



## Tableaux ABCD pour calculer vos échéances en équité salariale

Au regard de la *Loi sur l'équité salariale*, les obligations d'une entreprise sont déterminées en fonction de la moyenne du nombre de ses personnes salariées pendant une période de référence de 12 mois. Dès qu'une entreprise atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus pendant cette période, elle devient assujettie à la Loi. Malgré tout changement du nombre de ses personnes salariées par la suite, l'entreprise demeure assujettie à la Loi et elle conserve les obligations liées à sa taille calculée pendant sa période de référence.

### CALCULER LA TAILLE DE SON ENTREPRISE ET DÉTERMINER SES OBLIGATIONS AU REGARD DE LA LOI

Début des activités	Période de référence	Réalisation de l'exercice initial d'équité salariale et de l'évaluation du maintien de l'équité salariale
Entreprise en activité au 21 novembre 1996	21 novembre 1996 au 20 novembre 1997	Si 10 personnes salariées ou plus lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU A</a> Si moins de 10 personnes salariées lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU D</a>
Entreprise qui a commencé ses activités entre le 21 novembre 1996 et le 12 mars 2004	12 mois commençant à la date à laquelle la première personne salariée est entrée au service de l'employeur	Si 10 personnes salariées ou plus lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU B</a> Si moins de 10 personnes salariées lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU D</a>
Entreprise qui a commencé ses activités entre le 13 mars 2004 et le 12 mars 2008 et dont la première personne salariée est entrée au service de l'employeur au plus tard le 12 mars 2008	12 mois commençant à la date à laquelle la première personne salariée est entrée au service de l'employeur	Si 10 personnes salariées ou plus lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU C</a> Si moins de 10 personnes salariées lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU D</a>
Entreprise qui a commencé ses activités après le 12 mars 2008 OU Entreprise dont la première personne salariée est entrée au service de l'employeur après le 12 mars 2008	1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année civile	Si 10 personnes salariées ou plus lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU D</a> Si moins de 10 personnes salariées lors de cette période : voir <a href="#">TABLEAU D</a>

### COMMENT CALCULER LA TAILLE DE SON ENTREPRISE

La taille de l'entreprise correspond à la moyenne du **nombre de personnes salariées** inscrites dans le registre de l'employeur par période de paie durant la période de référence.

#### Personne salariée :

Toute personne physique qui effectue un travail sous la direction ou le contrôle d'un employeur, moyennant rémunération, notamment : les personnes salariées à temps plein, à temps partiel, occasionnelles, régulières, saisonnières ou temporaires, et les personnes salariées absentes pour diverses raisons (maladie, maternité, accident du travail)

#### À l'exception de :

- Cadres de niveau supérieur
- Certaines étudiantes et certains étudiants pendant leurs vacances estivales
- Stagiaires en formation professionnelle
- Participantes et participants à un programme d'aide à l'emploi
- Certaines travailleuses et certains travailleurs autonomes
- Policiers, policières, pompiers et pompières

# TABLEAU

# A

## EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉALISATION DE L'**EXERCICE INITIAL** D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES EN ACTIVITÉ AU 21 NOVEMBRE 1996 (ET QUI ÉTAIENT ASSUJETTIES À LA LOI DURANT LEUR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Exercice initial d'équité salariale complété au 12 mars 2009	Exercice initial d'équité salariale non complété au 12 mars 2009, mais les catégories d'emplois sont identifiées au 1 <sup>er</sup> février 2009 OU Un ou des programmes sont complétés pour la majorité des personnes salariées de l'entreprise au 1 <sup>er</sup> février 2009	Autres situations où l'employeur est assujéti à la Loi et n'a pas complété son exercice initial d'équité salariale au 12 mars 2009***
<b>Délai maximal pour compléter* l'exercice initial d'équité salariale</b>	21 novembre 2001	21 novembre 2001 <b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010	21 novembre 2001 <b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010
<b>Données utilisées</b>	21 novembre 2001	Données contemporaines à celles utilisées pour commencer les travaux ou celles utilisées pour compléter le ou les autres programmes	1 <sup>er</sup> février 2009
<b>Les ajustements salariaux sont dus</b> _____ <b>Intérêts payables</b>	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété (21 novembre 2001)	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété (21 novembre 2001)**	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété (21 novembre 2001)**
<b>Conservation des données</b>	s. o.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.

