



CALCULER LA SOMME FORFAITAIRE LORS DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit que l'évaluation du maintien a lieu tous les cinq ans après un exercice initial d'équité salariale. L'évaluation du maintien de l'équité salariale consiste à s'assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des personnes occupant des emplois masculins de valeur équivalente dans l'entreprise.

Depuis les modifications législatives d'avril 2019, l'employeur doit recenser tous les événements survenus dans l'entreprise depuis la dernière obligation et évaluer s'ils ont affecté l'équité salariale. Si un écart salarial est constaté pour une catégorie d'emplois féminine, il doit être corrigé à partir de la date de l'événement l'ayant généré.

Les sommes dues pour la période précédant la date du nouvel affichage de l'évaluation du maintien doivent être versées sous la forme d'une somme forfaitaire 90 jours suivant l'affichage ou la date où il devait avoir lieu. Si un écart salarial persiste à la date de l'évaluation du maintien, l'ajustement du salaire doit être appliqué à compter du nouvel affichage.

Les différents calculs de cette évaluation seront présentés à l'aide de l'exemple d'une entreprise fictive, Plastiques XYZ. Pour plus de détails sur l'ensemble des exigences relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, consultez [cette page](#).

La méthode pour calculer les écarts salariaux à combler comprend 4 étapes :

- 1) Déterminer la date anniversaire
- 2) Recenser les événements
- 3) Évaluer l'impact de chaque événement
- 4) Calculer les ajustements

1) Déterminer la date anniversaire

La date anniversaire est la date à laquelle l'entreprise doit afficher les résultats de l'évaluation du maintien, tous les cinq ans. Dans l'exemple présenté, cette date est le 31 décembre 2022.

Pour vous aider à déterminer votre date anniversaire, la CNESST met à votre disposition le [Calculateur d'échéances en équité salariale](#).

2) Recenser les événements

Tous les événements qui auraient pu affecter l'équité salariale **depuis l'affichage des derniers travaux**¹ doivent être répertoriés. Pour aider les employeurs dans la réalisation de cette étape, la CNESST a développé le [Registre de suivi des événements](#) survenus dans l'entreprise.

Pour la recension des événements, il est suggéré de consulter les documents internes de l'entreprise (ex. : offres d'emploi affichées, organigramme, descriptions de poste, etc.). Ils aideront à recenser les créations ou des abolitions de postes, ainsi que des changements dans les tâches et les exigences des emplois (scolarité, expérience, etc.). Les augmentations de salaire et les changements dans les régimes d'avantages sociaux des cinq dernières années doivent aussi être répertoriés.

Qu'est-ce qu'un événement?

Un **événement** occasionne un changement dans l'organisation (rémunération, tâches, responsabilités, etc.) à un moment ou une période donnés. Ce changement peut être temporaire, c'est-à-dire qu'il dure une période de temps limitée, ou permanent, c'est-à-dire qu'il perdure dans le temps.

¹ Si l'affichage des derniers travaux a été fait en retard, utilisez la date où il aurait dû être fait.

