

Réduire les différences de rémunération selon le genre : la loi de 2018 sur la transparence salariale proposée par l'ontario

05 avril 2018

Le 6 mars 2018, le gouvernement de l'Ontario a présenté <u>le projet de loi 203</u>, <u>Loi de 2018 sur la transparence salariale</u> (le « projet de loi 203 »). Le projet de loi 203 établit certaines exigences pour les employeurs relativement aux renseignements sur la rémunération et à leur divulgation aux employés actuels ou éventuels. S'il est adopté, il entrera en vigueur le 1er janvier 2019.¹

Soulignons que le projet de loi 203 s'applique aux employeurs des secteurs public et privé et impose des obligations plus étendues que celles prévues par la Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public de l'Ontario, laquelle oblige les employeurs du secteur public à divulguer le nom, le poste, le traitement et les avantages imposables totaux des employés dont la rémunération pour l'année civile précédente était de 100 000 \$ ou plus.

Une fois adopté, le projet de loi 203 interdira aux employeurs de demander des renseignements sur la rémunération antérieure d'un candidat à un poste, soit auprès de celui-ci ou par l'entremise d'un mandataire. À noter qu'il ne vise pas à interdire à un candidat de communiquer ces renseignements volontairement à un employeur, qui pourra alors en tenir compte et s'en servir pour établir la rémunération du candidat en question. La « rémunération » s'entend de tous les paiements et avantages versés ou accordés à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable, ou au profit de cette personne.

Néanmoins, le projet de loi 203 permettra aux employeurs de demander des renseignements sur les fourchettes de rémunération ou rémunération globale offertes pour des postes comparables à celui pour lequel le candidat pose sa candidature. De plus, les employeurs qui affichent un poste devront inclure dans l'annonce des renseignements sur la rémunération ou fourchette de rémunération prévue pour le poste.

Rapports sur la transparence salariale



L'un des plus importants changements découlant du projet de loi 203 réside dans l'obligation qui incombe à un employeur d'établir un rapport sur la transparence salariale qui est conforme aux exigences des règlements et qui comprend les renseignements sur :

- l'employeur;
- la composition de ses effectifs;
- les différences de rémunération au sein de ceux-ci selon le genre ainsi que les autres caractéristiques.

De plus, l'employeur sera tenu de présenter le rapport sur la transparence salariale au ministre et de l'afficher en ligne ou à au moins un endroit bien en vue dans ses lieux de travail. Le ministère pourra aussi publier ou rendre autrement disponible au public le rapport sur la transparence salariale.

Absence de représailles

Le projet de loi 203 interdira également à un employeur d'intimider, de congédier ou de pénaliser autrement un employé, ou de menacer de le faire parce que celui-ci :

- 1. s'est informé auprès de l'employeur au sujet de sa remuneration;
- 2. a divulgué sa rémunération à un autre employé;
- 3. s'est informé au sujet d'un rapport sur la transparence salariale ou de renseignements qui y figurant;
- 4. a donné au ministère des renseignements indiquant si l'employeur se conforme ou non aux exigences de la loi ou des règlements;
- 5. a demandé à l'employeur de se conformer à la loi ou des règlements.

Dans le cas de la plainte d'un employé relativement à une contravention alléguée de la disposition anti-représailles du projet de loi 203, ce dernier permettra que l'affaire soit résolue par décision arbitrale lorsqu'une convention collective est en vigueur, ou par dépôt d'une plainte auprès de la Commission des relations du travail de l'Ontario (la « Commission »). Si, après enquête, la Commission conclut que le renvoi d'un employé ou la prise de d'autres mesures disciplinaires par l'employeur à son égard est justifié, et si le contrat de travail ou la convention collective, selon le cas, ne prévoit aucune peine particulière pour l'infraction, la Commission pourra substituer au renvoi ou aux mesures disciplinaires la peine qui semble juste et raisonnable dans les circonstances.

Vérifications de conformité

Aux termes du projet de loi 203, les agents de conformité peuvent effectuer des vérifications de conformité et mener des enquêtes à cet égard, dans le cadre desquelles ils peuvent pénétrer dans un endroit et l'inspecter, examiner un document ou interroger des personnes sur toute question qui, à leur avis, peut se révéler pertinente pour l'enquête ou l'inspection. Le projet de loi 203 prévoit également des peines pour toute contravention à la loi. Il est prévu que la nature de ces peines sera précisée dans le règlement d'application de la loi.

L'expérience européenne



L'Union européenne tente d'atténuer l'iniquité salariale selon le genre en Europe depuis plusieurs années. En mars 2014, la Commission européenne a présenté la recommandation 2014/123/UE (la « recommandation »), selon laquelle chaque État membre devrait adopter (ou adapter) au moins l'une des quatre mesures suivantes pour garantir une plus grande transparence salariale :

- 1. accorder aux employés le droit de demander des renseignements sur les niveaux de remuneration:
- 2. pour les sociétés comptant plus de 50 employés, communiquer obligatoirement des rapports sur les niveaux de rémunération selon le genre;
- 3. mener des audits ayant trait à la rémunération selon le genre et permettant une meilleure analyse pour les sociétés de plus grande taille;
- 4. « encourager » les partenaires sociaux à tenir compte de la question de l'équité en matière de rémunération dans leur convention collective.

