

Loi sur l'équité salariale

L.R.O. 1990, CHAPITRE P.7

Période de codification : du 31 août 2015 à la [date à laquelle Lois-en-ligne est à jour](#).

Dernière modification : 2014, chap. 11, annexe 6, art. 6.

Remarque : La présente codification intègre les modifications, abrogations, édictons et réédictons de dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* effectuées par l'annexe J de la *Loi de 1996 sur les économies et la restructuration*, L.O. 1996, chap. 1. Le 5 septembre 1997, la Cour divisionnaire a déclaré cette annexe inconstitutionnelle et inopérante dans la cause intitulée *Service Employees International Union, Local 204 c. Ontario (Attorney General)*, 1997 CanLII 12286 (On. S.C.).

SOMMAIRE

Préambule

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- [1.](#) Interprétation, affichage et dispositions diverses
- [1.1](#) La Couronne en tant qu'employeur
- [2.](#) Établissements combinés
- [3.](#) Champ d'application
- [4.](#) Objet
- [5.](#) Détermination de la valeur
- [5.1](#) Atteinte de l'équité salariale
- [6.](#) Équité salariale atteinte
- [7.](#) Équité salariale obligatoire
- [7.1](#) Affichage de l'avis
- [8.](#) Exceptions
- [9.](#) Réduction, manœuvres d'intimidation et rajustements

PARTIE II

MISE EN OEUVRE : EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC ET GRANDS EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ

- [10.](#) Définition
- [11.](#) Champ d'application
- [12.](#) Comparaison des catégories d'emplois
- [13.](#) Programmes obligatoires d'équité salariale
- [13.1](#) Vente d'une entreprise
- [13.2](#) Application de l'art. 13.1 dans d'autres circonstances
- [14.](#) Établissements dotés d'unités de négociation
- [14.1](#) Changement de la situation
- [14.2](#) Changement de la situation, absence d'unité de négociation
- [15.](#) Établissements dépourvus d'unités de négociation
- [16.](#) Enquête par l'agent de révision
- [17.](#) Règlement du programme

PARTIE III

MÉTHODE DE COMPARAISON DE LA VALEUR PROPORTIONNELLE

- [21.1](#) Champ d'application
- [21.2](#) Méthode de comparaison de la valeur proportionnelle obligatoire
- [21.3](#) Méthode de comparaison de la valeur proportionnelle
- [21.4](#) Programmes d'équité salariale modifiés
- [21.5](#) Le programme lie les parties
- [21.6](#) Contenu des programmes
- [21.7](#) Affichage obligatoire des programmes
- [21.8](#) Employés appartenant à une unité de négociation
- [21.9](#) Employés n'appartenant à aucune unité de négociation
- [21.10](#) Date des premiers rajustements

PARTIE IV

EXÉCUTION DE LA LOI

22.	Plaintes
23.	Enquêtes au sujet des plaintes
24.	Ordres des agents de révision
25.	Audiences
25.1	Règlement
26.	Infractions et peines

PARTIE V APPLICATION DE LA LOI

27.	Maintien de la Commission
28.	Tribunal
29.	Attributions du Tribunal
29.1	Décès ou empêchement d'un membre
30.	Compétence exclusive
31.	Témoignages lors d'instances civiles
32.	Parties à l'instance
33.	Bureau de l'équité salariale
34.	Agents de révision
35.	Mandats

PARTIE VI RÈGLEMENTS ET DISPOSITIONS DIVERSES

36.	Règlements
37.	Examen de la loi
38.	La Couronne est liée

[Annexe](#)

Préambule

Attendu qu'il est souhaitable que des mesures concrètes soient prises aux fins d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés oeuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario;

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, décrète ce qui suit :

PARTIE I **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Interprétation, affichage et dispositions diverses

Définitions

1. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«agent de révision» Personne désignée comme agent de révision aux termes du paragraphe 34 (1). («review officer»)

«agent négociateur» S'entend d'un syndicat au sens de la *Loi sur les relations de travail*, en sa qualité d'agent négociateur exclusif aux termes de cette loi à l'égard d'une ou de plusieurs unités de négociation au sein d'un établissement. S'entend en outre d'une organisation qui représente des employés auxquels s'applique la présente loi, si cette organisation est titulaire de droits exclusifs de négociation en vertu d'une autre loi à l'égard de ces employés. («bargaining agent»)

«catégorie d'emplois» Les postes qui présentent, au sein d'un établissement, des fonctions et des responsabilités semblables, qui exigent des qualités semblables, dont les procédures de recrutement sont semblables et qui offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire. («job class»)

«catégorie d'emplois à prédominance féminine» S'entend, sauf lorsqu'il a été décidé qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance masculine telle que décrite à l'alinéa b) de la définition de «catégorie d'emplois à prédominance masculine» :

- a) d'une catégorie d'emplois dont 60 pour cent ou plus des membres sont des femmes;
- b) d'une catégorie d'emplois qu'un agent de révision ou que le Tribunal décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance féminine ou d'une catégorie d'emplois que l'employeur, avec, le cas échéant, l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance féminine. («female job class»)

«catégorie d'emplois à prédominance masculine» S'entend, sauf lorsqu'il a été décidé qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine telle que décrite à l'alinéa b) de la définition de «catégorie d'emplois à prédominance féminine» :

- a) d'une catégorie d'emplois dont 70 pour cent ou plus des membres sont des hommes;
- b) d'une catégorie d'emplois qu'un agent de révision ou que le Tribunal décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance masculine ou d'une catégorie d'emplois que l'employeur, avec, le cas échéant, l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, décide de désigner comme catégorie d'emplois à prédominance masculine. («male job class»)

«Commission» La Commission de l'équité salariale de l'Ontario créée par la présente loi. («Commission»)

«convention collective» Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et qui traite des conditions d'emploi. («collective agreement»)

«date d'entrée en vigueur» Le 1^{er} janvier 1988. («effective date»)

«employé» Sont exclus les étudiants employés pendant leurs vacances. («employee»)

«établissement» Tous les employés d'un employeur employés dans une même zone géographique ou des zones géographiques convenues aux termes de l'article 14 ou déterminées aux termes de l'article 15. («establishment»)

«méthode de comparaison de la valeur proportionnelle» Méthode décrite à la partie III.1 permettant de déterminer si l'équité salariale existe. («proportional value method of comparison»)

«méthode de comparaison d'un emploi à l'autre» Méthode énoncée à l'article 6 permettant de déterminer si l'équité salariale existe. («job-to-job method of comparison»)

«ministre» Le ministre du Travail. («Minister»)

«programme d'équité salariale» S'entend, selon le cas :

- a) d'un document décrit à l'article 13, dans le cas d'un programme élaboré aux termes de la partie II;
- b) d'un document décrit à l'article 21.6, dans le cas d'un programme élaboré ou révisé aux termes de la partie III.1. («pay equity plan»)

«règlements» Les règlements pris en application de la présente loi. («regulations»)

«rétribution» Tous les paiements et avantages versés ou accordés à la personne qui exerce des fonctions lui donnant droit au versement d'une somme fixe ou vérifiable, ou au profit de cette personne. («compensation»)

«secteur privé» Tous les employeurs qui ne font pas partie du secteur public. («private sector»)

«secteur public» Tous les employeurs qui sont mentionnés à l'annexe. («public sector»)

«taux de catégorie» Taux de rétribution le plus élevé relié à une catégorie d'emplois donnée. («job rate»)

«Tribunal» Le Tribunal de l'équité salariale créé par la présente loi. («Hearings Tribunal»)

«zone géographique» Zone géographique prescrite en vertu de la *Loi de 2002 sur la division territoriale*. («geographic division») L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 1 (1); 1993, chap. 4, art. 1; 1996, chap. 1, annexe J, art. 1; 1997, chap. 26, annexe; 2000, chap. 5, art. 19; 2002, chap. 17, annexe C, par. 20 (1).

Affichage

(2) Lorsque la présente loi exige l'affichage d'un écrit sur les lieux de travail, l'employeur en affiche un exemplaire dans des endroits bien en vue dans chaque lieu de travail de l'établissement auquel se rapporte l'écrit, de façon que tous les employés puissent le consulter. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 1 (2).

Idem

(3) L'employeur fournit une copie de chaque écrit affiché sur les lieux de travail aux termes de la présente loi :

- a) à l'agent négociateur, le cas échéant, qui représente les employés qui sont concernés par l'écrit;
- b) à tout employé qui demande une copie de l'écrit, si cet employé n'est pas représenté par un agent négociateur et que l'employé est concerné par l'écrit. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 1 (3).

Calcul du nombre d'employés

(4) Si la partie II ou III s'applique à un employeur, la mention dans la présente loi du nombre d'employés de l'employeur est réputée une mention du nombre moyen d'employés de l'employeur en Ontario au cours de la plus courte des périodes suivantes : soit la période de douze mois qui précède la date d'entrée en vigueur, soit la période qui se situe entre la date du début en Ontario de l'emploi, au service de l'employeur, du premier employé et la date d'entrée en vigueur. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 1 (4).

Détermination de la catégorie d'emplois

(5) Aux fins de décider si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine, ou de convenir de la prédominance d'une catégorie d'emplois, il est tenu compte du sexe des personnes qui exercent traditionnellement ces emplois, des stéréotypes sexuels attachés à des domaines d'emplois, ainsi que des autres critères qui peuvent être prescrits par les règlements. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 1 (5).

Catégorie d'emplois à membre unique

(6) Une catégorie d'emplois peut ne comprendre qu'un seul poste, si celui-ci est d'un caractère unique au sein de l'établissement en raison du fait que les fonctions, les responsabilités, les qualités requises, les procédures de recrutement ou la grille de rétribution, le niveau de salaire ou la gamme de taux de salaire qui lui sont reliés ne sont pas semblables à ceux qui sont reliés aux autres postes au sein de l'établissement. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 1 (6).

Interdiction de classer les personnes handicapées, etc., séparément

(7) Un poste ne doit pas, uniquement à cause du fait qu'il a été tenu compte des besoins de son titulaire afin d'observer le *Code des droits de la personne*, être placé dans une catégorie d'emplois différente de celle d'autres postes du même établissement qui présentent des fonctions et des responsabilités semblables, qui exigent des qualités semblables, dont les procédures de recrutement sont semblables et qui offrent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 1 (7).

La Couronne en tant qu'employeur

1.1 (1) Pour l'application de la présente loi, la Couronne n'est pas l'employeur d'une personne à moins que celle-ci, selon le cas :

- a) ne soit un fonctionnaire employé aux termes de la partie III de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*;
- b) ne soit employée par un organisme que prescrivent les règlements. 2006, chap. 35, annexe C, par. 107 (1).

Programmes affichés avant le 18 déc. 1991

(2) Si la Couronne et un agent négociateur ont convenu que la Couronne est l'employeur des employés représentés par l'agent négociateur et qu'un programme d'équité salariale conforme à cette entente était affiché avant le 18 décembre 1991, la Couronne est réputée l'employeur de ces employés.

Idem

(3) Si la Couronne a affiché un programme d'équité salariale avant le 18 décembre 1991 à l'intention d'employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, elle est réputée l'employeur de ces employés.

Champ d'application

(4) Le présent article ne s'applique pas si, selon le cas :

- a) le Tribunal a déterminé, avant le 18 décembre 1991, que la Couronne est l'employeur;
- b) une requête relative à une instance dans laquelle le statut de la Couronne en tant qu'employeur est en litige a été déposée auprès du Tribunal avant le 18 décembre 1991.

Idem

(5) Le présent article, à l'exception des paragraphes (2) et (3), ne s'applique pas à la détermination de l'identité de l'employeur d'un particulier si un programme d'équité salariale applicable à ce particulier et élaboré conformément à l'ordre d'un agent de révision a été affiché avant le 18 décembre 1991. 1993, chap. 4, art. 2.

Établissements combinés

2. (1) Lorsque deux employeurs ou plus rencontrent l'agent négociateur ou les agents négociateurs de leurs employés en vue de négocier une convention centrale, ils peuvent convenir qu'aux fins d'un programme d'équité salariale, tous les employés ne constituent qu'un seul établissement et tous les employeurs sont réputés un seul employeur.

Idem

(2) Deux employeurs ou plus qui sont des municipalités situées dans la même zone géographique et l'agent négociateur ou les agents négociateurs de leurs employés, ou, s'il n'y a pas d'agent négociateur, les employés, peuvent convenir qu'aux fins d'un programme d'équité salariale, les employés ne constituent qu'un seul établissement, et les employeurs sont réputés un seul employeur.

Les employeurs responsables des programmes

(3) Malgré le fait que des employés de deux ou plusieurs employeurs sont réputés ne constituer qu'un seul établissement aux termes du paragraphe (1) ou (2), chaque employeur est responsable de la mise en oeuvre et du maintien du programme d'équité salariale visant les employés de l'employeur. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 2.

