

Info clients

Mise à jour sur la transparence salariale en Ontario

Le 23 janvier 2025

Sommaire

La transparence salariale est devenue un enjeu clé dans un contexte où les pratiques d'emploi évoluent constamment. Le présent *Info clients* traitera des récents développements, notamment l'adoption du projet de loi 190 de l'Ontario, *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, cinq*, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Les nouvelles règles sur la transparence salariale en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Ces règles sont énoncées dans deux modifications distinctes ([projet de loi 149](#) et [projet de loi 190](#)) ainsi que dans le [règlement](#) publié récemment.

Les règles s'appliqueront aux employeurs employant 25 personnes ou plus qui affichent une annonce publique de poste. Dans la définition « annonce publique de poste » sont exclues les campagnes générales de recrutement et les pancartes de recherche d'aide générale, de même que les annonces de postes qui sont réservés aux employés actuels de l'employeur et les annonces de postes concernant un travail devant être exécuté à l'extérieur de l'Ontario (à moins qu'il s'agisse d'une prolongation du travail exécuté en Ontario).

À compter du 1^{er} janvier 2026, les employeurs qui affichent une « annonce publique de poste » doivent inclure la rémunération prévue ou la fourchette de rémunération prévue, mais seulement si la rémunération prévue ou le haut de la fourchette ne dépasse pas 200 000 \$ par année. La fourchette ne doit pas non plus dépasser une somme équivalant à 50 000 \$ par année (plutôt que la limite de 40 000 \$ dont il était question dans le [document de consultation](#) connexe du gouvernement). Ainsi, une échelle de rémunération de 100 000 \$ à 140 000 \$ serait acceptable, alors qu'une échelle de rémunération de 100 000 \$ à 160 000 \$ ne le serait pas.

Les employeurs doivent également omettre toute exigence relative à une expérience de travail canadienne dans l'annonce ou dans tout formulaire de candidature connexe. De plus, ils doivent inclure dans l'annonce une déclaration divulguant le recours à l'intelligence artificielle pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats, et indiquer si l'annonce concerne un poste vacant existant.

Les employeurs qui font passer des entrevues à des candidats pour pourvoir un poste ayant fait l'objet d'une annonce publique doivent, dans les 45 jours suivant l'entrevue finale (plutôt que le délai de suivi de 30 jours tel que proposé initialement), informer tous les candidats, en personne, par écrit ou à l'aide de moyens technologiques, si une décision d'embauche a été prise.

Les employeurs doivent également conserver des copies des annonces de poste et des renseignements sur les entrevues pendant une période de trois ans à partir du moment où l'annonce n'est plus accessible.

Les employeurs devraient se préparer à respecter ces nouvelles obligations en matière de transparence salariale et prendre les mesures qui suivent :

- Élaborer une stratégie en matière de transparence salariale qui définit les renseignements sur la rémunération qui seront transmis, et les personnes qui les recevront.
- Veiller à ce que leur architecture de travail (un processus permettant l'organisation des postes en fonction du type de travail effectué au sein d'une organisation) et leurs résultats en matière de classification des emplois (un processus permettant d'établir la valeur relative des postes au sein d'une organisation) soient fondés sur des critères objectifs qui sont à la base des exigences en matière d'équité salariale et de transparence salariale.
- Répertorier leurs politiques et leurs pratiques en matière de rémunération pour comprendre si celles-ci soutiennent la prise de décisions efficaces lors d'une embauche, d'une promotion ou d'une mutation.
- Permettre au SIRH de répondre aux exigences accrues en matière de divulgation et d'analyse.

Pour en savoir plus

Le présent bulletin n'a pas pour but de constituer un service de consultation juridique, comptable, actuarielle ou un autre service professionnel ni de les remplacer. Si vous souhaitez en savoir plus sur l'incidence des sujets traités dans ce bulletin sur votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller WTW ou avec les personnes suivantes :

Glenda Oldenburg, +1 416 960-7654

glenda.oldenburg@wtwco.com

Evan Shapiro, +1 416 960-2846

evan.shapiro@wtwco.com

Narinder Varaich, +1 416 368-9641

narinder.varaich@wtwco.com

À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la vision mondiale et l'expertise régionale de nos collègues dans plus

de 140 pays et marchés, nous contribuons à préciser votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à motiver votre personnel et à maximiser vos résultats.

Ensemble, nous découvrons les occasions de succès durable – et nous vous donnons accès à des perspectives qui vous animent. Consultez notre site à l'adresse wtwco.com.