



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Obligations des employeurs au Québec selon le nombre d'employés (2026)

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 · 2026-10-27 · obligations des employeurs au Québec · obligations des employeurs au Québec selon le nombre d'employés · équité salariale au Québec 10 employés · francisation au Québec 25 employés · inscription à l'OQLF · comité de santé et de sécurité au Québec 20 travailleurs · programme de prévention au Québec · normes du travail au Québec employeurs · obligation de formation au Québec masse salariale · embauche dans les petites entreprises au Québec

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/obligations-employeurs-quebec-selon-nombre-employees-2026>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Trois décomptes distincts de l'effectif
4. Obligations de base sous le seuil de 10 travailleurs
5. Le passage à 10 travailleurs : l'équité salariale
6. Le passage à 20 travailleurs : les mécanismes de prévention et de participation
7. Le passage à 25 travailleurs : l'inscription à l'OQLF et la francisation
8. Questions de calcul selon le type de travailleur
9. Calendrier de croissance : six mois avant le franchissement
10. Analyse des données et éléments probants
11. Répercussions et perspectives
12. Foire aux questions (FAQ)
13. Conclusion

Sommaire

Les obligations des employeurs québécois ne reposent pas sur un seul décompte de l'effectif. En octobre 2026, trois modes de calcul officiels déterminent les transitions les plus importantes pour les équipes qui passent de quelques employés à près de 30 : la moyenne annuelle des travailleurs inscrits au registre de paie pour l'équité salariale, le nombre de travailleurs regroupés dans un même établissement au cours de l'année pour la santé et la sécurité du travail, et le nombre de personnes employées au Québec sur une période de six

mois pour l'inscription en matière de langue française. Une entreprise peut se situer sous un seuil tout en ayant déjà franchi un autre; ce rapport distingue donc les trois décomptes et propose un outil de planification fondé sur chacun.

Le seuil d'assujettissement à l'équité salariale est une moyenne annuelle de **10 travailleurs** (www.cfib-fcei.ca). Le calcul établit la moyenne des travailleurs inscrits au registre de l'employeur par période de paie au cours d'une année civile (www.cnesst.gouv.qc.ca); l'employeur devient assujetti le 1er janvier de l'année suivante et doit réaliser l'exercice initial dans un délai de quatre ans (www.cfib-fcei.ca). Le seuil en santé et sécurité est de **20 travailleurs** dans un établissement, ce qui déclenche l'obligation de mettre en place un programme de prévention (www.dlapiper.com), avec une règle de 21 jours pour le comité (www.dlapiper.com). Le seuil en matière de langue française est de **25 personnes** employées pendant six mois; il s'applique aux entreprises de 25 à 49 personnes depuis le 1er juin 2025 (www.nortonrosefulbright.com), et l'inscription doit se faire dans les six mois suivant la fin de cette période (www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Sur le plan de la planification, une entreprise de 18 à 23 travailleurs est généralement déjà assujettie à un régime, sur le point d'en déclencher un deuxième et en voie d'en atteindre un troisième. Les travailleurs d'agence entrent dans le calcul de l'effectif en santé et sécurité (www.blg.com), tandis que le décompte pour l'équité salariale repose sur le registre de paie de l'employeur lui-même (www.cnesst.gouv.qc.ca). Les télétravailleurs demeurent rattachés à l'établissement (www.cnesst.gouv.qc.ca). L'Office québécois de la langue française (OQLF) énonce une règle d'inscription, mais ne publie aucune méthode officielle de calcul pour le personnel à distance ou à l'extérieur du Québec (www.oqlf.gouv.qc.ca).

Les données officielles montrent à quel point ces transitions sont courantes. Au 31 décembre 2025, la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) dénombrait 40 007 employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale, dont 85,0 % comptaient de 10 à 49 travailleurs (www.cnesst.gouv.qc.ca). L'organisme statistique du Québec dénombrait 278 816 établissements d'entreprises avec employés en décembre 2025, dont environ 28 % comptaient 10 employés ou plus (statistique.quebec.ca). Un critère distinct fondé sur la masse salariale existe aussi : l'obligation de formation s'applique lorsque la masse salariale totale dépasse 2 000 000 \$ (www.quebec.ca).

La méthode recommandée consiste à prévoir six mois de préparation avant chaque franchissement : prévoir les embauches, effectuer trois décomptes distincts, désigner une personne responsable et conserver une preuve de chaque étape. Une vérification juridique et en ressources humaines s'impose avant de se fier à un seuil, puisque les définitions et les règles transitoires diffèrent et que certaines pages officielles présentent des écarts de formulation, signalés plus loin.

Introduction et contexte

Les fondateurs et les responsables des opérations à Montréal posent souvent une question simple : à partir de combien d'employés la législation québécoise impose-t-elle davantage d'obligations? En toute franchise, il n'existe pas de chiffre unique. Plusieurs régimes utilisent des seuils différents, des unités différentes (entreprise, établissement, personnes employées au Québec) et des périodes différentes (moyenne d'une année civile, présence dans l'établissement au cours d'une année, période de six mois). Les guides officiels et les synthèses professionnelles traitent généralement chaque régime séparément, alors qu'une petite équipe a besoin de les voir côte à côte.

Ce rapport sert de guide explicatif et d'outil de planification. Il couvre les trois transitions les plus pertinentes pour les petites équipes (10, 20 et 25 travailleurs), les obligations de base qui s'appliquent avant ces seuils et les seuils voisins, comme une obligation de formation fondée sur la masse salariale, un critère relatif à un régime d'épargne-retraite et les paliers de 50 et de 100 travailleurs en équité salariale et en francisation. Il s'adresse aux employeurs privés de compétence provinciale au Québec et reflète les pages officielles en date d'octobre 2026. Il ne constitue pas un avis juridique. Les définitions sont techniques, certaines pages officielles diffèrent dans leur formulation, et un avocat ou un conseiller qualifié en ressources humaines devrait confirmer la situation avant toute décision.

Trois termes reviennent dans le texte. L'**équité salariale** renvoie à la Loi sur l'équité salariale, administrée par la CNESST. Les **mécanismes de prévention et de participation** désignent les règles en santé et sécurité du travail qui, depuis le 1er octobre 2025, prévoient un programme de prévention, un comité de santé et de sécurité et un représentant pour les établissements de plus grande taille (www.quebec.ca). La **francisation** désigne la démarche prévue par la Charte de la langue française selon laquelle les entreprises de plus grande taille s'inscrivent auprès de l'OQLF, analysent leur utilisation du français et, au besoin, adoptent un programme menant à un certificat de francisation (www.oqlf.gouv.qc.ca).

Le principe de conception est simple : ne jamais réutiliser un même total sans le préciser. Les sections qui suivent définissent les trois décomptes, expliquent chaque seuil, présentent les questions de calcul selon le type de travailleur, puis proposent un calendrier, trois scénarios hypothétiques et un registre des sources officielles.

