

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

CONTEXTE

La [Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre](#) a modifié la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* (la « LNE ») afin d’ajouter une partie III.1 (Affichage de postes). L’objectif de cette nouvelle partie est d’assurer aux chercheurs d’emploi plus de certitude dans le processus de recrutement sans ajouter d’exigences inutiles ou onéreuses pour l’employeur. Cette nouvelle partie n’est pas encore en vigueur. Le gouvernement sollicite les commentaires du public pour éclairer l’élaboration des règlements nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle partie.

Des voix se sont élevées pour réclamer le renforcement de l’équité et de la transparence du processus de recrutement pour les nouveaux arrivants qualifiés et les chercheurs d’emploi souhaitant entrer dans le marché du travail. En 2023, il y a eu 1 054 269 affichages de postes en ligne en Ontario et seulement environ 40,5 % de ces annonces contenaient des renseignements sur le salaire.

Par ailleurs, des préoccupations ont été soulevées à l’égard des conséquences éthiques et juridiques, et à l’égard de la protection de la vie privée, du recours à l’intelligence artificielle (IA) face à l’utilisation croissante des outils d’IA et des algorithmes par les entreprises ontariennes. En mai 2024, Statistique Canada a révélé que 11,4 % des entreprises et organismes de l’Ontario prévoyaient d’adopter ou d’incorporer un logiciel recourant à l’IA au cours des 12 prochains mois¹.

En réponse, la nouvelle partie de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* (LNE), relative à l’affichage de postes, exige que les employeurs incluent des renseignements sur la rémunération prévue ou la fourchette de rémunération attendue dans les annonces publiques de poste et qu’ils divulguent l’usage de l’IA dans ces annonces. Il sera également interdit d’inclure des exigences relatives à l’expérience canadienne dans les annonces publiques de poste et dans les formulaires de candidature afférents. Une fois en vigueur, ces changements permettront aux chercheurs d’emploi de disposer de plus d’informations pour prendre des décisions éclairées dans leur recherche d’un emploi.

Des préoccupations ont également été soulevées concernant les annonces d’emploi qui sont affichées pour un emploi qui n’est pas immédiatement vacant, ce que le chercheur d’emploi ne sait pas. Un sondage récent mené auprès de 1 000 responsables du recrutement par Clarify Capital, en octobre 2023, a révélé que 50 % des responsables du recrutement créaient des offres d’emploi dans le but de constituer un bassin de talents « à disposition » au cas où ils auraient l’intention d’embaucher du personnel dans un avenir proche.

¹ Statistique Canada. [Tableau 33-10-0822-01 Technologies que l’entreprise ou l’organisme prévoit adopter ou intégrer au cours des 12 prochains mois, deuxième trimestre de 2024](#)

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

Le projet de loi 190, la [Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, cinq](#), propose d’autres modifications à la LNE concernant les annonces publiques de poste afin de répondre à ces préoccupations. Si le projet de loi 190 est adopté, les employeurs devront inclure dans une annonce publique de poste une déclaration indiquant si l’annonce concerne un poste vacant existant ou non. En outre, les employeurs devront fournir aux candidats qui ont passé une entrevue pour un poste ayant fait l’objet d’une annonce publique tout autre renseignement prescrit, dans les délais prescrits. Ces modifications feront de l’Ontario la première province du Canada à établir cette norme. Le gouvernement sollicite également des commentaires sur ces changements proposés.

OBJECTIFS

L’objet du document de consultation est d’obtenir des commentaires qui informeront la mise en œuvre fluide de ces nouveaux domaines de réglementation, de façon à ne pas imposer trop de formalités administratives aux employeurs tout en procurant aux chercheurs d’emploi la certitude qu’ils méritent.

Les réponses que vous fournissez aideront le gouvernement à orienter son examen de ces questions.

QUESTIONS DE DISCUSSION

Le gouvernement aimerait obtenir votre opinion sur les aspects suivants :

NOUVELLE PARTIE III.1 (AFFICHAGE DE POSTES)

La nouvelle partie III.1 de la LNE établit certaines exigences et interdictions concernant le contenu d’annonces publiques de poste à l’égard de la fourchette de rémunération, de l’expérience canadienne et de l’usage de l’intelligence artificielle.

Le gouvernement veut protéger les employés éventuels au cours du processus de recrutement en renforçant la transparence pour les travailleurs et en élargissant l’accès à des possibilités d’emploi pour les chercheurs d’emplois et les nouveaux arrivants.

