- la pauvreté déterminée selon la mesure du panier de consommation (MPC);
- le niveau d'emploi;
- la compétitivité des entreprises.

L'indicateur principal du processus de révision demeure toutefois, depuis 2002, le ratio entre le SM et le salaire horaire moyen (SHM). Il permet de faire fluctuer le SM avec la conjoncture économique et reflète notamment la capacité de payer des entreprises. Le seuil, initialement fixé à 47 %, a été relevé à partir de 2017 pour atteindre progressivement 50 %, seuil qui constitue désormais la nouvelle cible. Cette progression visait à assurer une meilleure adaptabilité à un marché du travail en constante évolution. Ainsi, les hausses successives du salaire minimum de 2019 à 2025 inclusivement (de 0,50 \$ l'heure (4,17 %) en 2019, de 0,60 \$ l'heure (4,80 %) en 2020, de 0,40 \$ l'heure (3,05 %) en 2021, de 0,75 \$ l'heure (5,56 %) en 2022, de 1,00 \$ l'heure (7,02 %) en 2023, de 0,50 \$ l'heure (3,28 %) en 2024 et de 0,35 \$ l'heure (2,22 %) en 2025) ont contribué à l'atteinte de cet objectif en haussant le SM de 34,17 % en sept ans.

Par ailleurs, depuis 2016, plusieurs organisations communautaires et syndicales québécoises formulent des propositions visant une augmentation accélérée du SM. Plus récemment, certaines d'entre elles ont demandé que le SM soit porté à 18 \$ l'heure, voire jusqu'à 20 \$ l'heure⁴. Les répercussions économiques de telles augmentations varient selon le temps requis pour atteindre ces objectifs. Néanmoins, au Québec, le choix de lier l'évolution du SM à la rémunération de l'ensemble des travailleuses et travailleurs demeure crucial, auquel s'ajoutent la nécessaire progressivité et la prévisibilité des hausses proposées.

2. Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du SM. La formation de ce comité découle d'une décision du Conseil des ministres adoptée le 11 octobre 2000.

3. En 2008, le Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du SM a proposé qu'un nouvel axe sur la pauvreté et les faibles revenus y soit ajouté. Cela a donné lieu à deux nouveaux indicateurs, le premier concernant l'atteinte du seuil de faible revenu et le second portant sur le taux de faible revenu selon la mesure du panier de consommation (MPC).

4 Collectif pour un Québec sans pauvreté, Front de défense des non-syndiqués-es, Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, FTQ, CSN, CSD, APTS, SFPQ, SPGQ.

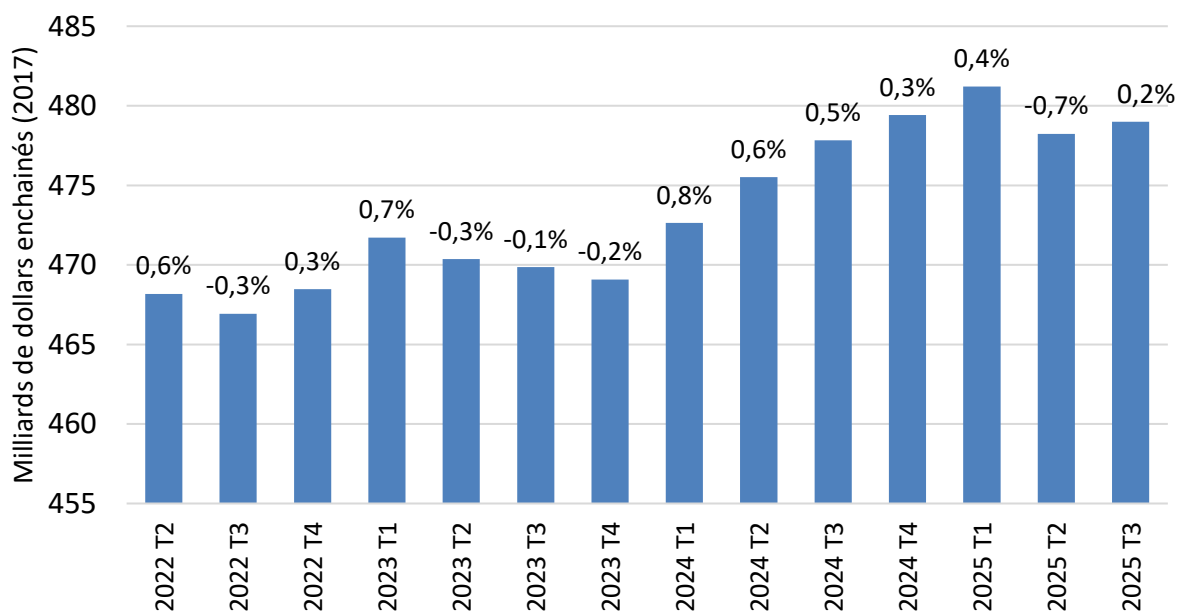
En 2024, le comité interministériel de révision du SM s'est prêté à un examen du cadre de référence dans le but d'évaluer s'il convenait toujours aux réalités de l'économie québécoise contemporaine. Les membres étaient d'avis que le cadre utilisé actuellement répond toujours à l'objectif de la révision annuelle du SM.

1.2. Le contexte économique de la révision actuelle du salaire minimum

L'activité économique au Québec est résiliente malgré les tensions commerciales avec les États-Unis

Alors qu'il était en croissance continue depuis le premier trimestre de 2024 (figure 1), le produit intérieur brut réel (PIB) du Québec a diminué de -0,7 % au deuxième trimestre de 2025, par rapport au trimestre précédent. La détérioration des exportations est ce qui contribue le plus à cette diminution dans le contexte de conflits tarifaires. Néanmoins, malgré les tensions commerciales croissantes avec les États-Unis durant les derniers trimestres, le PIB du Québec a tout de même augmenté de 0,6 % entre le deuxième trimestre de 2024 et le deuxième trimestre de 2025, témoignant d'une certaine résilience jusqu'à présent. D'ailleurs, au troisième trimestre de 2025⁵, le PIB réel a connu un léger regain (+0,2 %), bien que l'incertitude reste de mise pour les prochains trimestres. Notamment, les industries employant des travailleurs rémunérés au SM (restauration et hébergement, commerces de détail, tourisme) pourraient être touchées directement par la baisse du tourisme en provenance des États-Unis, d'autant plus que les tensions commerciales pourraient aussi avoir une incidence indirecte sur ces mêmes industries.

Figure 1 : PIB réel du Québec et croissance trimestrielle, T2 2022 à T3 2025



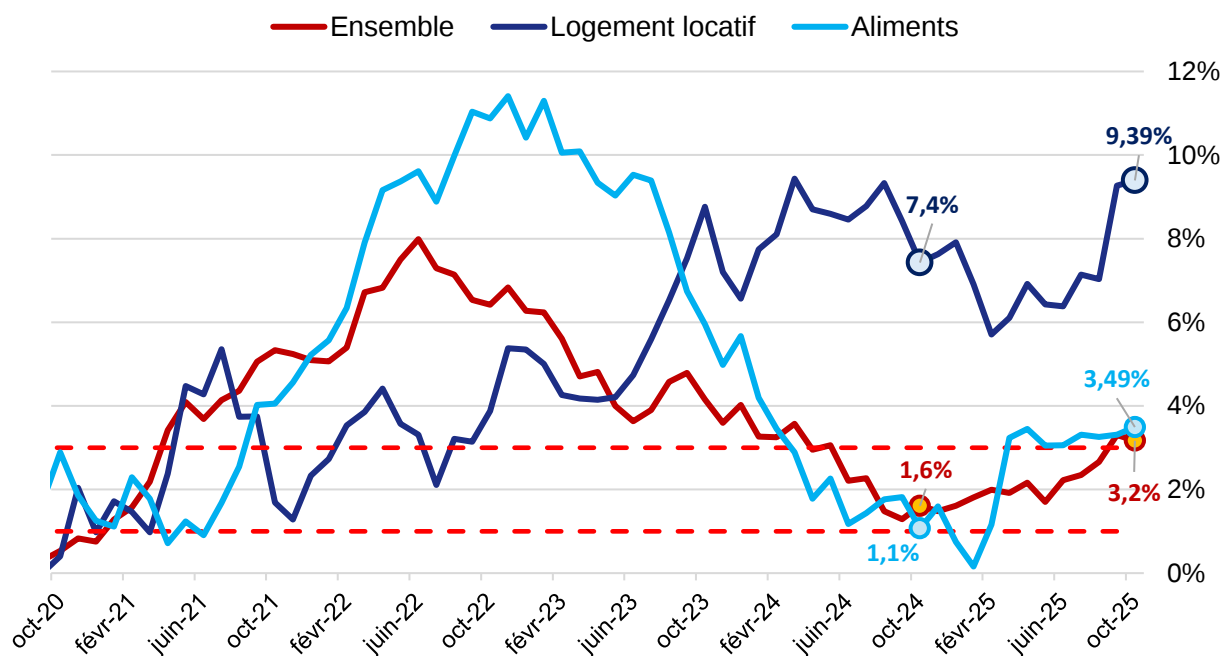
5. Selon [la dernière analyse de l'ISQ des comptes économiques du Québec au troisième trimestre 2025](#), publiée le 19 décembre 2025.

L'augmentation des prix de retour en terrain inflationniste

Alors que l'année 2024 s'est déroulée dans une certaine stabilité après que la poussée inflationniste des années 2022 et 2023 ait été maîtrisée, l'économie du Québec semble vouloir de nouveau tomber en terrain inflationniste en octobre 2025. En effet, la variation des prix selon la composante d'ensemble de l'IPC est sortie de la limite de 3 % de la Banque du Canada (BdC) et s'est établie à 3,2 %, comparativement à 1,6 % en octobre 2024. Un constat similaire est fait quant aux composantes de l'alimentation (+3,5 %) et du logement locatif (+9,4 %), qui sont à la fois supérieures à la limite cible de la BdC et en augmentation par rapport à l'année précédente (figure 2). Notamment, l'augmentation rapide des prix du logement locatif est persistante depuis août 2022 et continue d'exercer une contrainte budgétaire importante sur l'ensemble des travailleurs, affectant plus durement ceux à bas salaires. En outre, les composantes de l'alimentation et du logement locatif constituent d'importants postes de dépenses pour les salariés rémunérés au SM, d'autant plus que la croissance anticipée des prix de ces composantes au Québec devrait excéder la moyenne canadienne.

Néanmoins, voyant l'imposition des tarifs américains comme un changement structurel susceptible d'affaiblir l'économie canadienne, la Banque du Canada (BdC) a décidé de baisser le taux directeur puisqu'elle n'anticipe pas que cette inflation perdure d'ici la fin de l'année 2025. Afin de stimuler l'économie, elle a donc décidé de baisser le taux directeur de 0,25 point de base le 29 octobre 2025, le portant ainsi à 2,25 %.

