

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

3^e SESSION, 41^e LÉGISLATURE, ONTARIO
67 ELIZABETH II, 2018

Projet de loi 3

Loi portant sur la transparence salariale

L'honorable K. Flynn
Ministre du Travail

Projet de loi du gouvernement

1^{re} lecture 20 mars 2018

2^e lecture 12 avril 2018

3^e lecture

Sanction royale

*(Réimprimé tel qu'il a été modifié par le Comité permanent de la politique sociale
et rapporté à l'Assemblée législative le 24 avril 2018)*

(Les dispositions du présent projet de loi seront renumérotées après la 3^e lecture)



La présente réimpression du projet de loi comporte des symboles qui indiquent les modifications apportées en comité.

Le nouveau texte est souligné et le texte supprimé est ~~rayé~~.

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi édicte la *Loi de 2018 sur la transparence salariale*. Celle-ci établit des exigences relatives à la divulgation de renseignements sur la rémunération des employés et employés éventuels.

L'article 4 interdit aux employeurs de demander des renseignements sur l'historique de rémunération d'un candidat à un poste. L'article 5 exige que les employeurs incluent dans toute annonce publique de poste des renseignements sur la rémunération ou fourchette de rémunération prévue pour le poste. L'article 6 exige que les employeurs dont le personnel compte 100 employés ou plus et les employeurs prescrits établissent des rapports sur la transparence salariale, qui comprennent des renseignements sur l'employeur, la composition de ses effectifs et les différences de rémunération entre ceux-ci selon le genre et les autres caractéristiques prescrites.

L'article 7 est une disposition anti-représailles qui interdit aux employeurs, ou aux personnes agissant pour leur compte, d'intimider, de congédier ou de pénaliser autrement des employés pour, entre autres choses, s'être informés au sujet de leur rémunération, avoir divulgué leur rémunération ou avoir demandé à l'employeur de se conformer à la Loi ou aux règlements. Les plaintes des employés portant sur des contraventions à cette disposition par les employeurs peuvent être traitées par voie d'arbitrage ou par dépôt d'une plainte auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Les articles 8 à 11 portent sur les pouvoirs et les obligations des agents de conformité qui peuvent être nommés pour assurer l'exécution de la Loi. Les agents de conformité peuvent effectuer des vérifications de conformité et, s'ils croient qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi ou des règlements, ils peuvent lui délivrer un avis de contravention en vertu de l'article 12. Les articles 13 à 15 précisent la procédure à suivre pour contester un avis de contravention devant la Commission des relations de travail de l'Ontario et exécuter l'avis devant un tribunal.

Des dispositions diverses traitent des délais de prescription et d'autres questions et prévoient des pouvoirs réglementaires connexes.

Loi portant sur la transparence salariale

SOMMAIRE

	INTERPRÉTATION, APPLICATION ET AUTRES DISPOSITIONS
1.	Définitions
2.	Responsabilité du ministre
3.	Couronne liée
3.1	Objets de la Loi
	HISTORIQUE DE RÉMUNÉRATION
4.	Historique de rémunération
	RENSEIGNEMENTS SUR LA FOURCHETTE DE RÉMUNÉRATION
5.	Renseignements sur la fourchette de rémunération
	RAPPORTS SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE
6.	Rapports sur la transparence salariale
	REPRÉSAILLES INTERDITES
7.	Représailles interdites
	CONFORMITÉ
8.	Agents de conformité
9.	Pouvoirs et obligations des agents
10.	Non-contraignabilité
11.	Vérifications de conformité
12.	Avis de contravention
13.	Révision de l'avis de contravention
14.	Aucune décision après six mois
15.	Dépôt de l'avis de contravention
	DISPOSITIONS DIVERSES
16.	Prescription
17.	Non-contraignabilité des personnes liées à la Commission
18.	Signification de documents
	RÈGLEMENTS
19.	Règlements
	MODIFICATION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ
20.	Modification
21.	Entrée en vigueur
22.	Titre abrégé

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

INTERPRÉTATION, APPLICATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Définitions

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

«*annonce publique de poste*» Affichage externe de poste pour un emploi précis dont un employeur fait l'annonce au grand public de quelque façon que ce soit. Il est toutefois entendu que sont exclus de la présente définition les campagnes de recrutement, les pancartes de recherche d'aide générale ou les postes qui ne sont annoncés qu'aux employés actuels de l'employeur. («*publicly advertised job posting*»)