Trois décomptes distincts de l'effectif

L'unité de calcul varie selon le régime

Pour l'équité salariale, l'unité est l'entreprise : l'employeur calcule la moyenne des travailleurs inscrits à son registre par période de paie au cours d'une année civile (www.cnesst.gouv.qc.ca). Pour la santé et la sécurité du travail, l'unité est l'établissement, et l'obligation d'établir un programme s'applique à chaque établissement groupant au moins 20 travailleurs au cours de l'année (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Une analyse d'impact réglementaire portant sur ces règles indique que l'unité de base retenue est l'établissement et non l'entreprise (cdn-contenu.quebec.ca). Pour l'inscription en matière de langue française, la loi parle d'une entreprise qui emploie 25 personnes ou plus pendant six mois (www.legal500.com), et l'OQLF précise qu'il s'agit de personnes employées au Québec (www.oqlf.gouv.qc.ca).

Les statistiques officielles confirment l'importance de l'unité retenue. L'organisme statistique du Québec dénombre les entreprises selon l'emplacement statistique; ainsi, un détaillant ayant 10 magasins et 1 siège social compte pour 11 entreprises (statistique.quebec.ca). Statistique Canada, pour sa part, définit l'entreprise comme l'entité juridique opérationnelle au sommet de la structure d'exploitation (www.statcan.gc.ca).

Un quatrième nombre à ne pas confondre avec le premier

Une obligation de déclaration repose sur un nombre légèrement différent. Le règlement sur la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES, selon son appellation française) vise les employeurs qui ont déclaré employer 11 personnes ou plus dans leur déclaration de mise à jour annuelle précédente au

Registraire des entreprises (legisquebec.gouv.qc.ca). Ce critère de production est lié à une déclaration au registre et ne remplace pas le seuil de 10 prévu par la Loi; l'outil de planification lui réserve donc une ligne distincte.

Tableau d'ensemble

Le *tableau 1* ci-dessous résume les trois principales transitions et deux régimes connexes. La colonne des responsables constitue une suggestion de planification, et non une désignation légale.

Régime	Seuil et unité	Déclencheur et délai	Premier livrable	Responsable suggéré
Équité salariale	Moyenne annuelle de 10 travailleurs, à l'échelle de l'entreprise (www.cnesst.gouv.qc.ca)	Assujettissement le 1er janvier de l'année suivante; délai de quatre ans pour réaliser l'exercice (www.cfib-fcei.ca)	Exercice initial; déclaration de l'employeur chaque année jusqu'à l'attestation de sa réalisation (www.cnesst.gouv.qc.ca)	Responsable des ressources humaines ou des finances
Mécanismes de prévention	20 travailleurs dans un établissement (www.dlapiper.com)	Adaptation des mécanismes lorsque l'effectif atteint 20; délai d'un an prévu par le texte réglementaire (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca)	Programme de prévention, comité et représentant	Responsable des opérations ou de la santé et sécurité
Inscription à l'OQLF	25 personnes employées au Québec pendant six mois (knowledge.dlapiper.com)	Inscription dans les six mois suivant la fin de la période (www.legal500.com)	Analyse linguistique dans les trois mois suivant le certificat (www.legal500.com)	Responsable des opérations, avec les ressources humaines
Obligation de formation	Masse salariale totale supérieure à 2 000 000 \$ (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	Année civile	1 % de la masse salariale consacré à la formation admissible	Responsable des finances
Épargne-retraite (RVER)	10 employés visés le 30 juin et 5 le 31 décembre de l'année précédente, selon la page de Retraite Québec destinée aux employeurs; le libellé de la loi diffère (voir Répercussions) (www.retraitequebec.gouv.qc.ca)	31 décembre de l'année	Offrir un régime volontaire ou une solution de rechange	Responsable des ressources humaines ou des finances

Le tableau met en évidence le point central : les trois premières lignes correspondent aux transitions d'effectif dans la fourchette de 10, 20 et 25 travailleurs, et elles reposent sur trois unités et trois délais différents. Les deux dernières lignes y figurent parce que les fondateurs posent couramment des questions à leur sujet lorsqu'ils recensent les obligations selon la taille de leur équipe; leurs critères reposent respectivement sur la masse salariale en dollars et sur le nombre d'employés visés.

Obligations de base sous le seuil de 10 travailleurs

Avant tout seuil, l'embauche d'un premier employé entraîne des obligations fixes. Dans l'ordre :

- **Inscription à la CNESST.** Toute entreprise qui compte au moins un travailleur à temps plein ou à temps partiel doit s'inscrire à la CNESST (www.cfib-fcei.ca), au plus tard 60 jours après la première journée de travail de son premier travailleur (www.cfib-fcei.ca).
- **Inscription à Revenu Québec.** Un nouvel employeur qui verse ou prévoit verser un salaire doit s'inscrire au fichier des retenues à la source (www.revenuquebec.ca).
- **Numéro d'assurance sociale.** L'employeur doit demander à chaque employé de lui présenter sa carte d'assurance sociale (www.revenuquebec.ca).

Coûts et taux liés à la paie

Plusieurs taux s'appliquent quel que soit l'effectif :

- **Fonds des services de santé.** Pour 2026, le taux est de 1,65 % pour les employeurs des secteurs autres que primaire et manufacturier dont la masse salariale totale est de 1 000 000 \$ ou moins (www.revenuquebec.ca).
- **Assurance parentale.** Le taux de cotisation de l'employeur au Régime québécois d'assurance parentale est de 0,602 % (www.revenuquebec.ca).
- **Cotisation relative aux normes du travail.** Elle correspond à 0,06 % de la rémunération assujettie à cette cotisation (www.revenuquebec.ca).
- **Salaire minimum.** Le taux général est de 16,60 \$ l'heure depuis le 1er mai 2026 (www.quebec.ca).

Règles du travail sans seuil d'effectif

Plusieurs obligations ne dépendent pas de la taille de l'effectif :

- **Politique sur le harcèlement.** Tout employeur assujetti à la Loi sur les normes du travail doit adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et la rendre accessible (www.legisquebec.gouv.qc.ca).
- **Bulletin de paie.** L'employeur doit remettre un bulletin de paie avec le salaire (www.legisquebec.gouv.qc.ca).
- **Registre des salaires.** Il doit être conservé pendant trois ans (www.legisquebec.gouv.qc.ca).
- **Congé annuel.** La même loi prévoit un droit minimal au congé annuel (www.legisquebec.gouv.qc.ca).
- **Obligation générale en santé et sécurité.** L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs.
- **Premiers secours.** Les règles de premiers secours s'appliquent peu importe la taille de l'entreprise (www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Équité salariale et langue sous les seuils