Figure 2 : Variation de l'IPC et quelques composantes principales, en glissement annuel⁶, octobre 2020 à octobre 2025



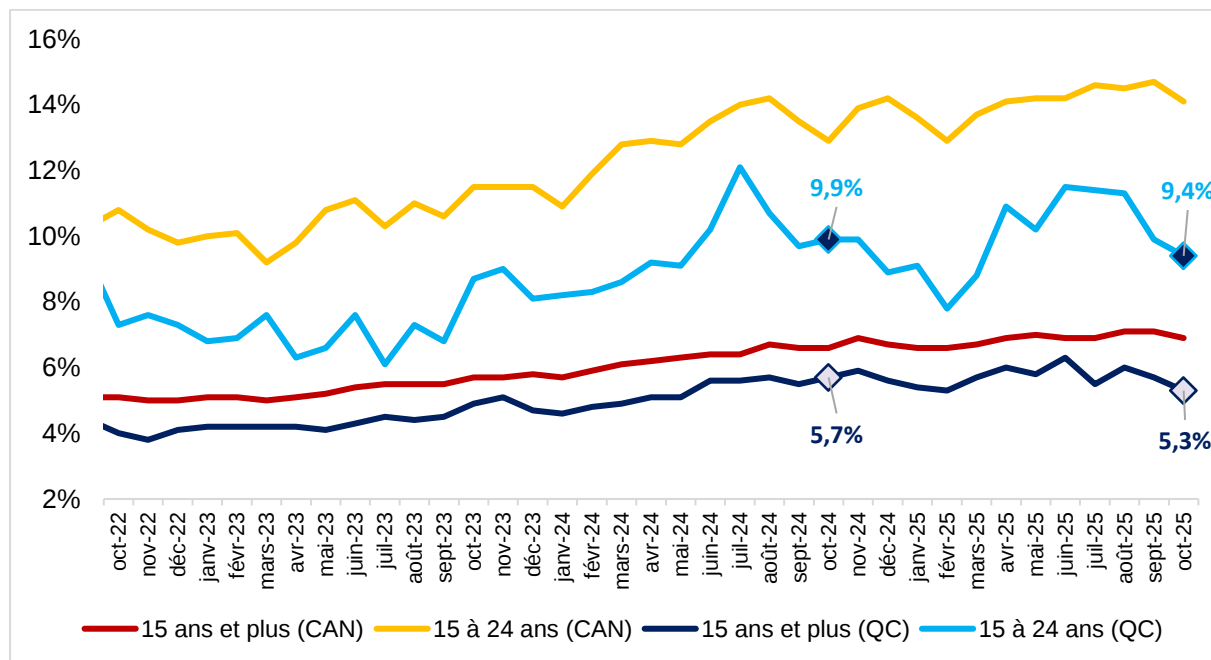
6 Le calcul correspond ici à la variation de l'IPC entre un mois d'une année et le même mois de l'année précédente. Par exemple, la valeur de 3,2 % en octobre 2025 pour la composante d'ensemble veut dire qu'entre octobre 2024 et octobre 2025, la variation de la composante d'ensemble de l'IPC entre ces deux moments est de 3,2 %. Cette mesure permet de suivre l'évolution d'une année à l'autre, d'où l'appellation « glissement annuel ».

L'augmentation de la population active supérieure à la création d'emplois

Au Québec, en octobre 2025, le taux de chômage de l'ensemble des personnes âgées de 15 ans et plus était de 5,3 %, tandis que celui des jeunes de 15 à 24 ans était de 9,4 %, ce qui est inférieur à la moyenne canadienne (6,9 % et 14,1 %, respectivement). Par ailleurs, au Québec, les taux de chômage de ces groupes d'âge étaient en diminution par rapport à octobre 2024 (-0,4 et -0,5 point de pourcentage, respectivement) (figure 3). En effet, selon Statistique Canada, au Québec, entre octobre 2024 et octobre 2025, l'augmentation de la population active âgée de 15 ans et plus (+45 300) a été inférieure à l'augmentation du nombre d'emplois (+65 200), indiquant que la demande de travail des entreprises a augmenté plus intensément que l'offre de travail des individus. Un constat similaire est fait par rapport aux jeunes de 15 à 24 ans durant la même période. En effet, 14 200 personnes se sont ajoutées à la population active, tandis que le nombre d'emplois a augmenté de 16 000.

De plus, bien que la majorité des jeunes de 15 à 19 ans au Québec vivent avec au moins un parent, cette proportion diminue de moitié chez les 20 à 24 ans⁷. Pour les adultes ne cohabitant pas chez un parent, une hausse du SM de 0,50 \$ l'heure contribuerait à amortir légèrement l'effet de l'inflation sur les coûts de logement locatif (+9,4 %) et sur les dépenses alimentaires (+3,5 %). Une hausse à 16,60 \$ bénéficierait à 156 700 jeunes âgés entre 15 et 24 ans.

Figure 3 : Taux de chômage au Québec et au Canada, selon le groupe d'âge, octobre 2022 à octobre 2025



7 Statistique Canada, Étude « Être adultes ensemble : quand parents et enfants adultes cohabitent ». 2025.

La baisse du nombre de postes vacants continue

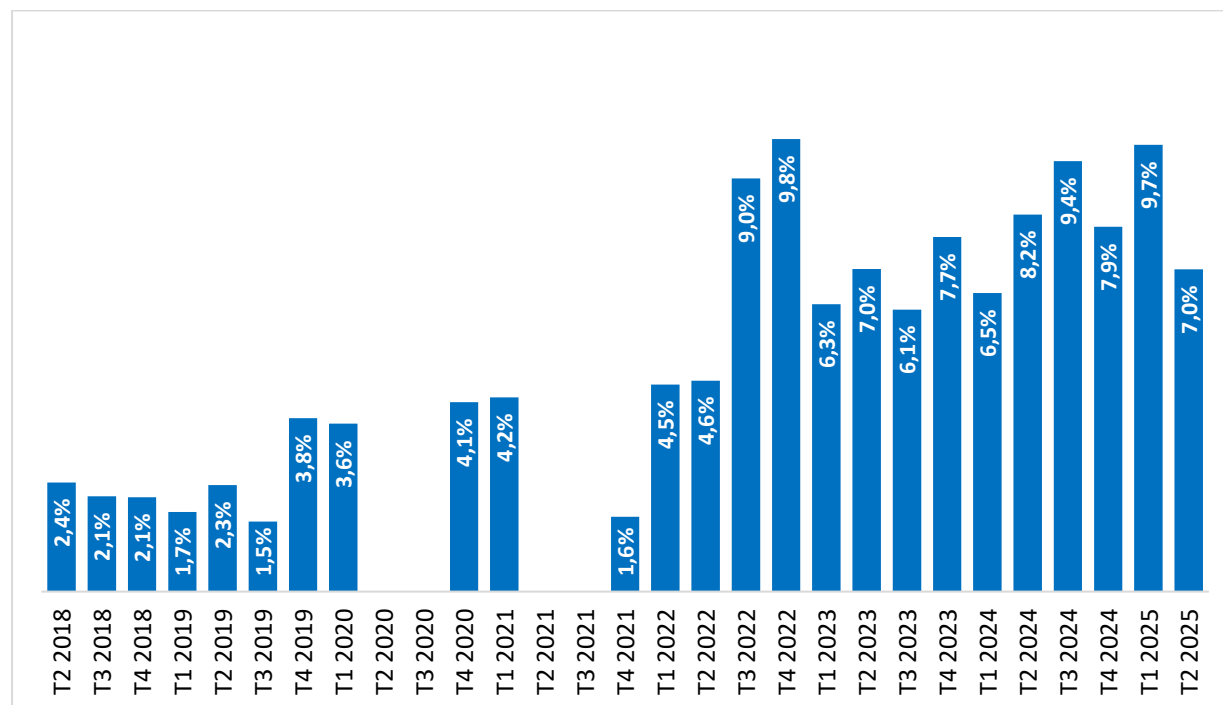
Les dernières données trimestrielles datant de septembre 2025⁸ montrent que la tendance à la baisse du nombre de postes vacants dans l'ensemble des industries s'est maintenue au Québec. En effet, le nombre de postes vacants est passé de 139 405 au second trimestre de 2024 à 123 760 au second trimestre de 2025 (-15 645). Le nombre de postes vacants s'établit de nouveau à un niveau prépandémique, étant inférieur au nombre de postes vacants du second trimestre de 2019 (141 665).

Néanmoins, bien que la pénurie de main-d'œuvre soit sortie de sa phase la plus aiguë, observée en 2022, la rareté de main-d'œuvre continue de causer des difficultés aux employeurs à pourvoir leurs postes vacants. Cette situation oblige les employeurs à augmenter leurs heures de travail et celles de leurs employées et employés, à limiter leurs heures d'ouverture, à reporter ou à refuser des commandes et à augmenter plus fortement les salaires pour attirer et retenir la main-d'œuvre. En effet, entre le deuxième trimestre de 2024 et le deuxième trimestre de 2025, la moyenne des salaires offerts (MSO) pour ces postes est en hausse de 7,0 %, témoignant d'un certain souci des employeurs d'accroître leur attractivité et la rétention de leur personnel. De plus, il importe de constater que la croissance annuelle des salaires offerts pour les postes vacants s'est accélérée dans les dernières années (figure 4). Cette observation est cohérente avec un taux de chômage qui demeure historiquement bas, et ce, malgré son augmentation observée dans les derniers mois. Par conséquent, l'incitation au travail est primordiale afin de non seulement attirer une main-d'œuvre susceptible de combler la demande de travail nécessitant peu de qualifications, mais aussi dans le but de favoriser la rétention de la main-d'œuvre.

À titre indicatif, entre le second trimestre de 2024 et le second trimestre de 2025, dans les secteurs à prédominance de salariées et salariés rémunérés au SM, l'augmentation de la MSO a été de 7,4 % dans l'industrie du commerce de détail et de 3,8 % dans celle de l'hébergement et de la restauration.

8 Statistique Canada, [tableau 14-10-0443-01](#).

Figure 4: Croissance de la MSO, en glissement annuel, T2 2018 à T2 2025

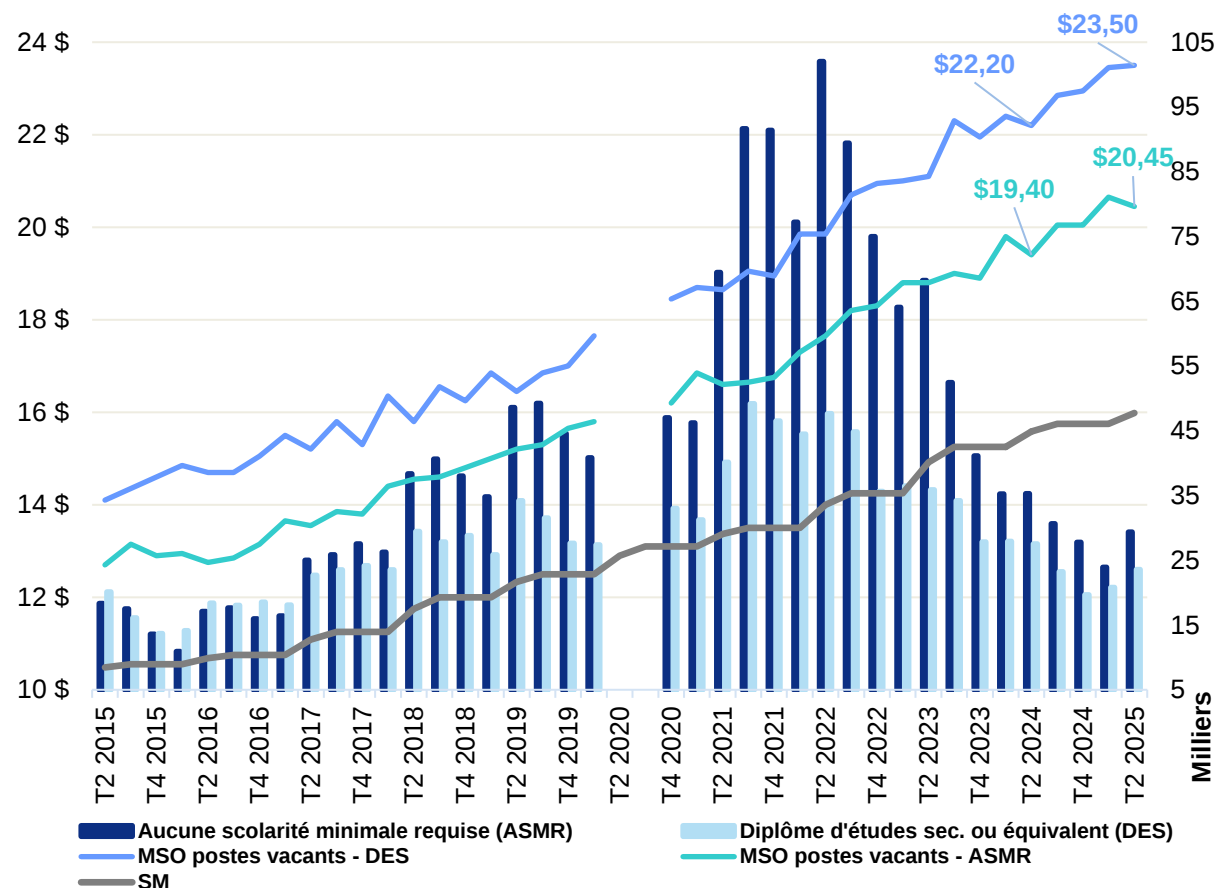


Note : la série est trouée aux T2 2020, T3 2020, T2 2021 et T3 2021 en raison de l'indisponibilité des données aux trimestres T2 2020 et T3 2020. Ce manque de données est attribuable à l'interruption de certaines activités de Statistiques Canada au début de la pandémie de COVID-19.

