



TAUX DE SALAIRE GELÉS

Interprétations, politiques et lignes directrices

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2022.

No au catalogue : HR4-83/2022F-PDF
ISBN 978-0-660-45307-1

Table des matières

1.	Objet.....	1
2.	Enjeu.....	1
3.	Qu'est-ce qu'une rémunération gelée?	2
4.	Méthode à suivre lorsqu'il est interdit à un employeur de comparer les taux de rémunération gelés et actifs lors de l'établissement ou de la mise à jour d'un plan d'équité salariale	3
5.	Autres méthodes.....	6
6.	Dispositions du Règlement sur l'équité salariale	7
	Notes de fin	9

1. Objet

La présente interprétation, politique et ligne directrice (IPL) fournit une orientation interprétative sur les articles 10 et 45 du Règlement sur l'équité salariale concernant le traitement de la rémunération gelée.

Cette IPL couvre les points suivants :

- Qu'est-ce que la rémunération gelée;
- La méthode à suivre pour traiter les taux de salaire gelés dans les situations où un employeur ou un comité d'équité salariale établit ou met à jour un plan d'équité salariale; et
- Autres méthodes.

Ce document ne remplace pas les conseils d'un expert juridique. Ce document est de nature technique et ne doit pas être utilisé comme une ressource en langage simple. Des ressources en langage simple sont disponibles sur le site Web à l'adresse suivante :

www.equitesalarialeccdp.ca.

Dans ce document, le terme « employeur » peut également se rapporter à un « groupe d'employeurs » qui a été reconnu par la Commissaire à l'équité salarialeⁱ.

2. Enjeu

La Loi sur l'équité salariale n'a pas pour objet de traiter des différences de rémunération attribuables au calendrier des négociations collectives. En fait, le Règlement sur l'équité salariale (le Règlement) interdit de comparer les taux de salaire actifs et gelés : l'employeur ou le comité d'équité salariale doit veiller à ce qu'aucune comparaison ne soit faite entre les rémunérations gelées et non gelées (actifs) associées à des catégories d'emploi à prédominance masculine ou à prédominance féminineⁱⁱ.

Le processus de négociation collective peut souvent être long, et dans un milieu de travail où il y a plus d'un agent négociateur, le calendrier des négociations collectives peut ou non être synchronisé entre les unités de négociation. Par conséquent, à tout moment, il peut y avoir un mélange de taux gelés et de taux actifs dans le milieu de travail.

Le Règlement prescrit la façon de traiter la rémunération gelée lors de l'établissement ou de la mise à jour d'un plan d'équité salariale :

- Si l'employeur établit ou met à jour un plan d'équité salariale sans comité d'équité salariale, il doit suivre la méthode prescrite dans le Règlementⁱⁱⁱ. Cette méthode est élaborée dans la section 4 du présent document.

- Si le plan d'équité salariale est établi ou mis à jour par un comité d'équité salariale, la possibilité d'utiliser une méthode différente pour comparer la rémunération gelée et non gelée est prévue^{iv}. Cette méthode doit réduire autant que possible les écarts de rémunération qui sont uniquement attribuables au fait que la rémunération associée à une catégorie d'emploi est gelée^v. Des exemples de méthodes différentes sont fournis dans la section 5 de ce document.

3. Qu'est-ce qu'une rémunération gelée?

Un milieu de travail comportant une ou plusieurs unités de négociation peut se trouver dans une situation où certains des taux de salaire en vigueur sont actifs et d'autres sont gelés.

Les taux de salaire actifs font référence aux taux faisant partie d'une convention collective ratifiée ou contraignante.

Les taux de salaire gelés sont des taux qui ne peuvent pas être modifiés parce qu'un syndicat a demandé l'accréditation ou parce qu'ils font actuellement l'objet de négociations collectives (ou d'une grève ou d'un lock-out) à l'expiration de la durée d'une convention collective^{vi}.