«*candidat*» Particulier qui pose sa candidature à un poste auprès d'un employeur, à l'exclusion d'un particulier qui est un employé de l'employeur au moment de poser sa candidature. («*applicant*»)

«*Commission*» La Commission des relations de travail de l'Ontario. («*Board*»)

«*employé*» S'entend au sens de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. («*employee*»)

«*employeur*» S'entend au sens de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. («*employer*»)

«ministère» Le ministère du ministre. («Ministry»)

«ministre» Le membre du Conseil exécutif à qui la responsabilité de l'application de la présente loi est assignée ou transférée en vertu de la *Loi sur le Conseil exécutif*. («Minister»)

«prescrit» Prescrit par règlement. («prescribed»)

«règlement» Règlement pris en vertu de la présente loi. («regulations»)

«rémunération» 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»)

Responsabilité du ministre

2 (1) L'application de la présente loi relève du ministre.

Politiques

(2) Le ministre peut établir des politiques concernant l'interprétation, l'application et l'exécution de la présente loi.

Délégation de pouvoirs

(3) Le ministre ou le sous-ministre du ministère peut, par écrit, déléguer tout pouvoir ou toute obligation que lui confère ou lui impose la présente loi ou les règlements à une personne employée dans le ministère sous réserve des limitations, restrictions, conditions et exigences qu'il précise dans l'acte de délégation.

Couronne liée

3 La présente loi lie la Couronne.

Objets de la Loi

3.1 Les objets de la présente loi sont les suivants :

- a) promouvoir l'égalité de genre ainsi que l'égalité des chances d'emploi et l'égalité dans le lieu de travail, notamment l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, par une transparence accrue des salaires et de la composition des effectifs;
- b) accroître la divulgation des injustices en matière d'emploi et de rémunération que les femmes et d'autres Ontariens peuvent vivre dans le lieu de travail afin d'en encourager l'élimination pour promouvoir la participation entière et égale des femmes et des autres groupes dans le lieu de travail;
- c) promouvoir, chez les employeurs, l'élimination des préjugés fondés sur le genre et autres préjugés dans les pratiques en matière d'embauche, de promotion, de situation d'emploi et de rémunération;
- d) appuyer un dialogue ouvert et la consultation dans le lieu de travail entre les employeurs et les employés sur les questions concernant l'emploi, la rémunération et l'égalité des chances;
- e) appuyer la croissance économique par l'avancement de l'équité en matière d'emploi et de l'équité dans le lieu de travail pour les femmes et les autres groupes.

HISTORIQUE DE RÉMUNÉRATION

Historique de rémunération

4 (1) Nul employeur ne doit demander des renseignements sur l'historique de rémunération d'un candidat par quelque moyen que ce soit, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire.

Divulgation spontanée

(2) Le présent article n'a pas pour effet d'interdire à un candidat de divulguer, volontairement et sans y avoir été incité, des renseignements sur son historique de rémunération à un employeur ou au mandataire d'un employeur.

Rémunération comparable

(3) Le présent article n'a pas pour effet d'interdire à un employeur de demander des renseignements sur les fourchettes de rémunération ou sur la rémunération globale offertes pour des postes comparables à celui pour lequel le candidat pose sa candidature.

Utilisation des renseignements

(4) Si un candidat a divulgué son historique de rémunération de la manière visée au paragraphe (2) ou que l'employeur a obtenu les renseignements visés au paragraphe (3), le présent article n'a pas pour effet d'interdire à l'employeur de tenir compte de ces renseignements ou de s'en servir pour établir la rémunération du candidat.

Exception : renseignements publics

(5) Le présent article ne s'applique pas aux renseignements sur l'historique de rémunération qui sont à la disposition du public.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FOURCHETTE DE RÉMUNÉRATION

Renseignements sur la fourchette de rémunération

5 L'employeur qui fait une annonce publique de poste inclut dans l'annonce des renseignements sur la rémunération ou fourchette de rémunération prévue pour le poste.