\* Un exercice initial d'équité salariale est considéré comme complété lors de l'affichage des résultats, c'est-à-dire au premier jour de l'affichage pour une entreprise de 10 à 49 personnes salariées et au premier jour du deuxième affichage pour une entreprise de 50 personnes salariées ou plus. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* Dans le cadre d'une plainte déposée après le 30 mai 2011 concernant la non-réalisation d'un exercice initial d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la Commission ne peut exiger d'un employeur qu'il verse les ajustements salariaux dus au-delà de cinq ans précédant la date de cette plainte.

\*\*\* Dans ce cas, les ajustements salariaux ne peuvent être étalés, sauf sur autorisation de la Commission.

# TABLEAU

# A

## MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉALISATION DE L'ÉVALUATION DU **MAINTIEN** DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES EN ACTIVITÉ AU 21 NOVEMBRE 1996 (ET QUI ÉTAIENT ASSUJETTIES À LA LOI DURANT LEUR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Exercice initial d'équité salariale complété au 12 mars 2009	Exercice initial d'équité salariale non complété au 12 mars 2009, mais les catégories d'emplois sont identifiées au 1 <sup>er</sup> février 2009 OU Un ou des programmes sont complétés pour la majorité des personnes salariées de l'entreprise au 1 <sup>er</sup> février 2009	Autres situations où l'employeur est assujéti à la Loi et n'a pas complété son exercice initial d'équité salariale au 12 mars 2009
<b>Délai maximal pour compléter l'exercice initial d'équité salariale</b>	21 novembre 2001	<b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010	<b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010
<b>Délai de la première évaluation du maintien de l'équité salariale*</b>	Au plus tard le 31 décembre 2010	Au plus tard le 31 décembre 2011	5 ans à compter de la date du nouvel affichage de l'exercice initial d'équité salariale ou de celle où il devait avoir lieu
<b>Données utilisées</b>	Au plus tard le 31 décembre 2010	31 décembre 2010	Données existantes à la date où l'évaluation du maintien doit être complétée
<b>Les ajustements salariaux sont dus</b> <hr/> <b>Intérêts payables</b>	31 décembre 2010	31 décembre 2010	Au 90 <sup>e</sup> jour suivant la date de l'affichage de l'évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu
<b>Conservation des données</b>	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.
<b>Prochaines évaluations du maintien**</b>	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu

\* Une évaluation du maintien est considérée comme complétée au premier jour de l'affichage. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* À partir du 10 avril 2019, lorsqu'ils réalisent une évaluation du maintien, les employeurs doivent :

- considérer les données des événements survenus tout au long des cinq dernières années, entre les derniers travaux et la date où l'évaluation doit être complétée;
- verser les ajustements salariaux et intérêts payables au 90<sup>e</sup> jour suivant la date à laquelle l'affichage devait avoir lieu, rétroactifs à la date de l'événement les ayant générés;
- conserver les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale ainsi que le contenu des affichages effectués pendant six ans à compter du premier jour du nouvel affichage.

Les employeurs qui, en date du 10 avril 2019, n'auraient pas réalisé l'affichage ou le nouvel affichage des résultats de l'évaluation du maintien alors qu'ils auraient dû le faire doivent respecter ces mêmes modalités.

# TABLEAU

# B

## EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉALISATION DE L'**EXERCICE INITIAL** D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI ONT COMMENCÉ LEURS ACTIVITÉS ENTRE LE 21 NOVEMBRE 1996 ET LE 12 MARS 2004 (ET QUI ÉTAIENT ASSUJETTIES À LA LOI DURANT LEUR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Exercice initial d'équité salariale complété au 12 mars 2009	Exercice initial d'équité salariale non complété au 12 mars 2009, mais les catégories d'emplois sont identifiées au 1 <sup>er</sup> février 2009 OU Un ou des programmes sont complétés pour la majorité des personnes salariées de l'entreprise au 1 <sup>er</sup> février 2009	Autres situations où l'employeur est assujéti à la Loi et n'a pas complété son exercice initial d'équité salariale au 12 mars 2009***
<b>Délai maximal pour compléter* l'exercice initial d'équité salariale</b>	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise <b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise <b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010
<b>Données utilisées</b>	Données existantes à la date où l'exercice devait être complété	Données contemporaines à celles utilisées pour commencer les travaux ou celles utilisées pour compléter le ou les autres programmes	1 <sup>er</sup> février 2009
<b>Les ajustements salariaux sont dus</b> <hr/> <b>Intérêts payables</b>	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété**	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété**
<b>Conservation des données</b>	s. o.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.

