

DE : Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Le 13 janvier 2026

TITRE : Projet de Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

Le présent mémoire porte sur une proposition de modifications au Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3, ci-après « RNT ») visant à hausser les différents taux de salaire minimum. Le projet de règlement a pour objet la révision du taux général du salaire minimum, 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, et ce, au 1^{er} mai 2026.

Cadre de référence pour la révision du salaire minimum

Le 1^{er} mai 2002, un cadre de référence a été adopté par le gouvernement pour la révision du salaire minimum. Le gouvernement cherchait ainsi à lier l'évolution du salaire minimum à un ensemble d'indicateurs socioéconomiques. Ce cadre comprend douze indicateurs regroupés selon quatre axes (pouvoir d'achat des salariés, compétitivité des entreprises, niveau d'emploi, incitation au travail) qui permettent de déterminer à la fois la pertinence et l'impact d'une modification du salaire minimum. En 2008, ce cadre a été bonifié par l'ajout d'un indicateur supplémentaire dans un cinquième axe portant sur la pauvreté et les faibles revenus.

L'un des indicateurs utilisés pour la révision du salaire minimum est le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen. Cet indicateur cadre avec l'orientation gouvernementale de valorisation du travail. Il prend en compte la capacité de payer des entreprises en matière de rémunération. Il octroie aux salariés rémunérés au taux du salaire minimum une progression salariale similaire à celle qui est octroyée à l'ensemble des salariés québécois. Puisque le ratio dépend du salaire horaire moyen, il a l'avantage d'être lié aux indicateurs économiques.

En 2017, il a été décidé d'atteindre un ratio de 0,50 entre le taux général du salaire minimum et le salaire horaire moyen et de maintenir ce ratio pour les prochaines hausses du salaire minimum, sous réserve d'une décision annuelle du gouvernement pour tenir compte de l'évolution du contexte économique.

Cadre légal et réglementaire

La Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1, ci-après « LNT ») prévoit que le gouvernement fixe par règlement les différents taux de salaire minimum payables à un salarié (a. 40, 1^{er} al., a. 89, par. 1^o et a. 91, 1^{er} al., LNT).

Les articles 3, 4 et 4.1 du RNT prévoient le salaire minimum payable à un salarié, le salaire minimum payable à un salarié au pourboire et les salaires minimums payables aux salariés affectés exclusivement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette, selon le cas, de framboises ou de fraises.

Les précédentes hausses des taux de salaire minimum

Le 1^{er} mai 2025, le taux général du salaire minimum a augmenté de 0,35 \$ l'heure (16,10 \$ l'heure) et celui des salariés au pourboire a augmenté de 0,30 \$ l'heure (12,90 \$ l'heure). À la même date, le taux payable aux salariés affectés à la cueillette de framboises est passé de 4,68 \$ à 4,78 \$ du kilogramme et celui des cueilleurs de fraises est passé de 1,25 \$ à 1,28 \$ du kilogramme (Décret numéro 548-2025 du 9 avril 2025).

Les hausses successives du salaire minimum de 2019 à 2025 (de 0,50 \$ l'heure [2019], de 0,60 \$ l'heure [2020], de 0,40 \$ l'heure [2021], de 0,75 \$ l'heure [2022], de 1,00 \$ l'heure [2023], de 0,50 \$ l'heure [2024] et de 0,35 \$ l'heure [2025]) représentent une augmentation du salaire minimum de 34,17 % en sept ans.

2- Raison d'être de l'intervention

L'économie du Québec

Le contexte économique actuel est marqué par un ralentissement de l'activité, en grande partie attribuable aux tensions commerciales avec les États-Unis. En effet, le produit intérieur brut réel du Québec était en croissance continue depuis le premier trimestre de 2024, mais il a reculé au deuxième trimestre de 2025. L'incertitude continue de planer au-dessus des prochains trimestres, et les industries employant des travailleurs rémunérés au salaire minimum (restauration et hébergement, commerces de détail et tourisme) pourraient être touchées plus directement.

Par ailleurs, au cours de la dernière année, l'inflation s'est accélérée. En effet, entre octobre 2024 et octobre 2025, la variation de l'indice des prix à la consommation est passée de 1,6 % à 3,2 %. Le logement locatif et l'alimentation constituent deux postes de dépenses marqués par une inflation élevée et persistante. Cela exerce une pression financière accrue sur les travailleurs à bas salaire.

L'état du marché du travail et les postes vacants

Les dernières données trimestrielles montrent que la tendance à la baisse du nombre de postes vacants dans l'ensemble des industries s'est maintenue au Québec, confirmant son retour à un niveau prépandémique. 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 (- 5 645). En comparaison, ce nombre était de 141 665 au second trimestre de 2019.

