CONFORMITÉ PME

Équité salariale
Trousse de conformité

9000-0000 Québec inc. (ENTREPRISE FICTIVE)



À faire (déclaré)

Déterminer les ajustements salariaux (art. 34 et 37)

Note issue de votre auto-évaluation du 2026-11-09 : elle reflète vos déclarations, pas une inspection. Elle sert à prioriser votre mise en conformité.

Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001)

Droit vérifié sur le texte le 2026-08-11

Trousse générée le 2026-11-09

1. Votre régime

Déterminer les ajustements salariaux (art. 34 et 37)

De 10 à 49 salariés : une démarche exempte de discrimination fondée sur le sexe, qui détermine les ajustements pour accorder la même rémunération aux catégories féminines qu'aux catégories masculines équivalentes - complétée dans les quatre ans de l'assujettissement, résultats affichés.

Taille (moyenne annuelle, art. 6)	**Ce que la loi exige**
Moins de 10 salariés	Non assujettie - la loi s'applique le 1er janvier suivant l'année où la moyenne atteint 10 (art. 4)
10 à 49	Déterminer les ajustements salariaux, démarche exempte de discrimination (art. 34)
50 à 99	Programme d'équité salariale, comité facultatif (art. 31)
100 ou plus	Programme et comité d'équité salariale (art. 10 et 16)

2. Où vous en êtes (déclaré)

Points à corriger, du plus urgent au moindre :

Votre évaluation du maintien de l'équité salariale est-elle à jour (cycle de 5 ans) ? - *En retard*

art. 76.1 - tous les 5 ans à compter du premier affichage, ou de la date où il aurait dû avoir lieu · Le maintien aux 5 ans

Produisez-vous la DEMES avec votre déclaration de mise à jour annuelle au Registraire des entreprises ? - *Non*

E-12.001, r. 1, art. 1 et 2 - dès 11 personnes ou plus déclarées au REQ · Déclaration et conservation

Vos catégories ont-elles été évaluées avec les quatre facteurs prescrits ? - *Une autre méthode ou en partie*

art. 57 - qualifications, responsabilités, efforts, conditions de travail · La démarche d'équité

Les résultats de votre exercice ont-ils été affichés 60 jours, avec le contenu prescrit ? - *Affiché, mais sans tout le contenu prescrit*

art. 35 (démarche) ou 75 (programme) - affichage daté, 60 jours, contenu prescrit · Les affichages

Après les 60 jours d'observations des salariés, avez-vous fait le nouvel affichage ? - *Non*

art. 76 - nouvel affichage dans les 30 jours, pour 60 jours, modifications ou « aucune modification » · Les affichages

Les résultats du maintien ont-ils été affichés 60 jours, avec les événements et les ajustements ? - *Non*

art. 76.3 - affichage daté : démarche, événements, catégories visées, ajustements et modalités · Le maintien aux 5 ans

Conservez-vous les renseignements de votre exercice et le contenu de chaque affichage ? - *En partie*

art. 14.1 - six ans à compter du nouvel affichage, plus longtemps si plainte ou enquête · Déclaration et conservation

Savez-vous en quelle année votre entreprise a atteint 10 salariés de moyenne ? - *Approximativement*

art. 4 - la loi s'applique le 1er janvier de l'année suivante, et le délai de 4 ans court de là · Votre situation

Une personne est-elle responsable du dossier d'équité salariale (échéances, affichages, DEMES) ? - *Informellement*

Bonne pratique de gouvernance - sans responsable, les cycles de 4 et 5 ans n'appartiennent à personne · Déclaration et conservation

3. Vos pièces à remplir

L'équité salariale est une obligation de calendrier autant que de méthode : le seuil franchi démarre un compte à rebours de quatre ans, l'affichage ouvre des délais de 60 et 30 jours, le maintien revient tous les cinq ans et la déclaration est annuelle. Les pièces qui suivent portent ce calendrier et les gabarits pour le tenir. Elles restent à vous, et la trousse se régénère avec leurs versions à jour quand le droit change.

N°	PIÈCE	OBLIGATION COUVERTE, ET COMMENT L'UTILISER
1	**Votre calendrier d'équité salariale**	*art. 4, 37, 76 et 76.1 - les dates qui s'enchaînent* Remplissez la moyenne de salariés et la date d'assujettissement : toutes les autres échéances se calculent depuis elles.
2	**Tableau des catégories d'emplois**	*art. 54, 55 et 57 - catégories, prédominance, quatre facteurs* Une ligne par catégorie - une catégorie peut être un seul emploi. L'exemple montre le niveau de détail attendu.
3	**Gabarit d'affichage des résultats**	*art. 35 et 76 - contenu prescrit, 60 jours, daté* L'affichage est une obligation en soi, avec un contenu prescrit. Remplissez chaque zone, datez, affichez 60 jours.
4	**Registre des affichages et des observations**	*art. 76 et 14.1 - les dates réelles, conservées six ans* Une ligne par affichage : c'est ce registre qui prouve que les 60 jours ont couru et que le nouvel affichage a suivi.
5	**Aide-mémoire du maintien et de la DEMES**	*art. 76.1, 76.3, 76.5 et r. 1 - le cycle qui recommence* À relire chaque année au moment de la mise à jour au REQ : la déclaration est annuelle, le maintien revient aux cinq ans.