Champ d'application

3. (1) La présente loi s'applique à tous les employeurs du secteur privé en Ontario qui emploient dix employés ou plus, à tous les employeurs du secteur public, aux employés des employeurs auxquels s'applique la présente loi, ainsi qu'aux agents négociateurs de ces employés, le cas échéant.

Idem

(2) Lorsqu'un employeur emploie dix employés ou plus en Ontario après l'entrée en vigueur de la présente loi, celle-ci s'applique à lui, même si le nombre de ses employés est par la suite réduit à moins de dix. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 3.

Objet

4. (1) La présente loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes, en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Repérage de la discrimination systémique entre les sexes

(2) Le repérage de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution se fait au moyen de comparaisons établies entre chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine dans un même établissement au niveau de la rétribution et de la valeur du travail accompli. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 4.

Détermination de la valeur

5. (1) Pour l'application de la présente loi, le critère qui sert à déterminer la valeur du travail se fonde sur l'habileté, l'effort et la responsabilité qu'exige normalement l'accomplissement de ce travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles il est normalement effectué.

Idem, personnes handicapées, etc.

(2) Le fait qu'il a été tenu compte des besoins d'un employé afin d'observer le *Code des droits de la personne* n'est pas pris en considération dans la détermination de la valeur du travail effectué. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 5.

Atteinte de l'équité salariale

5.1 (1) Pour l'application de la présente loi, l'équité salariale est atteinte dans un établissement lorsque chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement a été comparée à une ou plusieurs catégories d'emplois selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, et que les rajustements du taux de catégorie de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine qui sont indiqués par la comparaison ont été effectués. 1996, chap. 1, annexe J, art. 2.

Programme réputé conforme

(2) Le programme d'équité salariale qui était fondé sur la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle est réputé conforme à l'article 6, tel qu'il est rédigé immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent article :

- a) à compter de la date d'affichage du programme, s'il est affiché avant l'entrée en vigueur de la partie III.1 par un employeur à qui s'applique la partie II;
- b) à compter de la date d'élaboration du programme, s'il est élaboré avant l'entrée en vigueur de la partie III.1 par un employeur à qui s'applique la partie III. 1993, chap. 4, art. 3.

Équité salariale atteinte

6. (1) Pour l'application de la présente loi, l'équité salariale est atteinte selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre lorsque le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la comparaison est au moins égal au taux de catégorie relié à une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans le même établissement, si le travail effectué au niveau des deux catégories est de valeur égale ou comparable. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 6 (1); 1993, chap. 4, par. 4 (1).

Idem

(2) S'il n'existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine avec laquelle peut être établie une comparaison pour l'application du paragraphe (1), l'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la comparaison est au moins égal au taux de catégorie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine du même établissement qui avait, au moment de la comparaison, un taux de catégorie supérieur, mais qui effectue un travail d'une valeur inférieure à celui de la catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Fondement de la comparaison

(3) Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans un établissement et des catégories d'emplois à prédominance masculine dans le même établissement se prêtent à plusieurs comparaisons, l'équité salariale est atteinte lorsque le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égal au taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance masculine :

- a) qui a le taux de catégorie le plus bas, si le travail effectué dans les deux catégories d'emplois est de valeur égale ou comparable;
- b) qui a le taux de catégorie le plus élevé, si le travail effectué dans la catégorie d'emplois à prédominance masculine est de valeur inférieure. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 6 (2) et (3).

Idem

(4) Les comparaisons établies selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre sont établies :

- a) entre des catégories d'emplois qui appartiennent à l'unité de négociation, en ce qui concerne les catégories d'emplois appartenant à une unité de négociation;
- b) entre des catégories d'emplois qui n'appartiennent à aucune unité de négociation, en ce qui concerne les catégories d'emplois n'appartenant pas à une unité de négociation. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 6 (4); 1993, chap. 4, par. 4 (2).

Idem

(5) Lorsque, après l'application du paragraphe (4), il ne se trouve aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine dans laquelle s'effectue un travail de valeur égale ou comparable au travail qui s'effectue dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la comparaison, celle-ci est comparée aux catégories d'emplois à prédominance masculine de l'ensemble de l'établissement.

Groupes d'emplois

(6) L'employeur peut traiter des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine si 60 pour cent ou plus des employés du groupe sont des femmes.

Idem

(7) L'employeur traite des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine si un agent de révision ou le Tribunal décide que le groupe doit être traité comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Idem

(8) L'employeur peut, avec l'assentiment de l'agent négociateur des employés de l'employeur, le cas échéant, décider de traiter des catégories d'emplois qui sont réunies dans un groupe d'emplois comme une seule catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Taux de catégorie, valeur du travail

(9) Lorsque l'employeur traite un groupe d'emplois comme une catégorie d'emplois à prédominance féminine, le taux de catégorie de la catégorie d'emplois particulière au sein du groupe qui comporte le plus grand nombre d'employés est le taux de catégorie de ce groupe. La valeur du travail effectué par la catégorie particulière est la valeur du travail effectué par le groupe.

Définition

(10) La définition qui suit s'applique au présent article.

«groupe d'emplois» S'entend d'une série de catégories d'emplois qui sont reliées entre elles en raison de la nature des tâches que comporte chaque catégorie d'emplois de la série et réparties en grades consécutifs. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 6 (5) à (10).

Équité salariale obligatoire

7. (1) L'employeur établit et maintient des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale dans chacun de ses établissements.

Idem

(2) Il est interdit à l'employeur et à l'agent négociateur de négocier en vue d'obtenir l'établissement ou le maintien de pratiques de rétribution qui, si elles étaient adoptées, entraîneraient une contravention au paragraphe (1). Il leur est également interdit de convenir de telles pratiques. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 7.

Affichage de l'avis

7.1 (1) Chaque employeur à qui s'applique la partie III et tout autre employeur à qui le Bureau de l'équité salariale enjoint de le faire afficher sur les lieux de travail de l'employeur un avis énonçant ce qui suit :

- a) l'obligation qu'a l'employeur d'établir et de maintenir des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale;
- b) la manière dont un employé peut déposer une plainte ou une opposition aux termes de la présente loi.

Langue

(2) L'avis est rédigé en anglais et dans la langue autre que l'anglais que comprennent le plus grand nombre d'employés sur les lieux de travail.

Formule de l'avis

(3) L'avis est rédigé selon la formule que le Bureau de l'équité salariale met à la disposition des employeurs. 1993, chap. 4, art. 5.

Exceptions

8. (1) La présente loi n'a pas pour effet d'empêcher un écart de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine, si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte :

- a) d'un système organisé d'ancienneté exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- b) d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des employés dont peuvent se prévaloir également les employés féminins et les employés masculins et qui mène à l'avancement de ceux qui y participent;
- c) d'un régime de rétribution au mérite fondé sur un système organisé d'évaluation du rendement préalablement porté à la connaissance des employés et exempt de discrimination fondée sur le sexe;
- d) de la pratique de gestion du personnel dite du salaire étoilé lorsque, à la suite d'un processus non sexiste de réévaluation, un poste a été déclassé et que la rétribution de l'employé a été bloquée ou que toute augmentation de sa rétribution a été suspendue jusqu'à ce que la rétribution liée au poste déclassé devienne égale ou supérieure à la rétribution de l'employé;
- e) de l'absence de main-d'oeuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution provoquée par la difficulté qu'éprouve l'employeur à recruter des employés satisfaisant aux exigences des postes au sein d'une catégorie d'emplois.

Idem

(2) Lorsque l'équité salariale est atteinte dans un établissement, la présente loi n'a pas pour effet d'empêcher des écarts de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que l'écart résulte de différences au niveau du pouvoir de négociation.

Idem

(3) Aux fins de déterminer si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine, il n'est pas nécessaire de tenir compte des postes que l'employeur désigne comme postes qui procurent de l'emploi occasionnel. Les postes ainsi désignés peuvent également être exclus lors des rajustements de la rétribution effectués en vertu d'un programme d'équité salariale.

Idem

(4) Un poste n'est pas désigné aux termes du paragraphe (3) si, selon le cas :

- a) la durée du travail est égale ou supérieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps;
- b) le travail est effectué sur une base saisonnière pour le compte du même employeur et dans le cadre du même poste;

- c) le travail est effectué sur une base régulière et continue, quoique durant une période inférieure au tiers de la période normale de travail qui s'applique à un travail semblable à plein temps. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 8.

Restriction relative au maintien de l'équité salariale

(5) L'obligation selon laquelle un employeur doit maintenir l'équité salariale à l'égard d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est assujettie aux restrictions qui peuvent être prescrites dans les règlements. 1993, chap. 4, art. 6.

Réduction, manœuvres d'intimidation et rajustements

Réduction de la rétribution interdite

9. (1) L'employeur ne doit pas diminuer la rétribution payable à un employé ni réduire le taux de rétribution rattaché à un poste afin d'atteindre l'équité salariale.

Manœuvres d'intimidation interdites

(2) Il est interdit à l'employeur, à l'employé, à l'agent négociateur ainsi qu'à leurs mandataires d'intimider, de contraindre, de pénaliser une personne ou d'exercer une discrimination à son égard pour l'un des motifs suivants :

- a) elle participe ou pourrait participer à une instance intentée en vertu de la présente loi;
- b) elle a déjà fait ou pourrait faire une divulgation exigée lors d'une instance intentée en vertu de la présente loi;
- c) elle exerce ou pourrait exercer un droit en vertu de la présente loi;
- d) elle a déjà agi ou pourrait agir conformément à la présente loi, aux règlements ou à un ordre ou une ordonnance pris en vertu de la présente loi, ou a déjà demandé ou pourrait demander l'exécution de la présente loi, des règlements ou d'un ordre ou d'une ordonnance pris en vertu de la présente loi.

Rajustements de la rétribution

(3) S'il est nécessaire d'augmenter le taux de rétribution d'une catégorie d'emplois afin d'atteindre l'équité salariale, tous les postes dans cette catégorie d'emplois reçoivent le même taux de rajustement, en termes absolus. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 9.

PARTIE II MISE EN OEUVRE : EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC ET GRANDS EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ

Définition

10. La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«date d'affichage obligatoire» S'entend :

- a) du deuxième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur public et en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins 500 employés à leur service à la date d'entrée en vigueur;
- b) du troisième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins 100 mais moins de 500 employés à leur service à la date d'entrée en vigueur;
- c) du quatrième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins cinquante mais moins de 100 employés à leur service à la date d'entrée en vigueur et qui ont affiché l'avis visé à l'article 20;
- d) du cinquième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins dix mais moins de cinquante employés à leur service à la date d'entrée en vigueur et qui ont affiché l'avis visé à l'article 20. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 10.

Champ d'application

11. (1) La présente partie s'applique à tous les employeurs du secteur public et aux employeurs du secteur privé qui, à la date d'entrée en vigueur, ont 100 employés ou plus à leur service, ainsi qu'aux employeurs du secteur privé qui affichent l'avis visé à l'article 20.

Idem

(2) La présente partie ne s'applique pas à l'employeur qui, à la date d'entrée en vigueur, n'a aucun employé à son service. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 11.

Idem

(3) Malgré le paragraphe (2), les articles 13.1, 14.1 et 14.2 s'appliquent aux employeurs du secteur public qui n'avaient pas d'employés à la date d'entrée en vigueur, mais qui en avaient le 1^{er} juillet 1993. 1994, chap. 27, par. 121 (1).

Comparaison des catégories d'emplois

12. Avant la date d'affichage obligatoire, l'employeur auquel s'applique la présente partie établit des comparaisons, au moyen d'un système non sexiste de comparaison, entre les catégories d'emplois à prédominance féminine de chacun de ses établissements et les catégories d'emplois à prédominance masculine des mêmes établissements aux fins de déterminer si l'équité salariale existe à l'égard de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 12.

Programmes obligatoires d'équité salariale

13. (1) Il est élaboré, conformément à la présente partie, des documents connus sous l'appellation de programmes d'équité salariale, visant à assurer l'équité salariale à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine au sein de chacun des établissements de chaque employeur auquel s'applique la présente partie. Ces programmes comprennent notamment :

- a) le repérage de l'établissement visé par le programme;
- b) le repérage de toutes les catégories d'emplois sur lesquelles se fondent les comparaisons visées à l'article 12.