L'analyse de la ventilation des postes vacants selon les qualifications requises au deuxième trimestre de 2025 montre qu'il y avait 29 350 postes vacants ne nécessitant aucune scolarité minimale, soit 23,7 % de l'ensemble des postes vacants. La MSO à ces postes était de 20,45 \$ l'heure, soit une progression de 5,4 % par rapport au deuxième trimestre de 2024. En matière de qualification, ces postes sont similaires aux emplois rémunérés au SM, qui, eux, requièrent un faible niveau de qualification et pour lesquels la formation se donne en cours d'emploi. Cela s'applique aussi aux postes vacants exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires, soit près de 19,0 % de l'ensemble des postes vacants au deuxième trimestre de 2025, pour lesquels la MSO était de 23,50 \$ l'heure, soit une progression de 5,9 % par rapport au deuxième trimestre de 2024. Sur la même période, le SM progressait de 2,2 %.

La figure 5 montre la progression de la MSO (axe des ordonnées de gauche) et du nombre de postes vacants (axe des ordonnées de droite) entre le deuxième trimestre de 2015 et le deuxième trimestre de 2025 (axe des abscisses), selon le niveau de scolarité requis.

Figure 5 : Nombre de postes vacants et moyenne des salaires offerts en fonction du niveau de scolarité entre T2 2015 et T2 2025



2. PROPOSITION DU PROJET

Les modifications réglementaires proposées visent à augmenter les différents taux du SM à compter du 1^{er} mai 2026. Les augmentations seraient les suivantes :

- le taux général du SM passerait de **16,10** à **16,60 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,50 \$ (+3,11 %)**;
- le SM payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire passerait de **12,90** à **13,30 \$** l'heure, soit une augmentation de **0,40 \$⁹ (+3,10 %)**;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de framboises durant une période de paie passerait de **4,78** à **4,93 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,15 \$ (+3,14 %)**;
- le taux payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à la cueillette de fraises durant une période de paie passerait de **1,28** à **1,32 \$** le kilogramme, soit une augmentation de **0,04 \$ (+3,13 %)**.

9. L'écart cible du taux horaire au pourboire par rapport au taux général du SM est de 20 %. La hausse du SM de 0,50 \$ l'heure et celle du taux horaire au pourboire de 0,40 \$ l'heure maintiennent cet écart à 20 %.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Considérant que l'article 40 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) prévoit que le SM est déterminé par règlement, aucune solution non législative ou non réglementaire ne peut être envisagée.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

Selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA, mai 2024 à avril 2025), 191 300 travailleuses et travailleurs étaient rémunérés au SM (voir Tableau 1). Ils représentaient 4,7 % des salariées et salariés québécois. Il s'agissait en majorité de femmes (55,0 %) et de jeunes de 15 à 24 ans (61,7 %). La moyenne des heures travaillées par l'ensemble des travailleuses et travailleurs payés au SM était de 19,6 heures par semaine.

La hausse du SM au 1^{er} mai 2026 serait de 0,50 \$ (16,60 \$ l'heure). D'après l'EPA, à ce taux, 258 900 travailleuses et travailleurs en bénéficieraient, dont celles et ceux rémunérés au taux actuel du SM, soit 191 300 salariées et salariés, mais aussi celles et ceux qui sont rémunérés à un taux se situant entre l'actuel taux du SM et celui qui est proposé (voir Tableau 1). Il y aurait actuellement près de 67 600 travailleuses et travailleurs qui recevraient un salaire à un taux horaire variant entre 16,11 \$ et 16,59 \$ l'heure. Celles et ceux qui sont rémunérés à moins de 16,60 \$ l'heure représentent 6,34 % de l'ensemble des salariées et salariés du Québec, une proportion supérieure à celle visée par la hausse de 0,35 \$ de l'heure de 2025 (5,41 %) et de 0,50 \$ de l'heure de 2024 (5,09 %), mais inférieure à celle visée par la hausse de 1,00 \$ l'heure de 2023 (7,82 %) et à celle visée par la hausse de 0,75 \$ l'heure de 2022 (8,4 %).

Tableau 1 : Estimation du nombre de salariées et salariés selon le salaire horaire

\$	Femmes	Proportion au SM	Total des salariés	Proportion de l'ensemble des salariés
R : Salariés dont la rémunération	(en nombre)	(en %)	(en nombre)	(en %)
R < SM = 16,10 \$	59 200	53,87	109 900	2,69
R = SM ≤ 16,10 \$	105 200	54,99	191 300	4,68
16,10 \$ < R < SM + 0,50 \$	37 500	57,47	67 600	1,65
Bénéficiaires de la hausse de 0,50 \$	142 700	55,12	258 900	6,34
R = 16,60\$, SM + 0,50 \$	4 400	61,97	7 100	0,17
Sous-total des salariés à 16,60 \$ et moins	147 100	55,30	266 000	6,51
R > SM + 0,60 \$	1 836 100	48,06	3 820 100	93,49
Total des salariés	1 983 200	48,54	4 086 100	100,00%

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active* (fichier des microdonnées à grande diffusion, données mensuelles de mai 2024 à avril 2025). Les chiffres ayant été arrondis, les calculs peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

4.2. Pouvoir d'achat et participation à l'enrichissement collectif des salariées et des salariés

Le pouvoir d'achat se traduit par la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec un salaire. Dans le cadre de la révision du SM, l'appréciation du pouvoir d'achat des salariées et des salariés se fait au moyen d'une comparaison de sa progression avec celle du niveau général des prix des biens et des services, exprimé par l'évolution de l'IPC.

Depuis 2017, la politique du SM a permis au gouvernement d'accorder des hausses plus importantes, lesquelles ont bonifié le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. En effet, le SM est passé de 11,25 \$ l'heure en mai 2017 à 16,10 \$ l'heure en mai 2025, soit une hausse de 43,1 %. Durant cette même période, le prix des biens mesuré par l'IPC a augmenté de 27,9 %. Ce faisant, les travailleurs rémunérés au SM ont bénéficié d'une croissance réelle de 13,0 % de leur pouvoir d'achat.

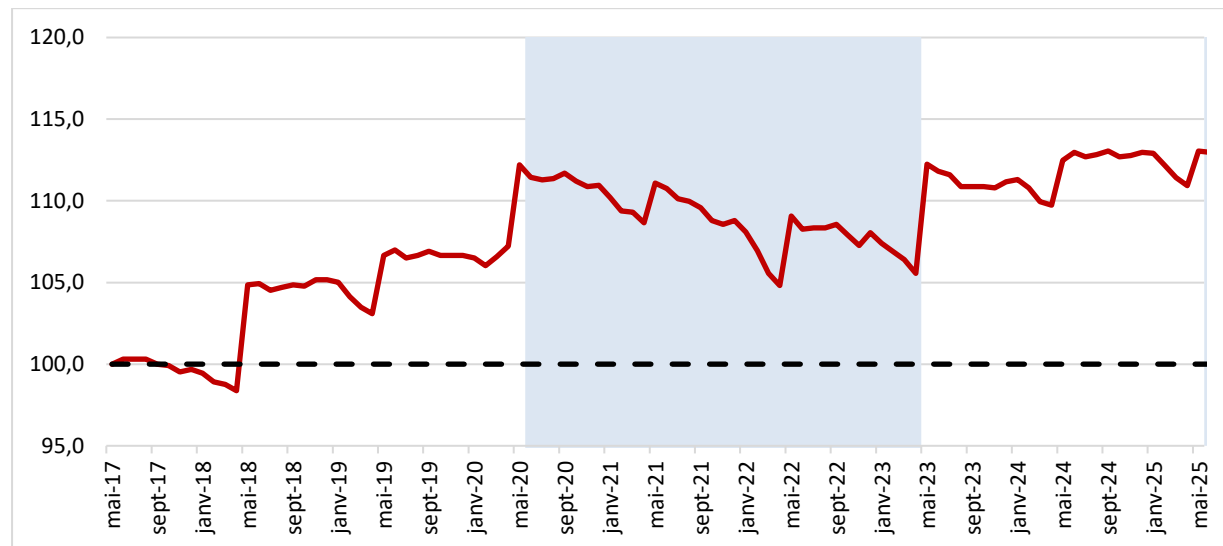
Toutefois, comme le montre la figure 6, la quasi-totalité de ce gain en pouvoir d'achat s'est produite entre mai 2017 et mai 2020. En effet, dans la période subséquente, la forte poussée inflationniste a rogné les gains de pouvoir d'achat réalisés par les hausses successives du SM (zone bleutée). Ce faisant, la période allant de mai 2020 à mai 2025 s'est traduite par une stagnation du pouvoir d'achat du SM.

Dans ce contexte de stagnation du salaire minimum réel, la hausse de 0,50 \$ proposée en mai 2026 permettrait d'augmenter le pouvoir d'achat¹⁰ des travailleuses et travailleurs rémunérés au SM de 1,14 point de pourcentage. De plus, la croissance du SM serait alors supérieure de 0,26¹¹ point de pourcentage à celle du SHM, permettant de dépasser légèrement la croissance salariale de l'ensemble des salariées et salariés au Québec, ce qui permettrait de parer à un accroissement des inégalités.

10. Selon les prévisions économiques du MFQ de novembre 2025. Ces prévisions sont calculées sur la base d'une année financière. L'inflation prévue est de 1,97 %.

11. La moyenne annuelle du SHM est calculée en considérant le 2^e, le 3^e et le 4^e trimestre de l'année 2026 et le 1^{er} trimestre de l'année 2027. La variation est ensuite calculée en employant les moyennes des périodes 2025-2026 et 2026-2027.

Figure 6 : Croissance réelle du SM par rapport au niveau général des prix mesuré par l'IPC, mai 2017 à mai 2025 (Mai 2017 = 100)



4.3. Incidence sur l'incitation au travail

Les salariées et salariés de 15 à 24 ans ont longtemps été le bassin de recrutement des industries qui emploient des salariées et salariés au SM. L'évolution de la démographie a considérablement réduit ce bassin et limite la capacité des industries à recruter dans ce dernier. Cependant, le développement de l'employabilité de certaines clientèles de l'aide sociale pourrait contribuer à alimenter ce bassin, de même que les 55 ans et plus dont le taux d'activité demeurerait toujours plus faible au Québec (33,3 %) qu'en Ontario (36,4 %) en octobre 2025. Un gain de 3 points de pourcentage, qui ferait passer le taux d'activité au Québec de 33 à 36 % (similaire à l'Ontario), équivaldrait à 112 300 salariées et salariés de 55 ans et plus qui rejoindraient le marché du travail.

Pour ce faire, le revenu disponible des personnes salariées doit être suffisamment élevé pour inciter la population à travailler. Le modèle élaboré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) permet de comparer le revenu disponible¹² des prestataires de l'Aide financière de dernier recours (AFDR) à celui des salariées et salariés rémunérés au SM. Il permet également d'évaluer la part d'une hausse du SM qui revient aux salariées et salariés, si l'on tient compte des transferts versés aux individus et aux familles, des cotisations de la salariée ou du salarié, des impôts et de certaines dépenses engagées par celles et ceux qui ont un emploi. Les augmentations d'impôt ou de cotisations de la salariée ou du salarié et les réductions des transferts sont parfois plus importantes en pourcentage que la croissance du SM.