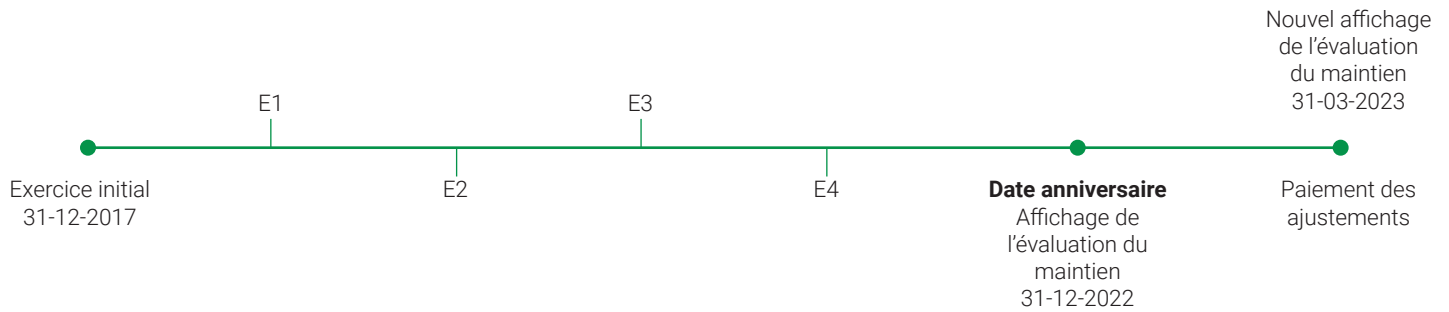
3) Évaluer l'impact de chaque événement

Pour chacun des événements survenus, l'employeur doit déterminer l'impact sur les catégories d'emplois, leur rémunération et leur évaluation des emplois. Il doit ensuite comparer les catégories d'emplois en date de chacun des événements et calculer les écarts salariaux, le cas échéant. Il est possible qu'un événement crée, augmente, diminue ou résorbe un écart salarial.

Il est à noter que :

- L'écart dû à un événement ne peut être corrigé par la diminution du salaire d'une catégorie d'emplois féminine ou masculine ;
- Si, pour une période donnée, une catégorie féminine a un salaire plus élevé que la catégorie masculine à laquelle elle se compare, cet « écart positif » ne peut pas servir à compenser la somme forfaitaire due pour une autre période.

À titre d'exemple, voici quatre événements² répertoriés chez Plastiques XYZ depuis son exercice initial du 31 décembre 2017.



N°	Date de début	Nature de l'événement	Commentaires	Date de fin ³
E1	1 ^{er} mars 2018	Création de la catégorie d'emplois <i>réceptionniste</i>	Le salaire maximal de cette catégorie d'emplois est 15,92 \$.	16 septembre 2021
E2	4 mai 2020	Augmentation générale de salaire de 2 %	Une augmentation générale de salaire de 2 % a été octroyée à toutes les personnes salariées de l'entreprise.	Aucune
E3	28 août 2021	Ajout d'une nouvelle machine qui effectue le chargement et le déchargement des camions plus facilement	Les tâches de la catégorie d'emplois <i>manutentionnaire</i> exigent désormais moins d'efforts physiques.	Aucune
E4	17 septembre 2021	Abolition de la catégorie d'emplois <i>réceptionniste</i>	Les tâches effectuées par la <i>réceptionniste</i> sont maintenant réalisées par les personnes titulaires de la catégorie d'emplois <i>commis à la comptabilité</i> .	Aucune

Événement 1 : Création de la catégorie d'emplois *réceptionniste*

L'employeur détermine d'abord la prédominance sexuelle et le taux maximal de salaire de la nouvelle catégorie d'emplois **selon les critères prévus à la Loi**. Il doit ensuite lui attribuer une valeur en points et la comparer aux catégories d'emplois à prédominance masculine pour estimer si un écart salarial a été créé⁴.

Après avoir réalisé ces étapes, l'employeur constate que la création de la catégorie d'emplois féminine *réceptionniste* ne cause pas d'écart salarial, puisque les personnes salariées de cette catégorie recevaient un salaire équitable dès leur embauche.

Événement 2 : Augmentation générale de salaire de 2 %

Une hausse salariale peut causer des écarts salariaux, même s'il s'agit d'une augmentation générale. Lorsque cette augmentation s'effectue en pourcentage, le montant de l'augmentation n'est pas le même pour toutes les catégories d'emplois, ce qui peut créer des écarts salariaux pour certaines catégories d'emplois féminines.

L'employeur de Plastiques XYZ ajuste le salaire maximal des catégories d'emplois pour qu'il reflète l'augmentation salariale de 2 %. Après avoir comparé les catégories d'emplois qui ont désormais de nouveaux salaires, il constate un écart de 0,03 \$ pour la catégorie d'emplois féminine *réceptionniste* qui devra être corrigé.