Idem

(2) Si un établissement comporte à la fois des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, chaque programme d'équité salariale relatif à l'établissement :

- a) expose le système non sexiste de comparaison utilisé pour l'application de l'article 12;
- b) énonce les résultats des comparaisons établies aux termes de l'article 12;
- c) repère tous les postes et toutes les catégories d'emplois dans lesquels les paragraphes 8 (1) ou (3) permettent des écarts de rétribution, et donne les motifs du recours à ces paragraphes;
- d) expose, à l'égard de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine où l'équité salariale n'existe pas selon les comparaisons établies aux termes de l'article 12, le mode de rajustement de la rétribution choisi pour atteindre l'équité salariale;
- e) énonce la date à laquelle seront effectués les premiers rajustements de la rétribution en vertu du programme. Cette date ne peut être postérieure :
 - (i) au deuxième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur public,
 - (ii) au troisième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins 500 employés à leur service à la date d'entrée en vigueur,
 - (iii) au quatrième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins 100 mais moins de 500 employés à leur service à la date d'entrée en vigueur,
 - (iv) au cinquième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins cinquante mais moins de 100 employés à leur service à la date d'entrée en vigueur et qui ont affiché l'avis visé à l'article 20,
 - (v) au sixième anniversaire de la date d'entrée en vigueur, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé qui ont au moins dix mais moins de cinquante employés à leur service à la date d'entrée en vigueur et qui ont affiché l'avis visé à l'article 20.

Idem

(3) Un programme d'équité salariale prévoit qu'il sera accordé à la catégorie ou aux catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont, pendant la période de mise en oeuvre du programme, le taux de catégorie le plus bas une augmentation du taux de rétribution aux termes du programme qui est supérieure aux augmentations accordées aux termes du programme aux autres catégories d'emplois à prédominance féminine, jusqu'à ce que le taux de catégorie de la catégorie ou des catégories d'emplois à prédominance féminine qui reçoivent l'augmentation supérieure soit égal au moins élevé des taux suivants :

- a) le taux de catégorie nécessaire pour atteindre l'équité salariale;
- b) le taux de catégorie de la catégorie ou des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant droit à un rajustement aux termes du programme et dont le taux de catégorie se classe immédiatement au-dessus de celui de la catégorie ou des catégories d'emplois visées.

Rajustements minimaux

(4) Les premiers rajustements de la rétribution en vertu d'un programme d'équité salariale sont versables à la date prévue à l'alinéa (2) e) et sont tels que la rétribution combinée payable aux termes de l'ensemble des programmes d'équité salariale de l'employeur au cours des douze mois qui suivent les premiers rajustements est majorée d'une somme qui n'est pas inférieure à la moins élevée des deux sommes suivantes :

- a) la somme qui représente 1 pour cent de la masse salariale de l'employeur relative à la période de douze mois qui précède les premiers rajustements;
- b) la somme nécessaire pour atteindre l'équité salariale.

Idem

(5) Chaque anniversaire des premiers rajustements de la rétribution en vertu d'un programme d'équité salariale, des rajustements à la rétribution sont effectués en vertu du programme. Ces rajustements additionnels sont effectués de façon que la rétribution combinée payable aux termes de l'ensemble des programmes d'équité salariale de l'employeur au cours de la période de douze mois qui suit chaque anniversaire soit majorée d'une somme qui n'est pas inférieure à la moins élevée des deux sommes suivantes :

- a) la somme qui représente 1 pour cent de la masse salariale de l'employeur relative à la période de douze mois qui précède l'anniversaire;
- b) la somme nécessaire pour atteindre l'équité salariale.

Rajustements maximaux

(6) Sauf dans le but d'effectuer des rajustements rétroactifs à la rétribution en vertu d'un programme d'équité salariale ou à moins qu'il y soit tenu aux termes d'une ordonnance visée à l'alinéa 36 g), la présente loi n'a pas pour effet d'obliger un employeur à majorer la rétribution payable aux termes des programmes d'équité salariale de l'employeur au cours d'une période de douze mois d'une somme qui représente plus de 1 pour cent de la masse salariale de l'employeur relative à la période précédente de douze mois. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 13 (1) à (6).

Exception

(7) Malgré le paragraphe (6), les programmes d'équité salariale du secteur public prévoient les rajustements de la rétribution de manière à ce que ces programmes soient pleinement mis en oeuvre au plus tard le 1^{er} janvier 1998.

Disposition transitoire, champ d'application

(7.1) Les paragraphes (7.2) et (7.3) s'appliquent à l'employeur du secteur public qui a établi, dans un programme d'équité salariale affiché ou dans une autre convention conclue avant l'entrée en vigueur du présent paragraphe, un échancier des rajustements de la rétribution pour atteindre l'équité salariale.

Idem, agent négociateur

(7.2) Si les employés à qui s'applique le programme ou la convention sont représentés par un agent négociateur, l'employeur n'est pas lié par l'échancier qui y est établi s'il donne à l'agent négociateur un avis écrit selon lequel il désire entamer des négociations concernant un échancier de rechange.

Idem, absence d'agent négociateur

(7.3) L'employeur n'est pas lié par l'échancier établi dans le programme ou la convention si les employés à qui s'applique le programme ou la convention ne sont pas représentés par un agent négociateur. 1993, chap. 4, par. 7 (1).

Définition

(8) La définition qui suit s'applique au présent article.

«masse salariale» S'entend de la totalité des salaires et traitements payables aux employés de l'employeur en Ontario.

Le programme d'équité salariale lie les parties

(9) Le programme d'équité salariale approuvé aux termes de la présente partie lie l'employeur et les employés auxquels il s'applique, ainsi que leur agent négociateur, le cas échéant.

Le programme l'emporte

(10) Le programme d'équité salariale approuvé aux termes de la présente partie l'emporte sur toute convention collective pertinente. Les rajustements des taux de rétribution qu'exige le programme sont réputés incorporés aux conventions collectives pertinentes et en faire partie intégrante.

L'employeur est réputé se conformer au par. 7 (1)

(11) L'employeur qui prépare et met en oeuvre un programme d'équité salariale aux termes de la présente partie est réputé ne pas contrevenir au paragraphe 7 (1) en ce qui concerne les employés visés par le plan ou les plans qui s'appliquent aux employés, mais seulement en ce qui a trait aux pratiques de rétribution qui existaient immédiatement avant la date d'entrée en vigueur. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 13 (8) à (11).

Champ d'application

(12) Si un programme d'équité salariale est modifié aux termes de l'article 14.1 ou 14.2, les paragraphes (9), (10) et (11) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au programme modifié. 1993, chap. 4, par. 7 (2).

Vente d'une entreprise

13.1 (1) Si un employeur qui est lié par un programme d'équité salariale vend une entreprise, l'acheteur effectue les rajustements de la rétribution qui devaient être effectués aux termes du programme à l'égard des postes de l'entreprise que l'acheteur maintient. L'acheteur effectue ces rajustements à la date où ils devaient être effectués aux termes du programme.

Le programme ne convient plus

(2) Si, en raison de la vente, le programme du vendeur ou celui de l'acheteur ne convient plus, le vendeur ou l'acheteur, selon le cas :

- a) dans le cas d'employés représentés par un agent négociateur, entame des négociations en vue de convenir d'un nouveau programme;
- b) dans le cas d'employés non représentés par un agent négociateur, élabore un nouveau programme. 1993, chap. 4, art. 8.

Idem

(3) L'alinéa 14 (2) a), les paragraphes 14.1 (1) à (6) et 14.2 (1) et (2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la négociation ou à l'élaboration d'un nouveau programme. 1997, chap. 21, par. 4 (1).

(4) ABROGÉ : 1997, chap. 21, par. 4 (1).

Application à certains événements

(4.1) Le présent article s'applique à l'égard d'un événement visé aux articles 3 à 10 de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. Pour l'application du présent article, l'événement est réputé être la vente d'une entreprise, chacun des employeurs précédents est réputé être un vendeur et l'employeur qui succède est réputé être l'acheteur. 1997, chap. 21, par. 4 (2).

Définitions

(5) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«entreprise» S'entend en outre d'une ou de plusieurs parties de l'entreprise. («business»)

«vend» S'entend en outre de la location à bail, de la cession ou de tout autre mode de disposition. («sells») 1993, chap. 4, art. 8.

Application de l'art. 13.1 dans d'autres circonstances

13.2 L'article 13.1 s'applique à l'égard d'un événement auquel s'applique la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* conformément à la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*. 2006, chap. 4, par. 50 (1).

Établissements dotés d'unités de négociation

14. (1) Il doit être élaboré, dans tout établissement où des employés sont représentés par un agent négociateur, un programme d'équité salariale relié à chaque unité de négociation, ainsi qu'un programme d'équité salariale relié à la partie de l'établissement dont les membres n'appartiennent pas à une unité de négociation.

Programmes reliés à une unité de négociation

(2) L'employeur et l'agent négociateur d'une unité de négociation négocient de bonne foi et s'efforcent de convenir, avant la date d'affichage obligatoire :

- a) du système non sexiste de comparaison utilisé pour l'application de l'article 12;
- b) d'un programme d'équité salariale relié à l'unité de négociation.

Idem

(3) Dans le cadre des négociations exigées par le paragraphe (2), l'employeur et l'agent négociateur peuvent, pour les fins du programme d'équité salariale, convenir de ce qui suit :

- a) que l'établissement de l'employeur comprend deux ou plusieurs zones géographiques;
- b) qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Affichage du programme

(4) L'employeur et l'agent négociateur qui ont convenu d'un programme d'équité salariale y apposent leur signature. À la date d'affichage obligatoire ou antérieurement à celle-ci, l'employeur affiche une copie du programme sur les lieux de travail.

Approbation réputée donnée et premiers rajustements

(5) Le programme d'équité salariale qui porte la signature de l'employeur et celle de l'agent négociateur est réputé avoir reçu l'approbation de la Commission. L'employeur, à la date prévue au programme, effectue les premiers rajustements de la rétribution nécessaires pour atteindre l'équité salariale.

Absence d'entente

(6) Si l'employeur et l'agent négociateur n'ont pas convenu d'un programme d'équité salariale à la date d'affichage obligatoire, l'employeur en avise sans délai la Commission.

Idem

(7) Le paragraphe (6) n'a pas pour effet d'empêcher l'agent négociateur d'aviser la Commission du défaut de convenir d'un programme d'équité salariale à la date d'affichage obligatoire ou antérieurement à celle-ci.

Programme non relié à une unité de négociation

(8) L'employeur élabore un programme d'équité salariale destiné aux employés de son établissement qui n'appartiennent à aucune des unités de négociation de l'établissement. À la date d'affichage obligatoire ou antérieurement à celle-ci, il affiche une copie du programme sur les lieux de travail.

Idem

(9) Les paragraphes 15 (2) à (8) s'appliquent au programme d'équité salariale décrit au paragraphe (8). L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 14.

Changement de la situation

14.1 (1) Si, dans un établissement où des employés sont représentés par un agent négociateur, l'employeur ou l'agent négociateur est d'avis qu'en raison d'un changement de la situation au sein de l'établissement, le programme d'équité salariale relié à l'unité de négociation ne convient plus, l'employeur ou l'agent négociateur, selon le cas, peut, sur avis écrit, exiger de l'autre qu'il entame des négociations en vue de modifier le programme.

Application de l'art. 14

(2) L'alinéa 14 (2) b) et les paragraphes 14 (3), (4) et (5) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux négociations et à toute modification du programme dont il est convenu.

Absence d'entente

(3) Si l'employeur et l'agent négociateur ne conviennent pas d'une modification dans les 120 jours qui suivent la date où l'avis en vue d'entamer des négociations est donné, l'employeur en avise la Commission.

Idem

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet d'empêcher l'agent négociateur d'aviser la Commission du défaut de convenir d'une modification au plus tard à la date visée dans ce paragraphe.

Programme non relié à une unité de négociation

(5) Si l'employeur est d'avis qu'en raison d'un changement de la situation au sein de l'établissement, le programme d'équité salariale destiné aux employés de l'établissement qui n'appartiennent à aucune unité de négociation ne convient plus, il peut modifier le programme et afficher sur les lieux de travail une copie du programme modifié sur laquelle les modifications sont clairement indiquées.

Idem

(6) Les paragraphes 15 (2) et 15 (4) à (8) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard d'un programme modifié décrit au paragraphe (5).

Rajustements

(7) Si un programme est modifié aux termes du présent article, le rajustement de la rétribution effectué à l'égard de chaque poste auquel s'applique le programme modifié ne doit pas être inférieur à celui qui aurait été effectué aux termes du programme avant que celui-ci ne soit modifié. 1993, chap. 4, art. 9.

Changement de la situation, absence d'unité de négociation

14.2 (1) L'employeur dont l'établissement ne compte aucun employé représenté par un agent négociateur peut, s'il est d'avis qu'en raison d'un changement de la situation au sein de l'établissement le programme d'équité salariale relié à l'établissement ne convient plus, modifier le programme et afficher sur les lieux de travail une copie du programme modifié sur laquelle les modifications sont clairement indiquées.

Champ d'application de l'art. 15

(2) Les paragraphes 15 (2) à (8) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme modifié.

Rajustements

(3) Si un programme est modifié aux termes du présent article, le rajustement de la rétribution effectué à l'égard de chaque poste auquel s'applique le programme modifié ne doit pas être inférieur à celui qui aurait été effectué aux termes du programme avant que celui-ci ne soit modifié. 1993, chap. 4, art. 9.