L'article 1 du Règlement sur l'équité salariale définit le terme « gelée », en ce qui concerne la rémunération associée à une catégorie d'emploi, comme suit :

- Un salaire dont le taux demeure en vigueur en raison de l'article 107 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#);
- Un salaire dont le taux est prévu dans une convention collective régissant une unité de négociation pour laquelle une grève peut être déclarée ou autorisée sans contrevenir au paragraphe 194(1) de cette loi ou pour laquelle les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) du [Code canadien du travail](#) sont remplies; ou
- Un salaire dont le taux ne peut être modifié, selon le cas :
 - En raison de l'article 56 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), sauf si la modification se fait conformément à une convention collective ou est approuvée par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
 - En raison du paragraphe 24(4) du [Code canadien du travail](#), sauf si la modification se fait conformément à une convention collective ou est approuvée par le Conseil canadien des relations industrielles; ou
 - En raison de l'alinéa 50b) du [Code canadien du travail](#), sans le consentement de l'agent négociateur.

Remarque : Il est interdit aux employeurs et aux comités d'équité salariale qui comparent la rémunération en vertu des articles 47 à 50 de la Loi sur l'équité salariale de comparer les taux de salaire gelés aux taux de salaire actifs.

Cette interdiction ne s'applique pas aux employeurs ou aux comités d'équité salariale qui n'ont pas de catégories d'emploi à prédominance masculine et qui comparent la rémunération en utilisant soit la méthode de l'autre employeur, soit la méthode des catégories d'emploi type, conformément aux articles 26,27 et 28 du Règlement sur l'équité salariale.

4. Méthode à suivre lorsqu'il est interdit à un employeur de comparer les taux de rémunération gelés et actifs lors de l'établissement ou de la mise à jour d'un plan d'équité salariale

Les articles 10 et 45 du Règlement sur l'équité salariale (le Règlement) prescrivent une méthode pour traiter les taux de salaire gelés dans les situations où l'employeur ou le comité d'équité salariale établit ou met à jour un plan d'équité salariale.

Dans les situations où un plan d'équité salariale est établi ou mis à jour par un comité d'équité salariale, ce dernier peut utiliser les méthodes prescrites décrites aux alinéas 10a) et 45a) du Règlement ou il peut utiliser une autre méthode. Veuillez consulter la section 5 de ce document pour plus d'informations.

Dans les milieux de travail où il n'y a pas de comité d'équité salariale, il est interdit à l'employeur de comparer les taux de salaire gelés et actifs. L'employeur doit utiliser la méthode prescrite aux alinéas 10a) et 45a) du Règlement pour calculer le pourcentage moyen d'augmentation afin de déterminer la rémunération de la ou des catégories d'emploi visées par un gel statutaire. Ce montant est égal à la moyenne de toutes les augmentations salariales pour les catégories d'emploi qui regroupent des postes occupés par des employés syndiqués qui sont couverts par des conventions collectives non expirées depuis que la rémunération associée à ces catégories a été gelée^{vii}.

Pour calculer la rémunération comparable associée à une catégorie d'emploi pour laquelle le salaire d'un poste ou de plusieurs postes est actuellement gelé, l'employeur doit multiplier le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire pour les postes de la catégorie d'emploi par le pourcentage d'augmentation moyen calculé. Ce montant est ensuite ajouté au taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire des postes de la catégorie d'emploi pour laquelle le salaire est actuellement gelé^{viii}.

Exemple d'approche prescrite

Scénario : Un milieu de travail compte six unités de négociation :

- Les unités de négociation A à E ont des taux de salaire actifs; et
- L'unité de négociation F a des taux de salaire qui ont été gelés pendant un an.

Pour calculer le taux de salaire comparable pour chaque catégorie d'emploi à prédominance masculine ou à prédominance féminine de l'unité de négociation F, l'employeur suit les étapes suivantes :

Étape 1 : Déterminez le pourcentage par lequel le salaire a augmenté dans chaque catégorie d'emploi de l'unité de négociation A à E depuis que les taux de salaire de l'unité de négociation F ont été gelés.

