

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

1^{re} SESSION, 42^e LÉGISLATURE, ONTARIO
68 ELIZABETH II, 2019

Projet de loi 124

Loi visant à mettre en oeuvre des mesures de modération concernant la rémunération dans le secteur public de l'Ontario

L'honorable P. Bethlenfalvy
Président du Conseil du Trésor

Projet de loi du gouvernement

1^{re} lecture 5 juin 2019
2^e lecture 31 octobre 2019
3^e lecture
Sanction royale

*(Réimprimé tel qu'il a été modifié par le Comité permanent des affaires
gouvernementales et rapporté à l'Assemblée législative le 6 novembre 2019)*

(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 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*. Celle-ci a pour objet de faire en sorte que les augmentations de rémunération dans le secteur public tiennent compte de la situation financière de la province, soient compatibles avec les principes de gestion responsable des finances et préservent la viabilité des services publics.

La Loi établit des périodes de modération de trois ans différentes pour les employés représentés et les employés non représentés. Pendant la période de modération applicable, les augmentations de traitement sont plafonnées à 1 % par tranche de 12 mois de la période en question. Les augmentations d'échelon des droits à rémunération existants et les nouveaux droits à rémunération, y compris les augmentations de traitement, sont eux aussi plafonnés, pendant la période de modération applicable, à un total de 1 % en moyenne, par tranche de 12 mois de cette période, pour l'ensemble des employés visés par la période en question. Certaines exceptions sont prévues.

Le Conseil de gestion du gouvernement peut donner des directives exigeant que les employeurs et les associations patronales fournissent certains renseignements relatifs à la négociation collective et à la rémunération afin d'assurer le respect de la Loi.

Le ministre est investi du pouvoir de prendre des règlements précisant que la Loi ne s'applique pas à un employeur, à des employés ou à des catégories d'employés. Il peut également, par règlement, soustraire une convention collective à l'application de la Loi. De plus, le ministre peut prendre un arrêté déclarant qu'une convention collective ou une sentence arbitrale est incompatible avec la Loi, et celle-ci prévoit les règles applicables s'il prend un tel arrêté.

Des modifications complémentaires sont apportées à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Loi visant à mettre en oeuvre des mesures de modération concernant la rémunération dans le secteur public de l'Ontario

SOMMAIRE

Préambule

| | | | |
|----------------------|---|---|--|
| | | OBJET | |
| 1. | Objet | INTERPRÉTATION | |
| 2. | Définitions | | |
| 3. | Droit de négociation collective | | |
| 4. | Droit de grève | CHAMP D'APPLICATION | |
| 5. | Application aux employeurs | | |
| 6. | Application aux employés | | |
| 7. | Non-application aux juges, juges de paix et protonotaires | | |
| 8. | Associations négociatrices | | |
| | | MESURES DE MODÉRATION — EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR UNE ASSOCIATION NÉGOCIATRICE | |
| 9. | Période de modération — employés représentés | | |
| 10. | Augmentations maximales des taux de traitement | | |
| 11. | Augmentations maximales de la rémunération | | |
| 12. | Conventions collectives expirées : restriction visant les augmentations de taux de traitement | | |
| 12.1 | Exception : certains programmes de départ volontaire | | |
| 12.2 | Exception : certaines compensations de cotisations à un régime de retraite | | |
| 12.3 | Exception : paiements prescrits | | |
| 13. | Incompatibilité avec la présente loi | MESURES DE MODÉRATION — EMPLOYÉS NON REPRÉSENTÉS | |
| 14. | Période de modération — employés non représentés | | |
| 15. | Augmentations maximales des taux de traitement | | |
| 16. | Augmentations maximales de la rémunération | | |
| 16.1 | Exception : certains programmes de départ volontaire | | |
| 16.2 | Exception : certaines compensations de cotisations à un régime de retraite | | |
| 16.3 | Exception : paiements prescrits | | |
| 17. | Incompatibilité avec la présente loi | MESURES ANTI-ÉVITEMENT | |
| 18. | Restrictions relatives aux autres mesures de rémunération | MÉCANISMES DE SURVEILLANCE | |
| 19. | Renseignements sur la rémunération et la négociation | | |
| 20. | Arrêté du ministre | | |
| 21. | Soustraction à l'application de la présente loi | DISPOSITIONS GÉNÉRALES | |
| 22. | Droits non restreints | | |
| 23. | Restrictions relatives à la compétence | | |
| 24. | Aucun congédiement implicite | | |
| 25. | Ni expropriation ni effet préjudiciable | | |
| 26. | Aucune cause d'action du fait de l'édiction de la Loi, etc. | | |
| 27. | Maintien de droits | | |
| 28. | Aucun droit à indemnité | | |
| 29. | Incompatibilité avec la présente loi | | |
| 30. | Absence de relation réputée être une relation d'emploi | | |
| 31. | Directives | | |
| 32. | Règlements | | |
| 32.1 | Modifications de la présente loi | ABROGATION | |
| 33. | Abrogation de la présente loi | | |