Établissements dépourvus d'unités de négociation

15. (1) L'employeur dont l'établissement ne compte aucun employé représenté par un agent négociateur élabore un programme d'équité salariale à l'égard de son établissement. L'employeur, à la date d'affichage obligatoire ou antérieurement à celle-ci, affiche une copie du programme sur les lieux de travail.

Idem

(2) Pour l'application du programme d'équité salariale exigé par le présent article ou par le paragraphe 14 (8), l'employeur peut décider :

- a) que son établissement comprend deux ou plusieurs zones géographiques;
- b) qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Idem

(3) L'entente intervenue en vertu de l'article 14 entre l'employeur et l'agent négociateur n'a pas d'incidence sur le programme d'équité salariale exigé par le présent article ou par le paragraphe 14 (8). L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 15 (1) à (3).

Examen par l'employé

(4) Les employés visés par un programme d'équité salariale exigé par le présent article ou par le paragraphe 14 (8) peuvent examiner le programme et présenter leurs observations à l'employeur jusqu'au quatre-vingt-dixième jour suivant la date d'affichage de la copie du programme. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 15 (4); 1993, chap. 4, art. 10.

Modification

(5) L'employeur qui, à la suite des observations reçues au cours de la période d'examen visée au paragraphe (4), est d'avis que des modifications au programme d'équité salariale s'imposent, peut y apporter des modifications.

Affichage d'un avis

(6) Dans les sept jours qui suivent la fin de la période d'examen visée au paragraphe (4), l'employeur affiche sur les lieux de travail un avis qui indique si le programme d'équité salariale a été modifié ou non aux termes du présent article. Si le programme a été modifié, l'employeur affiche également une copie du programme modifié sur laquelle les modifications sont clairement indiquées.

Oppositions

(7) Dans les trente jours de l'affichage concernant un programme d'équité salariale aux termes du paragraphe (6), l'employé ou le groupe d'employés visés par le programme peuvent déposer un avis d'opposition auprès de la Commission, qu'ils aient présenté ou non leurs observations à l'employeur aux termes du paragraphe (4).

Approbaton réputée donnée et premiers rajustements

(8) S'il n'est déposé aucune opposition à un programme d'équité salariale auprès de la Commission en vertu du paragraphe (7), le programme est réputé avoir reçu l'approbation de la Commission. L'employeur, à la date prévue au

programme, effectue les premiers rajustements de la rétribution nécessaires pour atteindre l'équité salariale. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 15 (5) à (8).

Enquête par l'agent de révision

16. (1) Lorsque la Commission :

- a) ou bien est avisée par l'employeur ou l'agent négociateur qu'aucune entente n'est intervenue au sujet d'un programme d'équité salariale ou d'une modification d'un programme d'équité salariale;
- b) ou bien reçoit un avis d'opposition au programme d'équité salariale destiné à des employés non représentés par un agent négociateur ou un avis d'opposition à une modification d'un tel programme,

un agent de révision mène une enquête à ce sujet et tente d'amener les parties à accepter un règlement. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 16 (1); 1993, chap. 4, art. 11.

Ordre de l'agent de révision

(2) Si l'agent de révision ne peut parvenir à amener les parties à accepter le règlement visé au paragraphe (1), il règle toutes les questions en souffrance au moyen d'un ordre.

Affichage du programme

(3) Si l'agent de révision amène les parties à accepter un règlement aux termes du paragraphe (1) ou donne un ordre aux termes du paragraphe (2), l'employeur affiche sans délai sur les lieux de travail une copie du programme d'équité salariale qui reflète le règlement ou l'ordre.

Oppositions

(4) Des oppositions au programme d'équité salariale affiché en vertu du paragraphe (3) peuvent être déposées auprès de la Commission dans les trente jours de l'affichage, selon les modalités suivantes :

1. Si le programme est relié à une unité de négociation, des oppositions peuvent être déposées seulement si l'agent de révision a donné un ordre aux termes du paragraphe (2). Dans ce cas, seuls l'employeur ou l'agent négociateur de l'unité de négociation peuvent déposer une opposition.
2. Si le programme n'est pas relié à une unité de négociation et qu'un agent de révision a amené, aux termes du paragraphe (1), les parties à accepter un règlement avec le consentement de l'opposant qui a déposé l'opposition aux termes du paragraphe 15 (7), seuls un employé ou le groupe d'employés visés par le programme, autre que l'opposant, peuvent déposer une opposition.
3. Si le programme n'est pas relié à une unité de négociation et qu'un agent de révision a donné un ordre aux termes du paragraphe (2), l'employeur, un employé ou un groupe d'employés visés par le programme peuvent déposer une opposition.

Approbatrice réputée donnée et premiers rajustements

(5) Si un agent de révision amène les parties à accepter, aux termes du paragraphe (1), un règlement relatif à un programme d'équité salariale relié à une unité de négociation, ou que, dans tout autre cas, aucune opposition n'a été déposée auprès de la Commission au sujet d'un programme d'équité salariale aux termes du paragraphe (4), le programme est réputé avoir reçu l'approbation de la Commission. L'employeur, à la date prévue au programme, effectue les premiers rajustements de la rétribution nécessaires pour atteindre l'équité salariale.

Idem

(6) Si des rajustements de la rétribution sont effectués après la date prévue au programme d'équité salariale, l'employeur rend ces rajustements rétroactifs à cette date. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 16 (2) à (6).

Règlement du programme

17. (1) Si la Commission reçoit un avis d'opposition en vertu du paragraphe 16 (4), le Tribunal tient une audience et règle, dans sa décision, le programme d'équité salariale qui fait l'objet de l'opposition.

Affichage du programme

(2) Lorsqu'il reçoit la décision du Tribunal, l'employeur en affiche sans délai une copie sur les lieux de travail. À la date prévue au programme, il effectue les premiers rajustements de la rétribution nécessaires pour atteindre l'équité salariale.

Idem

(3) Si des rajustements de la rétribution sont effectués après la date prévue au programme d'équité salariale, l'employeur rend ces rajustements rétroactifs à cette date. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 17.

PARTIE III (art. 18 à 21) ABROGÉE : L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 21 (2).

PARTIE III.1
MÉTHODE DE COMPARAISON DE LA VALEUR PROPORTIONNELLE

Champ d'application

21.1 (1) La présente partie s'applique aux employeurs auxquels s'applique la partie II et aux employeurs du secteur public qui n'avaient pas d'employés à la date d'entrée en vigueur, mais qui en avaient le 1^{er} juillet 1993.

Disposition transitoire, programme réputé un programme d'équité salariale

(2) Un programme visant à atteindre l'équité salariale est réputé un programme d'équité salariale s'il a été élaboré par un employeur du secteur public visé au paragraphe (1) avant l'entrée en vigueur du présent paragraphe comme si la présente partie s'appliquait à l'employeur. 1994, chap. 27, par. 121 (2).

Méthode de comparaison de la valeur proportionnelle obligatoire

21.2 (1) Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement d'un employeur ne peut pas être comparée à une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans l'établissement au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, l'employeur utilise la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle pour établir une comparaison à l'égard de cette catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Rajustements

(2) Si l'employeur utilise la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle pour établir une comparaison à l'égard d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine qui peut être comparée à une catégorie d'emplois à prédominance masculine au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, le rajustement de la rétribution effectué à l'égard des membres de cette catégorie d'emplois à prédominance féminine ne doit pas être inférieur à celui qui est indiqué selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.

Exception, partie II

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas à l'employeur à qui s'applique la partie II si celui-ci a élaboré un programme d'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et l'a affiché avant l'entrée en vigueur de la présente partie. Toutefois, le paragraphe (2) s'applique si l'employeur a également affiché un programme d'équité salariale élaboré au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.

Exception, partie III

(4) Le paragraphe (2) ne s'applique pas à l'employeur à qui s'applique la partie III si celui-ci a élaboré un programme d'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle avant l'entrée en vigueur de la présente partie. Toutefois, le paragraphe (2) s'applique si l'employeur a également élaboré un programme d'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre.

Avis

(5) Si une catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'établissement d'un employeur ne peut être comparée à une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans l'établissement ni selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, ni selon la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, l'employeur en avise le Bureau de l'équité salariale.

Enquête et plaintes

(6) S'il est donné un avis aux termes du paragraphe (5) :

- a) l'article 16 s'applique, avec les adaptations nécessaires, comme si l'agent de révision avait reçu l'avis visé à l'alinéa 16 (1) a) ou 16 (1) b);
- b) l'article 22 s'applique, avec les adaptations nécessaires, comme si une personne avait déposé, auprès de la Commission, une plainte concernant la possibilité d'utiliser, dans les circonstances, la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle;
- c) l'article 23 s'applique, avec les adaptations nécessaires, comme si la Commission avait reçu une plainte concernant la possibilité d'utiliser, dans les circonstances, la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle;
- d) le paragraphe 24 (1) s'applique. 1993, chap. 4, art. 12.

Méthode de comparaison de la valeur proportionnelle

21.3 (1) L'équité salariale est atteinte à l'égard d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine selon la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle :

- a) d'une part, lorsque la catégorie est comparée avec une catégorie représentative d'emplois à prédominance masculine ou avec un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine conformément au présent article;
- b) d'autre part, lorsque le rapport entre le taux de catégorie relié à la catégorie et la valeur du travail accompli dans cette catégorie est le même que le rapport entre le taux de catégorie relié à la catégorie d'emplois à prédominance masculine et la valeur du travail accompli dans cette catégorie ou le rapport entre les taux de catégorie reliés aux catégories d'emplois à prédominance masculine et la valeur du travail accompli dans ces catégories, selon le cas.

Comparaisons obligatoires

(2) Les comparaisons qu'exige le présent article :

- a) à l'égard des catégories d'emplois dont les membres appartiennent à une unité de négociation sont établies entre les catégories d'emplois dont les membres appartiennent à l'unité de négociation;
- b) à l'égard des catégories d'emplois dont les membres n'appartiennent à aucune unité de négociation sont établies entre les catégories d'emplois dont les membres n'appartiennent à aucune unité de négociation.

Idem

(3) Si, après l'application du paragraphe (2), il n'est trouvé aucune catégorie représentative d'emplois à prédominance masculine qui puisse être comparée à la catégorie d'emplois à prédominance féminine, celle-ci est comparée à une catégorie représentative d'emplois à prédominance masculine ailleurs dans l'établissement ou à un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine de tout l'établissement.

Système de comparaison

(4) Les comparaisons sont établies selon un système non sexiste de comparaison.

Groupe d'emplois

(5) Les paragraphes 6 (6) à (10) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. 1993, chap. 4, art. 12.

Programmes d'équité salariale modifiés

21.4 (1) Si un programme d'équité salariale élaboré aux termes de la partie II pour un établissement ne permet pas d'atteindre l'équité salariale à l'égard de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'établissement, l'employeur modifie le programme de façon à atteindre l'équité salariale conformément à la présente partie.

Idem

(2) Sous réserve du paragraphe 21.2 (2), l'employeur peut, avec l'accord de l'agent négociateur, le cas échéant, remplacer un programme d'équité salariale élaboré aux termes de la partie II par un autre programme élaboré aux termes de la présente partie au moyen de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. 1993, chap. 4, art. 12.

Le programme lie les parties

21.5 (1) Le programme d'équité salariale élaboré ou modifié aux termes de la présente partie lie l'employeur et les employés auxquels il s'applique ainsi que leur agent négociateur, le cas échéant.

Le programme l'emporte

(2) Le programme d'équité salariale élaboré ou modifié aux termes de la présente partie l'emporte sur toute convention collective pertinente. Les rajustements des taux de rétribution qu'exige le programme sont réputés incorporés aux conventions collectives pertinentes et en faire partie intégrante. 1993, chap. 4, art. 12.

Contenu des programmes

21.6 (1) Le programme d'équité salariale élaboré ou modifié aux termes de la présente partie doit contenir les renseignements exigés par le présent article.

Idem

(2) Les paragraphes 13 (1) et (2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme d'équité salariale élaboré ou modifié aux termes de la présente partie.

Méthode de comparaison

(3) Le programme doit :

- a) indiquer, à l'égard de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine, la méthode de comparaison utilisée pour déterminer si l'équité salariale existe;
- b) décrire la méthode utilisée pour effectuer les calculs exigés par la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle;
- c) décrire les modifications à apporter au programme d'équité salariale élaboré aux termes de la partie II. 1993, chap. 4, art. 12.

Affichage obligatoire des programmes

21.7 L'employeur affiche sur les lieux de travail une copie de chaque programme d'équité salariale élaboré ou modifié aux termes de la présente partie, au plus tard six mois après l'entrée en vigueur du présent article. 1993, chap. 4, art. 12.

Employés appartenant à une unité de négociation

21.8 Les articles 14, 16 et 17 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme d'équité salariale élaboré ou modifié aux termes de la présente partie qui est destiné aux employés appartenant à une unité de négociation. 1993, chap. 4, art. 12.

Employés n'appartenant à aucune unité de négociation

21.9 (1) Le présent article s'applique à l'égard des programmes d'équité salariale élaborés ou modifiés aux termes de la présente partie qui sont destinés aux employés n'appartenant à aucune unité de négociation.

