



# Rapport sur ce que nous avons entendu

## Sondage annuel sur le salaire minimum

### Avril 2025

Government of  
Northwest Territories

K'áhshó got'jne xadə k'é hederi ɻedjhtl'é yeriniwé ni dé dúle.  
Dene kádá

ɻerihɬ'is Dëne Sułiné yati t'a huts'elkér xa beyáyatı theɬqat'e, nuwe ts'ën yóhti.  
Dëne sułiné

Edi gondı dehgáh got'je zhatié k'éé edatl'eh enahddhé nide naxets'é edahltí.  
Dene zhatié

Jii gwandak izhii ginjik vat'atr'ijahchuu zhit yinohthan jì', diits'at ginohkhii.  
Diniji zhu' ginjik

## Uvanittuaq ilitchurisukupku Inuvialuktun, ququaqluta. Inuvialuktun

Hapkua titiqqat pijumagupkit Inuinnaqtun, uvaptinnut hivajarlutit.  
Inuinnaqtun

kīspin ki nitawihtin ē nīhiyawihk ōma ācimōwin, tipwāsinān.  
nēhiyawēwin

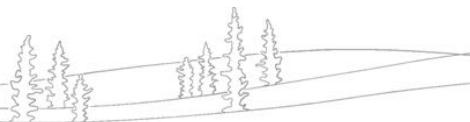
Tłicho yati k'èè. Dì wegodi newo dè, gots'o gonede.

**Langues autochtones**  
request Indigenous\_languages@gov.nt.ca

An English version of this document is available.

# Table des matières

Table des matières .....	3
Sommaire.....	1
CONTEXTE.....	2
Méthodologie.....	4
Ce que nous avons entendu.....	6
Budgétisation et planification.....	7
Rajustement du salaire minimum selon des indicateurs statistiques.....	7
Augmentation du salaire minimum en 2024.....	8
Classement des facteurs affectant le salaire minimum.....	8
Autres commentaires .....	10
Prochaines étapes.....	12
Annexe A .....	13
Annexe B.....	14



## Sommaire

Le taux de salaire minimum aux Territoires du Nord-Ouest (TNO) est maintenant rajusté tous les ans, le 1<sup>er</sup> septembre, à l'aide d'une formule fondée sur la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour Yellowknife et sur la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO pour l'année civile précédente. Annoncée en 2022, cette nouvelle façon de calculer le rajustement du salaire minimum a été mise en place pour accroître la transparence dans la prise de décision et pour augmenter le salaire minimum parallèlement aux coûts de la vie aux TNO et dans le reste du Canada.

Il est important pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) de recueillir les commentaires du public sur les incidences des changements du taux de salaire minimum, afin de mieux comprendre les intérêts des employés et des employeurs tout particulièrement. Pour ce faire, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (MECF) réalise chaque année un sondage visant à informer le ministre de ces intérêts.

Ce sondage était disponible en ligne sur le [portail d'échanges avec le public du GTNO](#), du 3 janvier au 27 février 2025. Au total, 250 personnes ont répondu au sondage, dont 210 employés, 29 employeurs et 11 personnes qui se sont déclarées comme « Autre ».

La majorité des répondants sont d'accord pour que le salaire minimum soit rajusté tous les ans en fonction d'indicateurs statistiques comme l'IPC et le salaire horaire moyen.

Dans l'ensemble, les réponses des employés au sondage sont semblables à celles de 2024. Ils estiment que l'augmentation du taux du salaire minimum en 2024 selon la formule est trop faible et que l'évolution du coût de la vie est le facteur le plus important à prendre en compte lorsque l'on fixe le salaire minimum. De nombreux employés ont fait remarquer que le salaire minimum devrait être un salaire de subsistance.

Les réponses des employeurs sont différentes de celles de 2024. Par rapport à l'année dernière, les employeurs sont plus nombreux à penser que l'augmentation du salaire minimum en 2024 est trop élevée. De plus, ils mentionnent que le facteur le plus important dans la fixation du salaire minimum est l'impact de l'augmentation des coûts sur les employeurs. Les employeurs sont également plus nombreux qu'en 2024 à ne pas être d'accord avec une augmentation annuelle du salaire minimum sur la base d'indicateurs statistiques.

Les répondants ont souligné plusieurs autres problèmes qui ont une incidence sur le coût de la vie aux TNO et qui font que les travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts.

