

Rapports sur la transparence salariale

Avis aux participants à la consultation

Les observations et les commentaires transmis au ministère du Travail font partie d'un processus de consultation publique visant à obtenir des opinions et à faciliter l'élaboration par le ministère de nouvelles exigences réglementaires proposées liées à la *Loi de 2018 sur la transparence salariale*. Dans le cadre de ce processus, le ministère peut divulguer les observations, les commentaires ou des résumés de ceux-ci à des tiers pendant et après la période de consultation. Toutefois, les renseignements personnels que le ministère a en sa possession, comme les noms et les coordonnées, ne seront divulgués que si la loi l'exige.

Si vous, à titre de particulier, souhaitez présenter des observations ou des commentaires sans que vos renseignements personnels soient publiés, vous ne devriez pas inclure dans le corps des observations ou des commentaires ces renseignements ni d'autres renseignements permettant de vous identifier. Vous ne devriez pas non plus mentionner les noms d'autres personnes ni d'autres renseignements permettant de les identifier. En envoyant vos commentaires, vous autorisez le ministère du Travail à utiliser vos renseignements, y compris vos renseignements personnels.

Si vous vous identifiez ou si vous identifiez une autre personne dans le corps des observations, les renseignements identificatoires pourraient être divulgués au public. Sauf si la loi l'exige, le ministère ne divulguera ni les noms, ni les coordonnées figurant ailleurs que dans le corps des observations. Toute personne qui envoie des observations en indiquant une affiliation à une organisation sera traitée comme un représentant de cette organisation; son nom et les autres renseignements identificatoires pourront être divulgués.

Dans le cadre de la consultation, les renseignements personnels peuvent être recueillis en vertu de l'article 20 de la *Loi de 2018 sur la transparence salariale*, et ce conformément au paragraphe 38 (2) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Veuillez adresser toute question concernant l'accès à l'information ou la protection de la vie privée au Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée du ministère, au 416 326-7786.

Introduction

La *Loi de 2018 sur la transparence salariale* a reçu la sanction royale en 2018. La Loi a notamment pour objet de promouvoir, chez les employeurs, l'élimination des préjugés fondés sur le genre et autres préjugés dans les pratiques en matière d'embauche, de promotion, de situation d'emploi et de rémunération. Elle vise également à promouvoir l'égalité de genre ainsi que l'égalité des chances d'emploi et l'égalité dans le lieu de travail, notamment l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, par une transparence accrue des salaires et de la composition des effectifs. La Loi entrera en vigueur sur proclamation.

Le présent document décrit le contexte entourant l'écart salarial entre les sexes en Ontario et la façon dont la Loi pourrait contribuer à le combler.

Le présent document vise à obtenir des commentaires sur les exigences proposées relatives aux rapports sur la transparence salariale, qui obligeraient certains employeurs à faire état des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de la composition des effectifs selon le genre.

Les observations écrites en réponse aux questions et à l'ensemble de la proposition seront acceptées à l'adresse courriel suivante jusqu'au 5 avril 2019 :

pta@ontario.ca

L'écart salarial entre les sexes

Qu'est-ce que l'écart salarial entre les sexes?

Il s'agit de la différence entre la rémunération des femmes et celle des hommes, exprimée en pourcentage de la rémunération horaire, hebdomadaire ou annuelle de l'ensemble ou d'un sous-ensemble des travailleurs.

L'écart salarial entre les sexes se mesure de plusieurs façons. Par exemple, le taux de salaire horaire (soit le prix de la main-d'œuvre) permet de comparer les rémunérations de divers emplois, peu importe que leurs titulaires travaillent à temps plein ou partiel. Selon cette mesure, l'écart salarial entre les sexes est de 11,3 % en Ontario, ce qui signifie que, en moyenne, la femme gagne environ 0,89 \$ pour chaque dollar que l'homme gagne par heure de travail (voir la figure 1).