Le Tableau 2 présente le revenu disponible de quatre catégories de ménages avant et après la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure, selon que les individus concernés travaillent 32 ou 40 heures

12. Le revenu disponible d'un ménage se définit comme étant l'argent dont celui-ci dispose pour acheter des biens ou des services, ou encore pour épargner. Il est composé, d'une part, de l'ensemble des revenus du ménage, dont la rémunération du travail et les transferts gouvernementaux, y compris l'AFDR, et, d'autre part, des prélèvements obligatoires qui réduisent les revenus, dont l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi et à l'assurance médicaments, ainsi que certains frais liés à l'occupation d'un emploi (frais de garde).

par semaine. Il présente aussi les montants d'AFDR auxquels ces catégories de ménages ont droit. En outre, le Tableau 2 permet de mesurer l'incitation au travail en présentant le taux de couverture de l'ADFR que permet d'atteindre le revenu disponible du travail au SM.

Notamment, la hausse de 0,50 \$ l'heure permet d'augmenter l'incitation au travail pour les quatre catégories de ménage, et ce, qu'ils travaillent 32 ou 40 heures par semaine. De surcroît, les personnes seules travaillant 40 heures par semaine à 16,60 \$ l'heure sont celles pour qui la hausse proposée accroît le plus l'incitation au travail. En effet, alors que les personnes seules bénéficient d'une AFDR de 12 153 \$, la hausse de 0,50 \$ l'heure fait passer le revenu disponible au SM de 28 933 \$ à 29 620 \$ (+ 687 \$), ce qui fait passer le taux de couverture de l'AFDR de 238,1 % à 243,7 % (+5,6 pp). Le Tableau 2 montre la situation des autres familles économiques. Par ailleurs, au cours des trois dernières années, le revenu disponible au SM offrait un taux de couverture de l'AFDR de plus de 200 %, et ce, pour une personne seule travaillant 32 heures par semaine.

Tableau 2 : Sommaire de l'importance du revenu disponible pour les ménages au salaire minimum par rapport au revenu disponible des ménages au Programme d'aide sociale

	Personne seule		Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)		Famille monoparentale (2 enfants de 3 et 7 ans)		Couple sans enfant disposant d'un revenu	
AFDR	12 153 \$		27 591 \$		39 207 \$		17 394 \$	
Nombre d'heures travaillées	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Revenu disponible (16,10 \$ l'heure)	26 131 \$	28 933 \$	39 037 \$	42 486 \$	48 784 \$	51 553 \$	33 392 \$	37 551 \$
Taux de couverture de l'AFDR	215,0 %	238,1 %	141,5 %	154,0 %	124,4 %	131,5 %	192,0 %	215,9 %
Revenu disponible (16,60 \$ l'heure)	26 428 \$	29 620 \$	39 351 \$	43 168 \$	49 020 \$	52 261 \$	33 908 \$	38 170 \$
Taux de couverture de l'AFDR	217,5 %	243,7 %	142,6 %	156,5 %	125,0 %	133,3 %	194,9 %	219,4 %

Au Québec, les personnes seules constituent 57,0 % de l'ensemble des personnes en situation de pauvreté. On trouve aussi davantage d'hommes (53,4 %) dans cette situation¹³. Une hausse de 0,50 \$ l'heure du SM permettrait à une personne seule d'augmenter son taux de couverture de l'aide sociale respectivement à 217,5 % ou à 243,7 % si elle travaillait 32 heures ou 40 heures par semaine.

4.4. Incidence sur la pauvreté et les faibles revenus

Au Québec, la mesure du panier de consommation (MPC) de Statistique Canada sert de repère pour suivre les ménages en situation de pauvreté du point de vue de la couverture des besoins essentiels. Elle présente plusieurs avantages, notamment celui de comparer le coût d'un même

13. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2024-2029*.

panier de biens et de services de base dans toutes les villes. C'est la mesure officielle de faible revenu, qui sert également à repérer et à suivre l'évolution des niveaux de revenu sous lesquels la capacité des différentes familles à se procurer les biens et les services essentiels est insuffisante. Cette mesure est révisée et mise à jour mensuellement pour assurer sa cohérence et sa capacité à refléter l'augmentation du coût de la vie. Il convient de préciser que les taux de faible revenu sont définis selon le type de famille économique ou de ménage. Ainsi, lorsqu'une famille est rémunérée sous le seuil de faible revenu, ses membres sont considérés comme étant à faible revenu. La situation inverse est aussi vraie : tous les membres d'une famille sont considérés comme n'étant pas à faible revenu si la famille ne l'est pas. Dès lors, l'effet du SM est plus appréciable dans le cas de certaines familles économiques si l'on tient compte du nombre de revenus dont celles-ci disposent.

Aux fins de la présente analyse, la MPC basée sur l'année 2018¹⁴ est utilisée. Cet indicateur est indexé annuellement pour tenir compte de l'inflation. La capacité des familles à se procurer les biens et les services essentiels est mesurée en divisant le taux de couverture du seuil de faible revenu selon la MPC par le revenu disponible. Le Tableau 3 montre les différents taux de couverture pour quatre familles économiques au SM.

Tableau 3 : Effet de la hausse du salaire minimum sur le revenu disponible par rapport au seuil de faible revenu selon la MPC (base 2018) pour quatre types de familles économiques de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal en 2026

	Personne seule		Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)		Famille monoparentale (2 enfants de 3 et 7 ans)		Couple sans enfant disposant d'un revenu	
Seuil de faible revenu (MPC)	25 282 \$		35 755 \$		43 790 \$		35 755 \$	
Nombre d'heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Revenu disponible (16,10 \$ l'heure)	26 131 \$	28 933 \$	39 037 \$	42 486 \$	48 784 \$	51 553 \$	33 392 \$	37 551 \$
Taux de couverture de la MPC	103,4 %	114,4 %	109,2 %	118,8 %	111,4 %	117,7 %	93,4 %	105,0 %
Revenu disponible (16,60 \$ l'heure)	26 428 \$	29 620 \$	39 351 \$	43 168 \$	49 020 \$	52 261 \$	33 908 \$	38 170 \$
Taux de couverture de la MPC	104,5 %	117,2 %	110,1 %	120,7 %	111,9 %	119,3 %	94,8 %	106,8 %

Notes : La MPC de la RMR de Montréal est employée comme référence pour le taux de couverture du revenu disponible, car elle est la plus élevée au Québec. L'estimation pour l'année 2026 repose sur les prévisions de l'IPC du MFQ.

Le revenu disponible est estimé sur 40 heures/semaine durant 52 semaines/année, avec le modèle de simulation du revenu disponible du MESS (juillet 2025).

Au Québec, de façon générale, toutes les familles économiques dans lesquelles une personne travaille 40 heures par semaine durant toute l'année, en étant rémunérée au SM actuel de 16,10 \$ l'heure, disposent d'un revenu supérieur au seuil de faible revenu selon la MPC, permettant aux familles de bénéficier d'une couverture suffisante de leurs besoins essentiels.

14. Pour la MPC, l'année de base, aussi appelée période de référence, est l'année durant laquelle le coût d'un panier de biens et de services correspondant à un niveau de vie de base a été agencé.

Cependant, à 32 heures par semaine, le revenu disponible des couples sans enfant disposant d'un seul revenu est insuffisant pour couvrir les besoins essentiels.

En outre, la hausse proposée de 0,50 \$ l'heure permet de bonifier la situation de toutes les familles économiques dans lesquelles une personne travaille 40 heures par semaine durant toute l'année. Par exemple, les couples sans enfant disposant d'un seul revenu bénéficient d'une augmentation de leur revenu disponible de 619 \$ par année, faisant passer leur taux de couverture de la MPC de 105,0 % à 106,8 % (+1,8 point de pourcentage). À 32 heures par semaine, la couverture adéquate des besoins serait atteinte pour les familles monoparentales avec un ou deux enfants ainsi que pour les personnes seules, mais demeurerait insuffisante pour les couples sans enfant disposant d'un seul revenu. À titre indicatif, le Tableau 4 présente l'augmentation du revenu disponible pour chaque catégorie de ménage, selon que les individus concernés travaillent 32 ou 40 heures par semaine.

Tableau 4 : Augmentation du revenu disponible après la hausse du SM, selon la catégorie de ménage, mai 2026

	Personne seule		Famille monoparentale (1 enfant de 3 ans)		Famille monoparentale (2 enfants de 3 et 7 ans)		Couple sans enfant disposant d'un revenu	
Nombre d'heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures	32 heures	40 heures
Augmentation du revenu disponible	+297 \$	+687 \$	+314 \$	+682 \$	+237 \$	+708 \$	+517 \$	+619 \$

Au-delà de l'analyse du taux de couverture propre à chaque famille économique, d'autres travaux viennent éclairer l'effet global du SM sur les ménages québécois. En effet, la Chaire en fiscalité et en finances publiques (CFFP) mesure annuellement les effets d'une hausse du SM sur le revenu disponible des ménages qui travaillent au SM, en tenant compte du salaire, de la fiscalité et des prestations offertes. Lors de l'analyse menée dans le cadre de la hausse du SM de mai 2025, la CFFP conclut que c'est au Québec que le taux de couverture de la MPC est le plus élevé pour les huit types de ménage à l'étude.

Finalement, la hausse du SM contribue à renforcer les dépenses des ménages pour favoriser la consommation intérieure, laquelle joue un rôle essentiel dans le contexte actuel marqué par l'incertitude liée aux tensions commerciales avec les États-Unis.

4.5. Coûts pour les entreprises

À la suite de la reprise économique post-COVID, les entreprises du Québec ont subi la pression inflationniste des coûts d'exploitation, les augmentations successives des taux d'intérêt et la pénurie de main-d'œuvre. Elles demeurent néanmoins résilientes et confiantes face aux embûches, notamment grâce à un marché du travail qui est en cours de détente. L'emploi salarié a poursuivi sa progression soutenue par l'accroissement de la population active et la croissance des salaires. Pour les sept premiers mois de l'année 2025, le PIB réel du Québec est de 1,0 % supérieur à celui de la même période de 2024. Les principaux secteurs ayant contribué à cette hausse sont les services d'enseignement (+4,8 %), les services d'hébergement et de restauration (+4,1 %), le commerce de détail et les services publics (+3,4 % chacun). Les services de gestion de sociétés et d'entreprises (-28,8 %) et la fabrication

de biens non durables (-4,2 %) sont les deux secteurs ayant le plus ralenti la croissance du PIB réel du Québec en juillet 2025.

Selon les prévisions de novembre 2025 du MFQ du Québec, la progression du PIB entre le deuxième trimestre de 2026 et le premier trimestre de 2027 serait de plus d'un point de pourcentage. En 2024-2025, 79,2 % des salariées et salariés au Québec travaillaient dans l'industrie des services. Cette proportion grimpe à 92,1 % si l'on observe la proportion des travailleuses et travailleurs au SM dans cette industrie sur l'ensemble des travailleuses et travailleurs rémunérés au SM au Québec. Comme le montre le Tableau , le secteur du commerce de détail et celui de l'hébergement et de la restauration comptaient respectivement 79 800 et 51 700 travailleuses et travailleurs rémunérés au SM, regroupant respectivement 41,7 % et 27,0 % des personnes salariées rémunérées à ce taux.

Tableau 5 : Distribution des salariées et salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique

	Ensemble des industries	Principales industries			Sous-secteurs d'activité économique de l'industrie des services	
		Primaire	Secondaire	Service	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Salariés au Québec	4 086 100	73 700	778 100	3 234 300	450 000	233 900
Heures travaillées (en millions)	6 536	140	1 414	4 982	618	301
Masse salariale (en M\$)	271 633	5 489	59 437	206 707	18 299	7 752

Salariés au SM (16,10 \$)	191 300	5 300	9 900	176 100	79 800	51 700
Heures travaillées (en millions)	194,8	11,2	14,8	168,8	69,4	47,4
Masse salariale (en M\$)	3 316	169,6	251,5	2 894,8	1 228,1	810,5

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2024 à avril 2025, compilations et estimations du ministère du Travail.