Le taux de salaire minimum sera rajusté le 1<sup>er</sup> septembre 2025, selon la variation en pourcentage de l'IPC pour Yellowknife et selon la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO de 2024, à moins que le ministre ne décide de fixer un taux différent.

Le MECF recueillera à nouveau les commentaires du public après le rajustement du taux de salaire minimum du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

## CONTEXTE

Le salaire minimum est le salaire le plus bas qu'un employeur peut légalement verser à un employé. Aux TNO, les employés rémunérés au salaire minimum sont généralement âgés de 15 à 24 ans, vivent à Yellowknife<sup>1</sup> et travaillent moins d'heures par semaine que les personnes qui touchent un salaire horaire plus élevé (voir l'annexe A).

Le ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation a le pouvoir de déterminer et de fixer le taux du salaire minimum aux TNO, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* (la Loi) et à son règlement d'application.

En 2013, le ministre a créé le Comité du salaire minimum chargé de donner son avis sur la nécessité de modifier le taux. Le Comité a été créé en vue d'examiner et de prendre en compte une série de facteurs sociaux et économiques et de recommander des ajustements au salaire minimum, le cas échéant.

De 2013 à 2022, le Comité du salaire minimum a effectué des examens semestriels du salaire minimum des TNO et proposé des options d'ajustement au ministre. Il a produit des rapports en 2014, en 2017 et en 2020, et au cours de cette période, le salaire minimum est passé de 10,00 \$ à 15,20 \$ l'heure.

En réponse aux préoccupations des députés de la 19<sup>e</sup> Assemblée législative concernant le manque de transparence du processus et pour permettre des augmentations progressives du salaire minimum, le ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation a mis en place en 2022 une [nouvelle approche pour déterminer le salaire minimum](#).

Le salaire minimum est maintenant ajusté chaque année à l'aide d'une formule basée sur le changement en pourcentage de l'IPC pour Yellowknife<sup>2</sup> et la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO pour l'année civile précédente.

L'établissement du salaire minimum à l'aide de rajustements fondés sur un calcul annuel vise à :

- Suivre l'augmentation des coûts pour les résidents des TNO;
- Suivre l'évolution du salaire minimum des provinces et autres territoires;
- Permettre aux entreprises de mieux planifier les augmentations du salaire minimum;

---

<sup>1</sup> Source : Bureau de la statistique des TNO, rémunération et salaires, répartition des salaires des employés selon certaines caractéristiques, 2023. ([https://www.statsnwt.ca/labour-income/earnings-and-wages/Table%20WGS102%20Employee%20wage%20distribution%20by%20select%20characteristic\\_2023.xlsx](https://www.statsnwt.ca/labour-income/earnings-and-wages/Table%20WGS102%20Employee%20wage%20distribution%20by%20select%20characteristic_2023.xlsx))

<sup>2</sup>Aux TNO, l'indice des prix à la consommation n'est calculé que pour Yellowknife.

- Veiller à ce que les personnes qui gagnent le moins reçoivent une augmentation de salaire chaque année;
- Améliorer la transparence du processus décisionnel du gouvernement.

Après le passage en 2022 à des rajustements fondés sur un calcul annuel, le GTNO s'est engagé à effectuer chaque année un sondage auprès du public.

Le premier sondage annuel a eu lieu en janvier 2024. Près de 200 employés et plus de 30 employeurs ont donné leur avis. Un [Rapport sur ce que nous avons entendu](#) résume les commentaires formulés pendant les échanges.

Il y a eu deux ajustements du taux de salaire minimum aux TNO à l'aide de la formule :

- 1<sup>er</sup> septembre 2023 : 16,05 \$
- 1<sup>er</sup> septembre 2024 : 16,70 \$