Pièce 1 - Votre calendrier d'équité salariale

ART. 4, 6, 37, 76 ET 76.1

Toutes les échéances de la loi se calculent depuis deux dates : l'année où votre moyenne atteint 10 salariés, et la date de votre premier affichage - ou celle où il aurait dû avoir lieu. Remplissez, calculez, inscrivez au calendrier de l'entreprise.

RELEVÉ (ART. 6)	ANNÉE CIVILE	MOYENNE DE SALARIÉS AU REGISTRE DE PAIE
Relevé 1		
Relevé 2		
Relevé 3		
Relevé 4		

1. Assujettissement

La loi s'applique le 1er janvier de l'année qui suit celle où la moyenne atteint 10 salariés (art. 4).

```
Notre date d'assujettissement : le 1er janvier ______
```

2. Démarche ou programme complété

Dans les 4 ans de l'assujettissement (art. 37). Les premiers ajustements se paient à cette date; en retard, ils portent intérêt au taux légal (art. 71).

```
Notre échéance de démarche : ______
```

3. Affichage des résultats

60 jours, contenu prescrit, daté (art. 35 ou 75). Les salariés ont ensuite 60 jours pour demander des renseignements ou présenter des observations (art. 76).

```
Premier affichage fait le : ______
```

4. Nouvel affichage

Dans les 30 jours suivant la fin de la période d'observations, pour 60 jours - même si aucune observation n'a été reçue (art. 76).

```
Nouvel affichage fait le : ______
```

5. Évaluation du maintien

Tous les 5 ans à compter du premier affichage - ou de la date où il aurait dû avoir lieu (art. 76.1). Le compteur court même si l'exercice initial n'a jamais été fait.

```
Prochain maintien dû le : ______
```

6. DEMES

Avec la déclaration de mise à jour annuelle au REQ, dès que la dernière mise à jour déclare 11 personnes ou plus (r. 1, art. 1 et 2). Exemption après attestation de conformité, jusqu'au prochain maintien (r. 1, art. 3.1).

```
Notre période de mise à jour au REQ : ______
```

Pièce 2 - Tableau des catégories d'emplois

ART. 54, 55 ET 57 · PHOTOCOPIEZ AU BESOIN

Regroupez les emplois qui partagent des fonctions ou responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération - une catégorie peut être un seul emploi (art. 54). La prédominance se juge par quatre critères : 60 % du même sexe, association courante au sexe par stéréotype occupationnel, écart significatif avec le taux de représentation de l'effectif, ou évolution historique (art. 55). Chaque catégorie s'évalue ensuite sur les quatre facteurs de l'art. 57. La rémunération à comparer est le taux maximum ou le maximum de l'échelle (art. 54).

CATÉGORIE D'EMPLOIS	PRÉDOMINANCE (F, M OU NEUTRE) ET CRITÈRE	QUALIFICATIONS	RESPONSABILITÉS	EFFORTS	CONDITIONS DE TRAVAIL	RÉMUNÉRATION (TAUX MAXIMUM)
Commis à la comptabilité (exemple)	F - plus de 60 % de femmes	DEP comptabilité, 2 ans d'expérience	Paies, comptes fournisseurs, remises	Concentration soutenue, périodes de pointe	Bureau, horaire régulier	26,50 $/h

La démarche entière doit être exempte de discrimination fondée sur le sexe (art. 34 et 51) : les facteurs se cotent sur ce que l'emploi exige, jamais sur qui l'occupe.

Pièce 3 - Gabarit d'affichage des résultats

ART. 35 ET 76 · AFFICHAGE DE 60 JOURS, DATÉ

L'affichage n'est pas une politesse : c'est une obligation avec un contenu prescrit, et son absence est une infraction (art. 115). Ce gabarit suit l'art. 35 - remplissez les zones, datez, affichez 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles, ou diffusez par un moyen qui permet à chaque salarié d'en prendre connaissance.

1° Sommaire de la démarche suivie

Qui a fait l'exercice, quand, avec quelle méthode : catégories identifiées (art. 54-55), évaluation par les quatre facteurs (art. 57), comparaison de la rémunération.