Période d'examen

(2) Les employés ont jusqu'au quatre-vingt-dixième jour qui suit la date d'affichage du programme pour l'examiner et pour présenter leurs observations à l'employeur au sujet du programme ou, si celui-ci a été modifié, au sujet des modifications. 1993, chap. 4, art. 12.

Idem

(2.1) Dans le cas d'un programme visé au paragraphe 21.1 (2) qui est affiché avant l'entrée en vigueur du présent paragraphe, les employés ont jusqu'au quatre-vingt-dixième jour qui suit l'entrée en vigueur du présent paragraphe pour l'examiner et présenter leurs observations à son sujet. 1994, chap. 27, par. 121 (3).

Application de certaines dispositions

(3) Les paragraphes 15 (2), (3) et (5) à (8) et les articles 16 et 17 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard du programme. 1993, chap. 4, art. 12.

Date des premiers rajustements

21.10 (1) Si un programme d'équité salariale est élaboré ou modifié aux termes de la présente partie, les premiers rajustements de la rétribution à l'égard du nouveau programme ou des parties modifiées du programme effectués par l'employeur prennent effet :

- a) dans le cas d'employeurs du secteur privé qui ont au moins 100 employés à leur service, le 1^{er} janvier 1993;
- b) dans le cas d'employeurs du secteur public, le 1^{er} janvier 1993;
- c) dans le cas d'employeurs du secteur privé qui ont au moins cinquante mais moins de 100 employés à leur service, le 1^{er} janvier 1993;
- d) dans le cas d'employeurs du secteur privé qui ont au moins dix mais moins de cinquante employés à leur service, le 1^{er} janvier 1994 ou à une date antérieure.

Idem

(2) L'employeur décrit à l'alinéa (1) a), b) ou c) effectue le premier versement à l'égard du premier rajustement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente partie. 1993, chap. 4, art. 12.

Idem

(2.1) L'employeur du secteur public qui n'avait pas d'employés à la date d'entrée en vigueur, mais qui en avait le 1^{er} juillet 1993, effectue le premier versement à l'égard du premier rajustement dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent paragraphe. 1994, chap. 27, par. 121 (4).

Application de certaines dispositions

(3) Les paragraphes 13 (3) à (8) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la rétribution payable en vertu d'un programme d'équité salariale élaboré ou modifié aux termes de la présente partie.

L'employeur est réputé se conformer au par. 7 (1)

(4) L'employeur qui élabore ou modifie un programme d'équité salariale aux termes de la présente partie et le met en oeuvre est réputé ne pas contrevenir au paragraphe 7 (1) en ce qui concerne les employés visés par le programme ou les programmes qui s'appliquent aux employés, mais seulement en ce qui a trait aux pratiques de rétribution qui existaient immédiatement avant le 1^{er} janvier 1993. 1993, chap. 4, art. 12.

Crédits aux fins des versements

(5) Il doit être tenu compte des versements effectués aux termes d'un programme visé au paragraphe 21.1 (2) avant l'entrée en vigueur du présent paragraphe pour déterminer si l'employeur s'est conformé à la présente loi ou non. 1994, chap. 27, par. 121 (4).

PARTIE III.2 (art. 21.11 à 21.23) ABROGÉE : 1996, chap. 1, annexe J, art. 4.

**PARTIE IV
EXÉCUTION DE LA LOI**

Plaintes

22. (1) Un employeur, un employé, un groupe d'employés ou, le cas échéant, un agent négociateur qui représente l'employé ou le groupe d'employés peuvent déposer auprès de la Commission une plainte signalant qu'il y a eu contravention à la présente loi, aux règlements ou à une ordonnance de la Commission.

Idem

(2) Un employé, un groupe d'employés ou, le cas échéant, l'agent négociateur qui représente l'employé ou le groupe d'employés peuvent déposer auprès de la Commission, à l'égard du programme d'équité salariale qui vise cet employé ou ce groupe d'employés, une plainte précisant, selon le cas :

- a) que la mise en oeuvre du programme ne s'effectue pas conformément à ses modalités;
- b) qu'en raison d'un changement de la situation au sein de l'établissement, le programme ne convient pas à la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle appartiennent l'employé ou le groupe d'employés.

Réunion de plaintes

(3) Le Tribunal peut réunir deux ou plusieurs plaintes et en traiter au cours d'une même instance, si ces plaintes, selon le cas :

- a) sont formulées contre la même personne et se rapportent au même point en litige ou à un point semblable;
- b) soulèvent les mêmes questions de droit ou de fait. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 22.

Enquêtes au sujet des plaintes

23. (1) Sous réserve du paragraphe (2), un agent de révision mène une enquête concernant la plainte reçue par la Commission et peut tenter d'amener les parties à accepter un règlement.

Idem

(2) Aussitôt que l'agent de révision décide qu'il ne peut pas amener les parties à accepter un règlement et qu'il ne donnera pas d'ordre en vertu du paragraphe 24 (3), il en avise les parties et le Tribunal.

Décision de ne pas traiter la plainte

(3) L'agent de révision peut décider de ne pas examiner la plainte s'il est d'avis que, selon le cas :

- a) la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- b) la plainte n'est pas du ressort de la Commission.

Audience devant le Tribunal

(4) L'agent de révision avise le plaignant de la décision qu'il a prise aux termes du paragraphe (3), et le plaignant peut demander au Tribunal de tenir une audience à l'égard de la décision. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 23.

Ordres des agents de révision

24. (1) L'agent de révision qui est d'avis qu'un programme d'équité salariale n'est pas en cours d'élaboration tel que l'exige la partie II ou III.1 peut ordonner à l'employeur et à l'agent négociateur, le cas échéant, de prendre les mesures énoncées dans son ordre en vue d'élaborer le programme. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 24 (1); 1993, chap. 4, par. 14 (1); 1996, chap. 1, annexe J, par. 5 (1).

Idem

(2) L'agent de révision qui est d'avis qu'un programme d'équité salariale n'est pas mis en oeuvre conformément à ses modalités peut ordonner à l'employeur de prendre les mesures énoncées dans son ordre aux fins de mettre en oeuvre le programme. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 24 (2).

Idem

(2.1) S'il est d'avis qu'en raison d'un changement de la situation, un programme d'équité salariale ne convient plus, l'agent de révision peut ordonner à l'employeur de modifier le programme de la manière énoncée dans son ordre ou de prendre les mesures énoncées dans son ordre en vue de modifier le programme. 1993, chap. 4, par. 14 (2).

Idem

(3) S'il est d'avis qu'un employeur, un employé ou un agent négociateur a contrevenu à la présente loi, l'agent de révision peut ordonner à l'employeur, à l'employé ou à l'agent négociateur de prendre les mesures énoncées dans son ordre aux fins de se conformer à la Loi. 1993, chap. 4, par. 14 (3).

Idem

(4) Un ordre donné aux termes du paragraphe (1) peut prévoir une date d'affichage obligatoire postérieure à celle que prévoit l'article 10 ou une date d'affichage postérieure à celle que prévoit l'article 21.7. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 24 (4); 1993, chap. 4, par. 14 (4); 1996, chap. 1, annexe J, par. 5 (2).

Renvoi devant le Tribunal

(5) Si l'employeur ou l'agent négociateur ne se conforment pas à l'ordre donné aux termes du présent article, un agent de révision peut renvoyer la question au Tribunal. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 24 (5).

Idem

(5.1) Le Bureau de l'équité salariale est réputé être le requérant lors d'un renvoi visé au paragraphe (5).

Idem

(5.2) Lors d'un renvoi visé au paragraphe (5), le Tribunal ne doit pas examiner le bien-fondé de l'ordre qui fait l'objet du renvoi.

Fardeau de la preuve

(5.3) Lors d'un renvoi visé au paragraphe (5), il incombe à la personne contre qui l'ordre a été donné de prouver qu'elle s'y est conformée. 1993, chap. 4, par. 14 (5).

Audience devant le Tribunal

(6) Un employeur ou un agent négociateur nommés dans un ordre donné aux termes du présent article peuvent demander au Tribunal de tenir une audience à cet égard. Si l'ordre a été donné à la suite d'une plainte et que la plainte n'a pas fait l'objet d'un règlement, le plaignant peut également demander une audience. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 24 (6).

Audiences

25. (1) Le Tribunal tient une audience dans les cas suivants :

- a) si l'agent de révision ne peut amener les parties à accepter un règlement relativement à la plainte et qu'il n'a pas donné d'ordre en vertu du paragraphe 24 (3);
- b) si le Tribunal reçoit une demande d'audience prévue au paragraphe 23 (4) ou 24 (6);
- c) si l'agent de révision renvoie une question devant le Tribunal aux termes du paragraphe 24 (5). L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 25 (1).

Renvoi suspendu

(1.1) Il n'est pas donné suite au renvoi visé au paragraphe 24 (5) à l'égard d'un ordre si le Tribunal a confirmé, modifié ou révoqué l'ordre à la suite d'une audience demandée en vertu du paragraphe 23 (4) ou 24 (6). 1993, chap. 4, par. 15 (1).

Ordonnances

(2) Le Tribunal règle la question dont il est saisi, et peut notamment :

- a) enjoindre à l'agent de révision d'élaborer un programme d'équité salariale destiné à l'établissement de l'employeur, lorsqu'il constate que ce dernier ou l'agent négociateur ne se sont pas conformés à la partie II ou III.1. Il peut aussi enjoindre à l'employeur et à l'agent négociateur, le cas échéant, ou à l'un d'eux, d'acquitter la totalité des frais d'élaboration du programme;

- b) lorsqu'il constate que l'employeur a enfreint le paragraphe 9 (2) en pénalisant un employé, notamment en le renvoyant ou en le suspendant, ordonner à l'employeur de réintégrer l'employé dans son emploi, de placer sa rétribution au même niveau qu'avant la contravention et de lui verser le montant entier de la rétribution perdue en raison de la contravention;
 - c) lorsqu'il constate que l'employeur a enfreint le paragraphe 9 (1) en diminuant la rétribution, ou qu'il n'a pas effectué de rajustement conformément au paragraphe 21.2 (2), ordonner à l'employeur de rajuster la rétribution de tous les employés concernés au taux auquel ils auraient eu droit n'eût été la diminution, et de verser une rétribution égale au montant perdu en raison de la diminution;
 - d) confirmer, modifier ou révoquer les ordres des agents de révision;
 - e) ordonner, à l'égard de la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la plainte ou du renvoi, que des rajustements de la rétribution soient effectués pour atteindre l'équité salariale, lorsqu'il constate qu'il y a eu contravention au paragraphe 7 (1);
- e.1) déterminer si la vente d'une entreprise a eu lieu;
- f) ordonner que le programme d'équité salariale soit révisé de la manière que le Tribunal estime appropriée lorsqu'il constate que le programme ne convient pas à la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui fait l'objet de la plainte ou du renvoi en raison d'un changement de la situation au sein de l'établissement;
 - g) enjoindre à une partie à l'instance soit de prendre certaines mesures, soit de s'en abstenir, selon ce que le Tribunal juge nécessaire dans les circonstances. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 25 (2); 1993, chap. 4, par. 15 (2) à (4); 1996, chap. 1, annexe J, par. 6 (1).

Idem

(3) L'ordonnance prise en vertu de l'alinéa (2) a) peut permettre à l'agent de révision de retenir les services des experts que celui-ci estime nécessaires en vue d'élaborer un programme d'équité salariale. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 25 (3).

Cas d'application des parties II, III.1 et III.2

(4) Les parties II et III.1 s'appliquent avec les adaptations nécessaires au programme d'équité salariale élaboré en vertu de l'alinéa (2) a). Toutefois :

- a) l'ordonnance prise par le Tribunal peut prévoir une date d'affichage obligatoire postérieure à celle que prévoit l'article 10 ou une date d'affichage postérieure à celle que prévoit l'article 21.7;
- b) l'ordonnance du Tribunal ne prévoit pas une date de rajustement de la rétribution différente de la date pertinente énoncée à l'alinéa 13 (2) e) ou d'une date postérieure à celle que prévoit l'article 21.10;
- c) l'agent de révision exerce les fonctions de l'employeur et de l'agent négociateur, le cas échéant;
- d) lorsque l'agent de révision affiche le programme sur les lieux de travail comme le prévoit le paragraphe 14 (4) ou 15 (6), l'employeur, l'agent négociateur (si le programme est relié à une unité de négociation) ou un employé ou un groupe d'employés visés par le programme (si le programme n'est pas relié à une unité de négociation) peuvent déposer une opposition auprès du Tribunal;
- e) le Tribunal traite de l'opposition visée à l'alinéa d) aux termes de l'article 17. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 25 (4); 1993, chap. 4, par. 15 (5) à (7); 1996, chap. 1, annexe J, par. 6 (2) à (4).