MODIFICATIONS COMPLÉMENTAIRES

| | |
|-----|--|
| 34. | Loi de 1995 sur les relations de travail |
| 35. | Loi de 2000 sur les normes d'emploi |
| | ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ |
| 36. | Entrée en vigueur |
| 37. | Titre abrégé |

Préambule

Le gouvernement s'est engagé à rétablir la santé financière de la province en mettant l'Ontario sur la voie de l'équilibre budgétaire, et ce, de manière responsable. Comme l'indique son budget de 2019, le gouvernement a hérité d'un déficit considérable. La dette accumulée de l'Ontario est parmi les dettes infranationales les plus élevées au monde, et le ratio de la dette nette au produit intérieur brut de la province dépasse 40 %. Les intérêts sur la dette constituent le quatrième poste du budget de 2019 en importance, après la santé, l'éducation et les services sociaux.

Il est dans l'intérêt public de rétablir la viabilité des finances de la province, et c'est indispensable si l'on veut maintenir les services publics importants qui comptent pour la population ontarienne. Le gouvernement vise à assurer la viabilité des services publics en rétablissant l'équilibre budgétaire et en réduisant le pourcentage du produit intérieur brut que représente le fardeau de la dette de l'Ontario. En outre, le gouvernement vise à protéger les services de première ligne et les emplois des personnes qui en assurent la prestation.

Une part importante des charges des programmes du gouvernement est affectée à la rémunération dans le secteur public, qu'elle soit versée directement par la province aux employés de la fonction publique de l'Ontario ou accordée indirectement aux employés du secteur parapublic. Étant donné la situation budgétaire difficile dans laquelle se trouve la province, la modération de la croissance des coûts de la rémunération s'impose pour assurer la viabilité continue des services publics à l'avenir.

La présente loi prévoit des mesures financièrement responsables à l'égard de la rémunération dans la fonction publique de l'Ontario et celle des employés précisés du secteur parapublic. Ces mesures permettraient une croissance modeste, raisonnable et viable de la rémunération des employés du secteur public. Pour les employés du secteur public qui négocient collectivement, ces mesures respectent le processus de négociation collective, favorisent une négociation responsable et font en sorte que les résultats futurs de la négociation et de l'arbitrage soient compatibles avec la gestion responsable des dépenses et la viabilité des services publics.

Le gouvernement estime que l'intérêt public exige l'adoption, sur une base exceptionnelle et temporaire, des mesures prévues dans la présente loi.

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

OBJET

Objet

1 La présente loi a pour objet de faire en sorte que les augmentations de rémunération dans le secteur public tiennent compte de la situation financière de la province, soient compatibles avec les principes de gestion responsable des finances et préservent la viabilité des services publics.

INTERPRÉTATION

Définitions

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

«association patronale» Association d'employeurs ou association représentant des employeurs qui négocie les conditions d'emploi relatives à la rémunération. («employers' organization»)

«convention collective» S'entend notamment de ce qui suit :

- une convention collective au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*;
- toute convention, qu'elle soit négociée ou qu'elle résulte d'une sentence arbitrale, conclue entre un employeur ou une association patronale et une association négociatrice à laquelle la présente loi s'applique à l'égard de la rémunération des employés. («collective agreement»)

«directive» Directive donnée en vertu de la présente loi. («directive»)

«employé non représenté» Employé auquel s'applique la présente loi qui n'est pas représenté par une association négociatrice, ou qui est exclu de la représentation par une association négociatrice à laquelle s'applique la présente loi. («non-represented employee»)

«ministre» Le président du Conseil du Trésor ou l'autre 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»)

«période de modération» Période de modération établie conformément à l'article 9 ou 14. («moderation period»)

«régime de rémunération» Dispositions, quel qu'en soit le mode de création, portant sur le calcul et l'administration de la rémunération d'un employé. («compensation plan»)

«règlements» Règlements pris en vertu de la présente loi. («regulations»)

«rémunération» Tout ce qui est versé ou accordé, directement ou indirectement, à un employé ou à son profit. Sont compris le traitement, les avantages et avantages accessoires ainsi que tous les paiements, discrétionnaires ou non. («compensation»)

«taux de traitement» Taux de salaire de base, qu'il s'agisse d'un taux unique, notamment un taux de salaire horaire, hebdomadaire, bimensuel, mensuel, annuel ou fondé sur toute autre base périodique, ou d'une échelle de taux de salaire, ou, à défaut de taux ou d'échelle, tout montant fixe ou vérifiable de salaire de base. («salary rate»)

Droit de négociation collective

3 Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le droit de négociation collective est maintenu.