Sous une moyenne de 10 travailleurs, aucun travail d'équité salariale n'est exigé (www.cnesst.gouv.qc.ca), mais le décompte doit être refait chaque année jusqu'à ce que la moyenne atteigne 10. Sous le seuil de 25 personnes, une entreprise n'a pas à entreprendre une démarche de francisation, mais elle doit indiquer son

effectif dans une soumission ou une demande de subvention (www.oqlf.gouv.qc.ca), et toutes les entreprises ont des obligations concernant la langue du travail (www.oqlf.gouv.qc.ca). Les offres d'emploi publiées par l'employeur doivent être en français (www.legisquebec.gouv.qc.ca), les contrats individuels de travail écrits doivent être rédigés en français (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et l'affichage public et la publicité commerciale doivent être en français (www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Le passage à 10 travailleurs : l'équité salariale

Ce qui entre dans le calcul et le point de départ du délai

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise atteint 10 employés ou plus au cours d'une année (www.crowe.com). Une entreprise qui atteint ce niveau au cours d'une année devient assujettie le 1er janvier de l'année suivante (legisquebec.gouv.qc.ca). Dans l'exemple de calcul de la CNESST, un employeur qui atteint le seuil en 2024 dispose des quatre années suivantes, soit de 2025 à 2028, pour réaliser l'exercice initial (www.cnesst.gouv.qc.ca). Éducaloi, un organisme sans but lucratif d'information juridique, située l'échéance avant le 31 décembre de la quatrième année suivant celle où le seuil est atteint (educaloi.qc.ca), et Crowe, un cabinet de comptabilité et de services-conseils, résume ce délai à quatre ans à partir du moment où l'entreprise atteint 10 employés (www.crowe.com).

La méthode repose sur un calcul arithmétique, et non sur l'effectif d'une seule journée. Lorsque la paie est versée aux deux semaines, les 26 périodes de paie de l'année de référence servent à calculer la moyenne (www.cnesst.gouv.qc.ca). Dans une petite entreprise, le propriétaire est considéré comme un cadre supérieur et est donc exclu du décompte (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Les travaux à réaliser dans une entreprise de 10 à 49 travailleurs

Une synthèse publiée par un cabinet d'avocats décrit les paliers : une démarche d'équité salariale de 10 à 49 employés (www.nortonrosefulbright.com), un programme à partir de 50 (www.nortonrosefulbright.com) et un comité à partir de 100 (www.nortonrosefulbright.com). Pour les employeurs comptant moins de 50 employés, la Loi prévoit que l'employeur détermine directement les ajustements salariaux nécessaires (legisquebec.gouv.qc.ca); il peut plutôt choisir de réaliser un programme selon les mêmes modalités que les entreprises de plus grande taille. Les résultats sont affichés pendant 60 jours, puis font l'objet d'un deuxième affichage de 60 jours (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Un point mérite une attention particulière. La CNESST décrit un affichage à la fin des travaux, tandis que l'article 35 de la Loi lie l'affichage de 60 jours à l'expiration du délai prévu à l'article 37 (legisquebec.gouv.qc.ca). Les descriptions publiées diffèrent; l'outil de planification retient donc la date la plus rapprochée et demande une confirmation juridique.

Déclaration, évaluation et preuves

La déclaration de l'employeur constitue une obligation distincte des travaux d'équité salariale eux-mêmes (www.cnesst.gouv.qc.ca). Elle doit être produite chaque année jusqu'à ce que l'employeur atteste avoir réalisé l'exercice initial (www.cfib-fcei.ca), dans les six mois suivant la fin de l'année financière

(www.cnesst.gouv.qc.ca), en ligne seulement, sans possibilité de prolongation (www.cnesst.gouv.qc.ca). Éducaloi précise qu'elle est généralement faite en même temps que la déclaration de mise à jour annuelle au Registraire des entreprises (educaloi.qc.ca).

Après l'exercice initial, les travaux de maintien reviennent tous les cinq ans (cpa Quebec.ca), à compter de la date anniversaire, qui correspond à la date d'affichage des résultats de l'exercice initial (www.cnesst.gouv.qc.ca). Les documents utilisés pour les travaux sont conservés pendant six ans. La CNESST offre une solution en ligne gratuite, MonÉquitéSalariale, pour réaliser les travaux (www.cnesst.gouv.qc.ca). L'Ordre des CPA du Québec prévoyait que plus de 23 000 employeurs auraient à réaliser des travaux d'équité salariale en 2025-2026, principalement des évaluations du maintien (cpa Quebec.ca).

Changements dans l'entreprise et employeurs de compétence fédérale

Les obligations d'équité salariale suivent l'entreprise malgré les changements : une vente ou une modification de la structure juridique n'a aucun effet sur elles (legisquebec.gouv.qc.ca); en cas de fusion, les règles fondées sur la taille sont celles de l'entreprise qui compte le plus d'employés. La Loi ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Le passage à 20 travailleurs : les mécanismes de prévention et de participation

Deux paliers à l'échelle de l'établissement

Le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement est entré en vigueur le 1er octobre 2025 (stikeman.com). Les mécanismes applicables dépendent du fait qu'un établissement compte 19 travailleurs ou moins, ou 20 ou plus (stikeman.com); l'ancienne classification par groupes prioritaires ne détermine plus les mécanismes à mettre en place (stikeman.com). Lorsqu'aucun programme de prévention n'est exigé, l'employeur applique un plan d'action, et les établissements de 19 travailleurs ou moins désignent un agent de liaison en santé et en sécurité (www.cnesst.gouv.qc.ca).

À partir de 20 travailleurs au cours de l'année, l'employeur doit élaborer un programme de prévention (www.legisquebec.gouv.qc.ca) et mettre en place un comité de santé et de sécurité, avec un représentant désigné par les travailleurs (www.csd.qc.ca).

L'exception des 21 jours et ses limites

L'obligation de former un comité ne s'applique pas lorsque l'établissement compte 20 travailleurs ou plus pendant moins de 21 jours au cours de l'année (www.legisquebec.gouv.qc.ca); un agent de liaison est alors désigné à la place. Une synthèse d'une association en santé au travail formule la même règle en parlant de la catégorie de 20 travailleurs pendant 21 jours ou plus dans l'année (santeautravail.qc.ca). Les pages officielles énoncent cette exception uniquement pour le comité, sans la prévoir expressément pour le programme de prévention, et ne précisent pas si les 21 jours doivent être consécutifs. Ces deux points devraient être confirmés auprès de la CNESST avant de considérer qu'une pointe saisonnière ou liée à un projet bénéficie d'une exemption.