Idem

(4.1) Malgré le paragraphe (4), l'article 16 ne s'applique pas à l'égard d'un programme d'équité salariale élaboré aux termes de l'alinéa (2) a). 1993, chap. 4, par. 15 (8).

Rajustements rétroactifs de la rétribution

(5) L'ordonnance prise aux termes de l'alinéa (2) e) peut avoir un effet rétroactif au jour de la contravention au paragraphe 7 (1).

Idem

(6) L'ordonnance prise aux termes de l'alinéa (2) f) peut prévoir que les rajustements de la rétribution résultant de la révision du programme d'équité salariale ont un effet rétroactif au jour où s'est produit le changement de situation qui a donné lieu à l'ordonnance. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 25 (5) et (6).

Fardeau de la preuve

(7) Lors d'une audience du Tribunal, il incombe à la personne qui aurait contrevenu au paragraphe 9 (2) de prouver qu'elle n'y a pas contrevenu. 1993, chap. 4, par. 15 (9).

Règlement

25.1 (1) Les parties à une question à l'égard de laquelle le Tribunal doit tenir une audience peuvent régler la question par écrit.

Le règlement lie les parties

(2) Le règlement visé au paragraphe (1) lie les parties.

Employés appartenant à une unité de négociation

(3) Si un agent négociateur est partie à un règlement visé au paragraphe (1), le règlement lie également les employés que représente l'agent négociateur.

Plainte

(4) Toute partie au règlement peut déposer auprès du Tribunal une plainte précisant qu'il y a défaut de se conformer au règlement.

Audience

(5) Le Tribunal tient une audience au sujet de la plainte.

Constataion

(6) S'il constate qu'une partie ne se conforme pas au règlement, le Tribunal peut ordonner à la partie de prendre les mesures qu'il précise aux fins de s'y conformer ou de rectifier le défaut de s'y conformer. 1993, chap. 4, art. 16.

Infractions et peines

26. (1) Quiconque contrevient au paragraphe 9 (2) ou 35 (5) ou à une ordonnance du Tribunal ou ne s'y conforme pas est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 5 000 \$ dans le cas d'une personne physique, et d'au plus 50 000 \$ dans les autres cas.

Parties

(2) Si une personne morale ou un agent négociateur contreviennent au paragraphe 9 (2) ou 35 (5) ou à une ordonnance du Tribunal ou ne s'y conforment pas, le dirigeant, l'employé ou le mandataire qui autorise ou permet la contravention ou y donne son consentement est partie à l'infraction, en est coupable et, sur déclaration de culpabilité, est passible de la peine prévue pour cette infraction, que la personne morale ou l'agent négociateur aient été ou non poursuivis ou déclarés coupables de l'infraction. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 26 (1) et (2).

Confidentialité

(2.1) Quiconque utilise les renseignements obtenus aux termes de la partie III.2 à des fins autres que l'application de la Loi est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 5 000 \$ dans le cas d'une personne physique, et d'au plus 50 000 \$ dans les autres cas.

Parties

(2.2) Si une personne morale ou un agent négociateur contreviennent au paragraphe (2.1), le dirigeant, l'employé ou le mandataire de la personne morale ou de l'agent négociateur qui autorise ou permet la contravention ou y donne son consentement est partie à l'infraction, en est coupable et, sur déclaration de culpabilité, est passible de la peine prévue pour cette infraction, que la personne morale ou l'agent négociateur aient été ou non poursuivis ou déclarés coupables de l'infraction. 1996, chap. 1, annexe J, art. 7.

Poursuite contre l'agent négociateur

(3) Une poursuite relative à une infraction à la présente loi peut être intentée contre l'agent négociateur en tant que tel.

Consentement

(4) Il ne peut être intenté aucune poursuite relative à une infraction à la présente loi sans le consentement écrit du Tribunal. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 26 (3) et (4).

PARTIE V APPLICATION DE LA LOI

Maintien de la Commission

27. (1) Est maintenue la commission nommée Commission de l'équité salariale de l'Ontario en français et Pay Equity Commission of Ontario en anglais. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 27 (1).

Idem

(2) La Commission se compose du Tribunal de l'équité salariale et du Bureau de l'équité salariale. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 27 (2).

Employés

(3) Les employés nécessaires à la conduite efficace des activités de la Commission peuvent être nommés aux termes de la partie III de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* afin de travailler au Bureau de l'équité salariale. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 27 (3); 2006, chap. 35, annexe C, par. 107 (2).

Services des ministères, etc.

(4) La Commission se prévaut, si cela est approprié, des services et installations des ministères, commissions ou organismes du gouvernement de l'Ontario. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 27 (4).

Tribunal

28. (1) Le Tribunal se compose d'un président, d'un ou de plusieurs vice-présidents, et du nombre d'autres membres répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et des employés que le lieutenant-gouverneur en conseil juge approprié. Toutes ces personnes sont nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 28 (1).

Président suppléant

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne l'un des vice-présidents comme président suppléant. Cette personne possède tous les pouvoirs du président si ce dernier est absent ou empêché d'agir. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 28 (2).

Rémunération et frais

(3) Les membres du Tribunal qui ne sont pas des fonctionnaires employés aux termes de la partie III de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* reçoivent la rémunération que peut fixer le lieutenant-gouverneur en conseil, et, sous réserve de l'approbation du Conseil de gestion du gouvernement, les frais normaux engagés lors de l'exercice de leurs fonctions aux termes de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 28 (3); 2006, chap. 35, annexe C, par. 107 (3).

Démission d'un membre

(4) Le membre du Tribunal qui démissionne peut toutefois exercer les attributions qu'il aurait continué d'avoir s'il n'avait pas démissionné, en ce qui concerne toute question faisant l'objet d'une instance à laquelle il a participé en tant que membre. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 28 (4).

Attributions du Tribunal

29. (1) Le Tribunal peut exercer les pouvoirs et doit accomplir les obligations qui lui sont conférés par la présente loi ou par les règlements. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 29 (1).

Idem

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le Tribunal possède les attributions suivantes :

- a) il peut décider, au moyen d'une ordonnance prise aux termes du paragraphe 17 (1) ou de l'alinéa 25 (2) a), qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine;
- b) il peut établir des règles concernant la conduite et la gestion de ses affaires, ainsi que des règles de pratique et de procédure à suivre relativement aux questions dont il est saisi;
- c) il peut exiger que la personne qui lui demande de prendre une décision relative à une question quelconque en avise par écrit, de la manière que précise le Tribunal, les personnes qu'il précise;
- d) il peut, à la demande des parties ou de son propre chef, convoquer une ou plusieurs conférences préparatoires à l'audience;
- e) il peut ordonner à une partie de divulguer les éléments de preuve et de produire les documents et autres choses que précise le Tribunal avant le début de l'audience;
- f) il peut autoriser le président ou un vice-président à exercer les pouvoirs du Tribunal visés à l'alinéa d) ou e);
- g) il peut, au cours d'une audience, admettre les éléments de preuve orale ou écrite qu'il estime appropriés, que ceux-ci soient admissibles ou non devant un tribunal judiciaire. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 29 (2); 1993, chap. 4, art. 17.

Comités

(3) Le président peut former des comités du Tribunal, qui peut ainsi siéger simultanément en plusieurs comités, pourvu que le quorum du Tribunal soit atteint dans chacun d'eux.

Quorum

(4) Le président ou un vice-président, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les employés constituent le quorum et peuvent exercer tous les pouvoirs et la compétence du Tribunal.

Décisions

(5) La décision de la majorité des membres du Tribunal présents qui constituent le quorum est la décision du Tribunal. En cas de partage, le président ou le vice-président a voix prépondérante. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 29 (3) à (5).

Décès ou empêchement d'un membre

29.1 (1) Si, après qu'un comité du Tribunal commence à tenir une audience à l'égard d'une question, mais que, avant qu'il ne rende une décision sur toutes les questions en litige dont il est saisi, le président ou le vice-président décède ou est empêché d'agir, un autre comité du Tribunal décide si, selon le cas :

- a) l'audience devrait se poursuivre, le membre décédé ou empêché d'agir ayant été remplacé par un président ou un vice-président;
- b) une nouvelle audience devrait être tenue devant un autre comité.

Idem

(2) Si, après qu'un comité du Tribunal commence à tenir une audience à l'égard d'une question, mais que, avant qu'il ne rende une décision sur toutes les questions en litige dont il est saisi, un membre qui représente les employeurs ou les employés décède ou est empêché, un autre comité du Tribunal décide si, selon le cas :

- a) l'audience devrait se poursuivre, le membre décédé ou empêché d'agir ayant été remplacé par un autre représentant des employeurs ou des employés, selon le cas;
- b) l'audience devrait se poursuivre, les membres qui représentent les employeurs et les employés ayant été remplacés par d'autres représentants des employeurs et des employés;
- c) l'audience devrait se poursuivre sans représentant des employeurs ou des employés;
- d) une nouvelle audience devrait être tenue devant un autre comité.

Comités

(3) S'il est décidé qu'une nouvelle audience devrait être tenue devant un autre comité, celui-ci peut comprendre un membre du comité dont un des membres est décédé ou a été empêché d'agir.

Questions séparables

(4) Le comité qui décide qu'une nouvelle audience devrait être tenue en vertu de l'alinéa (1) b) ou (2) d) peut, si le comité précédent avait rendu une décision à l'égard de certaines questions en litige dont il était saisi, donner une directive portant que toute décision rendue à l'égard de ces questions demeure valide et que le nouveau comité ne devrait examiner que les questions en litige non réglées.

Audience

(5) Avant de rendre une décision en vertu du paragraphe (1) ou (2), le comité tient une audience.

Quorum d'une personne

(6) S'il est décidé qu'une audience devrait se poursuivre en vertu de l'alinéa (2) c), le président ou le vice-président, selon le cas, constitue le quorum et reprend l'audience sans l'autre membre.

Nouveau comité

(7) Si une nouvelle audience est tenue en vertu du présent article, les paragraphes 29 (4) et (5) s'appliquent avec les adaptations nécessaires. 1993, chap. 4, art. 18.

Compétence exclusive

30. (1) Le Tribunal a compétence exclusive pour exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et trancher les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question dont il est saisi. Ses décisions et les mesures qu'il prend sont définitives et ont à toutes fins force de chose jugée.

Nouvel examen des décisions et ordonnances

(2) Le Tribunal peut, chaque fois qu'il le juge à propos, examiner de nouveau, modifier ou annuler ses propres décisions et ordonnances. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 30.

Témoignages lors d'instances civiles

31. Sauf si le Tribunal y consent, ses membres, les employés de la Commission et les personnes dont elle a retenu les services par contrat ne peuvent pas être contraints à témoigner lors d'une instance civile ou devant le Tribunal ou tout autre tribunal administratif, en ce qui concerne les renseignements obtenus dans l'accomplissement de leurs devoirs ou dans le cadre de leurs fonctions aux termes de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 31.

Parties à l'instance

Définition

32. (0.1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«représentant» Relativement à une instance intentée en vertu de la présente loi, s'entend d'une personne autorisée en vertu de la *Loi sur le Barreau* à représenter une ou des personnes dans l'instance. 2006, chap. 21, annexe C, par. 127 (1).

Parties à l'instance

(1) Lorsque le Tribunal tient une audience ou qu'un agent de révision mène une enquête en vue d'amener les parties à accepter un règlement relativement à une opposition ou à une plainte, les parties à l'instance sont les suivantes :

- a) l'employeur;
- b) l'opposant ou le plaignant;
- c) l'agent négociateur (si le programme d'équité salariale est relié à une unité de négociation) ou les employés visés par le programme (si celui-ci n'est pas relié à une unité de négociation);
- d) les autres personnes qui ont légalement le droit d'être parties. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 32 (1); 1993, chap. 4, par. 19 (1).

Idem

(1.1) Le Tribunal ou l'agent de révision peut exiger que l'employeur affiche un avis relatif à la présente loi sur les lieux de travail. 1993, chap. 4, par. 19 (2).

Avis

(2) Lorsque le Tribunal ou l'agent de révision exige que l'employeur donne un avis à ses employés, celui-ci affiche l'avis sur les lieux de travail, et l'avis ainsi affiché est réputé suffisant à l'égard de tous les employés du lieu de travail. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 32 (2).

Idem

(2.1) S'il est convaincu qu'un avis devant être affiché aux termes du paragraphe (1.1) ne l'a pas été, le Tribunal peut ordonner à un agent de révision de pénétrer sur les lieux de travail et d'y afficher l'avis. 1993, chap. 4, par. 19 (2).

Représentation

(3) Un employé ou un groupe d'employés peuvent désigner un représentant pour les représenter devant le Tribunal ou l'agent de révision. 2006, chap. 21, annexe C, par. 127 (2).

Idem

(4) Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés avisent par écrit le Tribunal ou le Bureau de l'équité salariale de leur désir de garder l'anonymat, leur représentant devient à leur place la partie à l'instance devant le Tribunal ou l'agent de révision. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 32 (4); 1993, chap. 4, par. 19 (3); 2006, chap. 21, annexe C, par. 127 (3).