Tableau 1 : Calcul des taux de salaire comparables en cas de gel — détermination du pourcentage d'augmentation

Unité de négociation	Augmentation moyenne en pourcentage au cours de l'année écoulée ¹ (%)
Unité de négociation A	3 %
Unité de négociation B	2 %
Unité de négociation C	3 %
Unité de négociation D	1 %
Unité de négociation E	1 %

Étape 2 : Calculez le pourcentage moyen d'augmentation sur la base des cinq unités de négociation ayant des taux de rémunération actifs :

Pourcentage moyen d'augmentation = pourcentage d'augmentation de chaque unité de négociation ÷ nombre d'unités de négociation

$$= (3 \% + 2 \% + 3 \% + 1 \% + 1 \%) \div 5 \text{ unités de négociation}$$

$$= 10 \% \div 5$$

$$= 2 \%$$

Étape 3 : Multiplier le taux de salaire le plus élevé dans chacune des trois catégories d'emploi à prédominance masculine et à prédominance féminine de l'unité de négociation F par le pourcentage d'augmentation moyen.

Tableau 2 : Calcul des taux de salaire comparables en cas de gel — calcul du pourcentage d'augmentation, catégorie d'emploi 1

Statut	Poste	Taux de salaire (\$)	Taux de salaire le plus élevé (\$)	Calcul avec le pourcentage d'augmentation le plus élevé (\$)
Actif	1	21,23 \$/heure	22,00 \$/heure	22,00 \$ × 2 % = 0,44 \$
Gelé	2	21,50 \$/heure	22,00 \$/heure	22,00 \$ × 2 % = 0,44 \$
Gelé	3	22,00 \$/heure	22,00 \$/heure	22,00 \$ × 2 % = 0,44 \$

¹ Depuis que les taux de salaire de l'unité de négociation F ont été gelés.

Tableau 3 : Calcul des taux de salaire comparables en cas de gel — calcul du pourcentage d’augmentation, catégorie d’emploi 2

Statut	Poste	Taux de salaire (\$)	Taux de salaire le plus élevé (\$)	Calcul avec le pourcentage d’augmentation le plus élevé (\$)
Gelé	1	25,16 \$/heure	28,00 \$/heure	$28,00 \$ \times 2 \% = 0,56 \$$
Actif	2	26,75 \$/heure	28,00 \$/heure	$28,00 \$ \times 2 \% = 0,56 \$$
Actif	3	28,00 \$/heure	28,00 \$/heure	$28,00 \$ \times 2 \% = 0,56 \$$

Tableau 4 : Calcul des taux de salaire comparables en cas de gel — calcul du pourcentage d’augmentation, catégorie d’emploi 3

Statut	Poste	Taux de salaire (\$)	Taux de salaire le plus élevé (\$)	Calcul avec le pourcentage d’augmentation le plus élevé (\$)
Actif	1	21,15 \$/heure	25,00 \$/heure	$25,00 \$ \times 2 \% = 0,50 \$$
Gelé	2	22,34 \$/heure	25,00 \$/heure	$25,00 \$ \times 2 \% = 0,50 \$$
Gelé	3	24,65 \$/heure	25,00 \$/heure	$25,00 \$ \times 2 \% = 0,50 \$$
Actif	4	25,00 \$/heure	25,00 \$/heure	$25,00 \$ \times 2 \% = 0,50 \$$

Étape 4 : Ensuite, ajoutez les résultats obtenus à l’étape 3 au taux de salaire le plus élevé associé à chaque catégorie d’emploi.