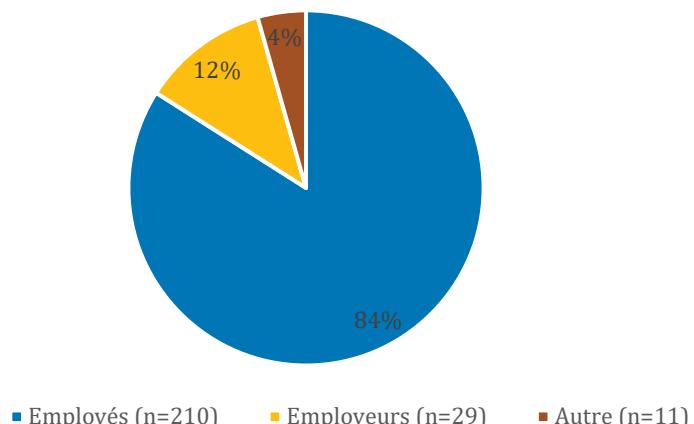
De nombreuses administrations au Canada basent leur taux de salaire minimum sur des indicateurs statistiques comme l'IPC. D'autres ont procédé à des augmentations périodiques programmées au cours des dernières années, afin de porter leur salaire minimum à plus de 15 \$ de l'heure. Un tableau résumant les taux de salaire minimum et les mécanismes de fixation dans l'ensemble du Canada figure à l'annexe B.

## Méthodologie

Un sondage en ligne était disponible sur le portail d'échanges avec le public du GTNO du 30 janvier au 27 février 2025. Parmi les méthodes utilisées pour informer le public des échanges, citons un message d'intérêt public, des affiches, des courriels adressés aux groupes concernés<sup>3</sup> et des publications dans les médias sociaux sur les pages Facebook du MECF et du GTNO. Le sondage a également été annoncé sur la page d'accueil du site Web du MECF et dans l'infolettre BearNet du GTNO.

Au total, 250 personnes ont répondu au sondage, dont 210 employés, 29 employeurs et 11 personnes qui se sont déclarées comme « Autre »<sup>4</sup>.

Répondants au sondage par type d'intervenant



En raison du nombre limité de réponses au sondage, en particulier de la part des employeurs, les résultats de ces échanges doivent être interprétés comme des pistes exploratoires plutôt que comme des conclusions généralisables. Bien que les points de vue exprimés apportent des éléments pertinents, ils ne sont pas statistiquement représentatifs de l'ensemble des employés et des employeurs des TNO.

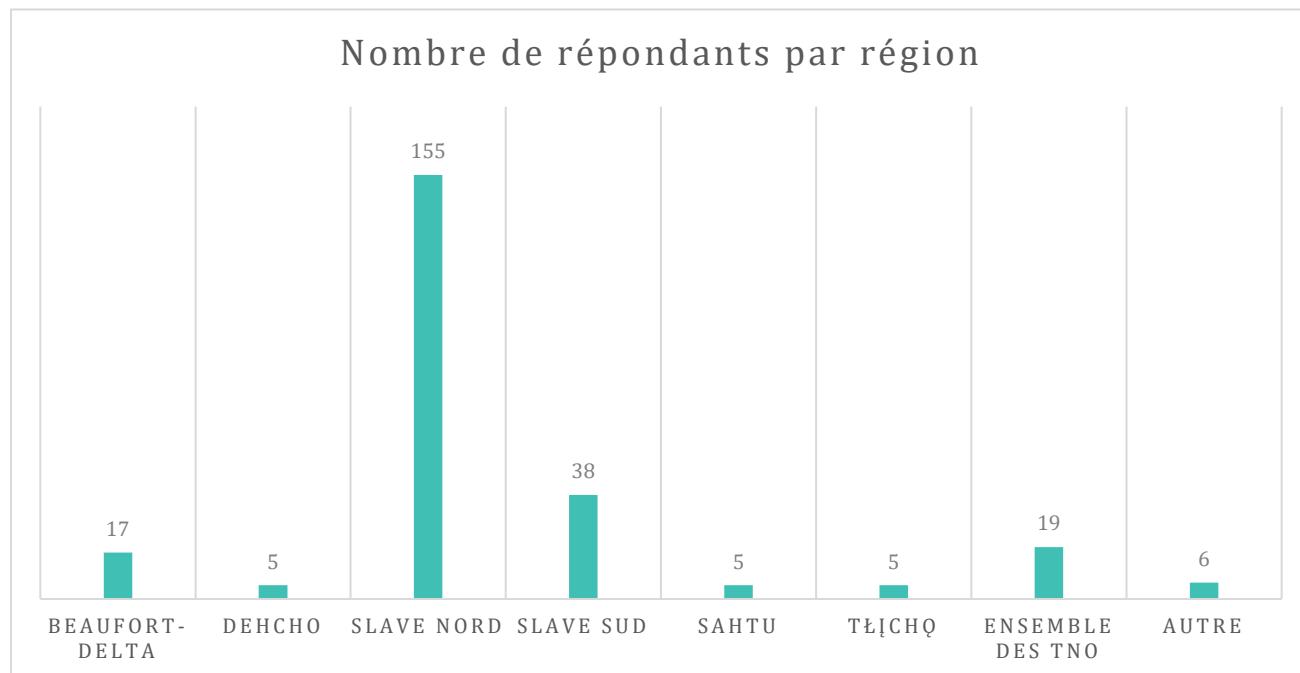
Les employés qui travaillent aux TNO ne sont pas tous assujettis à la *Loi sur les normes d'emploi*. Celle-ci ne s'applique pas aux employés du gouvernement fédéral, aux fonctionnaires (c'est-à-dire les employés du GTNO), ni aux travailleurs des secteurs sous réglementation fédérale, comme les compagnies aériennes, les banques et la majorité des entreprises de télécommunications.