Droit de grève

4 La présente loi ne porte pas atteinte au droit de faire une grève ou un lockout licites.

CHAMP D'APPLICATION

Application aux employeurs

5 (1) Sauf disposition contraire d'un règlement du ministre, la présente loi s'applique aux employeurs suivants :

1. La Couronne du chef de l'Ontario, les organismes qui en relèvent et 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 sous leur autorité.
2. Les conseils au sens de la *Loi sur l'éducation*.
3. Les universités de l'Ontario ainsi que les collèges d'arts appliqués et de technologie et les établissements postsecondaires — qu'ils soient affiliés ou non à une université — dont l'effectif entre dans le calcul des subventions de fonctionnement annuelles et des sommes auxquelles ils ont droit.
4. Les hôpitaux au sens de la *Loi sur les hôpitaux publics* et l'University of Ottawa Heart Institute/Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa.
5. Les titulaires de permis visés par la *Loi de 2007 sur les foyers de soins de longue durée*, à l'exclusion de ceux qui exercent leurs activités dans un but lucratif pour leurs membres ou leurs actionnaires.
6. Ornge.
7. Les sociétés d'aide à l'enfance.
8. Les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux et organisations de personnes, à l'exclusion de ceux visés aux dispositions 1 à 7, qui remplissent les conditions suivantes :
 - i. Ils n'exercent pas leurs activités dans un but lucratif pour leurs membres ou leurs actionnaires.
 - ii. En 2018 (ou au cours de l'année ultérieure précisée par règlement), ils ont reçu du gouvernement de l'Ontario une aide financière d'au moins 1 000 000 \$, calculée pour l'application de la *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public*.
9. Sous réserve du paragraphe (2), les autres offices, conseils, commissions, comités, personnes morales, fondations, organisations et organismes qui sont prescrits par règlement pour l'application du présent article.

Exceptions

(2) La présente loi ne s'applique pas aux employeurs suivants :

1. Les municipalités.
2. Les conseils locaux au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi de 2001 sur les municipalités*.

[2.1 Les conseils locaux au sens du paragraphe 3 \(1\) de la Loi de 2006 sur la cité de Toronto.](#)

3. Les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux ou organisations de personnes dont une majorité des membres, des administrateurs ou des dirigeants est nommée ou choisie par le conseil d'une municipalité ou sous son autorité.

[3.1 Les collectivités autochtones.](#)

3.2 Les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux ou organisations de personnes, y compris un conseil de la bande au sens de la *Loi sur les Indiens* (Canada), dont une majorité des membres, des administrateurs ou des dirigeants est nommée ou choisie par une ou plusieurs collectivités autochtones ou sous leur autorité.

3.3 Les organes responsables de la police visés à l'article 54 de la *Loi sur les services policiers*.

4. Sauf disposition expresse contraire des règlements, tout organisme qui exerce ses activités dans un but lucratif pour ses actionnaires.

Définition

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

«collectivité autochtone» S'entend d'une bande au sens de la *Loi sur les Indiens* (Canada) et des autres entités prescrites par règlement du ministre.

Application aux employés

6 (1) La présente loi s'applique aux employés des employeurs auxquels s'applique la présente loi.

Exceptions

(2) La présente loi ne s'applique pas aux employés ou catégories d'employés précisés par règlement du ministre.

Idem : cadres désignés

(3) La présente loi ne s'applique pas aux cadres désignés, au sens de la *Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic*.

Non-application aux juges, juges de paix et protonotaires

7 Il est entendu que la présente loi ne s'applique pas aux juges, juges suppléants, juges de paix, ~~protonotaires ou protonotaires~~ ou protonotaires chargés de la gestion des causes.

Associations négociatrices

8 La présente loi s'applique aux associations négociatrices suivantes qui représentent des employés de tout employeur auquel s'applique la présente loi dans le cadre des négociations collectives menées au sujet des conditions d'emploi relatives à la rémunération :

1. Les syndicats accrédités ou reconnus volontairement en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
2. Les associations qui représentent des employés en vertu de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*.
3. Toute association désignée comme agent négociateur pour une unité de négociation d'enseignants en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.
4. Les associations qui représentent des employés en vertu de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*.
5. L'association, au sens de l'article 1 de la *Loi de 2006 sur la négociation collective relative à la Police provinciale de l'Ontario*.
6. Tout conseil de syndicats qui mène des négociations collectives avec l'employeur ou l'association patronale au sujet des conditions d'emploi relatives à la rémunération.
7. Toute association qui mène des négociations collectives ou autres avec l'employeur ou l'association patronale au sujet des conditions d'emploi relatives à la rémunération.
8. Toute association qui dispose d'un cadre pour mener des négociations collectives ou autres avec l'employeur ou l'association patronale au sujet des conditions d'emploi relatives à la rémunération ou qui établit un tel cadre.

