



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Équité salariale au Québec : obligations dès 10 salariés

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-29 · équité salariale employeur 10 employés · loi sur l'équité salariale québec · déclaration équité salariale cnesst

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/equite-salariale-quebec-obligations-employeurs-10-employes>



Dans cet article

1. Qui est assujetti : le seuil de 10 salariés
 2. Comment compter ses salariés
 3. Ce que la loi exige : quatre obligations
 4. Le délai de quatre ans pour l'exercice initial
 5. Les étapes de l'exercice
 6. Ajustements salariaux : étalement et interdits
 7. L'affichage des résultats
 8. La déclaration de l'employeur (DEMES)
 9. Le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans
 10. Ce que la réforme de 2019 a changé
 11. Amendes et risques
 12. Échéancier et liste de vérification
 13. Questions fréquentes
-

Qui est assujetti : le seuil de 10 salariés

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à « tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus ». Si l'entreprise atteint ce nombre au cours d'une année, la Loi s'applique à compter du 1er janvier de l'année suivante (*Loi sur l'équité salariale*, art. 4). Une fois assujetti, l'employeur le reste, aux mêmes conditions, même si son effectif baisse par la suite (art. 7).

Trois précisions utiles avant de commencer :

- **Compétence provinciale seulement.** Les entreprises de compétence fédérale (banques, télécommunications, transport interprovincial, etc.) relèvent d'un autre régime (CNESST, [Comprendre ses obligations](#); Éducaloi).
- **Sous 10 salariés, le principe s'applique quand même.** Vous n'avez pas de travaux à réaliser, mais vous devez respecter l'équité salariale prévue par la *Charte des droits et libertés de la personne* (CNESST).
- **La taille fixe la méthode.** De 10 à 49 salariés, vous déterminez les ajustements; de 50 à 99, vous établissez un programme d'équité salariale; à 100 et plus, il faut aussi un comité d'équité salariale (art. 10, 16, 31 et 34).

Le portrait d'ensemble : au 31 décembre 2025, 40 007 employeurs étaient assujettis à la Loi, dont 85,0 % comptaient de 10 à 49 travailleuses et travailleurs ([CNESST, L'équité salariale en chiffres](#)). Pour situer cette obligation parmi les autres seuils (normes du travail, francisation, formation), voyez notre article sur les [obligations des employeurs selon le nombre d'employés](#).

Comment compter ses salariés

Le nombre de salariés n'est pas un chiffre à une date donnée. C'est **la moyenne du nombre de salariés inscrits au registre de l'employeur par période de paie au cours d'une année civile** (art. 6). La CNESST demande de refaire ce calcul chaque année, du 1er janvier au 31 décembre, tant que la moyenne reste sous 10; une fois le seuil atteint, on ne recompte plus ([CNESST, Calculer le nombre de travailleuses et travailleurs](#)).

Méthode : additionnez le nombre de salariés de chaque période de paie de l'année, puis divisez par le nombre de périodes. Si des groupes sont payés à des fréquences différentes, faites le calcul pour chaque groupe, puis additionnez les résultats ([CNESST](#)).

Exemple illustratif : une entreprise payée aux deux semaines compte, sur ses 26 paies de 2026, un total de 270 inscriptions au registre. $270 \div 26 = 10,4$. La moyenne dépasse 10 : la Loi s'applique le 1er janvier 2027.

À inclure dans le calcul	À exclure du calcul
Temps plein, temps partiel, occasionnels	Étudiant dans un poste réservé aux étudiants pendant ses vacances d'été
Personnes en congé de maladie, de maternité, de paternité ou parental	Cadre supérieur
Étudiant dans un poste occupé pendant l'année scolaire ou non réservé aux étudiants	Stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi
Salarié affecté temporairement hors Québec	Salarié affecté de façon permanente hors Québec
Salarié mis à pied temporairement	Travailleur autonome, dans certains cas; policiers et pompiers

Source : [CNESST](#) et art. 8 de la [Loi](#). La Loi exclut aussi l'étudiant qui travaille pendant l'année scolaire dans le cadre d'un programme reconnu d'alternance travail-études (art. 8, 1°).