<sup>3</sup>P. ex. employeurs, chambres, associations industrielles, organisations syndicales des TNO, etc.

<sup>4</sup>Parmi les onze répondants ayant sélectionné « Autre », quatre ont précisé s'identifier comme « travailleurs autonomes » ou « propriétaires uniques », et deux se sont identifiés comme « employés du GTNO » ou du « gouvernement ». Les six autres répondants se sont décrits comme « juriste », « Inuvik », « retraité », « à la recherche d'un emploi » et « sans emploi ».

Comme le sondage ne fait pas de distinction entre les types d'employés ou d'employeurs, il se peut que plusieurs répondants ne soient, en réalité, pas assujettis à la Loi. Malgré cela, leur point de vue est pris en compte dans les échanges, car ils travaillent ou exercent une activité aux TNO, et la Loi et son règlement peuvent s'être appliqués à eux dans le passé ou s'appliquer à eux dans le cadre d'un emploi futur.

On a demandé aux répondants dans quelle région des TNO ils effectuent la plus grande partie de leur travail et des réponses ont été reçues de toutes les régions du territoire. La majorité des répondants ont indiqué qu'ils travaillent dans le Slave Nord (62 %), puis dans le Slave Sud (15,2 %). Comme certains employeurs ont des projets dans plus d'une région des TNO à la fois, la catégorie « Ensemble des TNO (toutes les régions) » a été incluse.



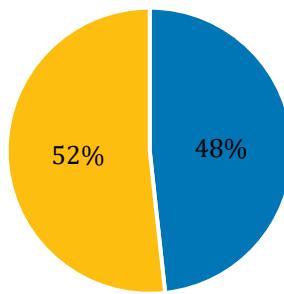
Afin de distinguer les points de vue des répondants les plus touchés par les modifications du salaire minimum, on a interrogé les répondants qui se sont déclarés employés sur leur salaire horaire, et les répondants qui se sont déclarés employeurs pour savoir s'ils emploient des personnes rémunérées au salaire minimum.

Le MECF considère que les employés qui gagnent entre 16,70 \$ et 20,00 \$<sup>5</sup> l'heure et les employeurs qui emploient des salariés au salaire minimum sont les plus touchés par les modifications du salaire

<sup>5</sup> Une recherche à propos des effets d'entraînement sur les augmentations du salaire minimum semble indiquer que ces dernières peuvent entraîner une hausse de salaire pour les personnes à faible salaire. Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes, juin 2019 (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/nous-avons-entendu-comite-experts-federales-modernes.html>)

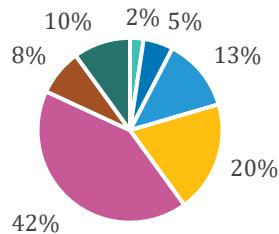
minimum. Seulement seize employés interrogés gagnent entre 16,70 \$ et 20,00 \$ l'heure, tandis que près de la moitié des employeurs interrogés ont déclaré qu'ils emploient des salariés au salaire minimum. Les réponses de ces groupes ont été incluses dans ce rapport lorsqu'elles diffèrent de manière significative de celles des employés ou des employeurs dans leur ensemble. Étant donné que les taux de réponse de ces groupes sont faibles, ils doivent être interprétés comme des pistes exploratoires plutôt que comme des conclusions généralisables.