Idem

(5) Lorsque le paragraphe (4) s'applique, le représentant peut, en son nom, prendre toutes les mesures qu'un employé peut prendre aux termes de la présente loi. Il peut notamment déposer une opposition en vertu de la partie II et déposer une plainte en vertu de la partie IV. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 32 (5); 2006, chap. 21, annexe C, par. 127 (4).

Bureau de l'équité salariale

33. (1) Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'exécution de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 33 (1); 1993, chap. 4, par. 20 (1).

Idem

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le Bureau de l'équité salariale possède les attributions suivantes :

- a) il peut effectuer des recherches et préparer des rapports concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes et peut également formuler des recommandations au ministre en ce qui concerne l'objet de ces recherches ou rapports;
- b) il peut instituer à l'intention du public des programmes d'information concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes;
- c) il fournit des services d'appoint au Tribunal;
- d) il mène les études qu'exige le ministre et prépare des rapports et formule des recommandations en ce qui concerne l'objet de ces études;
- e) il mène une étude au sujet de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué, dans les secteurs de l'économie où la main-d'oeuvre est traditionnellement à prédominance féminine, par des catégories d'emplois à prédominance féminine dans les établissements qui n'ont pas de catégories d'emplois à prédominance masculine appropriées aux fins d'établir la comparaison visée à l'article 5; dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur, il prépare des rapports et formule des recommandations à l'intention du ministre en vue d'éliminer cette discrimination;
- f) il rédige une formule pour l'avis devant être affiché aux termes du paragraphe 7.1 (1) et la met à la disposition des employeurs. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 33 (2); 1993, chap. 4, par. 20 (2).

Responsable de l'administration

(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme une personne à la direction du Bureau de l'équité salariale. Cette personne est le responsable de l'administration de la Commission.

Études exigées par le ministre

(4) Le ministre peut exiger que le Bureau de l'équité salariale mène les études liées à l'équité salariale que précise une demande qu'il adresse au dirigeant du Bureau. Il peut également exiger que le Bureau prépare des rapports et formule des recommandations en ce qui concerne l'objet de ces études.

Rapport annuel

(5) Le dirigeant du Bureau de l'équité salariale présente au ministre, au plus tard le 31 mars de chaque année, un rapport annuel sur les activités et affaires de la Commission. Le ministre le dépose devant l'Assemblée si elle siège, sinon il le fait à la session suivante. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 33 (3) à (5).

Agents de révision

34. (1) Le dirigeant du Bureau de l'équité salariale désigne un ou plusieurs employés du Bureau comme agents de révision.

Fonctions des agents de révision

(2) Il incombe aux agents de révision de contrôler l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale et de mener des enquêtes au sujet des oppositions et des plaintes qui ont été déposées auprès de la Commission. Ils peuvent tenter d'amener les parties à accepter un règlement. Il leur incombe de prendre toute autre mesure prévue par la présente loi ou par une ordonnance du Tribunal.

Pouvoirs

(3) Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent de révision peut :

- a) à une heure raisonnable, pénétrer dans un endroit quelconque;
- b) exiger la production, à des fins d'inspection, de documents ou d'objets qui peuvent être reliés à l'exercice de ses fonctions;
- c) après avoir donné un récépissé à cet effet, enlever de quelque endroit où ils se trouvent les documents ou les objets produits à la suite de la demande formulée en vertu de l'alinéa b), aux fins d'en tirer des copies ou des extraits, après quoi ils sont promptement retournés à la personne qui les a produits;
- d) interroger quiconque sur des questions qui sont ou peuvent être reliées à l'exercice de ses fonctions, sous réserve du droit de cette personne à la présence d'un avocat ou d'un autre représentant lors de l'interrogatoire;

- e) stipuler, dans un ordre donné aux termes du paragraphe 16 (2) ou 24 (1), qu'une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Procédure

(4) La *Loi sur l'exercice des compétences légales* ne s'applique pas à un agent de révision, et celui-ci n'est pas obligé de tenir une audience avant de donner un ordre autorisé par la présente loi. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 34.

Mandats

35. (1) Le pouvoir accordé par la présente loi de pénétrer dans un endroit qui sert de logement ne peut être exercé sans la permission de l'occupant, sauf en vertu d'un mandat décerné aux termes du présent article.

Mandat de perquisition

(2) Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment, qu'il se trouve dans un endroit quelconque des documents ou des objets qu'on peut raisonnablement croire susceptibles de fournir des preuves à l'agent de révision dans l'exercice de ses fonctions aux termes de la présente loi peut décerner un mandat de perquisition rédigé selon la formule prescrite. Le mandat autorise l'agent de révision qui y est nommé à perquisitionner à cet endroit en vue d'enlever les pièces précitées pour en tirer des copies ou des extraits, après quoi elles sont promptement retournées à cet endroit.

Mandat pour pénétrer dans un endroit

(3) Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment, qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il est nécessaire qu'un agent de révision, dans l'exercice de ses fonctions en vertu de la présente loi, pénètre dans un endroit qui sert de logement ou dont l'accès a été refusé peut décerner un mandat rédigé selon la formule prescrite autorisant l'agent de révision qui y est nommé à pénétrer dans cet endroit.

Exécution et caducité du mandat

- (4) Le mandat décerné aux termes du présent article :
- a) précise les jours et les heures pendant lesquels il peut être exécuté;
 - b) porte une date de caducité qui ne peut être postérieure à quinze jours de la date à laquelle il a été décerné.

Interdiction d'entraver

(5) Nul ne doit entraver ni gêner un agent de révision dans l'exécution d'un mandat ni d'une autre façon l'empêcher d'exercer ses fonctions aux termes de la présente loi.

Idem

(6) Sauf si un mandat a été décerné aux termes du paragraphe (2), le paragraphe (5) n'est pas enfreint par le refus d'une personne de produire des documents ou des objets.

Admissibilité des copies

(7) Les copies ou extraits qu'une personne a tirés des documents et des objets qui ont été enlevés d'un endroit aux termes de la présente loi et que cette personne certifie être conformes aux originaux sont admissibles en preuve dans la même mesure et ont la même valeur probante que les documents ou les objets dont ils sont tirés. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 35.

PARTIE VI RÈGLEMENTS ET DISPOSITIONS DIVERSES

Règlements

36. (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :
- a) prescrire des formules et des avis, et prévoir les modalités de leur emploi;
 - b) prescrire les méthodes à utiliser pour déterminer le sexe des personnes qui occupent traditionnellement les postes d'une catégorie d'emplois;
 - c) prescrire des critères dont il est tenu compte aux fins de déterminer si une catégorie d'emplois est une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou une catégorie d'emplois à prédominance masculine;
- c.1) prescrire des organismes pour l'application de l'alinéa 1.1 (1) b);
- d) prescrire la méthode à utiliser pour déterminer la valeur de toute forme de rétribution;
 - e) prescrire des critères dont il est tenu compte aux fins de déterminer si le travail effectué dans deux catégories d'emplois est de valeur égale ou comparable;

- f) prescrire des critères dont il est tenu compte aux fins de déterminer si un écart de rétribution entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine est un écart permis par les paragraphes 8 (1) ou (2);
- f.1) prescrire des restrictions en ce qui a trait à l'obligation de l'employeur de maintenir l'équité salariale à l'égard d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine;
 - g) permettre au Tribunal, à la demande d'un employeur et conformément aux critères qui peuvent être prescrits dans les règlements, de reporter la date d'affichage obligatoire et les dates des rajustements de la rétribution à des dates postérieures à celles que prévoit la partie II, ainsi que de modifier les rajustements minimaux de la rétribution exigés par cette partie, aux conditions que le Tribunal peut imposer dans l'ordonnance par laquelle il consent à la demande;
- g.1) prescrire une ou plusieurs méthodes pour comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine en tant que méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle;
- h) modifier l'appendice de l'annexe et prévoir que la date d'affichage obligatoire d'une entité incluse dans l'appendice par voie de modification est celle qui figure aux règlements. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 36; 1993, chap. 4, par. 21 (1) et (2); 1996, chap. 1, annexe J, art. 8; 2006, chap. 35, annexe C, par. 107 (4).

Effet rétroactif

(2) Les règlements pris en application de l'alinéa (1) f.1), s'ils comportent une disposition en ce sens, ont un effet rétroactif. 1993, chap. 4, par. 21 (3).

Examen de la loi

37. (1) Sept ans après la date d'entrée en vigueur, le lieutenant-gouverneur en conseil nomme une personne qui procède à l'examen global de la présente loi et des modalités de son application.

Rapport au ministre

(2) La personne nommée aux termes du paragraphe (1) rédige un rapport qui énonce ses conclusions et le présente au ministre.

Idem

(3) Le ministre dépose le rapport devant l'Assemblée si elle siège, sinon il le fait à la session suivante. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 37.

La Couronne est liée

38. La présente loi lie la Couronne du chef de l'Ontario. L.R.O. 1990, chap. P.7, art. 38.

ANNEXE

1. Le secteur public en Ontario se compose des éléments suivants :

- a) la Couronne du chef de l'Ontario, les organismes qui en relèvent, ainsi que les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux et organisations de personnes dont la majorité des administrateurs, des membres ou des dirigeants sont nommés ou choisis par le lieutenant-gouverneur en conseil ou par un membre du Conseil exécutif ou avec leur approbation;
- b) les municipalités de l'Ontario, les conseils locaux au sens de la *Loi sur les affaires municipales*, ainsi que les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux et organisations de personnes dont les membres ou les dirigeants sont nommés ou choisis par le conseil d'une municipalité de l'Ontario ou avec son approbation;
- c) les conseils au sens de la *Loi sur l'éducation*, ainsi que les collèges, les universités et les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario qui reçoivent la majeure partie de leur capital ou de leurs fonds annuels de fonctionnement de la Couronne;
- d) les hôpitaux mentionnés sur la liste des hôpitaux et de leurs classes et catégories que tient le ministre de la Santé et des Soins de longue durée aux termes de la *Loi sur les hôpitaux publics* et les hôpitaux privés exploités aux termes d'un permis délivré en vertu de la *Loi sur les hôpitaux privés*;
- e) les personnes morales disposant d'un capital-actions dont au moins 90 pour cent des actions émises sont détenues à titre bénéficiaire par un ou plusieurs employeurs visés aux alinéas a) à d) ou pour le compte de ceux-ci, ainsi que les filiales en propriété exclusive de ces personnes morales;

- f) les personnes morales sans capital-actions dont la majorité des membres ou des dirigeants sont nommés ou choisis par un ou plusieurs des employeurs visés aux alinéas a) à d) ou avec leur approbation, ou en sont membres, ainsi que les filiales en propriété exclusive de ces personnes morales;
 - g) les conseils de santé aux termes de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, ainsi que les conseils de santé aux termes d'une loi de la Législature qui crée ou maintient une municipalité régionale;
 - h) le Bureau du lieutenant-gouverneur de l'Ontario et celui de l'Assemblée, les membres de l'Assemblée, le Bureau de l'ombudsman et celui du vérificateur général;
 - i) les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux, personnes ou organisations de personnes et les catégories de ceux-ci qui figurent dans l'appendice à la présente annexe ou qui sont ajoutés à l'appendice au moyen de règlements pris en application de la présente loi.
2. ABROGÉE : 2002, chap. 17, annexe C, art. 21.

APPENDICE

MINISTÈRE DU PROCUREUR GÉNÉRAL

- 1. Les cliniques d'aide juridique communautaires qui reçoivent des fonds dans le cadre du régime d'aide juridique établi en vertu de la *Loi sur l'aide juridique*.
- 2. Les centres de visite surveillée qui reçoivent des fonds du ministère du Procureur général.

MINISTÈRE DES AFFAIRES CIVIQUES, DE LA CULTURE ET DES LOISIRS

- 1. Les organisations fournissant des services aux immigrants et aux réfugiés qui reçoivent des fonds dans le cadre du Programme d'aide à l'établissement des nouveaux arrivants du ministère des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs.
- 2. Les centres d'accueil autochtones qui sont des employeurs et qui constituent une personne morale sans but lucratif établie pour favoriser l'amélioration de la qualité de vie des autochtones citadins et itinérants.
- 3. Le Musée des beaux-arts de l'Ontario.
- 4. CJRT-FM Inc.
- 5. Les Jardins botaniques royaux.
- 6. Les centres d'information communautaires.
- 7. Le Conseil du service des bibliothèques de l'Ontario-Nord.
- 8. Le Conseil du service des bibliothèques de l'Ontario-Sud.

MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES

- 1. Les personnes morales ou organisations de personnes, sauf celles qui n'ont que des employés qui en ont le contrôle direct ou indirect, qui :
 - a) font fonctionner un foyer pour enfants aux termes d'un permis délivré en vertu de l'alinéa 193 (1) a) de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (L.R.O. 1990, chap. C.11);
 - b) fournissent des soins en établissement aux termes d'un permis délivré en vertu de l'alinéa 193 (1) b) de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (L.R.O. 1990, chap. C.11) à moins que le fournisseur ne soit père ou mère de famille d'accueil;
 - c) ABROGÉ : 2007, chap. 8, par. 223 (1).
 - d) offrent des services de consultation financés en vertu de la *Loi sur l'aide sociale générale* (L.R.O. 1990, chap. G.6);
 - e) offrent des services de consultation financés en vertu de la *Loi sur le ministère des Services sociaux et communautaires* (L.R.O. 1990, chap. M.20);
 - f) font fonctionner un centre d'accueil qui fournit des services financés en vertu de la *Loi sur l'aide sociale générale* (L.R.O. 1990, chap. G.6);
 - g) offrent des services communautaires pour adultes financés par le ministère des Services sociaux et communautaires en vertu de la *Loi sur le ministère des Services sociaux et communautaires* (L.R.O. 1990, chap. M.20);
 - h) offrent des services de réadaptation professionnelle financés en vertu de la *Loi sur les services de réadaptation professionnelle* (L.R.O. 1990, chap. V.5);

- i) exploitent un atelier aux termes de la *Loi sur les services de réadaptation professionnelle* (L.R.O. 1990, chap. V.5);
 - j) offrent un programme d'assistance en milieu de travail, établi en vertu du sous-alinéa 5 i) (ii) de la *Loi sur les services de réadaptation professionnelle* (L.R.O. 1990, chap. V.5), qui fournit une formation et un soutien personnalisés aux personnes handicapées pour leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi;
 - k) fournissent des services financés en vertu de la *Loi de 2008 sur les services et soutiens favorisant l'inclusion sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle*. (L.O. 2008, chap. 14);
 - l) fournissent des services d'aides familiales ou d'infirmières visiteuses financés en vertu de la *Loi sur les services d'aides familiales et d'infirmières visiteuses* (L.R.O. 1990, chap. H.10);
 - m) ABROGÉ : 2001, chap. 13, par. 23 (2).
 - n) exploitent un centre de garde ou sont une agence de services de garde en milieu familial au sens de la *Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*;
 - o) offrent des programmes qui fournissent des services à des centres de garde financés en vertu de la *Loi de 2014 sur la garde d'enfants et la petite enfance*;
 - p) exploitent un centre pour personnes âgées financé en vertu de la *Loi sur les centres pour personnes âgées* (L.R.O. 1990, chap. E.4);
 - q) fournissent des services aux adolescents aux termes de la partie IV de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (L.R.O. 1990, chap. C.11) ou aux termes d'une entente conclue avec le ministère des Services sociaux et communautaires en vertu de la *Loi sur le ministère des Services sociaux et communautaires* (L.R.O. 1990, chap. M.20);
 - r) fournissent des services à l'enfance financés et achetés par le ministère des Services sociaux et communautaires en vertu de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (L.R.O. 1990, chap. C.11);
 - s) font fonctionner des centres de documentation sur les services à l'enfance qui sont des employeurs fournissant des services aux personnes qui s'occupent de jeunes enfants et recevant des fonds en vertu de la *Loi sur le ministère des Services sociaux et communautaires* (L.R.O. 1990, chap. M.20);
 - t) fournissent un service agréé au sens de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (L.R.O. 1990, chap. C.11).
2. Les sociétés et les agences agréées au sens de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (L.R.O. 1990, chap. C.11).
3. et 4. ABROGÉS : 2007, chap. 8, par. 223 (1).
5. Les conseils d'administration de district de l'aide sociale fonctionnant en vertu de la *Loi sur les conseils d'administration de district de l'aide sociale* (L.R.O. 1990, chap. D.15).

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DU COMMERCE ET DU TOURISME

1. Palais des congrès de la communauté urbaine de Toronto.
2. La Commission de la promenade Sainte-Claire.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

1. Algoma College.
2. Assumption University.
3. Brescia College.
4. Canterbury College.
- 4.1 Centre franco-ontarien de ressources pédagogiques.
5. Collège dominicain de philosophie et de théologie.
6. Concordia Lutheran Seminary.
7. Conrad Grebel College.
8. Collège universitaire de Hearst.
9. Holy Redeemer College.

10. Huntington University.
11. Huron College.
12. Iona College.
13. King's College.
14. Knox College.
15. L'Université de Sudbury.
16. McMaster Divinity College.
17. Nipissing College.
18. Queen's Theological College.
19. Regis College.
20. Renison College.
21. St. Augustine's Seminary.
22. St. Paul's United College.
23. Université Saint-Paul.
24. St. Peter's Seminary.
25. The University of St. Jerome's College.
26. The University of St. Michael's College.
27. Thorneloe University.
28. Trinity College.
29. Victoria University.
30. Waterloo Lutheran Seminary.
31. Wycliffe College.
32. Les centres d'emploi pour les jeunes qui offrent des services de planification et d'orientation communautaires et qui reçoivent des fonds du ministère de l'Éducation et de la Formation.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOINS DE LONGUE DURÉE

1. Les personnes morales ou organisations de personnes, sauf celles qui n'ont que des employés qui en ont le contrôle direct ou indirect, qui assurent le fonctionnement des organismes ci-dessous ou qui fournissent les services suivants :
 - a) un service d'ambulance, aux termes d'un permis délivré en vertu de la *Loi sur les ambulances* (L.R.O. 1990, chap. A.19);
 - b) un foyer de soins de longue durée, aux termes d'un permis délivré ou d'une approbation accordée en vertu de la *Loi de 2007 sur les foyers de soins de longue durée*, étant toutefois entendu que seuls sont visés les lits du foyer à l'égard desquels celui-ci reçoit des fonds de la province de l'Ontario ou d'un réseau local d'intégration des services de santé au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*;
 - c) un laboratoire médical ou un centre de prélèvement, aux termes d'un permis délivré en vertu de la *Loi autorisant des laboratoires médicaux et des centres de prélèvement* (L.R.O. 1990, chap. L.1);
 - d) un établissement psychiatrique au sens de la *Loi sur la santé mentale* (L.R.O. 1990, chap. M.7), dont le fonctionnement est financé entièrement ou en partie par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou par un réseau local d'intégration des services de santé, au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*;
 - e) un foyer de soins spéciaux ouvert, agréé ou autorisé en vertu de la *Loi sur les foyers de soins spéciaux* (L.R.O. 1990, chap. H.2);
 - f) un établissement de soins à domicile au sens du règlement général pris en application de la *Loi sur l'assurance-santé* (L.R.O. 1990, chap. H.6) ou un établissement qui, aux termes d'une entente avec l'établissement de soins à domicile en question, répond aux conditions suivante :

- (i) fournit des services de soins infirmiers, de physiothérapie, d'ergothérapie, d'orthophonie, de consultation en matière de nutrition, de travail social, d'aide familiale ou d'autres services à domicile qui sont des services de soins à domicile assurés aux termes du règlement général pris en application de la *Loi sur l'assurance-santé* (L.R.O. 1990, chap. H.6),
 - (ii) a droit au paiement, en contrepartie ou à l'égard de la fourniture des services en question, de frais qui lui sont versés par l'établissement des services à domicile en question;
- g) un centre de rééducation ou un centre pour enfants infirmes qui figure sur la liste de l'annexe pertinente du règlement général pris en application de la *Loi sur l'assurance-santé* (L.R.O. 1990, chap. H.6);
 - h) un centre de désintoxication qui reçoit des fonds du ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou d'un réseau local d'intégration des services de santé, au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*;
- h.1) des services relatifs à l'alcoolisme et à la toxicomanie, si le fournisseur des services reçoit des fonds du ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou d'un réseau local d'intégration des services de santé, au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*;
- i) un service communautaire de santé mentale aux adultes dont le fonctionnement est financé entièrement ou en partie par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée, aux termes d'une entente conclue par écrit ou par un réseau local d'intégration des services de santé, au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*;
 - j) un service de placement dont le fonctionnement est financé entièrement ou en partie par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée, conformément à une «Entente de service de coordination des placements» ou d'une autre entente conclue par écrit ou par un réseau local d'intégration des services de santé, au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*.
2. ABROGÉ : 2006, chap. 4, par. 50 (3).
 3. Une blanchisserie qui est exploitée exclusivement aux fins d'un hôpital ou plus.
 4. Services alimentaires hospitaliers-Ontario Inc.
 5. ABROGÉ : Règl. de l'Ont. 395/93, par. 8 (4).
 6. Fondation de recherche sur l'alcoolisme et la toxicomanie.
 7. Société canadienne de la Croix-Rouge, en ce qui concerne ses activités en Ontario.
 8. The Hospital Council of Metropolitan Toronto.
 9. The Hospital Medical Records Institute.
 10. Institut ontarien du cancer.
 11. Fondation ontarienne pour la recherche en cancérologie et le traitement du cancer.
 12. Fondation ontarienne de la santé mentale.
 13. Michener Institute for Applied Health Sciences.
 14. Les centres de santé communautaires qui sont des employeurs qui :
 - a) d'une part, fournissent des services de santé de base principalement aux groupes suivants :
 - (i) soit un ou plusieurs groupes de particuliers qui, en raison de leur sexe ou de facteurs culturels, linguistiques ou socio-économiques, ou de l'isolement géographique, ne recevraient vraisemblablement pas certains ou l'ensemble de ces services d'autres sources,
 - (ii) soit un ou plusieurs groupes de particuliers qui, en raison de leur âge, de leur sexe ou de facteurs socio-économiques ou environnementaux, ont vraisemblablement davantage besoin de certains ou de l'ensemble de ces services que d'autres particuliers;
 - b) d'autre part, reçoivent un financement du ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou d'un réseau local d'intégration des services de santé, au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*, en fonction du nombre ou du type de services fournis.
 15. Les organisations de médecine globale qui constituent une personne morale sans but lucratif qui :

- a) d'une part, dispense ou veille à ce qu'il soit dispensé des soins de santé complets aux particuliers qui sont inscrits sur la liste des patients de la personne morale;
- b) d'autre part, reçoit un financement du ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou d'un réseau local d'intégration des services de santé, au sens de l'article 2 de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*, en fonction du nombre de particuliers inscrits sur la liste.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

1. Les Services d'intervention juridique en matière d'équité salariale.
2. Les centres d'aide qui sont des employeurs qui fournissent aux adultes des services d'orientation professionnelle et de consultation en ce qui concerne l'emploi et qui reçoivent des fonds dans le cadre du Programme de centres d'aide de l'Ontario du ministère du Travail.

MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DU LOGEMENT

1. Les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux, personnes ou organisations de personnes qui assurent le fonctionnement des organismes ci-dessous ou qui fournissent les services suivants :
 - a) la collecte, l'enlèvement et l'élimination des ordures ménagères et d'autres déchets pour le compte d'une municipalité;
 - b) le maintien et l'exploitation d'autobus pour le transport de passagers aux termes d'une entente conclue avec une municipalité.
2. Commission du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario.
3. Toronto District Heating Corporation.

MINISTÈRE DES RICHESSES NATURELLES

1. Les offices de protection de la nature créés en vertu de la *Loi sur les offices de protection de la nature* (L.R.O. 1990, chap. C.27).

MINISTÈRE DU SOLLICITEUR GÉNÉRAL ET DES SERVICES CORRECTIONNELS

1. Les organismes, personnes morales ou organisations de personnes, sauf ceux qui n'ont que des employés qui en ont le contrôle direct ou indirect, qui, grâce au financement du ministère du Solliciteur général et des Services correctionnels :
 - a) soit fournissent des services communautaires, en établissement ou non;
 - b) soit supervisent des personnes qui ont été reconnues coupables d'une infraction criminelle ou provinciale ou qui en ont été accusées.
2. Les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle.

BUREAU DE LA MINISTRE DÉLÉGUÉE À LA CONDITION FÉMININE

1. Les personnes morales ou organisations de personnes, sauf celles qui n'ont que des employés qui en ont le contrôle direct ou indirect, qui reçoivent des fonds dans le cadre du programme qu'administre le Bureau de la ministre déléguée à la Condition féminine, intitulé Programme pour les centres de femmes : Investir dans l'avenir des femmes, et qui fournissent des services de consultation, de renvoi ou de renseignement pour les femmes.

L.R.O. 1990, chap. P.7, annexe; Règl. de l'Ont. 395/93; 1998, chap. 18, annexe G, art. 67; Règl. de l'Ont. 81/99; 2001, chap. 13, art. 23; Règl. de l'Ont. 37/02; 2002, chap. 17, annexe C, art. 21; 2004, chap. 17, art. 32; 2006, chap. 4, par. 50 (2) à (5); 2006, chap. 19, annexe D, art. 17; 2006, chap. 19, annexe M, art. 6; 2007, chap. 8, art. 223; 2008, chap. 14, art. 57; 2009, chap. 33, annexe 18, art. 24; 2014, chap. 11, annexe 6, art. 6.

English

Retour au début