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 à causer des difficultés aux employeurs pour pourvoir leurs postes vacants. Cette situation oblige entre autres les employeurs à augmenter plus fortement les salaires offerts pour attirer et retenir la main-d'œuvre; en

témoigne la hausse de 7,0 % de la moyenne des salaires offerts entre le deuxième trimestre de 2024 et celui de 2025.

D'ailleurs, la croissance annuelle des salaires offerts pour les postes vacants s'est accélérée dans les dernières années. Cette observation est cohérente avec un taux de chômage qui demeure historiquement bas. En octobre 2025, le taux de chômage 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 % au Québec.

Plusieurs postes exigeant peu ou pas de qualifications demeurent à combler :

- Parmi les postes vacants au deuxième trimestre de 2025, 29 350 postes ne requéraient aucune scolarité minimale (23,7 % de l'ensemble).
- Les postes requérant tout au plus un diplôme d'études secondaires représentaient pour leur part près de 19,0 % de l'ensemble des postes vacants à cette même période.

Ces catégories de postes sont souvent assimilées à des emplois rémunérés au salaire minimum. 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 d'en favoriser la rétention.

Ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen

Une stagnation du salaire minimum creuserait l'écart entre ce dernier et le salaire horaire moyen, ce qui aurait pour impact d'exacerber les inégalités salariales au Québec.

3- Objectifs poursuivis

La révision des taux de salaire minimum a pour objectif d'assurer une rémunération convenable aux salariés qui en bénéficient. Elle vise également l'équilibre entre les effets d'une hausse du salaire minimum sur le pouvoir d'achat des salariés, la compétitivité des entreprises, le niveau d'emploi, l'incitation au travail et l'incidence sur la pauvreté.

Une hausse du taux général du salaire minimum contribuerait notamment à :

- l'augmentation du revenu disponible des ménages et à la couverture de la mesure du panier de consommation (ci-après « MPC »), permettant ainsi à plusieurs familles d'avoir une meilleure couverture de leurs besoins essentiels;
- un maintien ou un rehaussement du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au salaire minimum;
- l'atteinte ou à un rapprochement du ratio cible de 0,50 du salaire minimum sur le salaire horaire moyen.

En ce qui concerne le salaire minimum payable à un salarié au pourboire, rappelons que l'intervention couramment suggérée vise à maintenir un écart de 20 % avec le taux général du salaire minimum. Cet écart se justifie par le fait que les salariés qui reçoivent régulièrement des pourboires atteignent sans difficulté le taux général du salaire minimum.

Enfin, concernant le salaire minimum payable aux cueilleurs de framboises et de fraises, l'intervention proposée vise à le hausser d'un pourcentage équivalent à celui du taux général du salaire minimum.

4- Proposition

Hausse du salaire minimum

Le taux général du salaire minimum serait augmenté de 0,50 \$ l'heure (+ 3,11 %) pour atteindre 16,60 \$ l'heure le 1^{er} mai 2026. Il est évalué que cette hausse permettrait, durant les trois derniers trimestres de 2026 et le premier trimestre de 2027, d'atteindre un ratio annuel d'environ 0,4910.

Le salaire minimum payable à un salarié au pourboire augmenterait de 0,40 \$ l'heure (+ 3,10 %), pour atteindre 13,30 \$ l'heure, ce qui permettrait de maintenir un écart d'environ 20 % avec le taux général du salaire minimum.

Le salaire minimum payable au salarié affecté à la cueillette de framboises augmenterait de 0,15 \$ (+ 3,14 %), pour atteindre 4,93 \$ du kilogramme, et celui du cueilleur de fraises augmenterait de 0,04 \$ (+ 3,13 %), pour atteindre 1,32 \$ du kilogramme.

5- Autres options

Les scénarios d'une hausse du taux général du salaire minimum de 0,45 \$ l'heure (+ 2,80 %), de 0,65 \$ (+ 4,04 %) et de 0,80 \$ l'heure (+ 4,97 %), pour atteindre respectivement 16,55 \$, 16,75 \$ ou 16,90 \$ l'heure au 1^{er} mai 2026, ont aussi été examinés.

Ces scénarios n'ont pas été retenus puisqu'ils se traduisaient soit en un décalage trop grand avec le ratio cible, soit par une pression indue sur la capacité de payer des entreprises.

6- Évaluation intégrée des incidences

Les incidences sociales

○ La pauvreté

En regard de la MPC, la hausse proposée de 0,50 \$ l'heure permettrait de bonifier la situation de toutes les familles économiques étudiées dans le cadre de l'analyse d'impact réglementaire (personne seule, famille monoparentale avec un enfant, famille monoparentale avec deux enfants et couple sans enfant) dans lesquelles une personne travaille 32 ou 40 heures par semaine durant toute l'année. À titre d'exemple, pour une personne seule travaillant 40 heures par semaine, cette hausse représenterait une augmentation annuelle du revenu disponible de 687 \$, lui offrant un taux de couverture de la MPC de 117,2% (par rapport à 114,4 % actuellement).