Événement 3 : Changement dans la description de poste

Une modification des tâches peut avoir un impact sur l'évaluation des catégories d'emplois. L'employeur doit mesurer l'effet de la nouvelle machinerie pour le chargement des camions sur l'évaluation des emplois concernés. Comme la machine facilite le chargement, l'emploi de *manutentionnaire* exige désormais moins d'efforts physiques. L'employeur diminue le niveau d'efforts physiques de l'évaluation de cette catégorie d'emplois, ce qui réduit sa valeur en points. Puisqu'il s'agit d'une catégorie d'emplois masculine et que l'employeur ne peut pas diminuer son salaire pour éliminer les écarts salariaux, la diminution de son pointage d'évaluation peut créer des écarts salariaux avec les catégories d'emplois féminines qui y sont comparées. C'est le cas de la catégorie d'emplois féminine *commis à la comptabilité* pour laquelle l'employeur constate un écart de 0,25 \$. Il remarque aussi que cet événement crée un écart salarial de 0,40 \$ pour la catégorie d'emplois féminine *réceptionniste*, faisant passer l'écart de 0,03 \$ à 0,43 \$.

Événement 4 : Abolition de la catégorie d'emplois *réceptionniste*

L'employeur doit considérer l'abolition de la catégorie d'emplois *réceptionniste* comme un événement. Puisque la catégorie d'emplois *commis à la comptabilité* assume désormais les tâches de la catégorie d'emplois abolie, sa valeur en points est augmentée. Cette augmentation crée un écart salarial pour les personnes titulaires de la catégorie d'emplois *commis à la comptabilité*. L'écart salarial

² Les événements présentés dans cette fiche sont des exemples et ne reflètent pas la réalité de toutes les entreprises assujetties à la *Loi sur l'équité salariale*.

³ La date de fin correspond au moment où les informations saisies concernant l'événement ne sont plus à jour. La fin d'un événement correspond généralement à la date de début d'un autre événement.

⁴ Les méthodes d'évaluation des emplois et d'estimation des écarts salariaux utilisées doivent être **les mêmes pour l'ensemble des événements analysés** pour l'évaluation du maintien en cours.

constaté pour cette catégorie d'emplois augmente donc à 0,67 \$/h. Toutefois, l'employeur mettra fin à l'écart salarial constaté pour la catégorie d'emplois *réceptionniste*, puisqu'elle cesse d'exister.

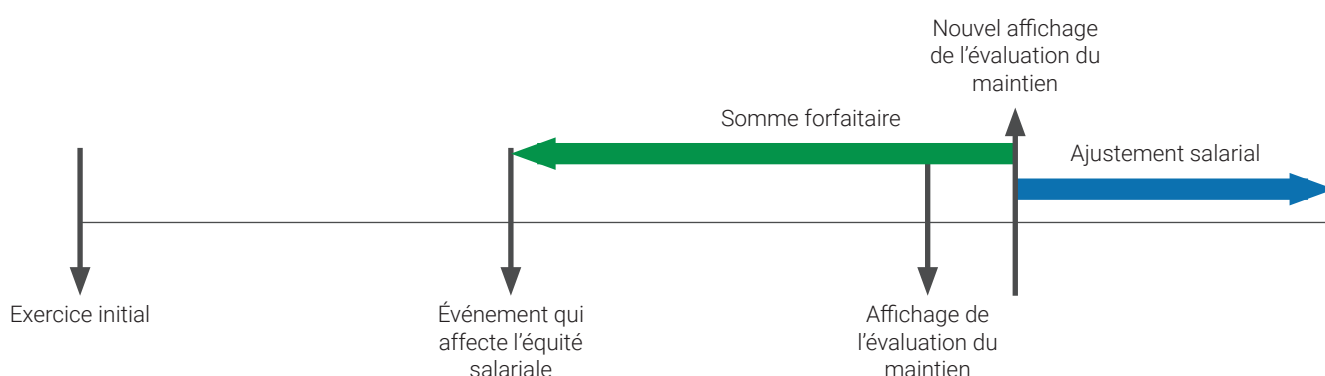
	E1	E2	E3	E4
Catégorie d'emplois	Écart salarial pour la période du 01-03-2018 au 03-05-2020	Écart salarial pour la période du 04-05-2020 au 27-08-2021	Écart salarial pour la période du 28-08-2021 au 16-09-2021	Écart salarial pour la période du 17-09-2021 jusqu'au nouvel affichage
Réceptionniste	aucun	0,03 \$/heure rémunérée	0,43 \$/heure rémunérée	aucun
Commis à la comptabilité	aucun	aucun	0,25 \$/heure rémunérée	0,67 \$/heure rémunérée