Des règles de calcul qui surprennent les équipes en croissance

Le décompte à l'échelle de l'établissement est large :

- **Les travailleurs à temps plein, à temps partiel et occasionnels** sont inclus (www.blg.com).
- **Les travailleurs d'agence et les travailleurs prêtés** sont inclus (www.blg.com); la loi elle-même indique qu'il faut tenir compte des travailleurs dont les services sont prêtés ou loués (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et un exemple de la CNESST inclut les travailleurs d'une agence de placement dans l'effectif de l'établissement.
- **Les travailleurs sur la route ou dans un autre lieu de travail** sont inclus (www.arhqc.com).
- **Les télétravailleurs** demeurent rattachés à l'établissement, comme le montre un exemple de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca).
- **Les stagiaires, les étudiants, les bénévoles et les travailleurs étrangers temporaires** sont comptés lorsqu'ils ont un contrat de travail ou d'apprentissage (www.csd.qc.ca).
- **Le représentant de l'employeur** est exclu (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Franchir le seuil dans un sens ou dans l'autre

Lorsque l'effectif atteint 20, l'employeur et les travailleurs doivent adapter leurs mécanismes à ceux des établissements de 20 travailleurs ou plus (www.cnesst.gouv.qc.ca). Sur la question des délais, les sources divergent. Le règlement accorde à l'employeur un an pour élaborer et mettre en application un programme ou un plan à compter du moment où il devient assujéti (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca), et une synthèse du secteur agricole décrit un délai d'un an pour un employeur qui passe de 19 travailleurs ou moins à 20 ou plus (www.upa.qc.ca), alors que la page de la CNESST sur le programme de prévention indique que l'employeur doit agir dès qu'il en a l'obligation (www.cnesst.gouv.qc.ca). Le règlement supprime également le délai de grâce dans un cas : celui d'un employeur qui dispose déjà d'un programme et devient assujéti à un plan d'action (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca). L'outil de planification retient l'interprétation la plus stricte comme objectif de travail et signale la question au conseiller juridique. Si l'effectif descend sous 20, le programme doit être maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année suivante (www.blg.com).

Fonctionnement du comité, regroupement de plusieurs établissements et cas particuliers

Les comités doivent se réunir au moins une fois par trimestre (www.dlapiper.com); ce minimum augmente selon le niveau de risque de l'établissement. Les membres doivent suivre une formation dans les 120 jours suivant leur désignation (www.globalworkplaceinsider.com). En l'absence d'entente, au moins la moitié des membres doivent représenter les travailleurs.

Un employeur ayant plusieurs établissements qui exercent des activités de même nature peut utiliser un seul programme couvrant une partie ou la totalité de ceux-ci, y compris ceux qui comptent moins de 20 travailleurs; ce programme doit demeurer en vigueur pendant au moins trois ans (www.dlapiper.com); un seul comité peut alors couvrir les établissements regroupés (stikeman.com). La CNESST peut également exiger un comité même lorsqu'il n'est pas obligatoire (www.cnesst.gouv.qc.ca). Les entreprises de construction sont des établissements, mais les chantiers de construction n'en sont pas, et des mécanismes propres aux chantiers

s'appliquent à ceux qui comptent 10 travailleurs de la construction ou plus (www.cnesst.gouv.qc.ca). Les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux font l'objet de dispositions particulières que ce rapport ne couvre pas.

Le passage à 25 travailleurs : l'inscription à l'OQLF et la francisation

Le déclencheur et son historique

Les entreprises qui emploient 25 personnes ou plus au Québec pendant une période de six mois doivent s'inscrire à l'OQLF (www.oqlf.gouv.qc.ca), et la Charte exige cette inscription dans les six mois suivant la fin de cette période (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Avant 2025, seules les entreprises de 50 employés ou plus étaient tenues d'entreprendre la démarche administrative (gazette.gc.ca); son élargissement aux entreprises de 25 à 49 personnes est entré en vigueur le 1er juin 2025 (steinmonast.ca). Les entreprises qui emploient 25 personnes ou plus depuis l'entrée en vigueur de cet élargissement en juin 2025 devraient vérifier dès maintenant leur statut d'inscription auprès de l'OQLF, car leur délai de six mois pourrait déjà être écoulé; la page de l'OQLF citée ci-dessus indique que les obligations sont entrées en vigueur le 1er juin 2025 et que les entreprises qui ne sont pas encore inscrites doivent le faire par le Portail de l'OQLF, mais elle ne donne aucune échéance distincte pour ce groupe. Comme les commentaires publiés ne permettent pas de trancher la question du point de départ du délai, il est conseillé d'obtenir une confirmation écrite de l'OQLF. Un feuillet gouvernemental décrit une période transitoire de trois ans entre l'adoption et l'application (cdn-contenu.quebec.ca). L'OQLF estimait qu'environ 20 000 entreprises québécoises employaient de 25 à 49 personnes (www.oqlf.gouv.qc.ca).

Une page officielle formule le seuil comme étant « more than 25 », alors que la Charte et l'OQLF indiquent « 25 or more » (www.quebec.ca). L'outil de planification suit la Charte et l'OQLF.

Les étapes après l'inscription

- **Inscription.** L'entreprise s'inscrit à l'OQLF et reçoit une attestation d'inscription (www.legal500.com).
- **Analyse de la situation linguistique.** Dans les trois mois suivant la délivrance de l'attestation, l'entreprise transmet une analyse (www.legisquebec.gouv.qc.ca).
- **Résultat.** Si l'utilisation du français n'est pas généralisée, l'OQLF avise l'entreprise qu'elle doit adopter un programme (www.legisquebec.gouv.qc.ca), à soumettre dans les trois mois suivant la demande (www.oqlf.gouv.qc.ca).
- **Rapports.** L'entreprise soumet des rapports sur la mise en œuvre du programme tous les 12 mois (www.legisquebec.gouv.qc.ca); toute demande de prolongation doit être envoyée au moins trois mois avant l'expiration du délai.
- **Certificat.** L'OQLF délivre un certificat de francisation lorsque les conditions sont remplies (www.legisquebec.gouv.qc.ca), après quoi un rapport sur l'évolution de l'utilisation du français doit être produit tous les trois ans (www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Comités, contrats publics et obligations sous le seuil

Un comité de francisation est obligatoire à partir de 100 employés (www.shrm.org); l'OQLF peut en ordonner la création dans les entreprises de plus petite taille (www.oqlf.gouv.qc.ca). L'Administration ne peut conclure de contrat avec une entreprise qui ne possède pas les documents requis de l'OQLF (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et les preuves acceptées comprennent une attestation d'inscription délivrée depuis moins de trois mois (www.quebec.ca). L'OQLF précise qu'une entreprise n'a pas besoin de détenir déjà le certificat final pour être admissible à une subvention (www.oqlf.gouv.qc.ca). Le Québec exige aussi une preuve de conformité pour certaines demandes concernant des travailleurs étrangers temporaires; les entreprises de 24 personnes ou moins en sont exemptées (www.quebec.ca), et l'absence de preuve entraîne un refus (www.quebec.ca).