Pourcentage de répondants par employeurs qui emploient des salariés au salaire minimum



- Emploient des salariés au salaire minimum (48,3 %)
- N'emploient pas de salariés au salaire minimum (51,7 %)

Pourcentage des répondants par salaire horaire



- 16,70 \$/heure (2,4 %)
- 20,01 à 35,00 \$ (12,9 %)
- 50,00 \$ et plus (41,9 %)
- Je préfère ne pas répondre (10,0 %)
- 16,71 \$ à 20,00 \$ (5,2 %)
- 35,01 \$ à 50,00 \$ (19,5 %)
- Je ne suis pas rémunéré à l'heure (8,1 %)

## Ce que nous avons entendu

Dans la prochaine section, vous trouverez le résumé des réponses des employés et des employeurs aux questions du sondage sur le salaire minimum.

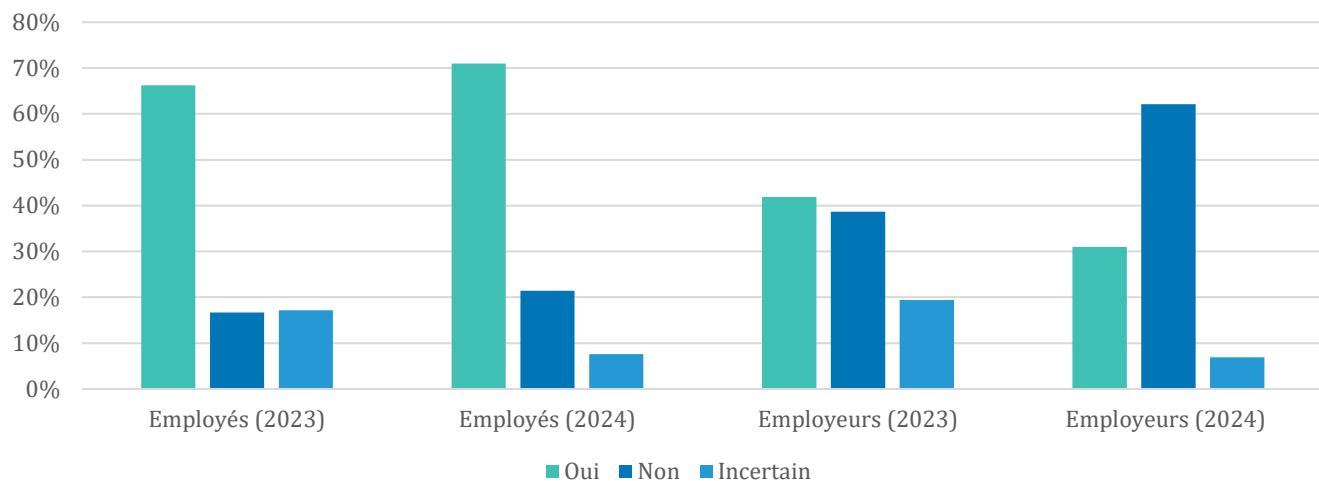
## Budgétisation et planification

On a demandé aux employeurs si le passage à un rajustement basé sur un calcul annuel leur a été utile pour établir un budget ou effectuer une planification financière. Un tiers (34,5 %) de tous les employeurs interrogés estiment que le passage à un rajustement annuel fondé sur une formule avait été utile pour établir leur budget. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport à l'année dernière, où seulement un quart des employeurs interrogés estimaient que le changement était utile pour l'établissement du budget. Près de la moitié (42,9 %) des employeurs qui embauchent des employés au salaire minimum estiment que le passage à un rajustement annuel a facilité leur planification financière, ce qui représente à peu près le même pourcentage que l'année dernière (45,5 %).

## Rajustement du salaire minimum selon des indicateurs statistiques

La majorité des répondants (66,4%) ont indiqué qu'ils étaient d'accord pour que le rajustement annuel du salaire minimum repose sur des indicateurs statistiques comme l'IPC et le salaire horaire moyen (SHM). Toutefois, la plupart des employeurs ne sont pas d'accord avec cette approche (62,1 %), ce qui représente une augmentation par rapport à 2024, où 54,5 % des employeurs avaient indiqué qu'ils n'étaient pas d'accord. Les employeurs qui emploient des salariés au salaire minimum sont encore plus en désaccord avec cette approche ; 71,4 % d'entre eux indiquent qu'ils ne sont pas d'accord avec les ajustements annuels fondés sur une formule.