4) Calculer les ajustements

Calculer la somme forfaitaire⁵

La **somme forfaitaire** corrige le cumul des écarts salariaux pour la période **précédant la date du nouvel affichage** de l'évaluation du maintien. La somme forfaitaire est calculée pour chacune des personnes qui se retrouvent dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine pour laquelle un écart salarial est constaté. Elle représente la différence entre la rémunération reçue et la rémunération que ces personnes auraient dû recevoir.

Pour vous aider à calculer la somme forfaitaire, la CNESST met à votre disposition une **feuille de calcul de la somme forfaitaire** à utiliser lors d'une évaluation du maintien.



Étape 1 : Répertorier le nombre d'heures rémunérées des personnes salariées ou leur salaire brut pour la période de l'événement

Pour calculer la somme forfaitaire, l'employeur doit avoir en main le nombre d'heures rémunérées ou le salaire brut des personnes salariées incluses dans les catégories d'emplois touchées par un écart salarial pour chacune des périodes où il y a un tel écart. Le nombre d'heures rémunérées et le salaire brut sont susceptibles de varier d'une personne salariée à une autre selon les heures supplémentaires effectuées, l'horaire, la date d'entrée en poste ou de départ, etc. L'employeur ne doit pas oublier d'inclure les personnes salariées qui ne travaillent plus dans l'entreprise, puisqu'elles ont droit à la somme forfaitaire pour la période où elles étaient en poste.

Étape 2 : Calculer les montants à verser

Afin de calculer la somme forfaitaire, l'employeur doit multiplier le montant de l'écart salarial par le nombre d'heures rémunérées d'une personne salariée pour la période où l'écart est survenu :

$$\text{Somme forfaitaire} = \text{Heures rémunérées pour la période de l'événement} \times \text{montant de l'écart salarial}$$

Si l'écart salarial est présenté en pourcentage, l'employeur doit multiplier le salaire brut⁶ d'une personne salariée pour la période de l'événement par ce pourcentage :

$$\text{Somme forfaitaire} = \text{salaire brut pour la période de l'événement} \times \text{pourcentage de l'écart salarial}$$

L'employeur doit faire ce calcul pour :

- **chaque personne salariée** d'une catégorie d'emplois féminine pour laquelle un écart salarial est constaté ;
- **chaque période** où un événement a créé un écart salarial.

Lorsqu'un événement n'a pas de date de fin, sa période se termine lorsqu'un autre événement vient changer le montant de l'écart salarial. S'il n'y a pas d'autres événements, la date de fin pour calculer la somme forfaitaire est celle du nouvel affichage. S'il y a plus d'une période, l'employeur doit additionner les résultats pour obtenir la somme forfaitaire totale due à une personne salariée.

Voici comment l'entreprise Plastiques XYZ a réalisé les calculs à partir du montant de l'écart salarial :

Réceptionniste – Solange	Réceptionniste – Francis
1^{er} événement : aucun écart	1^{er} événement : aucun écart
2^e événement : 68 semaines X 35 heures = 2 380 heures 2 380 X 0,03 \$ = 71,40 \$	2^e événement : 68 semaines X 20 heures = 1 360 heures 1 360 X 0,03 \$ = 40,80 \$

⁵ S'il s'agit de votre première évaluation du maintien et que vous avez étalé le versement des ajustements salariaux lors de l'exercice initial d'équité salariale, consultez l'annexe **Soustraction de l'écart dû à l'étalement des ajustements salariaux lors de l'exercice initial**.