Tableau 5 : Calcul des taux de salaire comparables en cas de gel — calcul du nouveau taux de salaire

Catégorie d’emploi dans l’unité de négociation F	Calcul (\$)	Taux de salaire comparable (\$)
Catégorie d’emploi 1	$22,00 \$ + 0,44 \$$	22,44 \$/heure
Catégorie d’emploi 2	$28,00 \$ + 0,56 \$$	28,56 \$/heure
Catégorie d’emploi 3	$25,00 \$ + 0,50 \$$	25,50 \$/heure

Les taux de salaire comparables (22,44 \$/heure, 28,56 \$/heure et 25,50 \$/heure) doivent être utilisés pour le calcul de la rémunération aux fins de l’équité salariale

Remarque : Ces nouveaux taux de salaire comparables ne sont pas pris en compte lors de l’établissement des catégories d’emploi en vertu de l’article 32 de la Loi sur l’équité salariale. Les employeurs et les comités d’équité salariale n’ont pas à revenir sur leurs pas et à recréer des catégories d’emploi parce que la gamme de taux de salaire a changé. Ces montants sont uniquement destinés au calcul de la rémunération pour le plan d’équité salariale.

5. Autres méthodes

Lors de l'établissement ou de la mise à jour d'un plan d'équité salariale par un comité d'équité salariale, les membres peuvent décider ou non d'utiliser la méthode prescrite dans le Règlement sur l'équité salariale (le Règlement) pour traiter les rémunérations gelées^{ix}.

Dans les cas où un comité d'équité salariale décide d'utiliser une méthode de son choix, les membres doivent s'assurer que cette méthode choisie réduise, autant que possible, les écarts de rémunération qui sont attribuables au fait que la rémunération associée à une catégorie d'emploi est gelée^x.

En d'autres termes, le comité doit choisir une méthode qui augmente un taux de rémunération gelé à un montant qui reflète le salaire qui serait probablement payé dans cette catégorie d'emploi actuellement, si le taux de rémunération n'était pas gelé.

Un comité d'équité salariale n'a pas besoin de l'autorisation de la Commissaire à l'équité salariale pour utiliser une méthode autre que celle prescrite par le Règlement.

Voici des exemples d'autres facteurs qui pourraient être utilisés pour déterminer un nouveau taux de salaire pour les catégories d'emploi qui sont gelées :

- Indice des prix à la consommation : Comme l'Indice des prix à la consommation mesure l'évolution des prix dans le temps, il peut constituer un indicateur utile pour le calcul des nouveaux taux de salaire. Cette méthode peut être intéressante lorsqu'une clause d'ajustement au coût de la vie figure dans la convention collective.
- Information sur le marché du travail : Les données sur l'information sur le marché du travail peuvent fournir des renseignements sur les salaires des employés par industrie et par profession. Ces renseignements pourraient être utilisés pour calculer les nouveaux taux de salaire. Les renseignements accessibles au public se trouvent sur le site Web de Statistique Canada : www150.statcan.gc.ca. Un autre exemple l'information sur le marché du travail se trouve dans [l'Enquête sur la rémunération globale au Québec \(ERG\)](#).
- Un taux de salaire nouvellement négocié : Cela peut être le cas lorsqu'un milieu de travail a déjà négocié un nouveau taux de salaire, mais n'a pas encore ratifié la convention collective. Ces montants négociés pourraient être utilisés comme nouveaux taux de salaire aux fins de l'établissement ou de la mise à jour du plan d'équité salariale.
- Ensembles de données provenant d'entreprises privées : Ces ensembles de données provenant d'entreprises privées fournissent des données telles que le salaire de base à la rémunération totale et aux avantages.