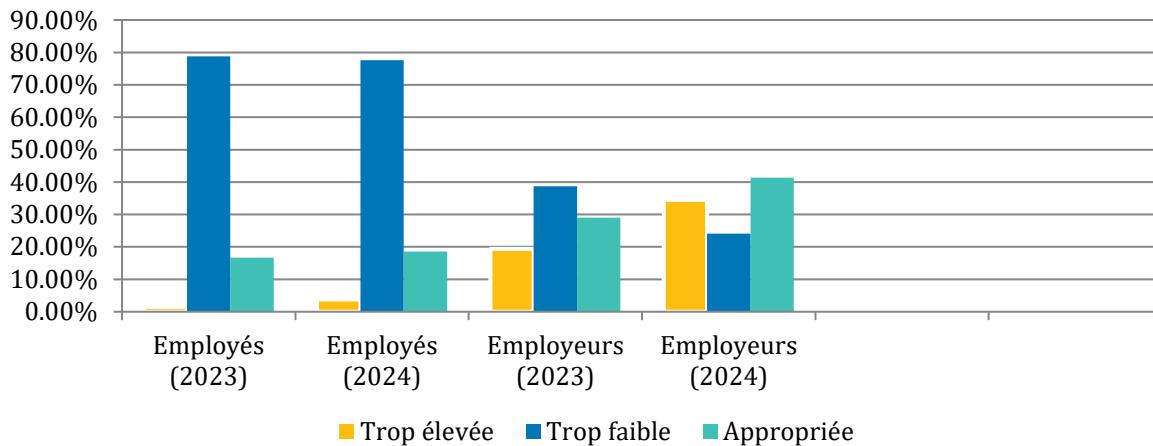
Êtes-vous d'accord pour que le salaire minimum soit ajusté chaque année sur la base d'indicateurs statistiques, comme l'IPC et le SHM?



## Augmentation du salaire minimum en 2024

Le 1<sup>er</sup> septembre 2024, le salaire minimum a augmenté de 0,65 \$ l'heure, passant de 16,05 \$ à 16,70 \$ l'heure. Dans le sondage, on a demandé aux répondants ce qu'ils pensaient de cette augmentation. La grande majorité des employés (77,6 %) ont estimé que l'augmentation était trop faible. Les trois quarts des employeurs estiment que l'augmentation est soit trop élevée (34,5 %), soit appropriée (41,4 %), tandis que 24,1 % pensent qu'elle est trop faible. La moitié des employeurs qui emploient des salariés au salaire minimum (50 %) estiment que l'augmentation est

### Comment les employés ont-ils perçu l'augmentation du salaire minimum en 2023 et 2024?



trop élevée et 35,7 % pensent qu'elle est appropriée.

L'année dernière, seuls 19,4 % des employeurs et 27,3 % des employeurs qui emploient des salariés au salaire minimum estimaient que l'augmentation du salaire minimum en 2023 était trop élevée. Cela est à souligner, car l'augmentation du salaire minimum a été plus importante en 2023 (0,85 \$). Comme indiqué dans les deux sections suivantes, cela peut être dû à l'augmentation des coûts assumés par les employeurs après les augmentations du salaire minimum.

## Classement des facteurs affectant le salaire minimum

Les répondants ont été invités à classer l'importance de huit facteurs contribuant à fixer le salaire minimum. Les employés ont classé « l'évolution du coût de la vie » comme étant le facteur le plus important, tandis que les employeurs ont placé « l'incidence de la hausse des coûts pour l'employeur » au premier rang. Cela représente un changement par rapport à l'année dernière; en 2023, tant les employés que les employeurs ont classé « l'évolution du coût de la vie » comme le facteur le plus important.

Les employés ont placé « l'augmentation des salaires des employés » au deuxième rang des facteurs les plus importants, tandis que les employeurs ont placé « l'évolution du coût de la vie » au deuxième rang. Les employés et les employeurs considèrent que le facteur le moins important est le « taux de salaire minimum des provinces ou des autres territoires ».

Dans le sondage sur le salaire minimum de 2023, les répondants ont noté quelques facteurs supplémentaires considérés comme importants pour déterminer le salaire minimum aux TNO, à savoir la « différence du coût de la vie entre les régions ou les collectivités » et le « type d'emploi (p. ex. temps partiel, temps plein, jeune travailleur, travailleur de l'industrie des services, etc.) ». Ces deux facteurs ont été inclus dans le sondage de cette année. Les employés ont classé la « différence du coût de la vie entre les régions ou les collectivités » au troisième rang des facteurs les plus importants.