Ce que les sources ne précisent pas

La loi compte les personnes « employed », et la formulation de l'OQLF renvoie au Québec. Éducaloi indique que les personnes de tous les bureaux sont comptées, qu'elles soient à temps partiel, temporaires ou occasionnelles (educaloi.qc.ca), et que les pigistes et les bénévoles ne le sont pas (educaloi.qc.ca). La FCEI, une association de petites entreprises, indique que les travailleurs à distance, temporaires et à temps partiel sont comptés, peu importe où ils travaillent (www.cfib-fcei.ca), et propose dans ses commentaires une méthode consistant à compter les employés le dernier jour ouvrable de chaque mois de la période (www.cfib-fcei.ca). Cette méthode ne figure pas dans le texte de loi. Les pages de l'OQLF citées ici ne présentent pas de méthode officielle pour le personnel à distance, le personnel à l'extérieur du Québec, les entreprises à plusieurs établissements ou l'évaluation de la période de six mois, et nous n'avons trouvé aucune méthode publiée. Les équipes devraient interroger l'OQLF par écrit et conserver sa réponse au dossier de conformité.

Employeurs de compétence fédérale

La Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale n'est pas en vigueur (laws-lois.justice.gc.ca), et un projet de règlement publié le 18 juillet 2026 propose un seuil de 25 employés au Québec (gazette.gc.ca) et un comité à partir de 100 (gazette.gc.ca). La Loi permet aux entreprises du Québec d'opter plutôt pour le régime de la Charte (laws-lois.justice.gc.ca). Entre-temps, l'OQLF affirme que toutes les entreprises, y compris celles de compétence fédérale, ont un rôle à jouer (www.oqlf.gouv.qc.ca). L'équité salariale ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale, et ce rapport n'a pas vérifié les règles fédérales en santé et sécurité du travail.

Questions de calcul selon le type de travailleur

Le *tableau 2* ci-dessous est un questionnaire pour les trois feuilles de calcul. Il consigne ce que disent les pages officielles et indique clairement les lacunes.

Type de travailleur	Moyenne pour l'équité salariale	Effectif de l'établissement pour la santé et sécurité	Décompte des 25 personnes pour l'OQLF
À temps partiel ou occasionnel	Inclus (www.cnesst.gouv.qc.ca)	Inclus (www.blg.com)	Inclus selon Éducaloi (educaloi.qc.ca)

Type de travailleur	Moyenne pour l'équité salariale	Effectif de l'établissement pour la santé et sécurité	Décompte des 25 personnes pour l'OQLF
Travailleur d'agence ou prêté	Aucune règle explicite trouvée; la méthode de la CNESST repose sur le registre de l'employeur	Inclus (www.arihq.com)	Aucune directive officielle trouvée
Travailleur à distance au Québec	Inclus s'il figure au registre de paie (déduction)	Inclus; rattaché à l'établissement	Inclus selon la FCEI (www.cfib-fcei.ca); aucune directive officielle trouvée
Travailleur affecté en permanence à l'extérieur du Québec	Exclu (www.cnesst.gouv.qc.ca)	Aucune indication officielle trouvée	L'OQLF fait référence au Québec (www.oqlf.gouv.qc.ca)
Propriétaire ou cadre supérieur	Le propriétaire d'une petite entreprise est considéré comme un cadre supérieur	Le représentant de l'employeur est exclu	Question non traitée
Stagiaire ou étudiant	Les stagiaires en formation professionnelle reconnue sont exclus	Inclus s'il a un contrat de travail ou d'apprentissage	Question non traitée
Bénévole ou pigiste	Exclu (www.cnesst.gouv.qc.ca)	Bénévole inclus s'il a un contrat de travail ou d'apprentissage (www.csd.qc.ca)	Exclu selon Éducaloi (educaloi.qc.ca)
Employé en congé	Inclus	Question non traitée	Question non traitée

Une même personne peut entrer dans un décompte et être exclue d'un autre. Un bénévole ayant un contrat d'apprentissage, par exemple, est exclu du décompte pour l'équité salariale, mais inclus dans celui pour la santé et sécurité. La ligne sur l'équité salariale pour les travailleurs d'agence découle d'une déduction fondée sur une méthode de calcul à partir du registre et devrait être confirmée avant qu'une équipe qui recourt largement à des agences s'y fie. La législation québécoise exige aussi que les agences de placement de personnel détiennent un permis de la CNESST (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et l'agence et l'entreprise cliente sont solidairement responsables des obligations pécuniaires prévues par la Loi sur les normes du travail (www.legisquebec.gouv.qc.ca); cette précision est importante pour déterminer qui est l'employeur dans chaque décompte.

Calendrier de croissance : six mois avant le franchissement

Les prévisions d'embauche sur 12 mois

Tenez un tableau mensuel à quatre colonnes :

- **Effectif au registre de paie**, par période de paie, pour la moyenne en équité salariale.
- **Effectif de l'établissement**, par lieu, y compris les travailleurs d'agence et les travailleurs prêtés.
- **Personnes employées au Québec**, pour la période de six mois de l'OQLF.
- **Indicateur d'incertitude**, pour signaler les embauches qui ne sont pas encore approuvées.

Le premier mois où un régime pourrait être déclenché est celui où la colonne pertinente pourrait atteindre son seuil selon le scénario d'embauche optimiste. La feuille de calcul de l'équité salariale doit reposer sur les périodes de paie, et non sur les mois, puisque la moyenne utilise chaque période de paie (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Calendrier du projet

- **Six mois avant le premier déclenchement possible.** Désignez une personne responsable de chaque régime. Pour l'équité salariale, décidez qui utilisera l'outil gratuit de la CNESST. Pour la santé et sécurité, recensez les établissements et les travailleurs d'agence ou à distance rattachés à chacun. Pour le français, demandez à l'OQLF comment compter le personnel à distance et à l'extérieur du Québec.
- **Quatre mois avant.** Préparez une première version des catégories d'emplois et des données salariales pour l'équité salariale, rassemblez les éléments du programme de prévention et vérifiez les versions françaises des offres d'emploi et des contrats, qui sont déjà obligatoires.
- **Trois mois avant.** Choisissez les membres du comité et le représentant des travailleurs. Inscrivez au calendrier l'inscription sur le portail de l'OQLF.
- **Au moment du franchissement.** Consignez la date et la méthode de calcul utilisée. Faites démarrer les délais : le 1er janvier suivant l'atteinte de la moyenne en équité salariale (legisquebec.gouv.qc.ca), la question du délai en santé et sécurité (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca), et la période de six mois de l'OQLF (www.legal500.com).
- **Après le franchissement.** Inscrivez au calendrier la déclaration de l'employeur dans les six mois suivant la fin de l'année, la mise à jour annuelle du programme et les rapports de l'OQLF tous les 12 mois une fois le programme établi.

Feuille budgétaire et dossier de preuves

Aucun point de référence public sur le coût de conformité par employé n'a été trouvé dans les sources officielles citées; aucun n'est donc inventé ici. La feuille de calcul comporte trois postes par régime :

- **Temps à l'interne.** Le nombre d'heures multiplié par le coût horaire interne saisi par l'utilisateur.
- **Honoraires externes.** Les honoraires professionnels proposés à l'utilisateur.
- **Formation et temps de libération.** Le temps consacré aux membres du comité et aux représentants.