⁶ Lorsque les avantages à valeur pécuniaire et la rémunération flexible ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être incluse dans ce montant.

Réceptionniste – Solange	Réceptionniste – Francis
3^e événement : 3 semaines X 35 heures = 105 heures 105 X 0,43 \$ = 45,15 \$	3^e événement : 3 semaines X 20 heures = 60 heures 60 X 0,43 \$ = 25,80 \$ 14 heures x 0,43 \$ = 6,02 \$
Total somme forfaitaire : 116,55 \$	Total somme forfaitaire : 72,62 \$

Commis à la comptabilité – Hassina	Commis à la comptabilité – Sarah
1^{er} événement : aucun écart	1^{er} événement : aucun écart
2^e événement : aucun écart	2^e événement : aucun écart
3^e événement : 3 semaines X 35 heures = 105 heures 105 X 0,25 \$ = 26,25 \$	3^e événement : 3 semaines X 35 heures = 105 heures 105 X 0,25 \$ = 26,25 \$
4^e événement : 81 semaines X 35 heures = 2835 heures 2835 X 0,67 \$ = 1899,45 \$	4^e événement : 45 semaines X 35 heures = 1575 heures 1575 X 0,67 \$ = 1055,25 \$
Total somme forfaitaire : 1925,70 \$	Total somme forfaitaire : 1081,50 \$

Les montants varient d'une personne à l'autre en fonction du nombre d'heures rémunérées par semaine pour la période touchée par l'événement. Par exemple, dans le tableau précédent, on constate que, puisque Sarah a quitté l'entreprise au cours de la période visée par l'évaluation du maintien, sa somme forfaitaire est calculée pour un moins grand nombre de semaines que celle d'Hassina, même si elles font partie de la même catégorie d'emplois. De plus, comme Francis a fait deux journées de travail supplémentaires en juillet 2021, ces heures sont calculées dans la somme forfaitaire en plus de son horaire habituel de travail.

Étape 3 : Déterminer les modalités de versement

Les modalités de versement de la somme forfaitaire de l'évaluation du maintien sont différentes de celles de l'ajustement salarial à l'exercice initial. À l'évaluation du maintien, l'employeur peut décider d'étaler le versement de la somme forfaitaire sur un maximum de quatre ans à partir du nouvel affichage. Le premier versement doit être fait 90 jours après la date anniversaire. Des intérêts à **taux légal**⁷ s'appliquent pour les versements suivants. Les montants de chacun des versements doivent être égaux et les versements doivent être faits annuellement.

Les modalités de versement n'ont pas à être identiques d'une personne à l'autre. Ainsi, un employeur peut choisir d'étaler les sommes forfaitaires plus élevées et de ne pas étaler les sommes forfaitaires moins élevées.

Toutefois, l'employeur ne peut pas étaler la somme forfaitaire des personnes salariées ayant quitté l'entreprise. De plus, il a l'obligation de les aviser par écrit qu'elles ont droit à une somme forfaitaire. Si une personne quitte l'entreprise après l'évaluation du maintien, l'employeur doit, au plus tard 15 jours après son départ, lui verser le solde de la somme forfaitaire qui lui est due ainsi que les intérêts applicables.