RAPPORTS SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE

Rapports sur la transparence salariale

~~6 (1) Tout employeur prescrit établit, à l'égard de chaque période de déclaration prescrite, un rapport sur la transparence salariale qui est conforme aux exigences des règlements et qui comprend les renseignements prescrits relatifs à l'employeur, à la composition de ses effectifs et aux différences de rémunération entre ceux-ci selon le genre et les autres caractéristiques prescrites.~~

Idem

~~(2) L'employeur prescrit présente le rapport sur la transparence salariale au ministère dans le délai prescrit et conformément aux exigences prescrites.~~

Affichage

~~(3) L'employeur prescrit affiche le rapport sur la transparence salariale en ligne ou à au moins un endroit bien en vue dans chacun de ses lieux de travail où les employés sont susceptibles d'en prendre connaissance.~~

Rapports sur la transparence salariale

6 (1) Tout employeur dont le personnel compte 100 employés ou plus et tout employeur prescrit recueillent les renseignements prescrits afin d'établir, au plus tard le 15 mai de chaque année, un rapport sur la transparence salariale qui est conforme aux exigences des règlements et qui comprend les renseignements prescrits relatifs à l'employeur, à la composition de ses effectifs et aux différences de rémunération entre ceux-ci selon le genre et les autres caractéristiques prescrites.

Premier rapport : employeur dont le personnel compte 250 employés ou plus

(1.1) L'employeur dont le personnel compte 250 employés ou plus présente le premier rapport sur la transparence salariale au plus tard le 15 mai 2020.

Premier rapport : employeur dont le personnel compte 100 employés ou plus

(1.2) L'employeur dont le personnel compte 100 employés ou plus, mais moins de 250, présente le premier rapport sur la transparence salariale au plus tard le 15 mai 2021.

Présentation du rapport

(2) L'employeur qui est tenu d'établir un rapport sur la transparence salariale en application du paragraphe (1) le présente au ministère conformément aux exigences prescrites.

Affichage

(3) L'employeur qui est tenu d'établir un rapport sur la transparence salariale en application du paragraphe (1) l'affiche en ligne ou à au moins un endroit bien en vue dans chacun de ses lieux de travail où les employés sont susceptibles d'en prendre connaissance.

Publication

(4) Le ministère ~~peut publier ou mettre public ou met~~ à la disposition du public d'une autre façon le rapport sur la transparence salariale présenté en application du paragraphe (2).

Publication sur Internet

(5) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (4) comprend le pouvoir de publication sur Internet.

REPRÉSAILLES INTERDITES

Représailles interdites

7 (1) Nul employeur ni aucune personne agissant pour son compte ne doit intimider, congédier ou pénaliser autrement un employé, ni menacer de le faire, pour le motif que celui-ci :

- a) s'est informé auprès de l'employeur au sujet de sa rémunération;
- b) a divulgué sa rémunération à un autre employé;

- c) s'est informé au sujet d'un rapport sur la transparence salariale établi en application de l'article 6 ou de renseignements contenus dans un tel rapport;
- d) a donné au ministère des renseignements indiquant si l'employeur se conforme ou non aux exigences de la présente loi ou des règlements;
- e) a demandé à l'employeur de se conformer à la présente loi ou aux règlements.

Arbitrage

- (2) S'il se plaint que l'employeur ou la personne agissant pour son compte a contrevenu au paragraphe (1), l'employé peut :
- a) soit demander que l'affaire soit résolue par voie de décision arbitrale définitive aux termes de la convention collective en vigueur, le cas échéant;
 - b) soit déposer une plainte auprès de la Commission, auquel cas les règles de pratique et de procédure de la Commission s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la plainte.

Pouvoir d'enquête de la Commission

(3) La Commission peut enquêter sur toute plainte déposée en vertu de l'alinéa (2) b) et, le cas échéant, les dispositions suivantes de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, dans le cadre de la présente loi :

- 1. L'article 96, à l'exception du paragraphe (5).
- 2. L'article 110, y compris le pouvoir d'établir des règles en vertu du paragraphe 110 (18).
- 3. L'article 111.
- 4. L'article 114.
- 5. L'article 116.

Fardeau de la preuve

(4) Dans le cas d'une enquête menée par la Commission sur une plainte déposée en vertu de l'alinéa (2) b), il incombe à l'employeur ou à la personne agissant pour son compte de prouver qu'il ou elle n'a pas contrevenu au paragraphe (1).

Substitution de peine par la Commission

(5) Si, dans le cas d'une enquête menée par elle sur une plainte déposée en vertu de l'alinéa (2) b), la Commission conclut que le renvoi d'un employé ou que la prise d'autres mesures disciplinaires par l'employeur à son égard est justifié, et si le contrat de travail ou la convention collective, selon le cas, ne prévoit aucune peine particulière pour l'infraction, la Commission peut substituer au renvoi ou aux mesures disciplinaires la peine qui semble juste et raisonnable dans les circonstances.