Attention aux travailleurs autonomes : la Loi présume salarié celui qui exerce pour vous des activités semblables ou connexes aux vôtres, sauf s'il travaille simultanément pour plusieurs clients, à tour de rôle avec son propre équipement, ou de façon seulement sporadique (art. 9). La CNESST avertit de ne pas se fier au statut retenu en fiscalité. En cas d'acquisition ou de fusion, on retient la taille de la plus grande entreprise, sans additionner les moyennes ([CNESST](#)).

Ce que la loi exige : quatre obligations

Obligation	10 à 49	50 à 99	100 et plus
Programme d'équité salariale	Facultatif	Oui	Oui
Comité d'équité salariale	Facultatif	Facultatif	Oui
Afficher les résultats de l'exercice initial	Oui	Oui	Oui
Évaluer le maintien tous les 5 ans et en afficher les résultats	Oui	Oui	Oui

Obligation	10 à 49	50 à 99	100 et plus
Conserver les données et affichages au moins 6 ans	Oui	Oui	Oui
Produire la DEMES	Oui	Oui	Oui

Source : [CNESST, Comprendre ses obligations](#).

En pratique, pour une PME de 10 à 49 salariés, le cycle se résume ainsi : **exercice initial**, **affichage** en deux temps, **déclaration** à la CNESST, puis **maintien** aux cinq ans. Un employeur de moins de 50 salariés peut choisir d'établir un programme complet, à condition d'en aviser la CNESST et d'afficher cet avis (art. 34).

Le délai de quatre ans pour l'exercice initial

Les ajustements doivent être déterminés (ou le programme complété) « dans un délai de quatre ans à compter de l'assujettissement » (art. 37). La CNESST l'illustre ainsi : une entreprise qui atteint une moyenne de 10 en 2024 doit réaliser son exercice entre 2025 et 2028, au plus tard le 31 décembre 2028 ([CNESST](#)). Éducaloi formule la même règle : avant le 31 décembre de la 4e année suivant l'année où le seuil est atteint ([Éducaloi](#)).

Les données utilisées sont celles qui existent au moment où vous faites l'exercice. Si vous dépassez le délai, la CNESST exige les données à la date limite ([CNESST](#)). La CNESST offre un [calculateur d'échéances](#) et la solution en ligne gratuite MonÉquitéSalariale ([CNESST, Exercice initial](#)).

Les étapes de l'exercice

1. **Identifier les catégories d'emplois.** On regroupe les emplois qui ont à la fois des fonctions ou responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération (même taux ou même échelle maximale). Une catégorie peut compter un seul emploi (art. 54). Dans le doute, la CNESST recommande de créer des catégories distinctes ([CNESST, Identifier les catégories d'emplois](#)).
2. **Déterminer la prédominance.** Une catégorie est à prédominance féminine ou masculine si au moins 60 % des titulaires sont du même sexe, si elle est associée à un sexe par stéréotype, si l'écart de représentation est significatif ou si l'historique le révèle (art. 55). Deux hommes éducateurs en garderie peuvent ainsi former une catégorie à prédominance féminine ([CNESST](#)).
3. **Choisir une méthode d'évaluation** qui tient compte des qualifications requises, des responsabilités, des efforts et des conditions dans lesquelles le travail est effectué (art. 57).
4. **Évaluer et comparer** les catégories féminines avec les catégories masculines de valeur équivalente, puis **estimer les écarts**. Certaines différences ne comptent pas : ancienneté (sauf effet discriminatoire), pénurie de main-d'œuvre qualifiée, affectation temporaire de formation, entre autres (art. 67).
5. **Calculer les ajustements** et en fixer les modalités de versement (art. 68 et 69).