L'augmentation de la masse salariale au SM suivant la hausse de 0,50 \$ l'heure aurait une incidence sur les coûts de la main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises de 137,0 M\$, soit 0,05 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec¹⁵. Le Tableau présente la hausse de la masse salariale pour les industries primaire (6,8 M\$), secondaire (10,9 M\$) et tertiaire (119,3 M\$) liées à la rémunération d'un SM à 16,60 \$ l'heure.

15. L'estimation de la masse salariale de 137,0 M\$ du Québec inclut les retenues et les cotisations payées par les employeurs. Le taux de cotisation moyen n'est pas inclus dans la présente estimation des coûts. En 2025, on estimait que le taux de cotisation moyen était de 16,96 % et comprenait les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Fonds des services de santé, au Fonds de la santé et de la sécurité du travail, à la cotisation relative aux normes du travail et à une indemnité de vacances.

Comme présenté dans le Tableau , dans le sous-secteur du commerce de détail, les effets d'une augmentation du SM de 0,50 \$ l'heure seraient de 49,3 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 0,27 %. Dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration, les effets seraient de 32,3 M\$, soit 0,42 % de la masse salariale sectorielle brute. Ces coûts demeurent à la marge lorsqu'on les compare non seulement à l'ensemble de la masse salariale québécoise, mais aussi au coût d'opportunité lié à la hausse du SM.

Tableau 6 : Distribution des salariées et salariés et de la hausse de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique pour un SM à 16,60 \$

	Ensemble des industries	Principales industries			Sous-secteurs d'activité économique de l'industrie des services	
		Primaire	Secondaire	Service	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Salariés au SM (16,60 \$)	266 000	200	14 500	245 300	113 700	66 700
Heures travaillées (en millions)	279,9	12,7	22,1	245,0	102,1	64,8
Hausse masse salariale (en M\$)	137,0	6,8	10,9	119,3	49,3	32,3

En effet, même si les pourcentages¹⁶ d'heures travaillées au taux actuel du SM dans les secteurs du commerce de détail (11,2 %) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (15,7 %) sont relativement faibles, les coûts inhérents au taux de roulement¹⁷ de la main-d'œuvre, tels que les coûts de sélection, d'embauche et de formation, ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

D'ailleurs, les données québécoises provenant de l'[Enquête canadienne sur la situation des entreprises](#) réalisée par Statistique Canada montrent qu'au quatrième trimestre de 2025, l'ensemble des entreprises du Québec est généralement optimiste. Effectivement, bien que la disponibilité des liquidités (-6,2 %) se soit légèrement dégradée pour les entreprises du Québec, un peu plus des trois quarts des entreprises (76,0 %) sont optimistes quant à l'avenir que leur réservent les 12 prochains mois. Par rapport au quatrième trimestre de 2024, on observe d'ailleurs que plus d'entreprises disent avoir la capacité de s'endetter davantage (+4,3 %). La proportion des entreprises dont les revenus de l'année 2024 sont égaux ou supérieurs à ceux de 2023 a augmenté de manière importante (+7,0 %) par rapport à l'année précédente, passant d'une proportion de 71,4 % à 76,4 %. La hausse des revenus de 2024 est surtout observée dans les secteurs des services immobiliers et services de location et de location à bail (+103,4 %), de l'agriculture (+47,7 %) et du secteur des arts, spectacles et loisirs (+8,5 %).

16. En 2024-2025, les pourcentages des heures rémunérées au SM sont de 11,2 % dans le secteur du commerce de détail et de 15,7 % dans celui de l'hébergement et de la restauration, alors que les heures travaillées au SM dans ces secteurs représentaient respectivement 35,6 % et 24,3 %.

La moyenne des salaires offerts sur les postes vacants entre le deuxième trimestre 2024 et le deuxième trimestre 2025 dans le commerce de détail a augmenté de 7,4 % pour atteindre 21,65 \$ l'heure, alors que celle de l'industrie de l'hébergement et de la restauration a augmenté de 3,8 % pour atteindre 17,60 \$ l'heure. Ces hausses sont légèrement supérieures à la hausse proposée de 0,50 \$ l'heure, qui porterait le SM à 16,60 \$ l'heure.

De plus, selon les dernières données trimestrielles publiées par Statistique Canada sur la productivité des entreprises canadiennes¹⁹, l'indice moyen de productivité du travail a augmenté de 0,05 point de pourcentage entre le deuxième trimestre de 2024 et le deuxième trimestre de 2025. Il progressait de 4,8 points de pourcentage et dans le commerce de détail, et diminuait de 1,8 point de pourcentage dans l'hébergement et la restauration.

Le Tableau 7 présente les coûts que devront supporter les entreprises à la suite d'une hausse du SM de 0,50 \$ l'heure. Puisqu'il s'agit d'une hausse salariale, les coûts supplémentaires sont classés comme une dépense en ressources humaines.

Tableau 7 : Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipements	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	137,0
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	137,0

19. STATISTIQUE CANADA, [Tableau 383-0012](#) (consulté en novembre 2025). Indices de la productivité du travail et d'autres variables connexes au Canada. La productivité du travail est évaluée comme le rapport entre le PIB réel par habitant et les heures travaillées. Les hausses de productivité permettent aux entreprises de verser des salaires réels plus élevés et de fournir de meilleurs rendements aux actionnaires sans compromettre leur position concurrentielle.

Tableau 8 : Coûts liés aux formalités administratives

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0

Tableau 9 : Manques à gagner

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0
TOTAL DES MANQUES À GAGNER	0	0

Tableau 10 : Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	137,0
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	137,0

4.6. Économies pour les entreprises

La révision du SM n'entraînerait pas d'économies pour les entreprises assujetties. Toutefois, elle pourrait contribuer à réduire légèrement le taux de roulement du personnel. Pour les jeunes occupant déjà des postes ne requérant pas de qualification, la hausse du SM réduit l'écart entre ce taux et la MSO sur les postes vacants ne demandant pas de qualification.

La réduction de l'écart entre le SM et la MSO pour l'ensemble des secteurs de l'économie pourrait donc contribuer à diminuer le nombre de départs volontaires puisqu'un salaire plus élevé contribue à réduire le risque de roulement de la main-d'œuvre. Ce faisant, les coûts d'embauche liés au remplacement de la main-d'œuvre (sélection, entrevue et formation) pour les entreprises pourraient être moindres.

Généralement, une hausse du SM contribue à rendre le travail plus attractif et à favoriser une rétention supérieure ainsi qu'une meilleure mobilisation de la main-d'œuvre. Elle pourrait contribuer à réduire les coûts liés au taux de roulement du personnel et contribuerait à en accroître la disponibilité sur le marché du travail grâce à une plus grande incitation au travail.

La hausse proposée contribuerait à accroître légèrement le revenu disponible des salariées et salariés faiblement rémunérés.

Tableau 11 : Économies pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES		
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux	0	0
ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES		
Économies associées à la réduction de la production, de la gestion et la transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Réduction des dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.7. Synthèse des coûts et des économies

La révision du SM engendrerait, pour les entreprises visées, une hausse des coûts estimée à 137,0 M\$ (0,05 % de la masse salariale du Québec) et n'entraînerait pas d'économies pour les entreprises assujetties.

Tableau 12 : Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	137,0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	137,0

4.8. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Le processus de révision du SM se base principalement sur les prévisions de novembre 2025 du MFQ ainsi que sur les microdonnées mensuelles de l'EPA. D'autres sources de données sont aussi utilisées, notamment l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires* (EPVS) et l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH).

Les données salariales pour les provinces canadiennes et les États américains (dont les résultats sont présentés plus loin) sont tirées de leurs sites Web respectifs. Les données concernant le revenu disponible estimé pour différents types de familles économiques rémunérées au SM sont basées sur le modèle de simulation du revenu disponible du MESS mis à jour en juillet 2025.

4.9. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies

La période de publication préalable du projet de décret à la *Gazette officielle du Québec* (GOQ), d'une durée de 45 jours, permet aux parties prenantes et à toute personne intéressée de formuler des commentaires.

4.10. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

La hausse du SM de 0,50 \$ représente une augmentation annuelle du revenu disponible de 687 \$ pour une personne seule qui travaille 40 heures par semaine. Elle contribue à renforcer légèrement la capacité de payer des ménages.

La hausse augmente aussi le taux de couverture de la MPC, permettant ainsi à plusieurs familles d'avoir une couverture adéquate de leurs besoins essentiels. À titre d'exemple, la proportion entre le revenu disponible d'une personne seule qui travaille 40 heures par semaine et le seuil de faible revenu selon la MPC (base 2018) passerait de 114,4 % à 117,2 %.

La hausse proposée du SM de 0,50 \$ l'heure augmenterait le pouvoir d'achat de 1,14 point de pourcentage et serait supérieure de 0,26 point de pourcentage à la hausse du SHM anticipée selon les prévisions de novembre 2025 du MFQ. Par ailleurs, cette hausse du SM bénéficierait à 258 900 personnes salariées, parmi lesquelles on trouve 142 700 femmes (55,12 %). Ainsi, cette hausse profiterait davantage aux femmes, plus nombreuses à être rémunérées au SM.

L'incitation au travail serait aussi bonifiée par la hausse de 0,50 \$ l'heure. En effet, le passage du SM de 16,10 \$ à 16,60 \$ l'heure permettrait de faire passer le taux de couverture de l'AFDR de 238,1 % à 243,7 % pour une personne seule travaillant 40 heures par semaine. À titre indicatif, pour cette dernière, un SM de 16,60 \$ l'heure correspond à un revenu disponible de 29 620 \$ annuellement, ce qui équivaut à 17 467 \$ de plus que si elle était simplement prestataire de l'AFDR (12 153 \$ annuellement).

Selon la [16^e édition du Rapport annuel sur les prix alimentaires](#), à l'échelle du Canada, les prix des aliments augmenteront de 4 % à 6 % en 2026, ce qui correspond à près de 1 000 \$ de plus par année pour le ménage canadien moyen. Par ailleurs, il est anticipé que la croissance des prix des aliments au Québec sera supérieure à la moyenne canadienne. Ce faisant, la hausse de 0,50 \$ l'heure permet de réduire légèrement l'incidence de l'inflation des prix de l'alimentation sur les travailleurs à bas salaire.

Selon l'approche hétérodoxe en économie (expliquée à la section 5.2), la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure n'engendrerait pas d'effet négatif sur l'emploi chez les personnes salariées âgées de 15 à 24 ans.

La hausse du taux général du SM de 0,50 \$ l'heure proposée au 1^{er} mai 2026 respecte aussi la capacité de payer des entreprises. En effet, le coût de cette hausse représenterait 0,05 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec. Pour les secteurs où l'on trouve une plus forte concentration de salariées et salariés rémunérés au SM, soit le commerce de détail ainsi que l'hébergement et la restauration, le coût de cette hausse représenterait respectivement 0,27 % et 0,42 % de l'ensemble de la masse salariale brute de ces secteurs.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

En octobre 2025, le Québec avait un des taux de chômage les plus bas au Canada, soit de 5,3 %, tandis que la moyenne canadienne se situait à 6,9 %. L'emploi salarié est à son plus haut niveau et le taux de chômage demeure bas, en plus d'avoir diminué de 0,4 point de pourcentage par rapport à octobre 2024. Évaluée entre janvier et octobre 2025, l'économie du Québec a créé 15 700 emplois. Cependant, en ventilant les données selon le régime de travail, on remarque que la création d'emplois à temps plein (+3 600) est inférieure à celle des emplois à temps partiel (+12 100).

Ces performances du marché du travail sont à considérer dans l'analyse de l'impact que pourrait avoir la hausse de 0,50 \$ l'heure proposée. Deux approches sont principalement employées pour aborder la question de l'emploi par rapport au SM, soit l'approche néoclassique traditionnelle et l'approche hétérodoxe. Il s'agit des deux méthodes présentées dans l'analyse.