Compétence en cas de plainte d'un fonctionnaire

(6) Il est entendu que la Commission exerce la compétence que lui confère le présent article lorsque une plainte est déposée en vertu de l'alinéa (2) b) à l'égard d'un employé qui est un fonctionnaire au sens de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*.

Exception

(7) Malgré le paragraphe (2), toute plainte relative à une prétendue infraction au paragraphe (1) et déposée par la personne soumise à une règle ou à un code de discipline aux termes de la *Loi sur les services policiers* est traitée selon cette loi.

CONFORMITÉ

Agents de conformité

8 (1) Les personnes jugées nécessaires pour assurer l'exécution de la présente loi et des règlements peuvent être nommées aux termes de la partie III de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* à titre d'agents de conformité.

Attestation de nomination

(2) Le sous-ministre du ministère délivre une attestation de nomination portant sa signature ou un fac-similé de celle-ci à tous les agents de conformité.

Pouvoirs et obligations des agents

9 (1) L'agent de conformité peut exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et doit s'acquitter des obligations qu'elle lui impose.

Obligation de suivre les politiques

(2) L'agent de conformité suit les politiques établies par le ministre en vertu du paragraphe 2 (2).

Audience non obligatoire

(3) L'agent de conformité n'est pas obligé de tenir d'audience lorsqu'il exerce des pouvoirs ou prend des décisions en vertu de la présente loi.

Non-contraignabilité

10 (1) L'agent de conformité n'est pas habile à témoigner ni contraignable dans une instance civile en ce qui concerne des renseignements donnés ou obtenus, des déclarations faites ou reçues ou des dossiers ou d'autres choses produits ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci.

Idem

(2) L'agent de conformité ne doit pas être contraint, dans une instance civile, de produire des dossiers ou d'autres choses qu'il a préparés ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci.

Vérifications de conformité

11 (1) L'agent de conformité peut, sans mandat, effectuer une vérification de conformité à l'égard d'un employeur et, à cette fin, il peut pénétrer dans un endroit et l'inspecter pour y faire une enquête sur une contravention éventuelle à la présente loi ou une inspection dans le but de s'assurer de l'observation de celle-ci.

Exigences concernant la vérification

(2) La vérification de conformité et toute enquête ou inspection connexes sont effectuées conformément aux exigences énoncées par règlement.

Pouvoirs de l'agent

(3) L'agent de conformité qui fait une enquête ou une inspection dans le cadre d'une vérification de conformité peut :

- a) examiner des dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection;
- b) demander formellement la production de dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection;
- c) enlever, pour les examiner et en faire des copies, des dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection;
- d) afin de produire quelque document que ce soit sous une forme lisible, recourir aux dispositifs ou systèmes de stockage, de traitement ou de récupération des données qui sont utilisés habituellement pour exploiter une entreprise à cet endroit;
- e) interroger des personnes sur toute question qui, à son avis, peut se rapporter à l'enquête ou à l'inspection.

Copie admissible en preuve

(4) Les copies de dossiers qui se présentent comme étant certifiées conformes aux originaux par l'agent de conformité sont admissibles en preuve au même titre que les originaux et ont la même valeur probante que ceux-ci.

Production de dossiers et aide obligatoires

(5) Si l'agent de conformité fait une demande formelle pour que soient produits des dossiers ou d'autres choses, la personne qui en a la garde les produit et, dans le cas de dossiers, fournit, sur demande, l'aide qui est raisonnablement nécessaire pour les interpréter ou les produire sous une forme lisible.

Entrave

(6) Nul ne doit gêner ni entraver le travail de l'agent de conformité qui fait une enquête ou une inspection ni tenter de le faire.

Idem

(7) Nul ne doit :

- a) refuser de répondre à des questions concernant des sujets qui, de l'avis de l'agent de conformité, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection;
- b) fournir à l'agent de conformité des renseignements qu'il sait faux ou trompeurs sur des sujets qui, de l'avis de l'agent, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection.

Entrevue privée

(8) Nul ne doit empêcher l'agent de conformité d'interroger une personne au cours d'une entrevue privée en vertu de l'alinéa (3) e) ni tenter de le faire.