\* Un exercice initial d'équité salariale est considéré comme complété lors de l'affichage des résultats, c'est-à-dire au premier jour de l'affichage pour une entreprise de 10 à 49 personnes salariées et au premier jour du deuxième affichage pour une entreprise de 50 personnes salariées ou plus. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* Dans le cadre d'une plainte déposée après le 30 mai 2011 concernant la non-réalisation d'un exercice initial d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la Commission ne peut exiger d'un employeur qu'il verse les ajustements salariaux dus au-delà de cinq ans précédant la date de cette plainte.

\*\*\* Dans ce cas, les ajustements salariaux ne peuvent être étalés, sauf sur autorisation de la Commission.

# TABLEAU

# B

## MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉALISATION DE L'ÉVALUATION DU **MAINTIEN** DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI ONT COMMENCÉ LEURS ACTIVITÉS ENTRE LE 21 NOVEMBRE 1996 ET LE 12 MARS 2004 (ET QUI ÉTAIENT ASSUJETTIES À LA LOI DURANT LEUR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Exercice initial d'équité salariale complété au 12 mars 2009	Exercice initial d'équité salariale non complété au 12 mars 2009, mais les catégories d'emplois sont identifiées au 1 <sup>er</sup> février 2009 OU Un ou des programmes sont complétés pour la majorité des personnes salariées de l'entreprise au 1 <sup>er</sup> février 2009	Autres situations où l'employeur est assujéti à la Loi et n'a pas complété son exercice initial d'équité salariale au 12 mars 2009
Délai maximal pour compléter l'exercice initial d'équité salariale	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise <b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise <b>Délai reporté :</b> 31 décembre 2010
Délai de la première évaluation du maintien de l'équité salariale*	Au plus tard le 31 décembre 2010	Au plus tard le 31 décembre 2011	5 ans à compter de la date du nouvel affichage de l'exercice initial d'équité salariale ou de celle où il devait avoir lieu
Données utilisées	Au plus tard le 31 décembre 2010	31 décembre 2010	Données existantes à la date où l'évaluation du maintien doit être complétée
Les ajustements salariaux sont dus <u>Intérêts payables</u>	31 décembre 2010	31 décembre 2010	Au 90 <sup>e</sup> jour suivant la date de l'affichage de l'évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu
Conservation des données	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.
Prochaines évaluations du maintien**	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu

\* Une évaluation du maintien est considérée comme complétée au premier jour de l'affichage. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* À partir du 10 avril 2019, lorsqu'ils réalisent une évaluation du maintien, les employeurs doivent :

- considérer les données des événements survenus tout au long des cinq dernières années, entre les derniers travaux et la date où l'évaluation doit être complétée;
- verser les ajustements salariaux et intérêts payables au 90<sup>e</sup> jour suivant la date à laquelle l'affichage devait avoir lieu, rétroactifs à la date de l'événement les ayant générés;
- conserver les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale ainsi que le contenu des affichages effectués pendant six ans à compter du premier jour du nouvel affichage.

Les employeurs qui, en date du 10 avril 2019, n'auraient pas réalisé l'affichage ou le nouvel affichage des résultats de l'évaluation du maintien alors qu'ils auraient dû le faire doivent respecter ces mêmes modalités.