Un point de repère découle du calcul prévu par une règle énoncée : comme l'obligation de formation correspond à 1 % de la masse salariale lorsque celle-ci dépasse 2 000 000 \$ (www.legisquebec.gouv.qc.ca), une masse salariale juste au-dessus du seuil implique environ 20 000 \$ de formation admissible. Il ne s'agit pas d'un point de référence en matière de coûts.

Pour chaque régime, conservez la feuille de calcul de l'effectif, la date et le nom du signataire, la confirmation de production et la durée de conservation lorsqu'elle est précisée, par exemple six ans pour les documents d'équité salariale (www.cnesst.gouv.qc.ca) et trois ans pour le registre des salaires.

Scénario hypothétique : de 8 à 12 travailleurs

(Exemple hypothétique) Une entreprise qui compte 8 employés autres que le propriétaire et verse la paie aux deux semaines embauche 4 personnes de plus. Si les quatre commencent avant la période de paie 7 de 2027, la moyenne sur 26 périodes est de $(8 \times 6 + 12 \times 20) / 26$, soit environ 11,1; l'entreprise devient donc assujettie le 1er janvier 2028 (legisquebec.gouv.qc.ca) et a jusqu'à la fin de 2031 pour réaliser l'exercice. Si ces quatre mêmes personnes commencent à la période de paie 17, la moyenne est de $(8 \times 16 + 12 \times 10) / 26$, soit environ 9,5, ce qui est inférieur à 10 pour cette année, et le calcul est refait pour 2028 (www.cnesst.gouv.qc.ca). C'est le moment des embauches dans l'année, et non l'effectif à la fin de l'année, qui détermine le résultat.

Scénario hypothétique : de 18 à 22 travailleurs

(Exemple hypothétique) Une entreprise ayant un seul lieu de travail compte 18 employés, en embauche 2 et fait appel à 2 travailleurs d'agence, pour un total de 22 travailleurs dans un établissement. Puisque les travailleurs prêtés sont comptés (www.legisquebec.gouv.qc.ca), l'établissement franchit le seuil de 20 même si le registre de paie indique 20 employés. Si la pointe dure moins de 21 jours, l'exception relative au comité peut s'appliquer; sinon, les obligations relatives au programme, au comité et au représentant s'appliquent. L'entreprise se situe aussi au-dessus du seuil d'équité salariale et pourrait déjà être en train de réaliser un exercice d'équité salariale.

Scénario hypothétique : de 23 à 27 travailleurs

(Exemple hypothétique) Une entreprise qui compte 23 personnes au Québec atteint 25 le 1er mars 2027 et maintient cet effectif. La période de six mois se terminerait le 31 août 2027, et l'inscription devrait être faite dans les six mois suivant cette date (www.legisquebec.gouv.qc.ca), soit à la fin de février 2028. L'analyse doit ensuite être transmise dans les trois mois suivant l'attestation (www.nortonrosefulbright.com). Les sources officielles citées ne précisent pas si l'effectif doit demeurer à 25 pendant six mois consécutifs. À ce stade, l'entreprise est aussi assujettie aux régimes d'équité salariale et de santé et sécurité à 20 travailleurs si ses moyennes et les effectifs de ses établissements dépassaient ces seuils.

Analyse des données et éléments probants

Quelle est la fréquence de ces transitions?

L'organisme statistique du Québec a fait état de 278 816 établissements d'entreprises avec employés en décembre 2025 : 147 536 comptaient de 1 à 4 employés, 53 081 de 5 à 9, 36 769 de 10 à 19, 26 217 de 20 à 49, 8 960 de 50 à 99 et 6 253 en comptaient 100 ou plus (statistique.quebec.ca). L'organisme précise que ces tranches ne doivent pas servir à calculer un nombre total d'employés (statistique.quebec.ca). Le *tableau 3* ci-dessous présente les proportions obtenues par simple addition à partir de cette ligne.

Tranche d'effectif (emplacements, décembre 2025)	Emplacements	Proportion des emplacements avec employés
1 à 9 employés	200 617	72,0 %
10 ou plus	78 199	28,0 %

Tranche d'effectif (emplacements, décembre 2025)	Emplacements	Proportion des emplacements avec employés
20 ou plus	41 430	14,9 %
50 ou plus	15 213	5,5 %
100 ou plus	6 253	2,2 %

Ces proportions reposent sur les emplacements; une entreprise ayant plusieurs lieux apparaît donc une fois par emplacement (statistique.quebec.ca). Les Principales statistiques relatives aux petites entreprises du gouvernement fédéral utilisent plutôt les entreprises et font état de 233 235 entreprises avec employés au Québec en décembre 2024, dont 228 622 comptaient de 1 à 99 employés (ised-isde.canada.ca). Les deux décomptes officiels diffèrent de plus de 45 000 en raison de l'unité et de la date retenues, ce qui illustre le problème des trois décomptes. La tranche de 20 à 49 ne peut pas être divisée à 25; aucun nombre d'entreprises québécoises de 25 à 49 personnes ne peut donc être tiré de ce tableau; l'estimation de l'OQLF d'environ 20 000 entreprises constitue la référence indiquée (www.oqlf.gouv.qc.ca).

Chiffres propres à chaque régime

Au 31 décembre 2025, 40 007 employeurs étaient assujettis à la Loi sur l'équité salariale : 34 011 comptaient de 10 à 49 travailleurs, 3 703 de 50 à 99 et 2 293 en comptaient 100 ou plus (www.cnesst.gouv.qc.ca). À la fin de décembre 2025, 36 771 employeurs devaient avoir réalisé l'exercice initial, et 90,3 % déclaraient l'avoir fait (www.cnesst.gouv.qc.ca). En santé et sécurité, l'analyse d'impact réglementaire dénombrait 263 953 établissements actifs ayant déclaré une masse salariale en 2022, dont environ 14 % (36 657) comptaient 20 travailleurs ou plus (cdn-contenu.quebec.ca). Pour l'inscription en matière de langue française, l'OQLF faisait état de 14 366 entreprises inscrites au 31 mars 2025, contre 11 509 un an plus tôt (www.oqlf.gouv.qc.ca). Le relèvement du seuil de l'obligation de formation de 1 million \$ à 2 millions \$ a réduit d'environ moitié le nombre d'employeurs assujettis, selon la Commission des partenaires du marché du travail (www.cpmt.gouv.qc.ca).

Sur le plan de l'interprétation, les trois transitions décrivent des segments différents d'une même population. Une entreprise de 12 travailleurs fait partie des 28 % comptant 10 emplacements ou plus, mais seule une entreprise dont le lieu de travail unique atteint 20 entre dans le groupe des 14,9 %, et seul l'emploi de 25 personnes au Québec pendant six mois déclenche l'inscription à l'OQLF.