2° Catégories d'emplois à prédominance féminine

La liste, telle qu'identifiée dans l'entreprise.

3° Catégories à prédominance masculine ayant servi de comparateur

La liste des comparateurs retenus.

4° Ajustements pour chaque catégorie féminine

Le pourcentage ou le montant, et les modalités de versement - ou l'avis qu'aucun ajustement n'est requis.

Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours de cet affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations (art. 76). Un nouvel affichage suivra dans les 30 jours.

Recours : une plainte peut être déposée à la CNESST au moyen du formulaire qu'elle prescrit (art. 96.1, 97 et 99), et l'art. 101 prévoit un recours en cas de mauvaise foi, d'agissement arbitraire ou discriminatoire ou de négligence grave.

Date de l'affichage : _____ · Affiché jusqu'au : _____

Pièce 4 - Registre des affichages et des observations

ART. 76 ET 14.1 · CONSERVATION : SIX ANS

Les délais de la loi se prouvent par des dates : affiché le, retiré le, observations reçues, nouvel affichage. Conservez ce registre et le contenu de chaque affichage pendant 6 ans à compter du nouvel affichage - plus longtemps si une plainte est portée ou qu'une enquête est en cours (art. 14.1).

AFFICHAGE (EXERCICE, NOUVEL AFFICHAGE, MAINTIEN)	AFFICHÉ DU _____ AU _____	OBSERVATIONS REÇUES (NOMBRE, DATES)	SUITES DONNÉES
Exercice initial (art. 34) - exemple	Affiché du 15 janv. au 16 mars 2026 (60 jours)	2 - reçues les 4 et 22 février	Nouvel affichage daté le 3 avril (art. 76.4); ajustements versés

Pièce 5 - Aide-mémoire du maintien et de la DEMES

ART. 76.1, 76.3, 76.5, 115 ET E-12.001, R. 1

1. Le cycle de cinq ans court toujours

L'évaluation du maintien et ses affichages se font tous les cinq ans à compter du premier affichage - ou de la date où il aurait dû avoir lieu (art. 76.1). Ne pas avoir fait l'exercice initial ne suspend rien.

2. Le maintien cherche les événements

Nouveaux postes, réorganisation, changements de rémunération, création ou disparition de catégories : l'évaluation identifie les événements qui ont créé des écarts depuis l'exercice précédent, et les ajustements requis (art. 76.1).

3. Un ajustement du maintien remonte à l'événement

Depuis la réforme de 2019, l'ajustement est dû à compter de la date de l'événement qui l'a créé : la période écoulée se verse en somme forfaitaire, et le retard porte intérêt au taux légal (art. 76.5).

4. L'affichage du maintien a son propre contenu

Sommaire de la démarche, liste des événements avec leurs dates, catégories visées, ajustements et modalités - ou l'avis qu'aucun ajustement n'est requis - 60 jours, daté (art. 76.3), suivi des observations et du nouvel affichage (art. 76.4).

5. La DEMES est annuelle, et son seuil n'est pas celui de la loi

Dès que votre dernière mise à jour annuelle au REQ déclare 11 personnes ou plus, la DEMES se produit avec la déclaration de mise à jour annuelle (r. 1, art. 1 et 2). L'employeur qui a attesté que sa démarche, son programme ou son maintien est complété en est exempté jusqu'au prochain maintien (r. 1, art. 3.1).

6. La déclaration se fait sur le formulaire prescrit, et s'atteste

La DEMES se remplit sur le formulaire prescrit par le ministre du Travail et comprend une attestation que les renseignements fournis sont exacts (r. 1, art. 4). Préparez avant de déclarer : votre secteur d'activité, et où vous en êtes dans la démarche - c'est exactement ce que le calendrier de la pièce 1 vous fait suivre.

7. Les amendes suivent la taille

1 000 à 15 000 $ sous 50 salariés, 2 000 à 30 000 $ de 50 à 99, 3 000 à 45 000 $ à 100 et plus - doublées en récidive (art. 115). Le défaut d'afficher est une infraction au même titre que le défaut de faire la démarche.

4. Sources officielles

- Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001) - texte officiel - https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-12.001
- Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (E-12.001, r. 1) - https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/E-12.001,%20r.%201
- CNESST - Équité salariale : démarche, outils et Progiciel - https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/equite-salariale

Cette trousse est produite par Conformité PME (9467-0775 Québec inc.) à partir de vos déclarations. Elle encadre votre démarche et ne remplace pas l'exercice lui-même : l'évaluation des catégories reste la vôtre, et la CNESST offre gratuitement un Progiciel pour la calculer. Ce document ne constitue pas un avis juridique - pour une situation litigieuse, consultez un avocat ou un conseiller en équité salariale.