5.1. Approche néoclassique traditionnelle

L'approche néoclassique traditionnelle repose sur des hypothèses restrictives concernant le marché du travail. Selon cette approche, toute hausse du SM entraîne des pertes d'emplois. Les résultats obtenus à l'aide de ce modèle indiquent qu'une hausse de 10 % du SM conduirait à une perte d'emplois de 1 % à 3 % chez les jeunes de 15 à 24 ans. Ainsi, selon cette approche, la hausse de 0,50 \$ l'heure pourrait générer des pertes variant de 1 800 à 5 400 emplois, comme l'indique le Tableau 13. Pour l'ensemble des personnes salariées, ces pertes représenteraient au plus 0,13 % des emplois.

Tableau 13 : Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche néoclassique

Approche néoclassique traditionnelle	Hausse du SM de 0,50 \$ (16,60 \$)	
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
En nombre	-1 800	-5 400
En % de l'emploi au Québec	-0,04	-0,13

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2024 à avril 2025, compilations et estimations du ministère du Travail.

5.2. Approche hétérodoxe

L'approche hétérodoxe tient compte de l'activité économique (PIB), du poids démographique des jeunes et du ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi. Schmitt¹⁸ souligne les facteurs qui peuvent partiellement expliquer pourquoi certaines études n'ont fait ressortir aucun effet sur l'emploi à la suite d'une hausse du SM. Le Tableau 14 montre que, selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail¹⁹ et l'évolution de l'ensemble des facteurs pris en considération, incluant la hausse proposée, il y aurait un gain d'emplois chez les personnes salariées âgées de 15 à 24 ans. Le Tableau 15 présente une grille d'appréciation des effets sur l'emploi selon l'approche hétérodoxe.

Tableau 14 : Sommaire des effets potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur le nombre d'emplois des 15 à 24 ans selon l'approche hétérodoxe

Approche hétérodoxe	Hausse de 0,50 \$ (16,60 \$)
En nombre	+11 700
En % de l'emploi au Québec	0,29 %

Sources : MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (novembre 2025).
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2024 à avril 2025, compilations et estimations du ministère du Travail.

18. John SCHMITT, "Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States" dans *Industrial Relations*, volume 54, numéro 4, octobre 2015.

19. Pierre FORTIN, « Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du compromis idéal », dans *Regard sur le travail*, volume 7, numéro 1, 2010, p. 73. Élaboré sur la base des coefficients du modèle de Fortin, le calcul de l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi résulte des effets combinés de l'augmentation du ratio, de l'augmentation de l'activité économique et de la diminution du poids démographique des 15 à 24 ans.

Tableau 15 : Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

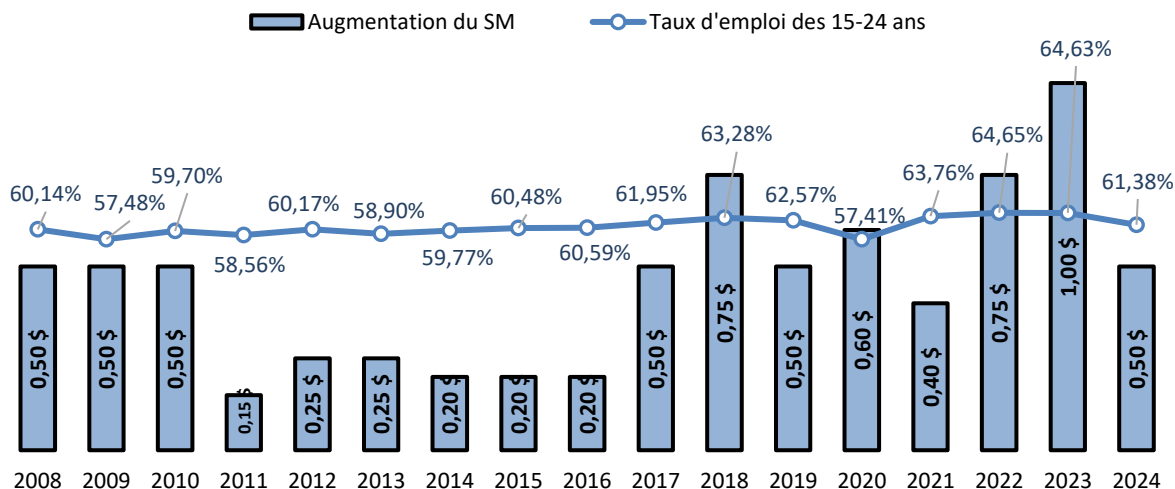
✓ Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
X	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires	
Selon l'approche hétérodoxe, il y aurait un gain d'emplois chez les personnes salariées âgées de 15 à 24 ans. Cette approche est privilégiée par rapport à l'approche néoclassique considérant qu'elle tient compte de l'activité économique (PIB), du poids démographique des jeunes et du ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet d'une hausse du SM sur l'emploi.	

5.3. Évolution comparée du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans

La stabilité du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans entre 2008 et 2024 (voir figure 7) tend à invalider l'approche néoclassique, selon laquelle les hausses du SM devraient avoir une incidence négative sur le taux d'emploi. En effet, non seulement les hausses adoptées dans le contexte du ralentissement économique (2008 à 2010) n'ont pas eu d'effets négatifs sur le taux d'emploi, mais il est aussi observé que le taux d'emploi a augmenté entre 2017 et 2023²⁰ (61,95 % à 64,63 %), et ce, malgré des hausses du SM supérieures à celles accordées entre 2011 et 2016 (notamment la hausse de 1,00 \$ l'heure survenue en mai 2023). En outre, le taux d'emploi est descendu à 61,38 % en 2024, ce qui demeure supérieur à la moyenne historique de 60,91 % entre 2008 et 2024.

20. Le taux d'emploi des 15 à 24 ans dans la figure 7 est estimé sur la base d'une année d'application du SM (mai à avril). Pour la période actuelle d'application du SM (16,10 \$), il n'est pas calculé, car l'ensemble des données ne sont pas disponibles. Source pour le taux d'emploi : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0001, *Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé* (Consulté en novembre 2025).

Figure 7 : Évolution du taux d'emploi des 15 à 24 ans et des augmentations du salaire minimum (2008-2024) (comptabilisé des mois de mai à avril)



6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les articles 3, 4 et 4.1 du Règlement sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1, r. 3) prévoient le SM payable aux salariées ou salariés, le SM payable aux salariées ou salariés rémunérés au pourboire et le SM payable aux salariées et salariés affectés exclusivement à des opérations non mécanisées de cueillette, selon le cas, de framboises ou de fraises. Il n'y a pas de disposition particulière modulée pour tenir compte de la taille des entreprises.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises québécoises par rapport à la concurrence des autres provinces canadiennes et des États américains est souvent évoquée lorsque le SM est augmenté. La hausse proposée est d'abord évaluée en tenant compte du positionnement relatif du Québec en Amérique du Nord, et plus particulièrement au Canada. Ensuite, ce problème de compétitivité est apprécié en fonction de la capacité de payer des entreprises québécoises afin d'en limiter les répercussions sur le marché du travail.

Les industries du tourisme, du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration sont étroitement liées à l'activité économique globale du Québec. Tous ces secteurs sont cependant absents des marchés en compétition au chapitre des exportations ou des importations, ou des deux. Ainsi, l'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises de ces secteurs par rapport à la concurrence des autres provinces canadiennes et des États américains, souvent évoquée à l'égard du niveau du SM ou du ratio, n'est pas justifiée dans le contexte de la majorité des industries touchées par la hausse du SM.

Par ailleurs, pour les mêmes raisons, la hausse du SM n'aurait pas de répercussions sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

En outre, en tenant compte des taux du SM, du ratio entre le SM et le SHM dans certaines provinces et des défis auxquels font face les entreprises québécoises, l'incidence de la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure sur leur compétitivité ne serait pas importante, comme présenté dans la prochaine section.

7.1. Croissance des salaires horaires moyens dans les provinces canadiennes

La croissance des salaires horaires moyens (SHM) est un autre indicateur important des conditions sur le marché du travail. En outre, entre 2020 et 2024, c'est au Québec qu'elle est la plus forte au pays, en moyenne, comme le montre le Tableau 16. En effet, durant cette période, la croissance du SHM a été de 4,4 % au Québec, comparativement à 3,6 % dans l'ensemble du Canada. Cette croissance supérieure est cohérente avec le taux de chômage du Québec qui, d'une part, est historiquement bas, et, d'autre part, est parmi les plus bas au Canada. À titre indicatif, entre 2020 et 2024, les augmentations du SM au Québec étaient de 4,8 %, 3,1 %, 5,6 %, 7,0 % et 3,3 %, respectivement.

Tableau 16 : Croissance des SHM entre 2020 et 2024 (comptabilisée du mois de mai au mois d'avril)

Provinces	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne
Québec	5,5 %	3,6 %	3,9 %	3,3 %	5,6 %	4,4 %
Canada	4,8 %	1,9 %	3,9 %	3,5 %	4,2 %	3,6 %
Ontario	5,1 %	1,4 %	3,3 %	4,0 %	4,3 %	3,6 %
Colombie-Britannique	5,3 %	2,6 %	3,7 %	4,4 %	2,3 %	3,7 %
Alberta	3,7 %	-0,2 %	5,2 %	0,7 %	4,4 %	2,8 %

7.2. Salaire minimum dans les provinces canadiennes

Avec une hausse du SM de 0,50 \$ l'heure le 1^{er} mai 2026, le Québec occuperait, en mai 2026, le cinquième rang, derrière la Nouvelle-Écosse (16,75 \$), la Colombie-Britannique (17,85 \$), l'Ontario (17,60 \$) et l'Île-du-Prince-Édouard (17,00 \$) (voir figure 8).

Au cours des dernières années, il a été possible d'observer une tendance canadienne de relèvement du SM. En effet, à Terre-Neuve-et-Labrador, une importante progression du SM s'opère depuis octobre 2021, où le SM était alors de 12,75 \$. Le 1^{er} octobre 2022, le SM est passé à 13,70 \$, à 14,50 \$ en avril 2023, puis à 15,00 \$ en octobre 2023. Enfin, le SM a atteint 16,00 \$ en avril 2025. Il s'agit d'une augmentation du SM de 1,50 \$ (10,3 %) entre avril 2023 et avril 2025 (24 mois).

À l'Île-du-Prince-Édouard, le SM a connu une importante progression. Depuis avril 2021 (13,00 \$), il a augmenté de 0,70 \$ en avril 2022 (13,70 \$), de 0,80 \$ en janvier 2023 (14,50 \$), puis de 0,50 \$ en octobre 2023 (15,00 \$). En avril 2024, il est passé à 15,40 \$, puis a augmenté

de nouveau de 0,60 \$ en octobre 2024, pour atteindre 16,00 \$ l'heure. Finalement, il a augmenté de 0,50 \$ en octobre 2025 pour atteindre 16,50 \$ l'heure. Il s'agit d'une hausse de 1,50 \$ (10,0 %) entre octobre 2023 et octobre 2025 (24 mois). Une nouvelle hausse est prévue en avril 2026, portant le SM à 17,00 \$ l'heure.

En Nouvelle-Écosse, le SM a connu une importante progression depuis avril 2022 (13,35 \$) en augmentant à quatre reprises pour atteindre 15,00 \$ l'heure en octobre 2023. En avril 2024, le SM a été indexé en fonction de l'inflation et majoré d'un point de pourcentage additionnel par rapport à avril 2023, pour atteindre 15,20 \$ l'heure. En octobre 2025, la province a procédé à une augmentation spéciale portant le SM à 16,50 \$ l'heure. Finalement, la province augmentera son SM à deux reprises en 2026, soit une augmentation à 16,75 \$ en avril et une seconde en octobre 2026, portant le SM à 17,00 \$.