Si l'entreprise n'a aucune catégorie à prédominance masculine, un règlement de la CNESST prévoit la marche à suivre (art. 13 et 38).

Ajustements salariaux : étalement et interdits

- **Étalement** : au plus quatre ans, en versements annuels égaux (art. 70), soit jusqu'à 5 versements ([CNESST, Verser les ajustements](#)).
- **Premier versement** : à la date où les ajustements doivent être déterminés (art. 71). Un retard fait courir l'intérêt au taux légal.
- **Prolongation** : la CNESST peut autoriser jusqu'à trois ans de plus si vous démontrez votre incapacité de payer (art. 72).
- **Interdit** : diminuer la rémunération de qui que ce soit pour atteindre l'équité, y compris la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire (art. 73).

Exemple illustratif (repris de la CNESST) : une catégorie féminine payée 18 \$ l'heure est comparée à une catégorie masculine équivalente payée 19 \$. Avec un étalement sur quatre ans (5 versements), l'ajustement est de $1 \$ \div 5 = 0,20 \$$ par année : 18,20 \$ à la date limite, puis 18,40 \$, 18,60 \$, 18,80 \$ et 19 \$ ([CNESST](#)). Les modalités peuvent différer d'une catégorie à l'autre, mais doivent être identiques pour tous les membres d'une même catégorie.

L'affichage des résultats

Pour une entreprise de 10 à 49 salariés, le premier affichage doit avoir lieu au plus tard à l'expiration du délai de quatre ans de l'article 37 (art. 35); la CNESST demande de le faire dès la fin des travaux ([CNESST, Afficher les résultats](#)). La date de ce premier affichage compte : elle devient votre date d'anniversaire pour le maintien (art. 76.1).

1. **Premier affichage, 60 jours**, daté, dans des endroits visibles et facilement accessibles : sommaire de la démarche, catégories féminines, catégories masculines de comparaison, pourcentage ou montant des ajustements et modalités (ou avis qu'aucun ajustement n'est requis), droits et recours.
2. **Questions des salariés** : pendant ces 60 jours, tout salarié peut demander par écrit des renseignements ou présenter des observations (art. 76).
3. **Nouvel affichage, 60 jours**, au plus tard 30 jours après la fin du premier : modifications apportées ou mention qu'aucune n'est nécessaire, recours, formulaire de plainte de la CNESST (art. 76).

Un affichage numérique (intranet) est permis (art. 14), à condition que chacun puisse y accéder facilement, sans demander d'autorisation ([CNESST](#)). Des modèles d'affichage sont offerts sur la même page.

La déclaration de l'employeur (DEMES)

La DEMES est une obligation **distincte** des travaux : elle informe la CNESST de l'état de vos obligations ([CNESST, DEMES](#)).

- **Qui** : l'employeur immatriculé au Registraire des entreprises qui a déclaré **11 personnes ou plus** dans sa dernière déclaration de mise à jour annuelle, ou qui s'est déjà déclaré assujetti ([Règlement, art. 1](#)). Notez l'écart avec le seuil de 10 de la Loi : on peut être assujetti avant de recevoir la demande de DEMES.

- **Quand** : pendant la période de dépôt de la mise à jour annuelle au Registraire (Règlement, art. 2); pour une entreprise privée, la CNESST précise dans les 6 mois suivant la fin de l'année financière. Une lettre de rappel est envoyée pour chaque NEQ, et aucun délai supplémentaire n'est accordé (CNESST).
- **Fréquence** : chaque année jusqu'à ce que vous attestiez avoir réalisé l'exercice initial; ensuite, seulement au moment de chaque évaluation du maintien (Règlement, art. 3.1).
- **Comment** : en ligne seulement, en français, par clicSÉCUR express ou clicSÉCUR-Entreprises (l'inscription au service peut prendre jusqu'à 48 heures). Ayez en main votre NEQ, votre date de début d'activité, votre nombre de salariés et les dates d'affichage. La CNESST l'estime à moins de 10 minutes.