DÉFINITIONS

La partie précise que les définitions des termes « intelligence artificielle » et « annonce publique d’emploi » seront énoncées dans un règlement.

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

1. En mai 2024, le projet de loi 194, *Loi de 2024 visant à renforcer la cybersécurité et la confiance dans le secteur public*, a été présenté. Ce projet de loi propose la définition suivante :

- «système d’intelligence artificielle» S’entend d’un système automatisé qui, pour des objectifs explicites ou implicites, fait des déductions à partir d’entrées qu’il reçoit afin de générer des résultats tels que des prévisions, des contenus, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer sur des environnements physiques ou virtuels.

Il est proposé de fonder la définition d’intelligence artificielle aux fins de la LNE sur cette définition. Êtes-vous d’accord avec la définition proposée? Pourquoi ou pourquoi pas?

2. Définition proposée d’« annonce publique d’emploi » :

- «annonce publique de poste» Affichage externe de poste pour un emploi précis dont un employeur fait l’annonce au grand public de quelque façon que ce soit.
- Cette définition n’inclut pas les campagnes de recrutement, les pancartes de recherche d’aide générale ou les postes qui ne sont annoncés qu’aux employés actuels de l’employeur.

Êtes-vous d’accord avec la définition proposée? Pourquoi ou pourquoi pas? Faudrait-il limiter la définition aux forums électroniques uniquement?

RENSEIGNEMENTS SUR LA RÉMUNÉRATION OU LA FOURCHETTE DE RÉMUNÉRATION

Dans le souci de renforcer la transparence pour les chercheurs d’emploi en leur indiquant la rémunération à laquelle ils peuvent s’attendre d’un poste annoncé, ce qui les aidera à prendre des décisions informées, surtout pour les personnes qui cherchent à entrer dans le marché du travail, les employeurs qui affichent une annonce publique de poste devront inclure dans l’annonce des renseignements sur la rémunération ou la fourchette de rémunération prévue pour le poste.

Le projet de loi prévoit le pouvoir réglementaire d’établir des exceptions à cette exigence pour une annonce publique de poste qui satisfait aux critères prescrits et d’assujettir une fourchette de rémunération prévue aux conditions, restrictions ou exigences prescrites.

3. Faudrait-il exempter de l’obligation d’inclure des renseignements sur la rémunération ou la fourchette de rémunération une annonce publique de

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

poste concernant un poste à rémunération élevée? Dans l’affirmative, est-ce que 200 000 \$ serait un seuil raisonnable pour cette exemption?

- 4. *Une limite de 40 000 \$ pour la fourchette de rémunération prévue est-elle raisonnable? Dans la négative, quelle devrait être la limite pour la fourchette de rémunération?***

EXPÉRIENCE CANADIENNE

Afin d’éliminer un obstacle initial à l’emploi pour les nouveaux arrivants qui souhaitent trouver un emploi et de réduire la pénurie de main-d’œuvre, il serait interdit aux employeurs qui font une annonce publique de poste d’inclure dans celle-ci ou dans n’importe quel formulaire de candidature afférent des exigences relatives à l’expérience canadienne.

Le projet de loi prévoit le pouvoir réglementaire d’établir des exceptions à cette exigence pour une annonce publique de poste qui satisfait aux critères prescrits.

- 5. *Faudrait-il prévoir des exceptions?***
- 6. *Pensez-vous que l’interdiction d’inclure dans une annonce publique de poste ou dans n’importe quel formulaire de candidature afférent des exigences relatives à l’expérience canadienne rendrait l’Ontario plus attrayant aux yeux des nouveaux arrivants en éliminant des obstacles à leur entrée dans le marché du travail? Pourquoi ou pourquoi pas?***
- 7. *L’éducation et la sensibilisation joueraient un rôle important pour faire connaître cette interdiction parmi les communautés de nouveaux arrivants et les employeurs. Avez-vous des recommandations sur l’approche qui devrait être adoptée et les priorités d’action du ministère à cet égard?***

USAGE DE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Dans le souci de renforcer la transparence pour les chercheurs d’emploi, étant donné que l’usage des technologies d’intelligence artificielle ont des conséquences mal connues sur le plan éthique et juridique et en ce qui concerne la protection de la vie privée, les employeurs qui font une annonce publique de poste et ont recours à l’intelligence artificielle pour trier, évaluer ou sélectionner des candidats au poste devront inclure dans l’annonce une déclaration divulguant le recours à l’intelligence artificielle.