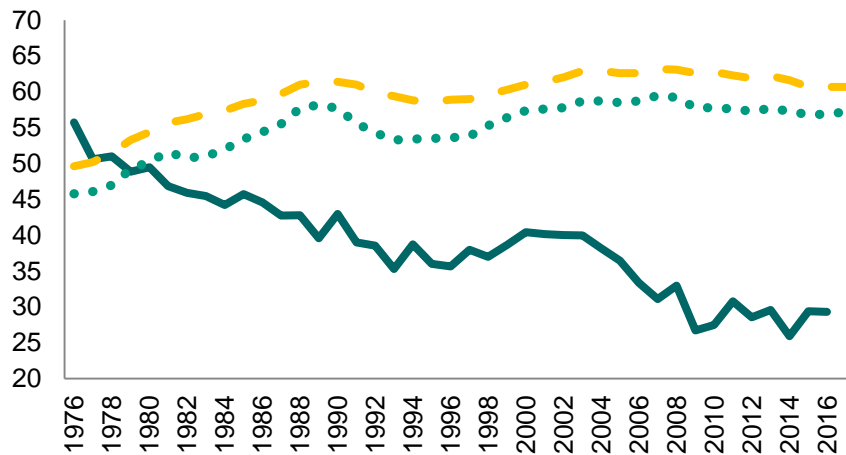


Figure 1 : Représentation de l'écart salarial horaire entre les sexes en Ontario, 2018 (Statistique Canada, tableau 14-10-0064-01)

D'autres mesures de l'écart salarial entre les sexes utilisent les gains annuels de tous les travailleurs (29,3 %) ou des travailleurs à temps plein à l'année (22,6 %). La

première de ces méthodes est un indicateur général de l'inégalité salariale entre les sexes sur le marché de la main-d'œuvre, tandis que la seconde, qui limite la comparaison aux travailleurs à temps plein à l'année, tient compte du fait que beaucoup

- Écart salarial annuel entre les sexes (%)
- Participation des femmes au marché de la main-d'œuvre (%)
- Taux d'emploi des femmes (%)



plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel.

L'écart salarial a diminué de presque 50 % depuis le milieu des années 70, car la participation des femmes au marché de la main-d'œuvre a crû, tout comme leurs heures de travail dans des emplois rémunérés (voir la figure 2). Malgré ce progrès considérable, l'écart salarial entre les sexes persiste.

Figure 2 : Indicateurs du marché de la main-d'œuvre – Ontariennes, 1976-2016 (Statistique Canada, tableaux 14-10-0018-01 et 11-10-0239-01)

Avantages de l'élimination de l'écart

L'écart salarial entre les sexes représente la perte d'une occasion économique de mise à profit des compétences et de l'expérience des femmes en Ontario. Comblé cet écart favoriserait une productivité accrue et la participation au marché de la main-d'œuvre, des mesures clés pour continuer à stimuler l'économie de l'Ontario.

Comblé l'écart salarial entre les sexes permettrait :

- de créer un **marché de la main-d'œuvre plus compétitif**;
- de favoriser la **croissance du PIB** grâce à une **participation accrue au marché de la main-d'œuvre**;
- de mettre plus d'argent dans les poches de la population ontarienne travaillante.

Transparence salariale et écart salarial entre les sexes

La transparence salariale est un des outils que les gouvernements et les employeurs utilisent afin de combler l'écart salarial entre les sexes. La transparence salariale vise à favoriser entre les employeurs et les employés un dialogue ouvert, franc et éclairé sur la rémunération, les écarts salariaux entre les sexes et les pratiques en milieu de travail.

Par exemple, au Royaume-Uni (R.-U.), [les rapports sur les écarts salariaux entre les sexes](#) (en anglais) ont permis de lancer au sein des organisations un dialogue efficace

à ce sujet. Ce dialogue a mené à des changements réels dans certains cas. Pour en savoir plus sur le modèle de rapports du R.-U., voir la page 9.

La Loi de 2018 sur la transparence salariale de l'Ontario

Plusieurs dispositions de la Loi de l'Ontario permettraient de réduire l'écart salarial entre les sexes ainsi que les préjugés involontaires dans les pratiques d'embauche et de rémunération, et aideraient chaque candidat ou candidate à un poste à négocier un salaire correspondant à sa scolarité, à son expérience et aux responsabilités du poste.

Dispositions de la Loi de 2018 sur la transparence salariale

Historique de rémunération

Il serait interdit à l'employeur de demander des renseignements sur l'historique de rémunération des candidats à un poste par quelque moyen que ce soit, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire.

Renseignements sur la fourchette de rémunération

L'employeur serait tenu d'indiquer la rémunération ou la fourchette de rémunération prévue dans toute annonce publique de poste.

Représailles interdites

L'employeur ne pourrait pas exercer de représailles contre l'employé qui divulgue une rémunération ou un rapport sur la transparence salariale, s'informe sur ceux-ci ou en discute avec ses collègues ou l'employeur, ou tente d'assurer la conformité à la Loi.

Rapports sur la transparence salariale

L'employeur comptant 100 employés ou plus serait tenu de présenter et d'afficher chaque année un rapport sur la transparence salariale comprenant des renseignements sur ses effectifs et les différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

* Important : ni la loi, ni un éventuel règlement n'obligeraient l'employeur à publier de l'information sur la rémunération d'employés particuliers. Toute exigence relative aux rapports prévoirait des mesures de protection de l'information et de la vie privée quant aux données personnelles, qui seraient communiquées de façon anonyme et agrégée.