Répercussions et perspectives

Plusieurs éléments en évolution méritent une révision annuelle. Premièrement, la loi fédérale sur l'usage du français n'est pas en vigueur et son règlement est à l'état de projet (gazette.gc.ca); les employeurs québécois de compétence fédérale devraient donc en suivre l'évolution. Deuxièmement, la page de la CNESST sur le programme de prévention indiquait que son formulaire n'était pas encore disponible (www.cnesst.gouv.qc.ca); les étapes de déclaration relatives au programme pourraient donc changer. Troisièmement, la règle du RVER illustre les différences possibles entre les pages officielles : la loi fait référence à cinq employés visés (www.legisquebec.gouv.qc.ca), tandis que la page de Retraite Québec destinée aux employeurs énonce un critère en deux volets, soit 10 le 30 juin et 5 le 31 décembre (www.retraitequebec.gouv.qc.ca).

Du côté des contrats liés à la croissance, le Programme d'obligation contractuelle relatif à l'égalité en emploi s'applique aux entreprises qui comptent plus de 100 employés au Québec et qui cherchent à obtenir certains contrats publics (www.quebec.ca); il s'agit d'un régime différent des transitions d'effectif présentées plus haut.

Le choix d'un espace de travail n'interagit qu'indirectement avec l'outil de planification. Les équipes qui comparent un bureau privé, des postes de travail flexibles ou une adresse d'affaires virtuelle à Montréal devraient savoir que la CNESST décrit un établissement comme des installations organisées sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées (www.cnesst.gouv.qc.ca); la page de la CNESST citée ici ne traite pas du statut d'une adresse partagée ou virtuelle, et nous n'avons trouvé aucune directive publiée sur ce point. Cette question devrait être soumise à la CNESST avant de considérer qu'une formule de postes de travail constitue un établissement distinct ou ne constitue aucun établissement.

Routine de mise à jour annuelle et registre des sources officielles

Une fois par année, au même mois, répétez cinq étapes :

- **Refaites les trois décomptes** sur des feuilles de calcul distinctes.
- **Relisez les pages officielles** : la page de l'OQLF sur les entreprises, les pages de la CNESST sur l'équité salariale et la prévention, ainsi que le texte de la Charte.
- **Consultez Revenu Québec** pour vérifier les changements de taux.
- **Consignez tout écart de formulation** relevé entre les pages officielles.
- **Mettez à jour la liste des responsables** de chaque régime.

Le registre des sources officielles utilisées dans ce rapport comprend les pages de la CNESST sur l'équité salariale et la prévention, la Loi sur l'équité salariale et le règlement sur la prévention sur le site de LégisQuébec, la page de l'OQLF sur les entreprises, la Charte de la langue française, les pages de Revenu Québec destinées aux employeurs, ainsi que les publications de l'organisme statistique du Québec et de Statistique Canada.

Foire aux questions (FAQ)

Qu'est-ce qui change à 10, à 20 et à 25 employés au Québec?

À une moyenne annuelle de 10 travailleurs, les travaux d'équité salariale commencent (www.cfib-fcei.ca). À 20 travailleurs dans un établissement au cours de l'année, les obligations relatives au programme de prévention, au comité et au représentant s'appliquent (stikeman.com). À 25 personnes employées pendant six mois, l'obligation d'inscription à l'OQLF s'applique (www.nortonrosefulbright.com).

La règle de francisation à 50 employés existe-t-elle encore?

Non. Le seuil de 50 employés pour la francisation ne s'applique plus, puisque l'inscription commence maintenant à 25 personnes. Le seuil a été abaissé de 50 à 25 (gazette.gc.ca), et le changement s'est appliqué aux entreprises de 25 à 49 personnes à compter du 1er juin 2025 (www.cmm.ca). À 50, l'équité salariale exige un programme (www.nortonrosefulbright.com). Le seuil pour le comité de francisation est de 100 employés (www.shrm.org).

Quel est le seuil de masse salariale pour l'obligation de formation?

Les employeurs dont la masse salariale totale dépasse 2 000 000 \$ pour une année civile doivent consacrer au moins 1 % de celle-ci à de la formation admissible, ce que le ministère a rappelé en avril 2026 (www.quebec.ca). Toute somme manquante est versée à un fonds de développement par l'intermédiaire de Revenu Québec (www.revenuquebec.ca).

Que doit faire une petite entreprise québécoise avant d'atteindre 10 employés?

S'inscrire à la CNESST (www.cfib-fcei.ca) et à Revenu Québec (www.revenuquebec.ca), adopter une politique de prévention du harcèlement, tenir le registre des salaires et refaire chaque année le décompte pour l'équité salariale.

Qu'est-ce qui change lorsqu'une entreprise québécoise embauche des employés?

La première embauche déclenche l'obligation de s'inscrire à la CNESST et au fichier des retenues à la source de Revenu Québec, comme il est décrit plus haut. Les embauches suivantes peuvent faire franchir à l'entreprise les seuils d'équité salariale, de santé et sécurité ou de langue française, chacun étant calculé différemment.

Le comité de santé et de sécurité s'applique-t-il à 19 travailleurs ou moins?

Aucun comité n'est obligatoire sous le seuil de 20 travailleurs, mais la CNESST peut en exiger un; un agent de liaison est désigné à la place.

Conclusion

La question de savoir ce qui change selon le nombre d'employés a trois réponses au Québec, parce que la loi compte trois choses différentes. La moyenne pour l'équité salariale, l'effectif de l'établissement et la période de six mois d'emploi au Québec de l'OQLF ne peuvent pas être fusionnés en un seul chiffre sans risquer de manquer un déclencheur. Une entreprise de 12, de 22 ou de 27 travailleurs devrait donc conserver trois feuilles de calcul, désigner une personne responsable de chaque régime et tenir un calendrier qui commence six mois avant le premier franchissement possible.

La rigueur de l'outil de planification est d'ordre pratique plutôt que juridique : établir des prévisions par période de paie et par lieu, compter les travailleurs d'agence, à distance et à temps partiel selon la liste propre à chaque régime, documenter chaque méthode de calcul et soumettre par écrit les questions en suspens (la date d'affichage en équité salariale, le délai d'un an ou l'application immédiate en santé et sécurité, la portée de l'exception des 21 jours et la méthode de l'OQLF pour le personnel à distance) au conseiller juridique ou à l'organisme de réglementation. Les règles et les pages changent; la révision annuelle prévue dans le registre des sources fait donc partie intégrante du travail de conformité.