Le Nouveau-Brunswick a augmenté son SM de 2,00 \$ l'heure, passant de 11,75 \$ à 13,75 \$ (+1,00 \$ en avril 2022 et +1,00 \$ en octobre 2022), soit une hausse de 17,02 % en un an. En avril 2023, il a été augmenté à 14,75 \$, puis à 15,30 \$ en avril 2024. Le SM a été indexé en fonction de l'inflation en avril 2025 pour atteindre 15,65 \$.

Depuis le 1^{er} octobre 2024, le salaire minimum en Ontario est passé à 17,20 \$ l'heure, soit une augmentation de 3,93 %. En octobre 2025, une hausse du SM de 0,40 \$ (17,60 \$) est entrée en vigueur.

La Saskatchewan a augmenté son SM de 13,00 \$ à 14,00 \$ l'heure (7,7 %) en octobre 2023, puis à 15,00 \$ (7,14 %) en octobre 2024. Il s'agit d'une augmentation de 2,00 \$ (15,38 %) entre octobre 2022 et 2024. Finalement, en octobre 2025, une hausse de 0,35 \$ (15,35 \$) est entrée en vigueur.

Le Manitoba a augmenté son SM de 11,95 \$ à 13,50 \$ (12,97 %) en octobre 2022. En avril 2023, son SM a été augmenté à 14,15 \$ (4,81 %), puis à 15,30 \$ (8,13 %) en octobre 2023. Par la suite, en octobre 2024, le SM est passé à 15,80 \$. Depuis octobre 2025, le SM dans la province est de 16,00 \$ l'heure.

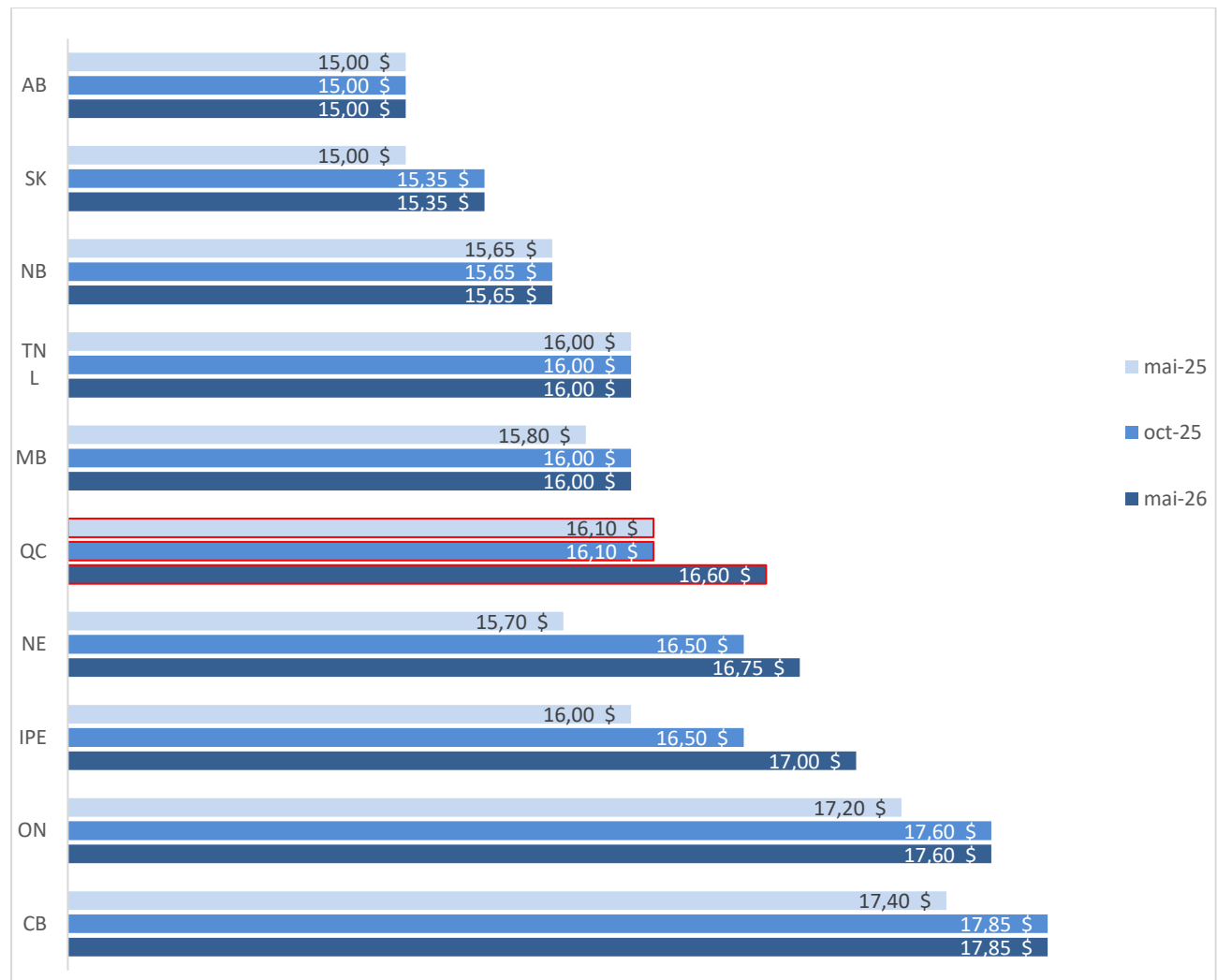
La Colombie-Britannique a indexé de 1,10 \$ le SM, en juin 2023, ce qui lui a permis de conserver le premier rang au classement provincial avec un SM de 16,75 \$ l'heure. La hausse en juin 2024 était de 0,65 \$, atteignant alors 17,40 \$ l'heure. Finalement, la province a augmenté son SM en juin 2025 de 0,45 \$, portant le nouveau SM à 17,85 \$ l'heure et lui permettant de préserver sa position en tête du classement.

Depuis sa dernière hausse au 1^{er} octobre 2018, l'Alberta n'a pas augmenté le SM, qui est passé à 15,00 \$.

Il existe aussi un SM fédéral (17,75 \$) qui s'applique à toutes les personnes salariées travaillant pour des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale²¹. Depuis le 1^{er} avril 2022, le SM fédéral est ajusté selon l'IPC du Canada, basé sur l'année civile précédente.

21. SOURCE : Emploi et Développement social Canada. Le SM fédéral s'applique à tous les secteurs privés sous réglementation fédérale, y compris les banques, les services postaux et de messagerie, de même que les transports interprovinciaux aériens, ferroviaires, routiers et maritimes. Dans les cas où le SM provincial ou territorial est plus élevé que le SM fédéral, les employeurs doivent appliquer le taux de SM le plus élevé.

Figure 8 : Salaire minimum dans les provinces (en mai 2025, en octobre 2025 et en mai 2026)



7.3. Salaire minimum dans les territoires américains

Le SM québécois actuel (16,10 \$) est supérieur au taux fédéral américain (10,01 \$ en dollars canadiens²²) et demeure compétitif par rapport aux États américains voisins, comme le montre la figure 9. Le SM fédéral américain n'a pas été augmenté depuis 2009. Néanmoins, les gouvernements de nombreux territoires (États et localités) ont adopté une législation visant à l'augmenter. La tendance²³ qui les a menés à adopter des hausses importantes se maintient; elle a permis de mettre en application des mécanismes d'ajustement du SM dans plusieurs

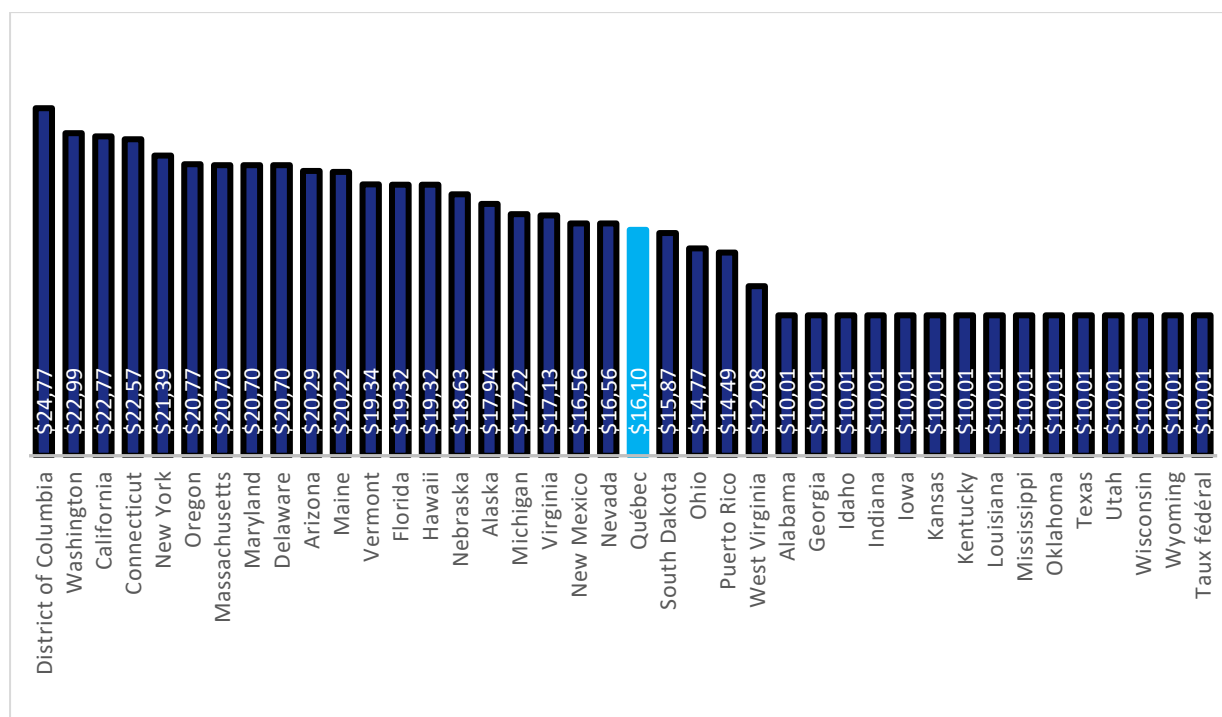
22. Le taux du SM fédéral américain est évalué en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 6 mois pour l'année 2025, selon lequel un dollar américain équivaut à 1,3802 dollar canadien, selon la [Banque du Canada](#).

23. Plusieurs mouvements sociaux, souvent appuyés par les organisations syndicales, ont vu le jour dans de nombreux États. Ils souhaitent que le SM soit haussé à 15,00 \$ américains.

États. Sept États n'ont toutefois pas de loi sur le SM ou ont un SM inférieur au taux fédéral. Dans ces sept États, c'est le SM fédéral qui s'applique.

En 2025, le SM a augmenté dans 25 États. Les augmentations vont d'un ajustement en fonction de l'inflation de 0,35 \$ américain en Arizona à une augmentation de 2,15 \$ américains l'heure au Michigan. Le SM est indexé en fonction de l'inflation dans 18 États (Arizona, Colorado, Connecticut, Floride, Maine, Minnesota, Missouri, Montana, Nebraska, Nevada, New Jersey, New York, Ohio, Oregon, South Dakota, Vermont, Virginia, Washington) et à Washington, ce qui signifie qu'il est automatiquement ajusté chaque année à l'augmentation des prix.

Figure 9 : Comparaison du salaire minimum en vigueur dans quelques États américains (2024-2025) avec celui du Québec (en dollars canadiens)



Sources : THE ECONOMIC POLICY INSTITUTE.
BANQUE DU CANADA, taux de change moyen de 6 mois pour l'année 2025 (1 USD = 1,3802 CAD).
La figure présente des États choisis pour illustrer la diversité des hausses.

Ces hausses s'inscrivent dans une tendance forte amorcée depuis 2014 à laquelle se joignent chaque année d'autres États et localités. Depuis janvier 2014, 28 États et le District de Columbia ont modifié leur loi sur le salaire minimum, et 46 localités ont adopté des salaires minimums supérieurs au salaire minimum de leur État.