Vous pouvez confier la DEMES à votre comptable, mais vous restez responsable de son contenu.

Le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans

L'évaluation du maintien vérifie si des événements survenus depuis le dernier exercice ont créé des écarts entre catégories féminines et masculines équivalentes (art. 76.1). Elle et ses affichages ont lieu **tous les cinq ans**, à compter de la date du premier affichage des résultats de l'exercice initial (art. 35, premier alinéa), et non du nouvel affichage; si cet affichage a été fait en retard, on part de la date où il aurait dû avoir lieu (art. 76.1). C'est la « date anniversaire » de la CNESST : un employeur qui affiche le 31 décembre 2024 doit avoir réalisé son évaluation du maintien pour le 31 décembre 2029, et celui qui devait afficher le 31 décembre 2024 mais l'a fait le 15 juillet 2025 garde l'échéance du 31 décembre 2029 (CNESST, [Identifier la date](#)). Seuls les employeurs dont la première évaluation du maintien était prévue avant le 10 avril 2019 conservent l'ancienne date anniversaire, calculée à partir du nouvel affichage. La CNESST conseille de commencer quelques mois avant la date d'anniversaire et de recenser les événements en ordre chronologique (CNESST, [Évaluation du maintien](#)).

- **Qui l'évalue** : l'employeur seul, un comité de maintien ou l'employeur avec le syndicat (art. 76.2). S'il y a un syndicat, ou s'il y avait un comité pour l'exercice initial, l'employeur qui évalue seul doit mener un processus de participation terminé au moins 60 jours avant l'affichage (art. 76.2.1).
- **Affichages** : 60 jours, puis nouvel affichage de 60 jours dans les 30 jours suivants (art. 76.3 et 76.4), avec la liste des événements et leurs dates.
- **Rétroactivité** : l'ajustement est dû **à compter de la date de l'événement**. Les sommes pour la période passée sont versées en montant forfaitaire à la date du second affichage, avec intérêts au taux légal (art. 76.5), et peuvent être étalées sur quatre ans (art. 76.5.1). Un ancien salarié qui y a droit doit être avisé par écrit et payé sans étalement (art. 76.6.1).
- **Conservation** : six ans à compter du second affichage, plus longtemps en cas de plainte ou d'enquête (art. 14.1 et 76.8).

Ce que la réforme de 2019 a changé

Le 10 mai 2018, la Cour suprême du Canada a jugé inconstitutionnelles certaines dispositions de la Loi, qui ne prévoyaient pas la correction des écarts à partir de la date des événements qui les avaient créés. Le projet de loi no 10, adopté en avril 2019, a ajouté la rétroactivité à la date de l'événement et le montant forfaitaire (art.

76.5 à 76.5.2), le processus de participation (art. 76.2.1) et le contenu détaillé des affichages de maintien (art. 76.3 et 76.4) ([Québec.ca](#), 10 avril 2019).

Amendes et risques

Ne pas réaliser l'exercice, ne pas afficher, diminuer des salaires, ne pas conserver les documents ou ne pas produire la DEMES sont des infractions (art. 115). Amendes en vigueur en octobre 2026 :

Taille de l'entreprise	Amende minimale	Amende maximale
Moins de 50 salariés	1 000 \$	15 000 \$
50 à 99 salariés	2 000 \$	30 000 \$
100 salariés et plus	3 000 \$	45 000 \$

En cas de récidive, ces montants sont doublés ([Loi](#), art. 115). L'entreprise fautive voit aussi son nom publié dans la liste des employeurs contrevenants de la CNESST ([CNESST](#)). Le risque financier le plus lourd reste souvent les ajustements eux-mêmes, avec intérêts. Pour une PME de moins de 50 salariés, c'est l'employeur qui doit démontrer, en cas de plainte, que la rémunération des catégories féminines est au moins égale à celle des catégories masculines équivalentes (art. 99). L'enjeu est rarement isolé : la même CNESST gère vos [obligations en santé et sécurité](#).