Avis de contravention

12 (1) L'agent de conformité qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi ou des règlements peut lui délivrer un avis en ce sens, dans lequel il précise le montant de la pénalité pour la contravention.

Montant de la pénalité

(2) Le montant de la pénalité est établi conformément aux règlements.

Fourchette de pénalités

(3) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une contravention, l'agent de conformité établit le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

Renseignements

(4) L'avis contient des renseignements exposant la nature de la contravention ou ceux-ci y sont joints.

Signification

(5) L'avis délivré en vertu du présent article est signifié à la personne conformément aux règlements.

Personne réputée en contravention

(6) La personne est réputée avoir contrevenu à la disposition citée dans l'avis si, selon le cas :

- a) elle ne demande pas à la Commission de réviser l'avis dans le délai imparti au paragraphe 13 (1);
- b) elle demande une révision de l'avis à la Commission et celle-ci conclut qu'elle a contrevenu à la disposition qui y est citée.

Pénalité

(7) La personne qui est réputée avoir contrevenu à une disposition de la présente loi ou des règlements paie au ministre des Finances, conformément aux règlements, le montant de la pénalité imposée à l'égard de la contravention qu'elle est réputée avoir commise.

Publication en cas d'avis de contravention

(8) Si une personne, y compris un particulier, est réputée, par application du paragraphe (6), avoir contrevenu à une disposition de la présente loi ou des règlements après qu'un avis de contravention lui a été délivré, le ministre peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, la qualification et la date de la contravention qu'elle est réputée avoir commise ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

(9) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (8) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divulgateion

(10) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (8) est réputée conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Administrateur

(11) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une contravention à la présente loi ou aux règlements commise par un administrateur ou un dirigeant d'un employeur qui est une personne morale.

Révision de l'avis de contravention

13 (1) La personne visée par un avis de contravention délivré en vertu de l'article 12 peut contester l'avis si elle demande par écrit à la Commission, par voie de requête, de procéder à une révision :

- a) soit dans les 30 jours qui suivent la date de signification de l'avis;
- b) soit dans le délai que précise la Commission, si elle estime approprié dans les circonstances de proroger le délai de présentation de la demande.

Audience

(2) La Commission tient une audience pour effectuer la révision.

Parties

(3) Sont parties à la révision la personne visée par l'avis et le ministre.

Pleine possibilité donnée aux parties

(4) La Commission donne pleinement l'occasion aux parties de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments.

Pratique et procédure

(5) La Commission régit ses propres pratique et procédure à l'égard des révisions prévues au présent article.

Règles

(6) Le président de la Commission peut établir, à l'égard des révisions prévues au présent article, des règles qui :

- a) régissent la pratique et la procédure de la Commission ainsi que l'exercice de ses pouvoirs;
- b) prévoient des formulaires et leur emploi.

Incompatibilité avec la *Loi sur l'exercice des compétences légales*

(7) Les règles établies en vertu du présent article l'emportent sur les dispositions incompatibles de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*.

Règles non assimilées à des règlements

(8) Les règles établies en vertu du présent article ne sont pas des règlements au sens de la partie III (Règlements) de la *Loi de 2006 sur la législation*.

Quorum

(9) Le président ou un vice-président de la Commission constitue le quorum pour l'application du présent article et, de ce fait, peut exercer la compétence et les pouvoirs que celui-ci confère à la Commission.

Décision définitive

(10) La décision que rend la Commission est définitive et lie les parties à la révision ainsi que les autres parties que précise la Commission.

Révision judiciaire

(11) Le paragraphe (10) n'a pas pour effet d'empêcher un tribunal de réviser une décision que rend la Commission en vertu du présent article, mais aucune décision de celle-ci concernant l'interprétation de la présente loi ou des règlements ne doit être infirmée à moins d'être déraisonnable.

Fardeau

(12) Lors d'une révision visée au présent article, il incombe au ministre d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la personne visée par l'avis de contravention a contrevenu à la disposition de la présente loi ou des règlements indiquée dans l'avis.

Décision

(13) La Commission peut, selon le cas :

- a) conclure que la personne n'a pas contrevenu à la disposition et annuler l'avis;
- b) conclure que la personne a contrevenu à la disposition et confirmer l'avis;
- c) conclure que la personne a contrevenu à la disposition, mais modifier l'avis en réduisant la pénalité.