# TABLEAU

# C

## EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉALISATION DE L'**EXERCICE INITIAL** D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI ONT COMMENCÉ LEURS ACTIVITÉS ENTRE LE 13 MARS 2004 ET LE 12 MARS 2008, SI LA PREMIÈRE PERSONNE SALARIÉE EST ENTRÉE AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR AU PLUS TARD LE 12 MARS 2008 (ET QUI ÉTAIENT ASSUJETTIES À LA LOI DURANT LEUR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Exercice initial d'équité salariale complété au 12 mars 2009	Exercice initial d'équité salariale non complété au 12 mars 2009
<b>Délai maximal pour compléter* l'exercice initial d'équité salariale</b>	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise
<b>Données utilisées</b>	Données existantes au moment où l'exercice initial d'équité salariale est complété	Données existantes au moment où l'exercice initial d'équité salariale est complété ou, en cas de retard, celles existantes au délai de réalisation prévu
<b>Les ajustements salariaux sont dus</b> <hr/> <b>Intérêts payables</b>	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété	Rétroactifs à la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété**
<b>Conservation des données</b>	S. O.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.

\* Un exercice initial d'équité salariale est considéré comme complété lors de l'affichage des résultats, c'est-à-dire au premier jour de l'affichage pour une entreprise de 10 à 49 personnes salariées et au premier jour du deuxième affichage pour une entreprise de 50 personnes salariées ou plus. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* Dans le cadre d'une plainte déposée après le 30 mai 2011 concernant la non-réalisation d'un exercice initial d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la Commission ne peut exiger d'un employeur qu'il verse les ajustements salariaux dus au-delà de cinq ans précédant la date de cette plainte.

# TABLEAU

# C

## MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉALISATION DE L'ÉVALUATION DU **MAINTIEN** DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI ONT COMMENCÉ LEURS ACTIVITÉS ENTRE LE 13 MARS 2004 ET LE 12 MARS 2008, SI LA PREMIÈRE PERSONNE SALARIÉE EST ENTRÉE AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR AU PLUS TARD LE 12 MARS 2008 (ET QUI ÉTAIENT ASSUJETTIES DURANT LEUR PÉRIODE DE RÉFÉRENCE INITIALE)

	Exercice initial d'équité salariale complété au 12 mars 2009	Exercice initial d'équité salariale non complété au 12 mars 2009
<b>Délai maximal pour compléter l'exercice initial d'équité salariale</b>	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise	5 ans à compter de la date du début des activités de l'entreprise
<b>Délai de la première évaluation du maintien de l'équité salariale*</b>	Au plus tard le 31 décembre 2010	5 ans à compter de la date du nouvel affichage de l'exercice initial d'équité salariale ou de celle à laquelle il devait avoir lieu
<b>Données utilisées</b>	Données existantes à la date où l'évaluation du maintien doit être complétée	Données existantes à la date où l'évaluation du maintien doit être complétée
<b>Les ajustements salariaux sont dus</b> <b>Intérêts payables</b>	Au 31 décembre 2010	Au 90 <sup>e</sup> jour suivant la date de l'affichage de l'évaluation du maintien ou, en cas de retard, suivant la date à laquelle il devait avoir lieu
<b>Conservation des données</b>	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.
<b>Prochaines évaluations du maintien**</b>	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu

\* Une évaluation du maintien est considérée comme complétée au premier jour de l'affichage. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* À partir du 10 avril 2019, lorsqu'ils réalisent une évaluation du maintien, les employeurs doivent :

- considérer les données des événements survenus tout au long des cinq dernières années, entre les derniers travaux et la date où l'évaluation doit être complétée;
- verser les ajustements salariaux et intérêts payables au 90<sup>e</sup> jour suivant la date à laquelle l'affichage devait avoir lieu, rétroactifs à la date de l'événement les ayant générés;
- conserver les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale ainsi que le contenu des affichages effectués pendant six ans à compter du premier jour du nouvel affichage.

Les employeurs qui, en date du 10 avril 2019, n'auraient pas réalisé l'affichage ou le nouvel affichage des résultats de l'évaluation du maintien alors qu'ils auraient dû le faire doivent respecter ces mêmes modalités.