6. Dispositions du Règlement sur l'équité salariale

Définitions

1 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

[...]

gelée Se dit de la rémunération qui est associée à une catégorie d'emploi et qui comprend l'un des salaires suivants :

- a) un salaire dont le taux demeure en vigueur en raison de l'article 107 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#);
- b) un salaire dont le taux est prévu dans une convention collective régissant une unité de négociation pour laquelle une grève peut être déclarée ou autorisée sans contrevenir au paragraphe 194(1) de cette loi ou pour laquelle les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) du [Code canadien du travail](#) sont remplies;
- c) un salaire dont le taux ne peut être modifié, selon le cas :
 - (i) en raison de l'article 56 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), sauf si la modification se fait conformément à une convention collective ou est approuvée par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
 - (ii) en raison du paragraphe 24(4) du [Code canadien du travail](#), sauf si la modification se fait conformément à une convention collective ou est approuvée par le Conseil canadien des relations industrielles,
 - (iii) en raison de l'alinéa 50b) du [Code canadien du travail](#), sans le consentement de l'agent négociateur. (frozen)

Processus d'établissement du plan d'équité salariale

Rémunération gelée

Comparaison interdite : rémunération gelée

10 Dans le cadre de la comparaison de la rémunération faite au titre des articles 47 à 50 de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — veille à ne pas comparer la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine avec la rémunération non gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine regroupant des postes occupés par des employés syndiqués, sauf si, dans le calcul de la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi, le taux de salaire utilisé pour déterminer le salaire est :

- a) soit la somme du taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi et du produit de la multiplication des facteurs suivants :

(i) le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi,

(ii) la moyenne en pourcentage par laquelle, depuis que la rémunération associée à la catégorie d'emploi est devenue gelée, le salaire associé aux postes compris dans les catégories d'emploi regroupant des postes occupés par des employés syndiqués visés par le plan d'équité salariale et régis par une convention collective non expirée a été augmenté;

b) soit, dans le cas où un comité d'équité salariale a été établi, le taux de salaire qui résulte d'une méthode de calcul autre que celle prévue à l'alinéa a) qui réduit autant que possible les écarts de rémunération qui sont uniquement attribuables au fait que la rémunération associée à une catégorie d'emploi est gelée.

Règles en cas de croisement des droites de régression

Comparaison interdite : rémunération gelée

45 Pour l'application du paragraphe 78(1) de la Loi, dans le cadre de la comparaison de la rémunération faite selon les règles et facteurs prévus aux articles 47 à 50 de la Loi, l'employeur — ou le comité d'équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué — veille, pour chaque période prévue aux paragraphes 41(1) ou (2), à ne pas comparer la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine avec la rémunération non gelée associée à une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine regroupant des postes occupés par des employés syndiqués, sauf si, dans le calcul de la rémunération gelée associée à une catégorie d'emploi, le taux de salaire utilisé pour déterminer le salaire est :

(a) soit la somme du taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi et du produit de la multiplication des facteurs suivants :

(i) le taux de salaire le plus élevé de la gamme de taux de salaire associée aux postes compris dans la catégorie d'emploi,

(ii) la moyenne en pourcentage par laquelle, depuis que la rémunération associée à la catégorie d'emploi est devenue gelée, le salaire associé aux postes compris dans les catégories d'emploi regroupant des postes occupés par des employés syndiqués visés par le plan d'équité salariale et régis par une convention collective non expirée a été augmenté;

(b) soit, dans le cas où un comité d'équité salariale a été établi, le taux de salaire qui résulte d'une méthode de calcul autre que celle prévue à l'alinéa a) qui réduit autant que possible les écarts de rémunération qui sont uniquement attribuables au fait que la rémunération associée à une catégorie d'emploi est gelée.

Notes de fin

- ⁱ Voir le paragraphe 4(1) de la Loi sur l'équité salariale.
- ⁱⁱ Voir l'article 10 du Règlement sur l'équité salariale.
- ⁱⁱⁱ Voir l'alinéa 10a) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{iv} Voir l'alinéa 10b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^v Voir l'alinéa 10b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{vi} Voir l'article 1 du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{vii} Voir le sous-alinéa 10a)(ii) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{viii} Voir les alinéas 10a) et 45a) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^{ix} Voir l'alinéa 10b) du Règlement sur l'équité salariale.
- ^x Voir l'alinéa 10b) du Règlement sur l'équité salariale.