

La question à 15 \$ - Comment se préparer au nouveau salaire minimum fédéral

08 juillet 2021

Qu'est-ce qui change ?

Au printemps 2021, le gouvernement fédéral du Canada a annoncé son intention d'établir un salaire minimum applicable aux employés travaillant pour des employeurs sous réglementation fédérale.

Le 30 juin 2021, un salaire minimum fédéral de **15 \$ l'heure** a été approuvé (le « salaire minimum »), avec la sanction royale du projet de loi C-30, soit la Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 avril 2021 et mettant en œuvre d'autres mesures (la « Loi »).

Ce nouveau salaire minimum **entrera en vigueur le 29 décembre 2021**.

Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs ?

Pendant de nombreuses années, le salaire minimum applicable aux employés travaillant pour des entreprises fédérales était le salaire minimum provincial de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions¹.

Cela signifiait que de nombreux employeurs sous réglementation fédérale pouvaient avoir des employés qui occupaient le même poste, tout en étant rémunérés différemment, selon leur province d'emploi.

Comme indiqué ci-dessous, c'est toujours le cas. Toutefois, après le 29 décembre 2021, une chose est claire pour ces employés : **ils ne pourront être payés moins de 15 \$ l'heure**².

Par conséquent, les employeurs ayant des activités dans des provinces où le salaire horaire minimum est inférieur au nouveau taux fédéral devront prévoir des augmentations de salaire en 2022 et pour le futur³. Bien que ces augmentations puissent être plus ou moins importantes, il est clair que certains employeurs devront faire face à certaines augmentations juste avant la fin de l'année.

À cet égard, ce qui suit illustre deux scénarios potentiels auxquels ces employeurs pourront faire face :

- Le salaire minimum actuel au Québec est de 13,50 \$ (entré en vigueur le 1^{er} mai 2021). Tous les employés basés au Québec et visés par le Code canadien du travail seront payés au nouveau taux de 15 \$ l'heure à partir du 29 décembre. Leur employeur devra donc leur accorder une augmentation horaire de 1,50 \$ à compter de cette date.
- Cependant, il existe également un scénario inverse. Le Code canadien du travail, tel que modifié par la Loi, prévoit que si le salaire minimum de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions est plus élevé que le salaire minimum de 15 \$, le salaire provincial plus élevé prévaudra. Par conséquent, un employeur ayant des employés en Colombie-Britannique, par exemple, où le salaire horaire minimum provincial est présentement fixé à 15,20 \$, ne pourra pas réduire le taux horaire de ses employés à la suite aux amendements apportés par la Loi.

Que faut-il prendre en considération ?

Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale voudront identifier leurs employés recevant un salaire horaire inférieur au salaire minimum fédéral nouvellement établi avant l'entrée en vigueur des modifications.

Ces employeurs voudront également évaluer les impacts économiques de ce changement avant l'entrée en vigueur du nouveau salaire minimum. Ils devront notamment tenir compte de certaines questions juridiques susceptibles de se poser, telles que les suivantes :

- **L'impact sur la rémunération totale des employés et les coûts pour l'employeur :** Certains montants à payer aux employés sont calculés sur la base de leur salaire horaire, comme les indemnités de congés payés, la rémunération des heures supplémentaires ou la rémunération incitative, comme les bonus, et ils augmenteront lorsque le salaire minimum en fera ainsi. De plus, cette augmentation du salaire minimum aura également un impact sur les retenues à la source à effectuer par l'employeur.
- **La compression potentielle de l'échelle salariale :** Dans les entreprises où les employés sont payés selon une échelle progressive (par exemple, en fonction de l'ancienneté ou des années d'expérience), l'augmentation des taux horaires les plus bas (au salaire minimum) peut avoir pour effet de comprimer le reste de l'échelle, y compris les salaires horaires versés aux employés avec le plus d'ancienneté. Ce problème pourrait être amplifié dans les entreprises où des conventions collectives sont en vigueur et où les échelles salariales ont été soigneusement négociées avec les syndicats.
- **L'impact sur les obligations de l'employeur en matière d'équité salariale :** Les employeurs devraient réévaluer leurs obligations en matière d'équité salariale, et notamment se demander s'il sera nécessaire de réviser leur plan actuellement en vigueur, afin de s'assurer qu'il tienne compte du nouveau salaire minimum.

Les employeurs seront bien avisés de considérer ces questions avant que les employés ne déposent des réclamations, des plaintes en matière d'équité salariale et/ou des griefs syndicaux.

Pour toute question relative à la mise en œuvre du nouveau salaire minimum fédéral, ou au Code canadien du travail, communiquez avec votre avocat BLG ou l'un des contacts ci-dessous.

¹ Code canadien du travail, art. 178 (1).

² Sujet à certaines exceptions prévues par la loi.

³ En effet, la Loi prévoit un mécanisme d'ajustement annuel du salaire minimum.

Par

Vanessa Lapointe, Danny J. Kaufer

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3
T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9
T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2
T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4
T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3
T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir souposé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.