# TABLEAU D

## EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉALISATION DE L'**EXERCICE INITIAL** D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI ONT COMMENCÉ LEURS ACTIVITÉS APRÈS LE 12 MARS 2008

RÉALISATION DE L'**EXERCICE INITIAL** D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES OÙ LA PREMIÈRE PERSONNE SALARIÉE EST ENTRÉE EN SERVICE APRÈS LE 12 MARS 2008

RÉALISATION DE L'**EXERCICE INITIAL** D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI N'ÉTAIENT PAS ASSUJETTIES À LA LOI (MOINS DE 10 PERSONNES SALARIÉES PENDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Entreprise comptant 10 personnes salariées ou plus pour l'année civile 2008*	Entreprise comptant 10 personnes salariées ou plus pour l'année civile 2009 ou les années suivantes*
<b>Délai maximal pour compléter** l'exercice initial d'équité salariale</b>	<b>Délai particulier :</b> 31 décembre 2013	4 ans à partir du 1 <sup>er</sup> janvier suivant l'année civile où l'entreprise atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus***
<b>Données utilisées</b>	Données existantes au moment où l'exercice initial d'équité salariale est complété ou, en cas de retard, celles existantes à la date où l'exercice devait être complété	Données existantes au moment où l'exercice initial d'équité salariale est complété ou, en cas de retard, celles existantes à la date où l'exercice devait être complété
<b>Les ajustements salariaux sont dus</b> <b>Intérêts payables</b>	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale devait être complété	À la date à laquelle l'exercice initial d'équité salariale doit être complété
<b>Conservation des données</b>	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage. <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage. <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.

\* Le calcul du nombre de personnes salariées doit se faire chaque année civile, à compter de 2008, et ce, jusqu'à ce que l'entreprise atteigne une moyenne de 10 personnes salariées ou plus. Une entreprise qui compte une moyenne de 10 personnes salariées ou plus au cours d'une année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) devient assujettie à la Loi à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

\*\* Un exercice initial d'équité salariale est considéré comme complété lors de l'affichage des résultats, c'est-à-dire au premier jour de l'affichage pour une entreprise de 10 à 49 personnes salariées et au premier jour du deuxième affichage pour une entreprise de 50 personnes salariées ou plus. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\*\* Le délai maximal correspond toujours à un 31 décembre.



# MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

## TABLEAU D

RÉALISATION DE L'ÉVALUATION DU **MAINTIEN** DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI ONT COMMENCÉ LEURS ACTIVITÉS APRÈS LE 12 MARS 2008

RÉALISATION DE L'ÉVALUATION DU **MAINTIEN** DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES OÙ LA PREMIÈRE PERSONNE SALARIÉE EST ENTRÉE EN SERVICE APRÈS LE 12 MARS 2008

RÉALISATION DE L'ÉVALUATION DU **MAINTIEN** DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES ENTREPRISES QUI N'ÉTAIENT PAS ASSUJETTIÉS À LA LOI (MOINS DE 10 PERSONNES SALARIÉES PENDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE)

	Entreprise comptant 10 personnes salariées ou plus pour l'année civile 2008 ou 2009 OU nouvel affichage** de l'exercice initial d'équité salariale réalisé avant le 10 avril 2014	Entreprise comptant 10 personnes salariées ou plus pour l'année civile 2010 OU nouvel affichage** de l'exercice initial d'équité salariale réalisé entre le 10 avril 2014 et le 9 avril 2015 (inclusivement)	Entreprise comptant 10 personnes salariées ou plus pour l'année civile 2011 OU les années suivantes ou nouvel affichage** de l'exercice initial d'équité salariale réalisé après le 9 avril 2015
<b>Délai maximal pour compléter l'exercice initial d'équité salariale</b>	4 ans à partir du 1 <sup>er</sup> janvier suivant l'année civile où l'entreprise atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus  <b>Délai particulier pour l'année 2008 :</b> 31 décembre 2013	4 ans à partir du 1 <sup>er</sup> janvier suivant l'année civile où l'entreprise atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus	4 ans à partir du 1 <sup>er</sup> janvier suivant l'année civile où l'entreprise atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus
<b>Délai de la première évaluation du maintien de l'équité salariale*</b>	5 ans à compter du nouvel affichage de l'exercice initial d'équité salariale (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu)	5 ans à compter du nouvel affichage de l'exercice initial d'équité salariale (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu)	5 ans à compter de l'affichage de l'exercice initial d'équité salariale (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu)
<b>Données utilisées</b>	Données existantes à la date où l'évaluation du maintien doit être complétée	Données des événements survenus tout au long des 5 dernières années entre les derniers travaux et la date où l'évaluation doit être complétée	Données des événements survenus tout au long des 5 dernières années entre les derniers travaux et la date où l'évaluation doit être complétée
<b>Les ajustements salariaux sont dus</b> <b>Intérêts payables</b>	Au 90 <sup>e</sup> jour suivant la date de l'affichage ou, en cas de retard, suivant la date à laquelle il devait avoir lieu	Au 90 <sup>e</sup> jour suivant la date de l'affichage, rétroactifs à la date de l'événement les ayant générés	Au 90 <sup>e</sup> jour suivant la date de l'affichage, rétroactifs à la date de l'événement les ayant générés
<b>Conservation des données</b>	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.	<b>Du 28 mai 2009 au 9 avril 2019 :</b> L'employeur avait l'obligation pendant 5 ans, suivant la date du nouvel affichage.  <b>Du 10 avril 2019 à aujourd'hui :</b> Pendant 6 ans, suivant la date du nouvel affichage. Cette période est prolongée dans le cas d'une plainte ou d'une enquête, jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue ou que l'enquête soit terminée.
<b>Prochaines évaluations du maintien***</b>	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu	10 ans après l'affichage de l'exercice initial d'équité salariale ou de la date à laquelle il devait avoir lieu, et tous les 5 ans à compter de cette date	Tous les 5 ans à compter de la date de l'affichage de la première évaluation du maintien ou de la date à laquelle il devait avoir lieu