Rapports sur la transparence salariale

Principes directeurs

Un règlement éventuel qui prescrirait des exigences relatives aux rapports sur la transparence salariale viserait à favoriser entre les parties du lieu de travail un dialogue sur les pratiques existantes de rémunération et d'exploitation, notamment quant au genre. L'employeur pourrait alors décider d'adopter des politiques propres à chaque lieu de travail afin d'éliminer ses écarts entre les sexes.

On propose les principes suivants pour établir le cadre de tout règlement éventuel :

1. **Efficacité** : Le règlement doit obliger certains employeurs à fournir suffisamment d'information pour décrire tout écart salarial et en assurer le suivi.
2. **Rationalisation** : Le règlement doit être aussi facile à observer que possible et exempt d'exigences inutilement compliquées, mais doit respecter l'esprit des lois.
3. **Transparence** : Les parties du lieu de travail doivent pouvoir consulter les résultats publiés afin de favoriser la discussion et de faciliter les mesures visant à éliminer au sein de l'organisation tout écart salarial entre les sexes.
4. **Respect de la vie privée** : Le règlement doit respecter la législation ontarienne sur la protection de la vie privée.

Pour réaliser les objectifs mentionnés ci-dessus, on propose d'examiner ce qui suit et de faire des commentaires à ce sujet.

Proposition

Le règlement prévoirait les obligations, pour les employeurs comptant 100 employés ou plus, de calculer et de publier chaque année des renseignements sur les écarts salariaux et la composition des effectifs de l'organisation selon le genre.

La proposition comprend les éléments suivants :



Calcul de l'écart salarial entre les sexes

L'employeur calcule les écarts salariaux horaires moyens et médians de ses effectifs.

Le calcul utilise les salaires des employés sur la période de paie précisée.

On calcule l'écart salarial entre les sexes en déterminant la différence entre le salaire des femmes et celui des hommes, exprimée en pourcentage des gains horaires.



Calcul de la composition des effectifs

L'employeur calcule les proportions d'hommes et de femmes dans chaque quartile salarial.

Sert à révéler où les femmes sont représentées dans l'organisation.

Les quartiles salariaux divisent tous les employés en quatre groupes selon leur salaire : les 25 % les moins payés, deux tranches de 25 % au milieu et les 25 % les mieux payés.



Explication ou compte rendu connexe

L'employeur peut inclure une explication ou un compte rendu pour étoffer le contexte.

Il peut décrire les mesures qu'il prendra pour éliminer les écarts salariaux.

L'employeur pourrait publier d'autres données non exigées par les règlements.

L'employeur pourrait avoir l'occasion d'expliquer les raisons des écarts salariaux.

Pour en savoir plus sur le calcul et la terminologie de l'écart salarial, voir les pages 7-8.

Questions de la consultation

Calcul des écarts salariaux

- Les écarts salariaux horaires moyens et médians peuvent être insuffisants pour cerner certains aspects des différences de rémunération entre les hommes et les femmes au sein d'une organisation.
- Par exemple, même si des proportions similaires d'hommes et de femmes reçoivent une prime annuelle, celle des hommes peut être plus élevée. Cela peut aussi s'appliquer à d'autres formes de rémunération, comme les paiements pour les heures supplémentaires et les commissions.

Question 1 : 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)?

Question 2 : Compte tenu de votre réponse à la question 1, comment faudrait-il calculer ces écarts?

Période visée par les rapports

- La période visée par les rapports prescrite par le règlement pourrait être établie de diverses façons : période de paie, année civile, exercice financier, etc.
- Par exemple, le R.-U. exige que l'employeur ayant 250 employés ou plus calcule les écarts salariaux horaires moyens et médians à partir des gains des employés sur la période de paie comprenant une date prescrite. Pour en savoir plus sur les rapports relatifs aux écarts salariaux entre les sexes au R.-U., voir la page 9.

Question 3 : 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 financier)? Veuillez expliquer.

Mise en œuvre et coûts pour les employeurs

- Comblent l'écart salarial entre les sexes sera avantageux pour l'économie, les employeurs, les employés et les familles. Cependant, des coûts seront associés à la mise en œuvre des rapports sur la transparence salariale.
- Vraisemblablement, les grands employeurs ont déjà à leur disposition la plupart ou la totalité des données nécessaires pour calculer les écarts salariaux et

respecter les autres exigences relatives aux rapports, mais ce n'est peut-être pas le cas des petits et moyens employeurs.