Un certain nombre de pays du nord de l'Europe ainsi que le Royaume-Uni et l'Allemagne ont adopté une loi sur la transparence salariale en réponse à la recommandation. Au Royaume-Uni, l'Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 est entré en vigueur le 6 avril 2017. Ce règlement, qui devrait toucher plus de 15 millions de personnes, oblige toutes les sociétés de la Grande-Bretagne comptant plus de 250 employés à communiquer leurs écarts salariaux selon le genre au « Government Equalities Office » (le « GEO »). Tous les organismes publics devaient produire un rapport au plus tard le 30 mars 2018 et toutes les sociétés, au plus tard le 4 avril 2018. Les sociétés sont également tenues de publier sur leur propre site Web et sur celui du GEO le détail de la proportion des hommes et des femmes à qui elles versent des primes et la répartition des hommes et des femmes dans différents quartiles de rémunération. Plus de 1 000 employeurs ont déjà communiqué ces données. Signalons qu'en vertu de l'Equality Act 2012 c.15, les sociétés et les organismes publics sont libres de calculer leurs propres écarts salariaux selon le genre, et, à ce jour, un certain nombre de sociétés ont révisé leurs données, ce qui souligne l'importance du moment où on les recueille et les communique.

Les critiques à l'égard de la législation britannique portent notamment sur l'absence actuelle de plans de sanction contre les sociétés au sein desquelles existe une grande iniquité salariale selon le genre. Cependant, le gouvernement britannique a déclaré qu'il publierait des classements sectoriels, braquant ainsi les projecteurs sur les sociétés qui ne corrigent pas les écarts de traitement hommes-femmes. À noter tout particulièrement qu'en janvier 2018, au moment où la BBC publiait ses données de 2017, l'une de ses journalistes vedettes, Carrie Gracie, a démissionné à cause d'une iniquité salariale, ce qui met en lumière les conséquences possibles d'une divulgation publique même en l'absence de sanctions précises.

Dans la même veine, l'Allemagne a récemment adopté « The Transparency of Remuneration Act », ou loi sur la transparence de la rémunération, qui est entrée en vigueur en juillet 2017 et stipule qu'à fonctions égales, hommes et femmes doivent recevoir la même rémunération. La loi confère aux membres du personnel d'entreprises comptant au moins 200 employés le droit d'être informés de la rémunération des autres employés d'un groupe de référence. Si, d'après les indications qu'il obtient, un employé apprend que, pour le même rendement ou un rendement équivalent, la rémunération d'au moins six de ses collègues du sexe opposé est supérieure à la sienne, il peut demander que sa rémunération soit rajustée à hauteur de la rémunération moyenne des



collègues en question. Lorsque l'employeur ne fournit pas l'information demandée dans les trois mois, il y aura présomption de traitement inéquitable, à moins que l'employeur ne présente une justification raisonnable de la disparité salariale.

Autre caractéristique de la loi « The Transparency of Remuneration Act » : l'obligation qui incombe aux employeurs comptant plus de 500 employés d'entreprendre des procédures d'audit de gestion. Les rapports de ces audits doivent comporter les mesures prises pour promouvoir l'égalité et offrir un traitement égal, et préciser le nombre d'employés à temps partiel et à temps plein.

Portée

Au vu de l'évolution de la transparence de la rémunération en Europe, il n'est peut-être pas étonnant que le gouvernement ontarien ait entrepris d'adopter une loi visant des fins analogues. En particulier, le projet de loi 203 va plus loin que la législation européenne, du moins en partie, du fait qu'il prévoit des sanctions en cas de violation. S'il est adopté, le projet de loi 203 représentera un élargissement des obligations des employeurs dans le cadre des processus d'embauche et de rémunération, et il y a fort à parier qu'il entraînera un changement de culture dans certains lieux de travail en Ontario. Compte tenu de l'expérience européenne au chapitre de la législation sur la transparence salariale, qui, dans certains cas, a publiquement mis des sociétés au banc des accusés parce qu'elles ont omis de corriger une iniquité salariale, il y a tout lieu de penser que les pressions exercées pour que le tir soit rectifié viendront également des employés mêmes des sociétés. Tout en surveillant les avancées du projet de loi 203, les employeurs devraient envisager de réaliser à l'interne des audits portant sur l'équité salariale, de consulter des conseillers juridiques quant aux considérations stratégiques entourant les audits et les rapports connexes, et de s'assurer que leurs politiques d'emploi et de rémunération sont appliquées en toute objectivité, sans discrimination aucune.

¹ Le 15 mars 2018, l'assemblée législative de l'Ontario a été prorogée et l'on a annoncé que la nouvelle session de la législature débuterait par un discours du Trône le 19 mars 2018. Par suite de la prorogation, tout projet de loi qui n'avait pas été adopté est mort au feuilleton, notamment le projet de loi 2013, Loi de 2018 sur la transparence salariale. Toutefois, on s'attend à ce que ce dernier soit présenté de nouveau et qu'il soit sensiblement identique à celui faisant l'objet du présent article, après la réouverture de la législature.

Par

Maria Gergin Phillips

Services

Travail et emploi



BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower 520 3rd Avenue S.W. Calgary, AB, Canada T2P 0R3

T 403.232.9500 F 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900 Montréal, QC, Canada H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Ottawa

World Exchange Plaza 100 Queen Street Ottawa, ON, Canada K1P 1J9

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower 22 Adelaide Street West Toronto, ON, Canada M5H 4E3

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre 200 Burrard Street Vancouver, BC, Canada V7X 1T2

T 604.687.5744 F 604.687.1415

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.L., s.r.l. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., s.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.