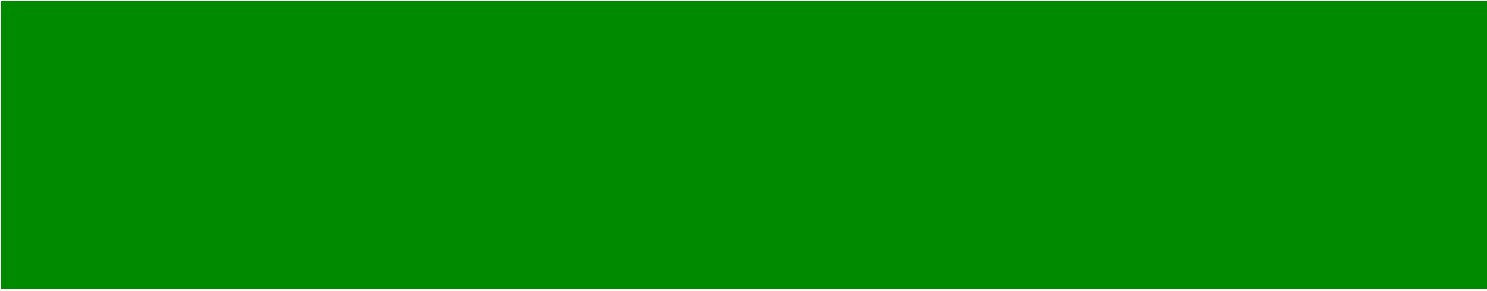
\* Une évaluation du maintien est considérée comme complétée au premier jour de l'affichage. Le nouvel affichage est obligatoire.

\*\* Si un employeur réalise l'exercice initial d'équité salariale avant le délai maximal prévu, c'est la date du nouvel affichage (ou la date à laquelle il devait avoir lieu) qui doit être considérée pour déterminer les obligations relatives à l'évaluation du maintien.

\*\*\* À partir du 10 avril 2019, lorsqu'ils réalisent une évaluation du maintien, les employeurs doivent :

- considérer les données des événements survenus tout au long des cinq dernières années, entre les derniers travaux et la date où l'évaluation doit être complétée;
- verser les ajustements salariaux et intérêts payables au 90<sup>e</sup> jour suivant la date à laquelle l'affichage devait avoir lieu, rétroactifs à la date de l'événement les ayant générés;
- conserver les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale ainsi que le contenu des affichages effectués pendant six ans à compter du premier jour du nouvel affichage.

Les employeurs qui, en date du 10 avril 2019, n'auraient pas réalisé l'affichage ou le nouvel affichage des résultats de l'évaluation du maintien alors qu'ils auraient dû le faire doivent respecter ces mêmes modalités.



---

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à [droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca](mailto:droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca).

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2023

ISBN 978-2-550-96218-2 (PDF)



**Pour nous joindre**  
**[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)**  
**1 844 838-0808**