

Projet de loi 203 – Proposition de nouveaux droits des employés à obtenir des renseignements sur la rémunération dans le lieu de travail

Date : 15 mars 2018

Le gouvernement de l'Ontario a déposé le projet de loi 203, *Loi de 2018 sur la transparence salariale* (la Loi) le 6 mars 2018. Si elle est adoptée, la Loi entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et établira des exigences relatives à la divulgation de renseignements au sujet de la rémunération (salaires et avantages sociaux) des employés et des employés potentiels. En particulier, le projet de loi :

- interdira aux employeurs de demander des renseignements sur la rémunération antérieure d'un candidat, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire. Un candidat peut volontairement divulguer cette information à un employeur?;
- obligera les employeurs à inclure de l'information au sujet de la rémunération ou fourchette de rémunération prévue pour les postes dont l'annonce est publique?;
- obligera les employeurs prescrits à établir un rapport sur la transparence salariale qui comprend des renseignements au sujet de l'employeur, de la composition de ses effectifs et des différences de rémunération entre ceux-ci selon le genre et les autres caractéristiques prescrites. Les employeurs prescrits seront tenus de présenter le rapport sur la transparence au ministère du Travail et de l'afficher en ligne ou dans au moins un endroit bien en vue dans le lieu de travail où les employés sont susceptibles d'en prendre connaissance. Le Ministère peut aussi publier le rapport sur la transparence salariale?;
- interdira les représailles contre les employés qui exercent leurs droits en vertu de la Loi, notamment, par exemple :
 - s'informer au sujet de leur propre rémunération?;
 - divulguer leur rémunération à un autre employé?;
 - s'informer au sujet d'un rapport sur la transparence salariale?;
 - demander à l'employeur de se conformer à la Loi ou aux règlements.

Les allégations de représailles peuvent être traitées par voie d'arbitrage en vertu d'une convention collective, lorsqu'il y en a une, ou par voie de plainte auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO).

La Loi prévoit la nomination d'agents de conformité qui se voient conférer de vastes attributions leur permettant d'effectuer des vérifications et des enquêtes pour vérifier la conformité à la Loi. L'agent de conformité qui estime que l'employeur a contrevenu à la Loi ou à ses règlements peut lui délivrer un avis de contravention et lui imposer une pénalité correspondante. Les pénalités afférentes aux contraventions ne sont pas prévues par la Loi et seront établies conformément aux règlements futurs. La Loi prévoit également une procédure de contestation d'un avis de

contravention devant la CRTO et pour l'exécution de l'avis devant un tribunal.

À notre avis

Les règlements qui seront pris en application de la Loi énonceront les catégories d'employeurs qui seront soustraits à l'application de la Loi ou qui devront préparer et déposer des rapports sur la transparence salariale, le contenu et la forme de ces rapports ainsi que leur délai de dépôt. Le gouvernement de l'Ontario a indiqué dans des reportages médiatiques qu'il prévoit mettre en œuvre les exigences prescrites par la Loi graduellement en les appliquant d'abord au secteur public de l'Ontario puis aux lieux de travail des grandes entreprises du secteur privé comptant 500 employés ou plus et ensuite aux lieux de travail du secteur privé comptant 250 employés ou plus.

Nous suivrons l'évolution du projet de loi 203 et en tiendrons informés nos lecteurs.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Mélissa Lacroix](#) au 613-940-2741.