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.cfib-fcei.ca/en/tools-resources/pay-equity-quebec>
2. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/exercice-initial/calculer-nombre-travailleuses-travailleurs>
3. <https://www.dlapiper.com/en/insights/publications/2025/11/quebec-employers-face-significant-new-obligations-in-overhaul-of-provincial-health-and-safety-regime>
4. <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/ea754c00/reform-of-the-charter-of-the-french-language-changes-effective-as-of-june-1>
5. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/C-11>
6. <https://www.blg.com/-/media/insights/2025/documents/blg-le-adoption-qc-bill-59-en.pdf?spid=42F8FB457DDD47DAB2FD48274BF41AE0>
7. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/calculer-nombre-travailleurs-identifier-mecanismes>
8. <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises>
9. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1145941>
10. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/nombre-entreprises-actives-avec-ou-sans-employes-quebec-decembre-2025-donnees-semestrielles.xlsx>
11. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/loi-sur-les-competences-quebec-elargit-les-formations-admissibles-et-simplifie-les-demarches-pour-les-employeurs-69701>
12. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/loi-modernisant-le-regime-de-sante-et-de-securite-du-travail-un-nouveau-reglement-favorisant-la-prevention-des-le-1er-octobre-2025-66137>
13. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>
14. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/25-26/2025-1900_air.pdf
15. <https://www.legal500.com/intelligence/canada/employment-and-hr/are-you-ready-for-june-1-new-french-language-obligations-for-qu%C3%A9bec-employers-with-25-to-49-employees>
16. https://www.statcan.gc.ca/en/statistical-programs/document/1105_D16_V4
17. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/E-12.001,%20r.%201>
18. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/pay-equity/your-right-pay-equity>
19. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/declaration-employeur-en-matiere-equite-salariale>
20. https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/gazette/pdf_encrypte/lois_reglements/2025F/86393.pdf
21. <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2025/Quebecs-language-laws-changed-this-week-Heres-what-you-need-to-know>
22. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cr/D-8.3,%20r.%204>
23. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/professionnels-et-employeurs/regime-volontaire-epargne-retraite-rver/employeur-et-rver>
24. <https://www.cfib-fcei.ca/en/tools-resources/regulatory-compliance/registering-cnesst-your-number-one-obligation>
25. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/registering-for-source-deductions>
26. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/hiring-an-employee>

27. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-employer-contributions/employer-contributions-to-the-health-services-fund/total-payroll-threshold-and-health-services-fund-contribution-rate>
28. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/employers-principal-changes-for-2026>
29. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/contribution-related-to-labour-standards>
30. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/hausse-du-salaire-minimum-des-aujourd'hui-le-taux-general-du-salaire-minimum-setablit-a-1660-lheure-70097>
31. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/N-1.1>
32. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cr/N-1.1,%20r.%206>
33. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/A-3.001,%20r.%2010>
34. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/comprendre-ses-obligations-en-equite-salariale>
35. <https://www.crowe.com/ca/crowebgk/insights/pay-equity-simplified>
36. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001>
37. <https://educaloi.qc.ca/capsules/employeurs-realiser-lequite-salariale-dans-votre-entreprise>
38. <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/9398d01f/doing-business-in-quebec-labour-and-employment-law>
39. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/exercice-initial/resultats-entreprises-10-49-travailleurs>
40. <https://cpaquebec.ca/fr/salle-de-presse/nouvelles-et-publications/2025-2026-deux-annees-charnieres-en-matiere-dequite-salariale>
41. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/evaluation-maintien/identifier-date-evaluation-maintien>
42. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/applications-outils/mon-equite-salariale>
43. <https://stikeman.com/en-ca/kh/canadian-employment-labour-pension-law/new-health-and-safety-obligations--a-checklist-for-employers>
44. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/mecanismes-participation/agent-liaison-sante-securite>
45. <https://www.csd.qc.ca/ce-qui-nous-tient-a-coeur/prevention-accidents-travail/entree-en-vigueur-du-nouveau-regime-de-prevention-pour-les-tous-les-etablissements>
46. <https://santeau travail.qc.ca/dl4286>
47. <https://www.arihq.com/nouveaute-sst-reglement-sur-les-mecanismes-de-prevention-et-de-participation>
48. <https://www.upa.qc.ca/producteur/centre-des-communications/nouvelles/toutes-les-nouvelles/le-reglement-sur-les-mecanismes-de-prevention-et-de-participation-entre-en-vigueur>
49. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/mecanismes-prevention/faire-programme-prevention/programme-prevention-etablissement>
50. <https://www.globalworkplaceinsider.com/2025/10/entree-en-vigueur-du-nouveau-reglement-sur-les-mecanismes-de-prevention-et-de-participation-en-etablissement-ce-que-les-employeurs-doivent-savoir>

51. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/mecanismes-participation/mettre-en-place-comite-sante-securite/comite-sante-securite>
52. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/mecanismes-prevention-participation-etablissement>
53. <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2026/2026-07-18/html/reg1-eng.html>
54. <https://steinmonast.ca/en/news-and-resources/companies-with-25-to-49-employees-registered-with-the-office-quebecoise-de-la-langue-francaise>
55. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/langue-francaise/fr/publications/modernisation/11_francisation-entreprise_napperon.pdf
56. https://www.oqlf.gouv.qc.ca/office/communiqués/2024/20240506_entreprises_25_49_personnes.aspx
57. <https://www.quebec.ca/gouvernement/faire-affaire-gouvernement/gestion-contrats-gouvernementaux/gestion-contractuelle/autres-exigences/obligations-relatives-langue-francaise>
58. <https://www.shrm.org/topics-tools/employment-law-compliance/french-language-at-work-quebec-duties-small-employers>
59. https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/entreprises_plus/comite.html
60. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-permanent/conditions-validation-emploi-permanent-travailleur-qualifie/conformite-entreprises-charte-langue-francaise-validation-emploi>
61. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/contribution-employeurs-francisation-travailleurs-etranagers-temporaires>
62. <https://educaloi.qc.ca/capsules/les-regles-de-francisation-au-quebec>
63. <https://www.cfib-fcei.ca/en/site/qc-law-14-bill-96>
64. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/U-3.5/FullText.html>
65. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>
66. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/D-8.3>
67. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/travaux-equite-salariale/realiser-travaux/evaluation-maintien>
68. <https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/en/node/439>
69. https://www.oqlf.gouv.qc.ca/office/communiqués/2025/20251009_rapport_annuel_2024_2025.aspx
70. https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/GM_interpretation_loi_chapitre_2_CPMT.pdf
71. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-17.0.1>
72. <https://www.quebec.ca/gouvernement/faire-affaire-gouvernement/gestion-contrats-gouvernementaux/gestion-contractuelle/autres-exigences/programme-contractuelle-egalite-emploi>
73. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/definition/etablissement>
74. <https://www.cmm.ca/en/blog/entreprises-de-25-personnes-et-plus-l-inscription-a-l-oqlf-une-demarche-strategique-in-french-only>
75. <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenues-et-cotisations/calculer-les-retenues-a-la-source-et-vos-cotisations-employeur/fonds-de-developpement-et-de-reconnaissance-des-competences-de-la-main-doeuvre>

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.