Plastiques XYZ choisit d'étaler les sommes forfaitaires de plus de 1000,00 \$ en deux versements, à l'exception de Sarah puisqu'elle a quitté l'entreprise. Voici comment les sommes forfaitaires seront versées :

Solange

Versement n°	Date	Montant	Intérêt(s)*	Total à verser
1	31-03-2023	116,55 \$	-	116,55 \$

Francis

Versement n°	Date	Montant	Intérêt(s)	Total à verser
1	31-03-2023	72,62 \$	-	72,62 \$

Hassina

Versement n°	Date	Montant	Intérêt(s)	Total à verser
1	31-03-2023	962,85 \$	-	962,85 \$
2	31-03-2024	962,85 \$	48,14 \$	1010,99 \$

Sarah

Versement n°	Date	Montant	Intérêt(s)	Total à verser
1	31-03-2023	1081,50 \$	-	1081,50 \$

* Rappel : Il n'y a pas d'intérêt sur la somme forfaitaire versée 90 jours après la date anniversaire ainsi que sur le premier versement qui a lieu à cette date.

Calculer l'ajustement salarial

L'ajustement salarial corrige les écarts salariaux toujours existant à la date de l'évaluation du maintien. C'est le montant qui doit être ajouté à la rémunération d'une catégorie d'emplois en date du nouvel affichage pour combler un écart salarial.

L'employeur devra augmenter le salaire de la catégorie d'emplois *commis à la comptabilité* de 0,25 \$ puisque cet écart, créé par le troisième événement, est toujours présent à la date anniversaire. L'ajustement salarial doit avoir lieu 90 jours après cette date lors du nouvel affichage.

⁷ Le taux légal avec lequel les intérêts ont été calculés pour cet exemple est de 5 %. Le taux d'intérêt légal est sujet à changement. Il peut être consulté sur le site Web du ministère de la Justice.

Annexe – Soustraction de l'écart dû à l'étalement des ajustements salariaux lors de l'exercice initial

Cette section s'adresse uniquement aux employeurs qui en sont à leur première évaluation du maintien et qui ont étalé le versement des ajustements salariaux lors de l'exercice initial d'équité salariale.

Fonctionnement de l'étalement des ajustements salariaux lors de l'exercice initial

Lorsqu'un écart salarial est constaté à l'exercice initial d'équité salariale, l'employeur a le droit d'étaler le versement des ajustements salariaux versés aux catégories d'emplois. Les ajustements salariaux peuvent être étalés en un maximum de cinq versements égaux, faits annuellement à date fixe. Le premier versement se fait toujours à la date de l'affichage de l'exercice initial d'équité salariale.

À titre d'exemple, voici comment l'étalement de l'ajustement salarial a été considéré pour la catégorie d'emplois féminine *commis à la comptabilité* lors de l'exercice initial du 31 décembre 2017 :

Salaire de la CEPF : 19,60 \$

Salaire de la CEPF déterminé à la suite de l'exercice initial : 20,10 \$

Étalement des versements :

- 1^{er} versement : 19,60 \$ + 0,10 \$ = 19,70 \$
- 2^e versement : 19,70 \$ + 0,10 \$ = 19,80 \$
- 3^e versement : 19,80 \$ + 0,10 \$ = 19,90 \$
- 4^e versement : 19,90 \$ + 0,10 \$ = 20,00 \$
- 5^e versement : 20,00 \$ + 0,10 \$ = 20,10 \$

Dans quels cas doit-on calculer l'écart dû à l'étalement ?

S'il s'agit de votre première évaluation du maintien et que vous avez étalé le versement des ajustements salariaux lors de l'exercice initial d'équité salariale, ce calcul est nécessaire. Vous devez différencier les écarts salariaux dus à l'étalement de ceux dus aux événements répertoriés dans l'évaluation du maintien.

Comment soustraire l'écart dû à l'étalement de celui dû aux événements ?

Une partie de l'écart salarial déterminé à la suite d'un événement peut être due à l'étalement.

Par exemple, dans l'entreprise Plastiques XYZ, l'employeur aurait pu choisir d'étaler l'ajustement salarial de la catégorie d'emplois *commis à la comptabilité* à la suite de l'exercice initial. Ainsi, cette catégorie d'emplois ne recevait pas encore le salaire complètement ajusté pendant la période visée par l'évaluation du maintien. La portion de l'écart salarial due à l'étalement correspond à l'ajustement qu'il reste à verser à la personne salariée pour qu'elle atteigne le salaire équitable calculé à l'exercice initial (0,40 \$/h à la suite du premier versement).