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

Le projet de loi prévoit le pouvoir réglementaire d’établir des exceptions à cette exigence pour une annonce publique de poste qui satisfait aux critères prescrits.

- 8. *Devrait-il y avoir des exceptions à l'obligation de divulguer l'usage de l'IA? Dans l'affirmative, pour quels critères?***
- 9. *L’usage de l’intelligence artificielle dans le processus de recrutement d’un employeur affecterait-il votre décision de postuler pour le poste annoncé? Pourquoi ou pourquoi pas?***

PROJET DE LOI 190, LOI DE 2024 VISANT À OEUVRER POUR LES TRAVAILLEURS, CINQ

Le projet de loi 190 propose de modifier la LNE en ce qui concerne les annonces publiques de poste.

RENSEIGNEMENTS DANS LES ANNONCES DE POSTE

Dans le souci de renforcer la transparence pour les chercheurs d’emploi afin qu’ils puissent prendre une décision éclairée sur la candidature à un poste, chaque employeur qui fait une annonce publique de poste devra inclure une déclaration indiquant si l’annonce concerne un poste vacant existant ou non.

Le projet de loi prévoit le pouvoir réglementaire de prescrire d’autres renseignements à inclure dans une annonce publique de poste et d’exempter de l’obligation prévue les annonces qui répondent aux critères prescrits.

- 10. *Les employeurs devraient-ils être tenus de divulguer également la date approximative où le poste deviendra vacant?***
- 11. *Devrait-il y avoir une exception à l'obligation de divulguer si un poste vacant existe ou non pour les employeurs comptant moins de 25 employés?*** (Les employeurs comptant moins de 25 employés sont actuellement exemptés de certaines exigences de la LNE, notamment celles relatives à l’élaboration d’une politique écrite sur la surveillance électronique et à l’élaboration d’une politique écrite sur la déconnexion du travail.)
- 12. *Le projet de loi autorise la prescription d’autres renseignements à inclure dans une annonce de poste. Y a-t-il d’autres renseignements qui devraient être compris dans une annonce publique de poste?***

OBLIGATION D’INFORMER LE CANDIDAT AYANT PASSÉ UNE ENTREVUE

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

Dans le souci de renforcer la transparence dans le processus de recrutement et pour éviter que les candidats qui ont consacré du temps et des efforts à se préparer à une entrevue ne soient laissés dans l’incertitude à l’égard du résultat de l’entrevue qu’ils ont passée, l’employeur qui fait passer une entrevue à un candidat à un poste ayant fait l’objet d’une annonce publique devra fournir au candidat les renseignements prescrits, dans les délais prescrits.

13. Est-ce qu’un délai de suivi de 30 jours civils auprès du candidat est raisonnable pour l’employeur qui a fait passer une entrevue à un candidat? Dans la négative, en général, combien de temps après la fin de la période d’entrevues, l’employeur prend-il une décision d’embauche?

- Les renseignements qui devraient être fournis aux candidats ayant passé une entrevue pourraient comprendre les suivants :
 - Résultat du processus de recrutement, c.-à-d :
 - a. soit un candidat a été choisi;
 - b. soit un candidat n’a pas encore été choisi.

14. Le projet de loi permettrait que la façon dont les renseignements doivent être fournis soit prescrite. La façon de fournir les renseignements devrait-elle être prescrite dans un règlement?

- Méthodes possibles de communication des renseignements :
 - Appel téléphonique
 - Courrier électronique
 - Texto
 - Courrier électronique contenant un lien vers l’avancement du processus de recrutement.

Y a-t-il d’autres modes de communication à prendre en considération?

15. Devrait-il y avoir une exception à l’obligation de répondre aux candidats qui ont passé une entrevue pour les employeurs comptant moins de 25 employés?

16. Le projet de loi prévoit l’inclusion de la définition de ce qui constitue une « entrevue ». Définition proposée :

- Une conversation et/ou une discussion entre le candidat qui a postulé à une offre d’emploi annoncée publiquement et l’intervieweur;
- Séance où des questions sont posées et des réponses sont données pour évaluer l’aptitude d’un candidat à un emploi;

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA *LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI*

- Entretien où la personne qui fait passer l’entrevue serait l’employeur ou le représentant de l’employeur.

Êtes-vous d'accord avec la définition proposée?