Il est intéressant de noter que les employés qui gagnent entre 16,70 \$ et 20,00 \$ l'heure ont classé « l'incidence de la hausse des coûts pour l'employeur » plus haut que l'ensemble des répondants du groupe des employés, soit au 4<sup>e</sup> rang.

Quels sont les facteurs les plus importants à prendre en considération pour déterminer le salaire minimum aux TNO? Veuillez classer les facteurs ci-dessous par ordre d'importance, « 1 » étant le plus important.

<u>Employés</u>		<u>Employeurs</u>	
<u>Facteur</u>	<u>Rang moyen</u>	<u>Facteur</u>	<u>Rang moyen</u>
Évolution du coût de la vie	2,02	Incidence de la hausse des coûts pour l'employeur	2,90
Augmentation des salaires des employés	3,48	Évolution du coût de la vie	3,31
Différence du coût de la vie entre les régions ou les collectivités	4,05	Croissance économique	3,97
Croissance économique	4,61	Salaire moyen aux TNO	4,38
Salaire moyen aux TNO	4,61	Augmentation des salaires des employés	4,90
Incidence de la hausse des coûts pour l'employeur	5,45	Différence du coût de la vie entre les régions ou les collectivités	5,34
Type d'emploi (p. ex. temps partiel, temps plein, jeune	5,70	Type d'emploi (p. ex. temps partiel, temps plein, jeune travailleur,	5,52

<b>travailleur, travailleur de l'industrie des services, etc.)</b>		<b>travailleur de l'industrie des services, etc.)</b>	
<b>Taux de salaire minimum des provinces ou des autres territoires</b>	<b>6,09</b>	<b>Taux de salaire minimum des provinces ou des autres territoires</b>	<b>5,69</b>

## Autres commentaires

On a demandé aux répondants s'ils avaient d'autres commentaires à formuler. Ces commentaires ont été reformulés et regroupés par thème. Comme l'année dernière, près de la moitié des commentaires ont porté sur le coût élevé de la vie ou sur le souhait que le salaire minimum soit un salaire de subsistance aux TNO.

### Coût de la vie

- De nombreux employés ont évoqué le coût élevé de la vie aux TNO et estiment que le salaire minimum devrait mieux refléter cette réalité.

### Salaire de subsistance

- De nombreux employés ont fait remarquer que le salaire minimum devrait être un « salaire de subsistance »<sup>6</sup>, et certains estiment que le salaire minimum maintient les gens dans la pauvreté.
- Certains employés ont fait remarquer que les travailleurs doivent cumuler plusieurs emplois pour joindre les deux bouts.
- D'autres employés croient simplement que le salaire minimum devrait être plus élevé :
  - Comparativement aux autres administrations;
  - Que ce qu'une personne reçoit de l'aide au revenu;
  - En raison de la situation actuelle dans le monde (p. ex. tarifs).

### Coût pour les employeurs, les employés et les consommateurs

- Certains répondants mentionnent que les TNO sont un endroit coûteux pour exploiter une entreprise et que les coûts pour les employeurs grimpent lorsque le salaire minimum augmente.
- Les employeurs indiquent que l'augmentation des coûts due au salaire minimum peut entraîner des pertes d'emploi, une réduction du nombre d'heures de travail et des répercussions négatives sur l'accès à un emploi de premier échelon.

---

<sup>6</sup> Le « salaire de subsistance » est le salaire horaire qu'un travailleur doit gagner pour subvenir à ses besoins fondamentaux et participer à la vie de sa collectivité. Source : Living Wage Canada (<https://www.livingwage.ca/>)

- Certains employés font remarquer que les augmentations du salaire minimum entraînent une hausse d'autres coûts pour le public.

### **Salaire minimum pour les travailleurs non qualifiés**

- Certains répondants soulignent que le salaire minimum est destiné aux emplois non qualifiés et de premier échelon, et que pour gagner davantage, les employés devraient suivre une formation ou un programme d'éducation.
- Certains répondants estiment que les augmentations du salaire minimum ne profitent qu'aux jeunes qui vivent chez leurs parents.

### **Changements systémiques**

- Les répondants mentionnent d'autres changements systémiques que le GTNO doit apporter pour aider les personnes à faible revenu à vivre aux TNO, notamment :
  - Plafonnement des loyers;
  - Diminution de l'impôt sur le salaire;
  - Gestion de la crise du logement;
  - Investissement dans le réseau routier (accessibilité);
  - Gestion du coût élevé de l'électricité et du carburant.

