

## Actualité juridique

### Que faut-il attendre des rapports sur la transparence salariale

---

**Mars 2019**

#### **Droit de l'emploi et du travail**

La [Loi de 2018 sur la transparence salariale](#) (Loi) a reçu la sanction royale en 2018 et devrait entrer en vigueur en Ontario avant la fin de 2019. La Loi vise à éliminer l'écart salarial entre les sexes au moyen de la transparence accrue des salaires et de la composition des effectifs.

La Loi vise à combler l'écart salarial entre les sexes en obligeant les employeurs à faire preuve de transparence au sujet de l'historique de la rémunération et des renseignements sur la fourchette de rémunération, en interdisant les représailles contre les employés à l'égard de la transparence salariale et en exigeant l'établissement de rapports annuels sur la transparence salariale pour les employeurs comptant 100 employés ou plus.

En particulier, les employeurs devraient être prêts, en prévision des dates butoirs à venir, à soumettre leurs premiers rapports sur la transparence salariale (art. 7(2) et (3)):

- **15 mai 2020**, pour les employeurs comptant 250 employés ou plus;
- **15 mai 2021**, pour les employeurs comptant 100 employés ou plus.

Toutefois, les détails relatifs aux rapports sur la transparence salariale qui devront être soumis n'ont pas été établis. Dans le cadre de l'élaboration du règlement pris en application de la Loi, le ministère du Travail a récemment publié une proposition visant les exigences relatives aux rapports sur la transparence salariale afin de recueillir les commentaires du public d'ici le 5 avril 2019. La proposition fournit aux employeurs un aperçu de ce à quoi ils doivent s'attendre :

- **Calcul de l'écart salarial entre les sexes** – L'employeur calcule l'écart salarial horaire moyen et médian de ses effectifs en fonction des salaires des employés sur une période paie donnée. La terminologie et les calculs devant être utilisés sont les suivants :
  - a.  $\text{Écart salarial entre les sexes (\%)} = (\text{ salaire des hommes } - \text{ salaire des femmes }) / \text{ salaire des hommes } \times 100$
  - b. Le salaire horaire médian est la valeur centrale dans la liste des salaires horaires des employés, classés par ordre croissant. Pour calculer le salaire horaire médian, l'employeur trouve le salaire horaire médian des hommes et celui des femmes et il calcule ensuite l'écart.
  - c. Le salaire horaire moyen est le salaire moyen payé aux employés pour chaque heure. Pour calculer l'écart salarial horaire moyen, l'employeur trouve le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes et il calcule ensuite l'écart.

- **Calcul de la composition des effectifs** – L'employeur calcule la proportion d'hommes et de femmes dans chacun des quartiles salariaux. Les quartiles salariaux divisent les employés en quatre groupes selon leur salaire :
  - a. Quartile inférieur (les 25 % les moins payés);
  - b. Quartile moyen inférieur;
  - c. Quartile moyen supérieur;
  - d. Quartile supérieur (les 25 % les mieux payés).
- **Description narrative** – L'employeur peut inclure une description narrative ou une explication qui fournit davantage de contexte.

La proposition insiste sur le fait que les rapports devraient être rendus publics et être conformes aux lois en matière de protection des renseignements personnels de l'Ontario. Plus particulièrement, il est indiqué que ni la loi ni un éventuel règlement n'obligerait l'employeur à publier l'information sur la rémunération d'employés particuliers. Plutôt, les données recueillies seraient présentées de façon anonyme.

Dans le but d'affiner les exigences, le ministère du Travail a formulé les questions suivantes qui seront posées dans le cadre de la consultation publique :

### ***Calculs de l'écart salarial***

- Pour établir un portrait plus fidèle des différences de rémunération entre les hommes et les femmes dans une organisation, quels autres calculs liés aux écarts salariaux devrait-on exiger (p. ex., primes, heures supplémentaires, commissions)?
- Compte tenu de votre réponse à la question 1, comment faudrait-il calculer ces écarts?

### ***Période couverte par les rapports***

Quel type de période préféreriez-vous utiliser pour calculer les écarts salariaux horaires moyens et médians (p. ex., année civile, période de paie prescrite ou semaine particulière [veuillez préciser la date ou la période], exercice)?

### ***Mise en œuvre et coûts pour les employeurs***

- Si vous employez 100 employés ou plus, avez-vous déjà tous les renseignements dont vous auriez besoin pour calculer les écarts salariaux horaires moyens et médians de votre organisation sur une période donnée?
- Si vous employez 100 employés ou plus, à combien estimez-vous le coût des rapports sur la transparence salariale, compte tenu de la proposition (veuillez indiquer un coût estimatif pour chaque catégorie ci-dessous) :
  - a. Coûts liés aux TI et aux logiciels
  - b. Coûts liés au personnel
  - c. Autres coûts (veuillez préciser)
  - d. Total des coûts
- À combien estimez-vous le nombre total d'heures à consacrer aux rapports sur la transparence salariale? Veuillez arrondir à la demi-heure près.

### **Rétroaction générale**

- Avez-vous des observations ou des commentaires généraux au sujet des exigences proposées relatives aux rapports sur la transparence salariale?
- Combien d'employés travaillent pour votre organisation?
- À quel secteur ou à quelle industrie votre organisation appartient-elle?

Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter le site Web du [ministère du Travail](#).

Shirley Wong

---

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> <b>Karen Jensen</b>	Ottawa	+1 613.780.8673	<a href="mailto:karen.jensen@nortonrosefulbright.com">karen.jensen@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Anne K. Gallop</b>	Toronto	+1 416.216.4038	<a href="mailto:anne.gallop@nortonrosefulbright.com">anne.gallop@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.