Il faut soustraire cette portion de l'écart salarial déterminé lors de l'évaluation du maintien, puisque c'est seulement l'écart dû aux événements qui doit être corrigé par une somme forfaitaireⁱ. Voici le calcul pour chaque période :

$\text{Écart total constaté} - \text{Écart dû à l'étalement} = \text{Écart dû aux événements}$

Voici ce que ferait l'employeur de Plastiques XYZ s'il avait étalé le versement de l'ajustement salarial de la catégorie d'emplois *commis à la comptabilité* lors de son exercice initial. Dans cet exemple, l'ajustement de 0,50 \$ a été étalé en cinq versements de 0,10 \$ chacun.

Le tableau suivant présente comment l'écart dû à l'étalement a été soustrait de l'écart total constaté en date des événements ayant affecté la catégorie d'emplois de *commis à la comptabilité* :

Lorsqu'une augmentation salariale générale est accordée à partir d'un salaire pour lequel il reste des versements, cela peut créer des écarts plus élevés que le montant de l'écart dû à l'étalement. À l'événement du 4 mai 2020, une augmentation salariale générale de 2 % a été accordée à partir d'un salaire pour lequel des ajustements restaient à verser. Cela crée un écart de 0,01 \$ pour la catégorie d'emplois *commis à la comptabilité*. L'employeur doit le corriger par une somme forfaitaire. Voici le calcul qu'il effectue (voir tableau ci-dessous) :

$0,21 \$ - 0,20 \$ = 0,01 \$$

L'événement du 28 août 2021 crée également un écart salarial de 0,26 \$ ($0,36 \$ - 0,10 \$ = 0,26 \$$) qui doit être corrigé par le versement d'une somme forfaitaire à partir de cette date. La portion de l'écart qui est due à l'étalement, 0,10 \$/h, ne doit pas être corrigée par la somme forfaitaire, puisqu'elle est causée par le droit d'étaler les ajustements salariaux de l'exercice initial.

	Avant ajustement lié à l'exercice initial	1 ^{er} versement 31/12/17	2 ^e versement 31/12/18	3 ^e versement 31/12/19	Événement 04/05/20 (augmentation 2 %)	4 ^e versement 31/12/20	Événement 28/08/21 (ajout d'une machine)	5 ^e versement 31/12/21
Taux <i>commis à la comptabilité</i> en temps réel	19,60 \$/h	19,70 \$/h	19,80 \$/h	19,90 \$/h	20,30 \$/h	20,40 \$/h	20,40 \$/h	20,50 \$/h
Écart total constaté ¹	0,50 \$/h	0,40 \$/h	0,30 \$/h	0,20 \$/h	0,21 \$/h	0,11 \$/h	0,36 \$/h	0,26 \$/h
a) Écart dû à l'étalement	-	0,40 \$/h	0,30 \$/h	0,20 \$/h	0,20 \$/h	0,10 \$/h	0,10 \$/h	0,00 \$/h
b) Écart dû aux événements	-	0,40-0,40 = 0,00 \$/h	0,30-0,30 = 0,00 \$/h	0,20-0,20 = 0,00 \$/h	0,21-0,20 = 0,01 \$/h ²	0,11-0,10 = 0,01 \$/h	0,36-0,10 = 0,26 \$/h	0,26-0,00 = 0,26 \$/h

¹ Écart total constaté : Il s'agit de l'écart salarial en date de chaque événement. Cet écart comprend tant l'écart dû à l'étalement que l'écart dû à un événement.

² Voir l'explication au-dessus du tableau.

ⁱ Une augmentation générale de salaire ne peut pas remplacer le versement des ajustements salariaux pour une catégorie d'emplois.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
 1 844 838-0808