Question 4 : 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?

Question 5 : Si vous employez 100 employés ou plus, à combien estimez-vous le cout des rapports sur la transparence salariale, compte tenu de la proposition (veuillez indiquer un cout estimatif pour chaque catégorie ci-dessous)?

- Coûts liés aux TI et aux logiciels
- Coûts liés au personnel
- Autres coûts (veuillez préciser)
- Total des coûts

Question 6 : À combien estimez-vous le nombre total d'heures à consacrer aux rapports sur la transparence salariale? Veuillez arrondir à la demi-heure près.

Commentaires généraux

Question 7 : Avez-vous des observations ou des commentaires généraux au sujet des exigences proposées relatives aux rapports sur la transparence salariale?

Question 8 : Combien d'employés travaillent pour votre organisation?

Question 9 : À quel secteur ou à quelle industrie votre organisation appartient-elle?

Terminologie et calcul des écarts salariaux

Écart salarial entre les sexes

La différence entre le salaire des hommes et celui des femmes, exprimée en pourcentage du salaire des hommes.

Écart salarial entre les sexes (%) = (salaire des hommes – salaire des femmes) / salaire des hommes x 100

Écart salarial horaire médian

Le salaire horaire médian est la valeur centrale dans la liste des salaires horaires des employés, classés en ordre croissant. Si le nombre des salaires est pair, le salaire médian est à mi-chemin entre les deux salaires du milieu.

Pour calculer l'écart salarial horaire médian entre les sexes, l'employeur trouve d'abord le salaire horaire médian des hommes et celui des femmes, puis il calcule l'écart :

$$\text{Écart salarial horaire médian entre les sexes (\%)} = (\text{salaire horaire médian des hommes} - \text{salaire horaire médian des femmes}) / \text{salaire horaire médian des hommes} \times 100$$

Écart salarial horaire moyen

Le salaire horaire moyen est le salaire moyen payé aux employés pour chaque heure. Pour calculer l'écart salarial horaire moyen, l'employeur trouve d'abord le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes, puis il calcule l'écart :

$$\text{Écart salarial horaire moyen entre les sexes (\%)} = (\text{salaire horaire moyen des hommes} - \text{salaire horaire moyen des femmes}) / \text{salaire horaire moyen des hommes} \times 100$$

Quartiles salariaux

Les quartiles salariaux divisent les employés en quatre groupes selon leur salaire : les 25 % les moins payés, deux tranches de 25 % au milieu et les 25 % les mieux payés.

Pour calculer les proportions d'hommes et de femmes dans chaque quartile salarial, l'employeur classe les employés en ordre croissant selon leur salaire, puis il calcule les pourcentages d'hommes et de femmes dans chaque quartile. Par exemple :

50 % femmes	50 % hommes
Quartile inférieur (les 25 % les moins payés)	
33 % femmes	66 % hommes
Quartile moyen inférieur	
60 % femmes	40 % hommes
Quartile moyen supérieur	
45 % femmes	55 % hommes
Quartile supérieur (les 25 % les mieux payés)	

Annexe : Rapports sur les écarts salariaux entre les sexes au R.-U.

En 2010, le gouvernement du R.-U. s'est engagé à combler l'écart salarial entre les sexes en une génération. Dans le cadre de cet engagement, les règlements pris en application de la loi intitulée *Equality Act, 2010* exigent que toute organisation comptant 250 employés ou plus publie et communique au gouvernement certains chiffres concernant ses écarts salariaux entre les sexes.

Les règlements obligent les organisations à fournir des statistiques concernant :

- leur écart salarial horaire moyen entre les sexes;
- leur écart salarial horaire médian entre les sexes;
- leur écart moyen entre les sexes en ce qui concerne les primes;
- leur écart médian entre les sexes en ce qui concerne les primes;
- les proportions d'hommes et de femmes de l'organisation qui reçoivent des primes;
- les proportions d'hommes et de femmes appartenant à chaque quartile salarial.

Même si l'on n'exige pas que les employeurs joignent une explication ou un compte rendu aux calculs concernant leurs écarts salariaux qu'ils présentent au gouvernement aux fins d'affichage en ligne, on leur recommande d'expliquer publiquement dans un tel compte rendu tout écart et les mesures qu'ils pourront prendre pour l'atténuer.

La conformité aux règlements est plus élevée que prévue : quelque 10 000 employeurs (représentant 56 % des employés du R.-U.) ont présenté des rapports sur les écarts salariaux qui ont été publiés en ligne.