

À venir en Ontario : divulgation obligatoire des échelles salariales et du recours à l'IA

07 novembre 2023

Les employeurs devront suivre de près les activités de l'Assemblée législative de l'Ontario, lesquelles ont repris dans la semaine du 14 novembre, le gouvernement de l'Ontario ayant déjà annoncé un projet de loi imposant de nouvelles obligations aux employeurs. En bref, le 6 novembre 2023, le gouvernement de l'Ontario a annoncé la présentation d'un nouveau projet de loi qui, s'il est adopté, obligera les employeurs à indiquer les échelles salariales prévues dans les affichages de postes et à divulguer le recours à l'intelligence artificielle (IA) lors du processus d'embauche. Le gouvernement a également annoncé qu'il mènera des consultations sur l'interdiction des accords de non-divulgation dans le cadre de règlements des cas de harcèlement sexuel, d'inconduite ou de violence en milieu de travail.

Divulgation des échelles salariales dans les postes affichés

L'objectif annoncé de l'obligation pour les employeurs d'inclure les échelles salariales prévues dans les affichages de postes est de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de fournir aux travailleurs plus d'information pour les orienter dans leur recherche d'emploi. Les détails de cette éventuelle obligation n'ont pas encore été publiés. Le texte intégral de ce projet de loi devait être présenté dans la semaine du 14 novembre en tant que modifications aux Lois visant à œuvrer pour les travailleurs.

Ce n'est pas la première fois que l'Ontario tente d'adopter une mesure législative sur la transparence salariale. En 2018, le gouvernement de l'Ontario a adopté la Loi de 2018 sur la transparence salariale, laquelle visait à interdire aux employeurs de demander des renseignements sur l'historique de rémunération d'un candidat et à les obliger d'inclure des renseignements sur la rémunération ou la fourchette de rémunération dans les affichages publics de postes. L'entrée en vigueur de la Loi de 2018 sur la transparence salariale était prévue pour janvier 2019, mais a été reportée indéfiniment.

La Colombie-Britannique et l'Île-du-Prince-Édouard obligent toutes deux déjà les employeurs à publier les échelles salariales dans les affichages publics de postes. Ces provinces interdisent également aux employeurs de demander des renseignements sur l'historique de rémunération d'un candidat. La Nouvelle-Écosse interdit elle aussi aux



employeurs de demander des renseignements sur l'historique de rémunération d'un candidat. Les obligations en matière de transparence salariale imposées en Colombie-Britannique par la Pay Transparency Act, sur laquelle nous avons écrit<u>ici</u>, sont entrées en vigueur le 1er novembre 2023. L'IPÉ et la Nouvelle-Écosse ne disposent pas d'une loi sur la transparence salariale à proprement parler; les exigences en la matière ont plutôt été incluses à leur législation respective en matière de normes d'emploi.

Divulgation du recours à l'IA lors du processus d'embauche

La divulgation obligatoire du recours à l'IA lors du processus d'embauche proposée par le gouvernement se veut une réponse aux préoccupations croissantes que posent les implications éthiques, juridiques et de protection de la vie privée de l'IA. À cette étape, on ne sait pas encore si les employeurs seront seulement tenus de divulguer le fait que l'IA est utilisée lors du processus d'embauche ou s'ils devront fournir plus de renseignements concernant l'utilisation de l'IA, par exemple comment, dans quelles circonstances et dans quel but l'IA est utilisée dans le processus d'embauche, de manière comparable aux règles concernant les politiques en matière de surveillance électronique.

Le texte intégral du projet de loi devrait contenir davantage de détails sur cette exigence.

Interdiction potentielle des accords de non-divulgation

L'interdiction potentielle des accords de non-divulgation dans le règlement des cas de harcèlement sexuel, d'inconduite ou de violence en milieu de travail n'en est qu'au stade de la consultation. Dans son annonce du 6 novembre 2023, le gouvernement a déclaré que l'objectif de ces consultations était d'identifier les mesures législatives pour restreindre l'utilisation des accords de non-divulgation afin « d'aider à mettre fin aux inconduites en milieu de travail et tenir les personnes qui les commettent responsables de leurs actes », tout en protégeant les droits des victimes et des survivantes et survivants.

Il est courant pour les employeurs d'inclure des clauses de confidentialité ou de nondivulgation dans les ententes de règlements liés à l'emploi. Si la législation restreint l'utilisation de clauses de confidentialité ou de non-divulgation dans les cas de harcèlement sexuel, d'inconduite ou de violence en milieu de travail, les employeurs pourraient être empêchés d'inclure, dans l'entente de règlement, une clause interdisant à l'employé ou à l'ancien employé de discuter du harcèlement sexuel, de l'inconduite ou de la violence allégués.

Le gouvernement de l'Ontario n'a pas encore annoncé de quelle façon les parties intéressées pourront participer au processus de consultation.

Autres modifications proposées



Le gouvernement a également annoncé des modifications :

- pour clarifier les dispositions relatives aux indemnités de vacances afin que les salariés sachent que leur consentement écrit est nécessaire si ces indemnités sont payées autrement que sous la forme d'une somme forfaitaire avant leur départ; et
- 2. à la Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques, afin de créer une autorité de réglementation qui offrirait une plus grande flexibilité sur la fixation de la rémunération basée sur le salaire minimum.

Les employeurs devront prendre des mesures pour se conformer à la nouvelle législation, ce qui pourrait notamment impliquer l'adoption de nouvelles politiques et un processus d'examen. Nous pensons que de plus amples détails suivront une fois que le projet de loi aura été déposé à l'Assemblée législative. Les employeurs peuvent considérer la récente annonce du gouvernement comme un avant-goût de ce qui s'en vient.

Nous continuerons de suivre de près ce projet de loi. Nous vous invitons à communiquer avec votre avocat de BLG ou un membre de notre groupe Droit du travail et de l'emploi pour toute question.

Par

Alyssa Jagt, James Fu

Services

Travail et emploi, Intelligence artificielle (IA)

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

Ottawa

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

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Vancouver

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

T 604.687.5744 F 604.687.1415



Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900

Montréal, QC, Canada

H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Toronto

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

T 416.367.6000 F 416.367.6749

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.