

Tendance vers la transparence : la Colombie-Britannique adopte une loi sur la transparence salariale

14 JUIN 2023 4 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)
- [Sociétés émergentes et à forte croissance](#)

Auteurs(trice): [Kelly O'Ferrall](#), [Abigail Omale](#), [Manveer Shergill](#)

Le 11 mai 2023, le gouvernement de la Colombie-Britannique a adopté le projet de loi 13, la *Pay Transparency Act* de 2023 (la Loi). Selon un [communiqué](#) du gouvernement de la Colombie-Britannique publié à l'occasion de la Journée internationale des femmes, la Loi vise à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. On y précise également que la province consultera les employeurs et d'autres organisations, notamment les syndicats, les organisations autochtones et d'autres groupes en quête d'équité, afin de poursuivre ses efforts visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Colombie-Britannique.

Voici les principales exigences de la Loi :

- **Antécédents salariaux** : Depuis le 11 mai 2023, les employeurs ne peuvent plus demander d'informations sur les antécédents salariaux à la plupart des personnes candidates.
- **Confidentialité salariale** : Depuis le 11 mai 2023, les employeurs ne peuvent plus interdire au personnel de divulguer à d'autres membres du personnel des informations relatives à leur rémunération. Il est également interdit aux employeurs de licencier, suspendre, rétrograder, sanctionner ou harceler tout membre du personnel qui pose des questions à son employeur sur son salaire, révèle son salaire à un autre employé ou à une personne qui postule pour travailler chez son employeur, interroge l'employeur sur son rapport de transparence salariale ou donne des informations au directeur de la transparence salariale (le fonctionnaire désigné pour contrôler et soutenir la conformité à la Loi) sur la conformité de son employeur aux obligations prévues par la Loi.
- **Offres d'emploi** : À partir du 1^{er} novembre 2023, les employeurs devront indiquer le salaire prévu ou la fourchette salariale prévue pour une offre d'emploi annoncée publiquement, ainsi que toute information requise par la réglementation future.
- **Rapport sur la transparence salariale** : À partir des dates indiquées dans le tableau ci-dessous, les employeurs devront remplir des rapports sur la transparence salariale et les publier sur un site Web accessible au public ou par tout autre moyen accessible au public, de sorte que les travailleurs et les membres du public puissent y avoir accès. On s'affaire encore à établir les détails concernant le contenu de ces rapports. La Loi tient compte

d'une approche progressive pour l'application des exigences de déclaration, que l'on adoptera par étapes au cours des quatre prochaines années, principalement en fonction de la taille de l'organisation dont voici le calendrier :

Le 1 novembre 2023	Le gouvernement de la Colombie-Britannique et six sociétés d'État, dont BC Hydro, BC Housing, BC Lottery Corp, BC Transit, ICBC et Work Safe BC
Le 1 novembre 2024	Tous les employeurs de 1 000 employés ou plus
Le 1 novembre 2025	Tous les employeurs de 300 employés ou plus
Le 1 novembre 2026	Tous les employeurs de 50 employés ou plus

Loi sur la transparence salariale au Canada

La Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard sont désormais les seules provinces ayant une loi sur la transparence salariale actuellement en vigueur.

Au Manitoba, à Terre-Neuve-et-Labrador et en Ontario, des projets de loi prévoyant des obligations en matière de transparence salariale ont été déposés, mais ils n'ont pas encore force de loi. Une grande partie du libellé et de la structure de la Loi respecte de près les mesures adoptées par d'autres gouvernements. En particulier, le contenu de la Loi est similaire à la *Loi sur la transparence salariale* de l'Ontario et à la *Pay Equity and Pay Transparency Act* de Terre-Neuve-et-Labrador, puisque chacune oblige les employeurs à afficher des fourchettes salariales dans toutes les offres d'emploi publiées, à remplir et à publier des rapports sur la transparence salariale.

Avant l'adoption de la Loi, la Colombie-Britannique ne disposait d'aucune législation en matière de transparence ou d'équité salariale, et elle est l'une des dernières provinces à avoir adopté une telle loi. Alors que les lois sur la transparence salariale et l'équité salariale portent toutes deux sur le principe « à travail égal, salaire égal », la loi sur la transparence salariale se concentre sur la mise en valeur de l'accès aux données salariales en milieu de travail, tandis que la loi sur l'équité salariale traite des tendances salariales dans les rôles traditionnellement sexospécifiques et impose à certains employeurs l'obligation légale d'évaluer l'écart salarial entre les hommes et les femmes en milieu de travail et d'y remédier.

Les employeurs doivent examiner leurs pratiques et politiques actuelles pour se préparer à l'application de la Loi. Pour obtenir des précisions et de l'aide dans la mise à jour des politiques et des procédures, communiquez avec un membre du groupe du droit du travail et de l'emploi d'Osler.