Échéancier et liste de vérification

Exemple illustratif pour une PME montréalaise qui passe de 9 à 10 salariés en moyenne en 2026 :

Date	Étape
31 décembre 2026	Moyenne annuelle calculée : 10,4. Seuil atteint.
1er janvier 2027	La Loi s'applique (art. 4).
2027 à 2030	Exercice initial. DEMES chaque année dès qu'elle est exigée.
1er octobre 2030	Premier affichage (jusqu'au 30 novembre 2030).
Au plus tard le 30 décembre 2030	Nouvel affichage de 60 jours.
31 décembre 2030	Date limite de l'exercice et premier versement des ajustements.
Période de dépôt suivante au Registraire	DEMES attestant que l'exercice est fait.
1er octobre 2035	Évaluation du maintien et ses affichages : cinq ans après le premier affichage (art. 76.1).

Liste de vérification :

- ☐ Calculer la moyenne de salariés chaque année civile tant qu'elle est sous 10.
- ☐ Noter l'année d'atteinte du seuil et la date limite de quatre ans.

- [] Lister les emplois, regrouper en catégories, établir la prédominance.
- [] Évaluer, comparer, calculer les écarts; décider des modalités de versement.
- [] Préparer les deux affichages à partir des modèles de la CNESST.
- [] Inscrire l'entreprise au service DEMES dans clicSÉCUR et produire la déclaration.
- [] Ouvrir un registre des événements pour le maintien.
- [] Archiver données et affichages pendant au moins six ans.

Cet article est de nature informative. Un cas atypique (aucune catégorie masculine, syndicat, fusion, retard important) justifie un accompagnement adapté à votre dossier. Si vous recrutez encore, notre guide sur les coûts d'un premier employé complète le portrait.

Questions fréquentes

Mon entreprise a 10 employés depuis septembre. Suis-je assujetti?

Pas nécessairement. C'est la moyenne sur toutes les périodes de paie de l'année civile qui compte (art. 6). Si cette moyenne atteint 10, la Loi s'applique le 1er janvier suivant.

Si je redescends à 8 employés, mes obligations disparaissent-elles?

Non. Une fois la Loi applicable, l'employeur reste assujetti aux mêmes conditions malgré tout changement d'effectif (art. 7).

Je n'ai reçu aucune lettre pour la DEMES. Dois-je la produire?

Si vous y êtes tenu, oui. La CNESST recommande de vérifier vos coordonnées au Registraire des entreprises et de produire la DEMES quand même (CNESST).

Pour expliquer les résultats à votre équipe pendant la période d'affichage, la [salle de conférence](#) de 2727 Coworking, au 2727, rue Saint-Patrick dans Griffintown, se réserve à la journée pour un groupe de 8 personnes.

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-12.001>
2. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaître-realiser-ses-obligations-dequite/qui-est-concerne-loi-equite-salariale>
3. <https://educaloi.qc.ca/capsules/employeurs-realiser-lequite-salariale-dans-votre-entreprise>
4. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/mission/lequite-salariale-en-chiffres-partir-demes>
5. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/exercice-initial/calculer-nombre-travailleuses-travailleurs>
6. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/calculateur-decheances-en-equite-salariale>
7. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/exercice-initial>

8. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/exercice-initial/identifier-categories-emplois>
9. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/exercice-initial/verser-ajustements-salariaux>
10. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/exercice-initial/resultats-entreprises-10-49-travailleurs>
11. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/declaration-employeur-en-matiere-equite-salariale>
12. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/E-12.001,%20r.%201>
13. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/evaluation-maintien/identifier-date-evaluation-maintien>
14. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/evaluation-maintien>
15. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/modification-de-la-loi-sur-lequite-salariale-un-salaire-egal-pour-un-travail-equivalent>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.