En 2023, une nouvelle législation déposée au Congrès américain vise à porter le taux fédéral du SM américain à 17,00 \$ l'heure d'ici 2028. Une analyse de ce projet de loi, réalisée le 25 juillet 2023, estime que plus de 27,8 millions de travailleurs et travailleuses bénéficieraient de cette hausse. La salariée américaine ou le salarié américain moyen qui travaille toute l'année au SM recevrait 3 100 \$ de plus par année grâce à cette modification. Cependant, aucune progression concernant cette législation n'a été faite depuis l'été 2023.

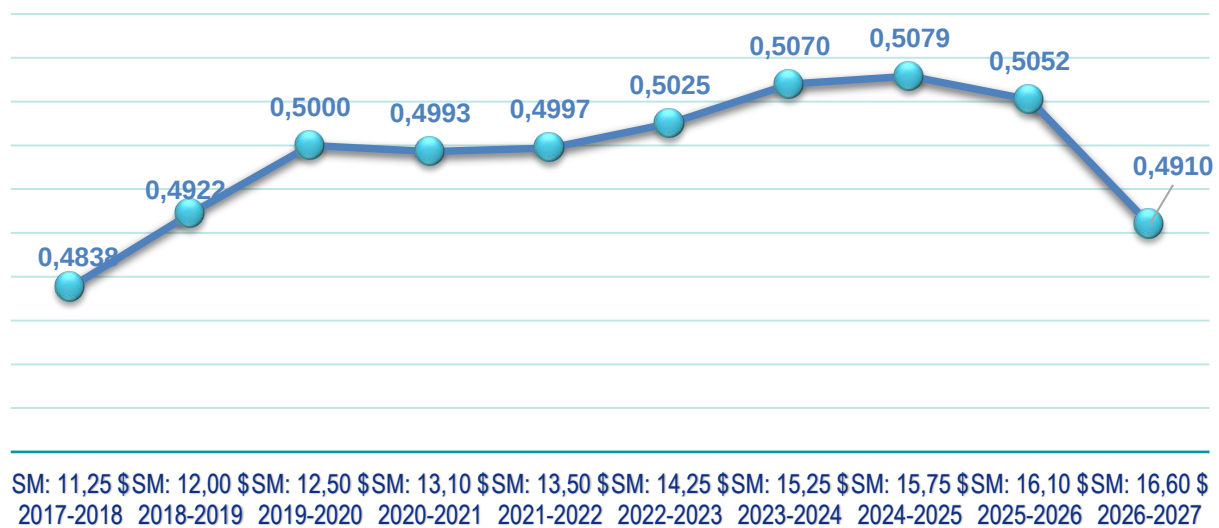
7.4. Évolution du ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

Le problème de la compétitivité liée aux variations du SM a fait l'objet d'une analyse exhaustive par le ministère du Travail lors des précédentes révisions du SM. En s'appuyant sur la croissance de la rémunération à laquelle les entreprises consentent, le gouvernement peut augmenter le SM de façon progressive et prévisible. Dans un contexte où le taux de présence syndicale (39,8 %²⁴) se reflète en partie dans la négociation salariale sur le SHM québécois, le lien entre le SM et le SHM (ratio) est d'autant plus justifié.

De plus, l'appréciation de la hausse du SM doit tenir compte de l'environnement d'affaires global des entreprises québécoises et des défis auxquels elles doivent faire face. Actuellement, les principaux défis des entreprises sont d'avoir accès à un bassin de main-d'œuvre disponible afin de ne pas limiter leurs opérations et l'incertitude créée par les tarifs américains. En d'autres mots, les enjeux auxquels sont confrontés les employeurs sont à la fois l'incertitude économique liée au plus grand partenaire commercial et la bonification de l'incitation au travail, ainsi que la rémunération à un salaire qui permet aux travailleuses et aux travailleurs de combler leurs besoins, et ce, en respectant la capacité de payer des entreprises.

Entre le 1^{er} mai 2017 et le début de la pandémie de COVID-19, l'évolution favorable du contexte économique et le resserrement du marché du travail avaient conduit à un objectif de hausse du ratio pour atteindre 50 % dès 2019-2020. Il est estimé que la hausse de 0,50 \$ l'heure proposée pour le 1^{er} mai 2026 permettrait, durant les trois derniers trimestres de 2026 et le premier trimestre de 2027, d'atteindre un ratio annuel d'environ 0,4910 (figure 10).

Figure 10 : Évolution du ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen

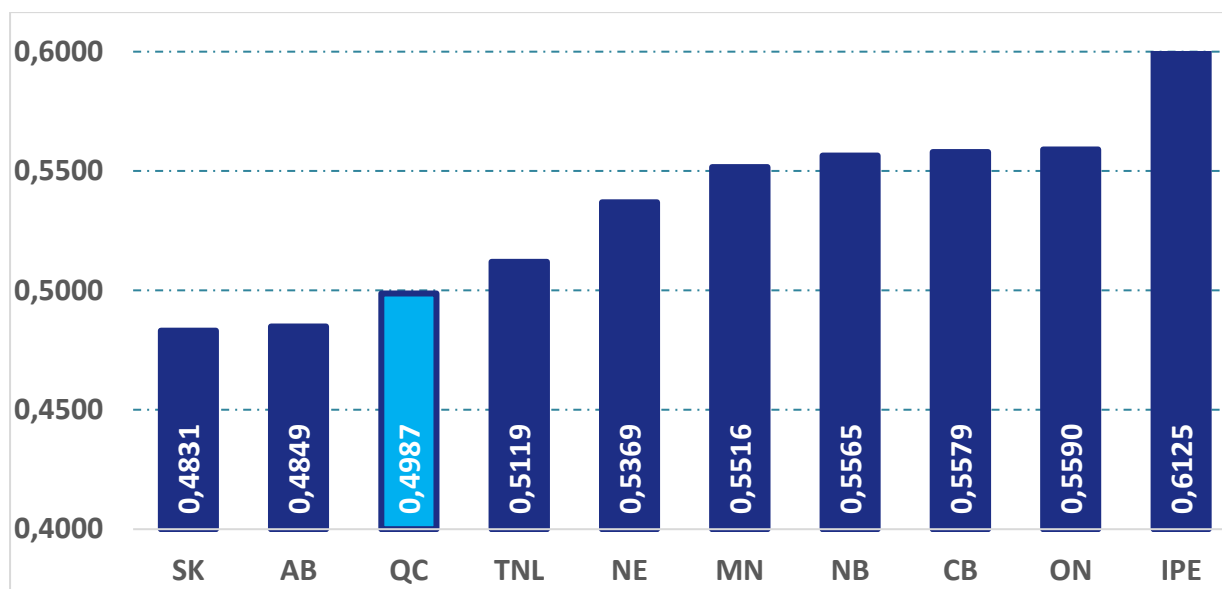


Sources : MINISTÈRE DES FINANCES, *Prévisions économiques* (novembre 2025) pour le ratio de 2026-2027.
STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (octobre 2025).
Note : Les ratios présentés sont ceux qui étaient anticipés au moment de l'analyse en utilisant la progression prévue du SHM à cette période.

24. Ministère du Travail, [Le monde du travail au Québec en chiffres](#).

La tendance à la hausse observée au sein de la majorité des provinces canadiennes au cours des dernières années suggère que les enjeux de compétitivité évoqués en lien avec le ratio doivent être relativisés. En effet, en 2024-2025, Terre-Neuve (0,5179), la Nouvelle-Écosse (0,5369), le Manitoba (0,5516), le Nouveau-Brunswick (0,5565), la Colombie-Britannique (0,5579) l'Ontario (0,5590), et l'Île-du-Prince-Édouard (0,6125) avaient un ratio entre le SM et le SHM plus élevé que celui du Québec (voir figure 11). On observe d'ailleurs des ratios égaux ou supérieurs à 55 % dans cinq provinces, alors que la hausse proposée de 0,50 \$ l'heure porterait le ratio à 0,4910, soit un écart de près de 6 points de pourcentage avec ces provinces.

Figure 11 : Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen des provinces canadiennes (2^e trimestre de 2024 au 1^{er} trimestre de 2025)



Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (octobre 2025).

Alors que c'est au Québec que la croissance des salaires est actuellement la plus forte au Canada depuis quatre ans, les progressions du SM n'ont pas été suffisantes pour maintenir une progression salariale qui réduirait les inégalités salariales. De plus, le marché du travail demeure dynamique. Malgré les enjeux structurels auxquels le Québec fait face, la qualité des emplois est stable et présente une faible réduction du travail à temps plein.

8. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été formulées en respectant le principe de transparence, considérant que les principaux ministères ont été consultés dans le cadre de la révision du SM. De plus, la révision a été élaborée en tenant compte des coûts pour les entreprises et de leur capacité à payer, tout en considérant les enjeux de l'incitation au travail des salariées et salariés rémunérés au taux du SM et du maintien de leur pouvoir d'achat.

9. CONCLUSION

Le 1^{er} mai 2026, le SM serait augmenté de 0,50 \$ l'heure pour atteindre 16,60 \$ l'heure (+3,11 %) pour la période 2026-2027. Cette hausse s'inscrit dans un contexte économique marqué par l'incertitude liée à la guerre commerciale avec les États-Unis et une inflation persistante pour le logement locatif et les denrées alimentaires. La croissance du SHM du Québec est restée la plus forte en moyenne au Canada, passant de 4,8 % en 2019 à 5,5 % en 2020, à 3,6 % en 2021 et à 3,9 % en 2022, puis à 3,3 % en 2023 et à 5,6 % en 2024, alors que sur les mêmes périodes, le SHM a augmenté respectivement de 3,2 %, 4,8 %, 1,9 %, 3,9 %, 3,5 % et 4,2 % au Canada.

Le taux payable aux salariées et salariés rémunérés au pourboire augmenterait de 0,40 \$ l'heure, le portant à 13,30 \$, tandis que celui que toucheraient les personnes salariées affectées exclusivement à la cueillette de framboises ou de fraises, durant une période de paie, serait respectivement de 4,93 \$ (+0,15\$) et de 1,32 \$ le kilogramme (+0,04 \$).

La hausse proposée contribuerait à préserver les emplois chez les jeunes de 15 à 24 ans et à augmenter le pouvoir d'achat des salariées et salariés rémunérés au SM tout en demeurant en adéquation avec la capacité de payer des entreprises québécoises.

Pour l'ensemble des industries, l'augmentation des coûts directs, estimés selon la hausse de 0,50 \$ l'heure du SM, représenterait 0,05 % de la masse salariale brute du Québec, soit 137,0 M\$. Dans le secteur du commerce de détail, l'effet d'une hausse de 0,50 \$ l'heure serait de 49,3 M\$, soit 0,27 % de la masse salariale sectorielle. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, la hausse de 0,50 \$ l'heure entraînerait une augmentation de la masse salariale sectorielle de 32,3 M\$, correspondant à 0,42 % de celle-ci.

Globalement, une hausse du SM à 16,60 \$ l'heure profiterait à 258 900 salariées et salariés rémunérés à moins de 16,60 \$ l'heure, dont 142 700 femmes. Cette hausse du SM représenterait une augmentation annuelle du revenu disponible de 687 \$ pour une personne seule qui travaille 40 heures par semaine. Elle contribue à renforcer légèrement les dépenses des ménages.

10. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

La prévisibilité de la hausse du SM constitue un atout majeur pour la planification financière des entreprises. Au même titre que les salariées et salariés, les employeurs seront informés de la décision gouvernementale concernant la hausse du SM au moment où elle sera prise. Ils bénéficieront ainsi d'un délai raisonnable pour se préparer à la mise en application du nouveau taux.

11. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle
Ministère du Travail
Téléphone : 1 800 643-4817

12. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE (AIR)

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, le nombre d'employées et employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ²⁵ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer », « coût faible », « impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

25. S'il n'y a ni coûts ni économies, l'estimation est considérée être à 0 \$.

6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	Au préalable : ☐ (cocher) Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors de la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale ☒ (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	X	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	X	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	X	
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	X	
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	X	
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est clairement indiqué qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	X	