## Prochaines étapes

Les commentaires formulés pendant les échanges sont importants, car ils permettent au MECF de connaître les avis sur le salaire minimum d'une année à l'autre. Les commentaires recueillis cette année ont confirmé que le coût de la vie aux TNO reste une préoccupation importante pour les résidents, et ont mis en évidence le lien entre les changements apportés au salaire minimum et d'autres problèmes systémiques aux TNO.

Le taux de salaire minimum sera rajusté le 1<sup>er</sup> septembre 2025, selon la variation en pourcentage de l'IPC pour Yellowknife et selon la variation en pourcentage du salaire horaire moyen aux TNO de 2023, à moins que le ministre ne décide de fixer un taux différent.

Le MECF recueillera à nouveau les commentaires du public après le rajustement du taux de salaire minimum du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

## Annexe A

Heures hebdomadaires moyennes par répartition des salaires horaires	
Territoires du Nord-Ouest, 2023	
Salaire horaire	Heures hebdomadaires
<b>Moins de 15,99 \$</b>	21,3
<b>16,00 \$ à 16,99 \$</b>	26,8
<b>17,00 \$ à 19,99 \$</b>	24,7
<b>20,00 \$ à 29,99 \$</b>	37,3
<b>30,00 \$ à 39,99 \$</b>	39,9
<b>40,00 \$ à 49,99 \$</b>	38,0
<b>50,00 \$ et plus</b>	37,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tabulation personnalisée

## Annexe B

### Taux de salaire minimum et mécanismes de fixation pour toutes les provinces et tous les territoires canadiens (au 1<sup>er</sup> avril 2025)

Administration	Taux actuel	Entrée en vigueur	Méthode de rajustement
TNO	16,70 \$	1 <sup>er</sup> sept. 2024	Rajustement annuel selon sur une formule basée sur l'IPC et le SHM
Alberta	15,00 \$	1 <sup>er</sup> oct. 2018	Rajustement ponctuel
Colombie-Britannique	17,40 \$ 17,85 \$	1 <sup>er</sup> juin 2024 1 <sup>er</sup> juin 2025	Rajustement annuel selon l'IPC de la C.-B.
Canada	17,75 \$	1 <sup>er</sup> avril 2025	Rajustement le 1 <sup>er</sup> avril selon l'IPC du Canada de l'année civile précédente. Lorsque le taux de salaire minimum d'une province ou d'un territoire est plus élevé, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.
Manitoba	15,80 \$	1 <sup>er</sup> oct. 2024	Indexation sur l'IPC annuel du Manitoba (avec une clause empêchant les diminutions)
Nouveau-Brunswick	15,65 \$	1 <sup>er</sup> avril 2025	Augmentation annuelle selon l'IPC
Terre-Neuve-et-Labrador	16,00 \$	1 <sup>er</sup> avril 2025	Comité d'examen du salaire minimum
Nouvelle-Écosse	15,70 \$ 16,50 \$	1 <sup>er</sup> avril 2025 1 <sup>er</sup> oct. 2025	Rajustement annuel en fonction de l'inflation, plus 1 % par année; autre augmentation prévue le 1 <sup>er</sup> octobre 2025
Nunavut	19,00 \$	1 <sup>er</sup> janv. 2024	Rajustement ponctuel
Ontario	17,20 \$ 17,60 \$	1 <sup>er</sup> oct. 2024 1 <sup>er</sup> oct. 2025	Indexation sur l'IPC de l'Ontario depuis 2020 (avec une clause empêchant les diminutions)
Î.-P.-É.	16,00 \$	1 <sup>er</sup> oct. 2024	Rajustement ponctuel et révision annuelle des taux, avec prise en compte des facteurs économiques, consultation publique
Québec	15,75 \$ 16,10 \$	1 <sup>er</sup> mai 2023 1 <sup>er</sup> mai 2025	Formule basée sur 49 % du salaire moyen
Saskatchewan	15,00 \$	1 <sup>er</sup> oct. 2024	Généralement, la formule est basée sur l'IPC et le salaire horaire moyen.

Yukon	17,94 \$	1 <sup>er</sup> avril 2025	Augmentation annuelle selon l'IPC, jusqu'en avril 2025
-------	----------	----------------------------	--