

L'équité salariale

Fascicule de référence — Loi sur l'équité salariale

Sources : Loi sur l'équité salariale (LégisQuébec, chapitre E-12.001), publications CNESTT. À jour en date d'août 2026.

La Loi sur l'équité salariale (LES, RLRQ c. E-12.001) vise à corriger les écarts salariaux liés à la discrimination systémique fondée sur le sexe qui touchent historiquement les emplois à prédominance féminine. Elle impose aux entreprises comptant 10 personnes salariées ou plus de verser à ces emplois une rémunération équivalente à celle des emplois à prédominance masculine de valeur comparable, même si les tâches sont différentes.

Qui est assujetti

- Toute entreprise privée ou tout organisme public comptant 10 personnes salariées ou plus, de façon régulière, est assujetti à la loi.
- Les obligations varient selon la taille de l'entreprise : de 10 à 49 personnes salariées, de 50 à 99, et 100 personnes salariées ou plus (modalités de comparaison et d'affichage plus détaillées pour les plus grandes entreprises).
- Les entreprises en croissance doivent calculer annuellement leur effectif ; dès qu'une moyenne de 10 personnes salariées est atteinte, les obligations s'appliquent.

Étapes de l'exercice d'équité salariale

1. Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine dans l'entreprise.
2. Décrire chaque catégorie d'emplois (tâches, qualifications, responsabilités, conditions de travail).
3. Évaluer chaque catégorie selon des critères objectifs communs (qualifications requises, responsabilités, efforts et conditions de travail).
4. Comparer la rémunération des catégories à prédominance féminine et masculine de valeur comparable et déterminer les ajustements salariaux requis.
5. Afficher les résultats de l'exercice auprès du personnel, en respectant les délais et modalités prévus (affichage initial, puis avis de la fin de l'affichage).
6. Verser les ajustements salariaux, généralement de façon rétroactive à la date déterminée par la loi et étalés sur au plus 4 ans si les sommes sont importantes.

Maintien de l'équité salariale

- L'employeur doit évaluer le maintien de l'équité salariale tous les 5 ans afin de détecter et de corriger les nouveaux écarts liés à des changements survenus dans l'entreprise (nouveaux postes, restructuration, révision salariale, etc.).
- Les résultats de l'évaluation du maintien doivent également être affichés auprès du personnel.
- La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) doit être produite périodiquement auprès de la CNESTT, généralement avec la déclaration fiscale de l'entreprise.

Rôle de la CNESST

- Elle offre des outils gratuits, dont le Progiciel pour réaliser l'équité salariale et évaluer son maintien, ainsi que des formations en ligne.
- Elle peut effectuer des vérifications auprès des entreprises et exiger des correctifs lorsque des manquements sont constatés.
- Elle reçoit et traite les plaintes et les différends relatifs à l'application de la loi.

Recours

- Une personne salariée ou une association accréditée qui estime que l'employeur n'a pas respecté ses obligations (exercice mal réalisé, affichage omis ou incomplet, maintien non effectué) peut déposer une plainte à la CNESST.
- Les délais de plainte doivent être respectés ; ils courent généralement à partir de la fin de la période d'affichage des résultats.
- La CNESST peut faire enquête, tenter une médiation ou référer le dossier au Tribunal administratif du travail.

Ce fascicule résume les principales obligations de la Loi sur l'équité salariale à des fins de référence RH et ne remplace pas le texte de loi. Consulter LégisQuébec (chapitre E-12.001) et cnesst.gouv.qc.ca/equite pour les modalités complètes et les seuils applicables selon la taille de l'entreprise.