L'augmentation du salaire minimum à 16,60 \$ l'heure réduirait donc l'incidence de la pauvreté.

- Le pouvoir d'achat

L'inflation prévue par le ministère des Finances du Québec (ci-après « MFQ ») pour l'année financière 2026-2027 étant de 1,97 %, la hausse relative du salaire minimum de 3,11 % proposée pour mai 2026 se traduirait en une légère augmentation du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au salaire minimum.

Pas moins de 258 900 personnes salariées, dont 142 700 femmes (55,12 %), bénéficieraient de cette hausse.

- L'incitation au travail

Une hausse de 0,50 \$ l'heure du taux général du salaire minimum ferait en sorte que la proportion entre le revenu disponible d'une personne seule travaillant 40 heures par semaine et celui d'une personne seule prestataire de l'aide financière de dernier recours passerait de 238,1 % à 243,7 %.

Ainsi, avec un taux horaire de 16,60 \$, le revenu disponible d'une personne seule travaillant 40 heures par semaine serait près de deux fois et demie plus élevé que celui d'une personne seule prestataire de l'aide financière de dernier recours. L'augmentation du salaire minimum à 16,60 \$ l'heure contribuerait donc à accroître l'incitation au travail de ces personnes.

Les incidences économiques

- L'effet sur l'emploi

Selon l'analyse d'impact réglementaire, il est évalué que la hausse proposée permettrait la création de 11 700 emplois chez les jeunes de 15 à 24 ans au Québec, et ce, en adéquation avec la capacité de payer des entreprises.

- L'effet sur les entreprises

La hausse proposée au 1^{er} mai 2026 respecterait la capacité de payer des entreprises, alors que le coût de cette hausse ne représenterait que 0,05 % de l'ensemble de la masse salariale brute au Québec, soit une hausse de 137,0 M\$.

Les impacts de cette hausse sur la masse salariale des secteurs d'activité à forte intensité de main-d'œuvre au salaire minimum seraient plus prononcés. Ceux-ci sont évalués à :

- 49,3 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle brute de 0,27 % dans le sous-secteur du commerce de détail;
- 32,3 M\$, soit 0,42 % de la masse salariale sectorielle brute dans le sous-secteur de l'hébergement et de la restauration.

Par ailleurs, soulignons que le choix du 1^{er} mai comme date de changement annuel du salaire minimum est une pratique en vigueur depuis 2003. Les employeurs s'y attendent, et le délai entre l'avis relatif à l'augmentation du salaire minimum et son entrée en vigueur est suffisamment long pour leur permettre de s'y ajuster.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Le Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum a été consulté le 5 novembre 2025, sur la base des prévisions de mars 2025 du MFQ. Ce comité est composé de représentants du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (ci-après « MEIE »), du MFQ, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après « MESS »), du ministère du Travail (ci-après « MTRAV »), du Secrétariat du Conseil du trésor (ci-après « SCT »), ainsi que d'observateurs provenant de quatre organisations : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST »), le Secrétariat à la condition féminine (ci-après « SCF »), le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (ci-après « MIFI ») et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (ci-après « MAPAQ »).

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

Le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen est suivi et réévalué annuellement.

9- Implications financières

Une hausse du salaire minimum a une incidence directe sur certains programmes du gouvernement, qui prévoient une rémunération ou un remboursement en fonction du taux du salaire minimum.

Le MESS a estimé à 7,5 M\$ l'impact d'une hausse du salaire minimum de 0,50 \$ l'heure sur le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) – programmes de subvention aux entreprises adaptées, contrat d'intégration au travail, entreprises d'insertion, soutien au travail autonome et subventions salariales.

Selon le SCT la hausse du salaire minimum proposée n'aurait pas d'impact sur ses programmes.

Pour sa part, le ministère de la Santé et des Services sociaux évalue à 9,8 M\$ l'impact indirect d'une hausse du salaire minimum de 0,50 \$ l'heure sur les programmes de soutien à domicile.

Il convient néanmoins de souligner que l'incitatif à intégrer le marché du travail, à y demeurer ou à y accroître les heures travaillées pourrait générer des recettes fiscales supplémentaires et des économies pour le gouvernement. Celles-ci pourraient provenir d'une réduction des dépenses liées à l'aide financière de dernier recours ou de

l'accroissement des recettes fiscales, quoique modestes, provenant de l'effet d'émulation.

10- Analyse comparative

Avec la hausse proposée pour le 1^{er} mai 2026, la Colombie-Britannique (17,85 \$), l'Ontario (17,60 \$), l'Île-du-Prince-Édouard (17,00 \$) et la Nouvelle-Écosse (16,75 \$) offriraient, à cette date, un salaire minimum supérieur à celui du Québec.

Le ministre du Travail,

JEAN BOULET