QUESTION D’ORDRE GÉNÉRAL

17. *Pour l’une ou l’autre des propositions de règlement concernant le contenu des annonces publiques de poste et l’exigence d’informer le candidat ayant passé une entrevue à un poste qui a fait l’objet d’une annonce publique, y a-t-il des conséquences, avantages ou considérations d’équité dont le gouvernement devrait tenir compte?*

AUTRE : RENSEIGNEMENTS À FOURNIR AVANT LA DATE DE DÉBUT DE L’EMPLOI

La [*Loi de 2023 visant à œuvrer pour les travailleurs*](#) a modifié la LNE afin de prévoir le pouvoir réglementaire de prescrire les renseignements à fournir par écrit à un employé ou à un employé éventuel et quand ces renseignements doivent être fournis.

L’objectif d’un règlement serait de procurer une certaine certitude aux employés qui commencent un nouvel emploi. Les employés et les employés éventuels ont le droit de recevoir des renseignements sur l’emploi par écrit, avant leur premier jour d’emploi.

18. *Le gouvernement envisage de prendre un règlement qui obligera l’employeur à fournir par écrit les renseignements suivants aux employés avant leur premier jour d’emploi : lieu de travail, salaire/traitement et heures de travail prévues. S’agit-il de renseignements appropriés et y a-t-il d’autres renseignements qui devraient être inclus?*

COMMENT RÉPONDRE AU DOCUMENT DE CONSULTATION

Si vous souhaitez répondre à ce document de consultation pour faire part au ministère de vos commentaires, idées et suggestions, veuillez communiquer avec le ministère du Travail, de l’Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l’Ontario, aux coordonnées suivantes :

Par la poste :

Consultation sur des règlements pris en vertu de la LNE
Direction des politiques de l’emploi et du travail et des politiques ministérielles
Ministère du Travail, de l’Immigration, de la Formation et du Développement des compétences

DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE POSTES DANS LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI

400, avenue University, 15^e étage
Toronto ON M7A 1T7

Courriel : ESA-Regs-Consultation@ontario.ca

Vos réponses doivent parvenir au ministère d’ici le 20 septembre 2024.

Vos commentaires nous aideront à régler les questions essentielles que soulève le document de consultation.

Merci d’avoir pris le temps de participer à la consultation.

AVIS AUX PARTICIPANTS À LA CONSULTATION

Les observations et commentaires transmis au ministère du Travail, de l’Immigration, de la Formation et du Développement des compétences font partie intégrante du processus de consultation publique destiné à éclairer la mise en œuvre fluide de ces nouveaux domaines de réglementation concernés. Dans le cadre de cette démarche, le ministère pourrait publier ou afficher les observations ou commentaires qu’il a reçus ou un résumé de ceux-ci. Par ailleurs, le ministère pourrait aussi communiquer ces observations, commentaires ou résumés à d’autres personnes, pendant et après la période de consultation.

C’est pourquoi il est recommandé de ne pas inclure dans les observations ou commentaires les noms d’autres personnes (comme les noms des employeurs, des employés, des sponsors, des apprentis, des formateurs, etc.) ou des renseignements identificatoires.

En outre, si un participant préfère que son nom ne soit pas rendu public, il doit éviter d’inclure son nom ou des renseignements identificatoires dans ses observations ou commentaires. Si vous fournissez des renseignements susceptibles de révéler votre identité dans le corps de votre message, ils pourraient être communiqués avec le contenu publié ou mis à la disposition du public. Néanmoins, les noms et coordonnées qui sont indiqués hors du corps du message (p. ex., dans une lettre d’accompagnement, à l’extérieur d’une enveloppe ou dans l’en-tête ou la signature d’un courriel) ne seront pas divulgués par le ministère sauf si la loi l’exige. L’auteur de commentaires ou d’observations qui révèle une affiliation avec un organisme sera considéré comme le représentant de cet organisme et son identité en tant que professionnel représentant l’organisme pourrait être divulguée.

Les renseignements personnels recueillis pendant la consultation sont collectés en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* et en conformité avec le paragraphe

**DOCUMENT DE CONSULTATION SUR LES RÈGLES RELATIVES À L’AFFICHAGE DE
POSTES DANS LA *LOI DE 2000 SUR LES NORMES D’EMPLOI***

38 (2), 39(1)(h), 41(1)(b) and 42(1)(c) de la *Loi sur l’accès à l’information et la protection de la vie privée*.

Pour toute question concernant la collecte de renseignements personnels dans le cadre de cette consultation, veuillez contacter Droits et responsabilités en matière d'emploi, au 400, av. University, 15^e étage, Toronto (Ontario) M7A 1T7, ou par courriel, à ESA-Regs-Consultation@ontario.ca.