

# Équité salariale et Fiscalité :

ce qu'il faut savoir

Octobre 2022





# Équité salariale : au cœur de votre stratégie

L'équité salariale a beaucoup évolué avec le temps. Les mesures, les politiques et les pratiques en cette matière sont dorénavant considérées des éléments clés d'une stratégie reposant sur des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »). L'équité salariale : c'est une politique gagnante pour l'employé et pour l'employeur.

Qu'est-ce que l'équité salariale? Rémunérer de facon égale les femmes et les hommes pour l'exécution d'un travail de valeur égale. En bref, l'objectif de l'équité salariale est de corriger la discrimination systémique, fondée sur le sexe, que subissent habituellement les employés occupant des emplois à prédominance féminine sur le plan de la rémunération. Sous réserve de certaines exceptions, les entreprises publiques et privées sont soumises aux lois sur l'équité salariale. La Loi sur l'équité salariale vise à éliminer l'écart de rémunération au sein des secteurs sous réglementation fédérale. Au Québec, les secteurs sous compétence provinciale sont assujettis à la Loi sur l'équité salariale du Québec.

## Avantages de l'équité salariale



Élément clé des stratégies de diversité, d'équité et d'inclusion et des stratégies ESG;



Plus grande capacité d'attraction et de rétention;



Amélioration du signalement des écarts salariaux entre les sexes;



Diminution des risques juridiques, financiers et d'atteinte à la réputation.

Les lois ayant trait à l'équité salariale comprennent des obligations juridiques et de **conformité\***. Il est important d'y consacrer du temps et des ressources afin d'assumer ces responsabilités.

\* Les obligations de conformité peuvent inclure la création d'un comité d'équité salariale, la soumission de rapports annuels au gouvernement, la mise en œuvre d'un système d'évaluation des emplois non sexiste, l'analyse et le calcul des écarts salariaux entre les emplois masculins et féminins, et le versement de paiements rétroactifs aux emplois féminins nécessitant un ajustement.





#### Impact fiscal pour les employeurs

Les paiements forfaitaires rétroactifs admissibles sont déductibles au même titre que les salaires et traitements ordinaires. Ceux-ci sont généralement déductibles lorsqu'ils sont payés. Toutefois, les employeurs pourraient être en mesure de déduire, dans une année d'imposition donnée, les montants courus et impayés, dans la mesure où ils sont payés dans les 180 jours suivant leur fin d'année d'imposition.

#### Impact fiscal pour les employés

Du point de vue fiscal, un paiement forfaitaire rétroactif imposable doit généralement être inclus dans le revenu de l'employé dans l'année où ce paiement est reçu. Il existe cependant, une mesure d'allégement particulière concernant les paiements forfaitaires rétroactifs imposables relatifs aux règlements de l'équité salariale.

En effet, dans certaines circonstances, les lois fiscales permettent d'opérer une économie d'impôt, pour le particulier qui reçoit un paiement forfaitaire rétroactif, qui comprend des sommes reçues au titre de l'équité salariale supérieures à un seuil établit par la loi. Pour bénéficier dudit allègement, des conditions bien précises doivent cependant être remplies. Il est à noter que la partie du paiement rétroactif qui constitue de l'intérêt n'est pas admissible à l'allègement; en d'autres mots, cette partie est imposable dans l'année où le paiement est reçu.

En résumé, un calcul spécial de l'impôt sera effectué afin de déterminer si l'impôt à payer dans l'année où le paiement rétroactif est reçu est plus élevé qu'il ne l'aurait été si le particulier avait reçu le paiement au cours des années auxquelles il se rapporte. Le particulier ne sera tenu de payer que le moindre des deux montants.

La répartition du paiement rétroactif aux années concernées se fait au moyen de la production d'un formulaire prescrit. Toutefois, la vigilance est de mise. Pour se prévaloir du traitement préférentiel, la somme reçue doit se qualifier comme un « montant admissible ». Plusieurs interprétations techniques publiées par les autorités fiscales font état de sommes reçues, dans le cadre de règlements en matière d'équité salariale, qui n'ont malheureusement pas pu se qualifier. Une analyse des conditions d'application de la loi est donc de mise.

Les employeurs ont tout avantage à aviser les employés concernés de la possibilité de se prévaloir de cette mesure d'allégement spéciale.

# Conclusion

Il est essentiel de bien comprendre les nombreuses étapes du processus d'équité salariale et de mettre en place des politiques, une structure salariale et un programme qui correspondent aux objectifs de l'entreprise. Ces démarches profiteront à tous.

### **Contactez-nous**



**Pascal Martel** 

Associé responsable de la Fiscalité, Province du Québec 514 840-2681 pascalmartel@kpmg.ca



#### kpmg.ca\fiscalité

Information à jour au 27 septembre 2022. L'information publiée dans le présent article est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec un membre du groupe Fiscalité de KPMG, au 514 840-2100.