Aucune décision après six mois

14 (1) Le présent article s'applique si la Commission a commencé une audience en révision d'un avis de contravention, qu'il s'est écoulé au moins six mois depuis le dernier jour de l'audience et qu'aucune décision n'a été rendue.

Fin de l'instance

(2) Sur requête de toute partie à l'instance, le président peut y mettre fin.

Reprise de l'instance

(3) S'il est mis fin à une instance conformément au paragraphe (2), le président la reprend aux conditions qu'il estime appropriées.

Dépôt de l'avis de contravention

15 (1) Si un avis de contravention a été délivré en vertu de la présente loi, une copie certifiée conforme par un agent de conformité peut en être déposée devant un tribunal compétent.

Avis du dépôt

(2) L'agent de conformité qui dépose une copie de l'avis de contravention signifie une lettre, conformément aux règlements, à la personne visée par [l'ordonnance-l'avis](#) pour l'aviser du dépôt.

Avis exécutoire

(3) L'avis de contravention déposé en vertu du paragraphe (1) peut être exécuté de la même façon qu'un jugement ou une ordonnance du tribunal.

DISPOSITIONS DIVERSES

Prescription

16 Aucun avis de contravention ne doit être délivré en vertu de la présente loi plus d'un an après le dernier acte ou défaut sur lequel est fondée la contravention.

Non-contraignabilité des personnes liées à la Commission

17 (1) Sauf si la Commission y consent, aucune des personnes suivantes ne peut être contrainte à témoigner dans une instance civile ou une instance dont est saisi la Commission, une autre commission ou tout autre tribunal administratif en ce qui concerne des renseignements qu'elles ont obtenus en exerçant les pouvoirs ou en s'acquittant des obligations que leur confère ou leur impose la présente loi :

1. Un membre de la Commission.
2. Le greffier de la Commission.
3. Un employé de la Commission.

Non-divuligation

(2) L'agent des relations de travail visé par la *Loi de 1995 sur les relations de travail* qui reçoit des renseignements ou des documents en application de la présente loi ne peut les divulguer à personne ni à aucune autre entité que la Commission sans l'autorisation de celle-ci.

Signification de documents

18 Le document dont la signification à une personne est exigée ou permise par la présente loi est valablement signifié s'il est signifié conformément aux règlements.

RÈGLEMENTS

Règlements

19 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements pour l'application de la présente loi. Il peut notamment, par règlement :

- a) traiter de toute question que la présente loi mentionne comme étant prescrite ou prévue par les règlements ou qui doit être traitée conformément aux règlements;
- b) régir la signification des documents;
- c) définir un terme qui est utilisé dans la présente loi, mais qui n'y est pas défini, ou en préciser le sens;
- d) déclarer une «Journée de l'équité salariale»;
- e) régir les rapports sur la transparence salariale, notamment leur contenu et leur forme;

[e.1\) régir la collecte, l'utilisation, la divulgation, le stockage et la présentation de renseignements en lien avec l'obligation d'établir des rapports sur la transparence salariale en application du paragraphe 6 \(1\);](#)

- f) régir les vérifications de conformité, notamment les exigences relatives à la façon dont les agents de conformité effectuent ces vérifications et les enquêtes et inspections connexes;

~~[g\) soustraire toute catégorie d'employeurs aux exigences de la présente loi;](#)~~

- h) régir les pénalités applicables aux contraventions pour l'application de l'article 12, notamment :
 - (i) fixer des pénalités ou fourchettes de pénalités différentes selon le type de contravention ou prévoir le mode d'établissement de ces pénalités ou fourchettes,
 - (ii) préciser que des pénalités, fourchettes de pénalités ou modes d'établissement de la pénalité ou de la fourchette différents s'appliquent selon que les contrevenants sont des particuliers ou des personnes morales,
 - (iii) prescrire les critères dont l'agent de conformité doit ou peut tenir compte lorsqu'il impose une pénalité.

MODIFICATION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ**Modification**

20 Le paragraphe 7 (7) de la présente loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Exception

(7) Malgré le paragraphe (2), toute plainte relative à une prétendue infraction au paragraphe (1) et déposée par un agent de police, au sens de la *Loi de 2018 sur les services de police*, est traitée selon l'article 142 de cette loi, avec les adaptations nécessaires.

Entrée en vigueur

21 (1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

(2) L'article 20 entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'article 212 de l'annexe 1 de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*.

Titre abrégé

22 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2018 sur la transparence salariale*.