MESURES DE MODÉRATION — EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR UNE ASSOCIATION NÉGOCIATRICE

Période de modération — employés représentés

9 (1) Pour l'application des articles 10 à 13, la période de modération est établie conformément aux règles suivantes :

1. Si une convention collective est en vigueur le 5 juin 2019, la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par la convention collective commence le lendemain du jour de l'expiration de la convention collective et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.
2. Si aucune convention collective n'est en vigueur le 5 juin 2019 et que la convention collective précédente a expiré, la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par la convention collective expirée commence le lendemain du jour de l'expiration de la convention collective précédente et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.

3. Si, le 5 juin 2019, les parties sont en train de négocier une première convention collective, la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par la convention collective commence à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.
4. Si aucune convention collective n'est en vigueur le 5 juin 2019 et que les parties sont ou ont été en arbitrage afin de régler tout ce qui est nécessaire pour conclure une convention collective :
 - i. dans le cas où la sentence arbitrale n'a pas été rendue le 5 juin 2019 au plus tard :
 - A. la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par la sentence arbitrale commence à la date d'entrée en vigueur de la convention collective qui donne effet à la sentence arbitrale, une fois que celle-ci est rendue, et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard,
 - B. si, pendant la procédure d'arbitrage, les parties règlent une convention collective, la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par la convention collective commence à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard,
 - ii. dans le cas où la sentence arbitrale a été rendue le 5 juin 2019 au plus tard, la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par la sentence arbitrale commence le lendemain du jour de l'expiration de la convention collective qui donne effet à la sentence arbitrale et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.

Idem : certains accords écrits conclus le 5 juin 2019 au plus tard

(2) Malgré le paragraphe (1), si, le 5 juin 2019 au plus tard, les parties ont conclu de bonne foi un accord écrit précisé au paragraphe (3), la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par cet accord commence le lendemain du jour de l'expiration de la convention collective qui donne effet à l'accord et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.

Idem

(3) Les accords suivants sont précisés pour l'application du paragraphe (2) :

1. Tout protocole d'accord relatif à une convention collective ratifiée après le 5 juin 2019.
2. Toute convention collective ratifiée le 5 juin 2019 au plus tard qui entre en vigueur après cette date.
3. Tout accord de reconduction d'une convention collective qui est en vigueur le 5 juin 2019 pour une durée unique déterminée.

Idem : sentence arbitrale rendue après le 5 juin 2019

(4) Malgré le paragraphe (1), si une sentence arbitrale a été rendue après le 5 juin 2019, mais avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article, la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par cette sentence commence le lendemain du jour de l'expiration de la convention collective qui donne effet à la sentence et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.

Idem : certains accords écrits conclus après le 5 juin 2019

(5) Malgré le paragraphe (1), si, après le 5 juin 2019, mais avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article, les parties ont conclu de bonne foi un accord écrit précisé au paragraphe (6), le ministre peut, par règlement, préciser que la période de modération quant à la catégorie d'employés visée par cet accord commence le lendemain du jour de l'expiration de la convention collective qui donne effet à l'accord et se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.

Idem

(6) Les accords suivants sont précisés pour l'application du paragraphe (5) :

1. Tout protocole d'accord relatif à une convention collective qui expire au plus tard le 31 décembre 2021.
2. Toute convention collective qui expire au plus tard le 31 décembre 2021.
3. Tout accord de reconduction d'une convention collective qui est en vigueur le 5 juin 2019 pour une durée unique déterminée qui expire au plus tard le 31 décembre 2021.

Augmentations maximales des taux de traitement

10 (1) Aucune convention collective ou sentence arbitrale ne peut prévoir une augmentation du taux de traitement applicable à un poste ou à une catégorie de postes pendant la période de modération applicable qui est supérieure à 1 % par tranche de 12 mois de la période de modération, mais les conventions collectives et sentences arbitrales peuvent prévoir des augmentations inférieures.

Exception : certaines augmentations

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire l'augmentation du taux de traitement d'un employé afin de tenir compte de l'un ou l'autre des facteurs suivants si l'augmentation est autorisée dans le cadre d'une convention collective :

1. Les états de service de l'employé.

2. L'évaluation du rendement.
3. La réussite de l'employé à un programme ou à un cours de formation professionnelle ou technique.

Augmentations maximales de la rémunération

11 (1) Pendant la période de modération applicable, ni les conventions collectives ni les sentences arbitrales ne peuvent prévoir des augmentations d'échelon des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération qui totalisent, pour l'ensemble des employés visés par la convention collective, plus de 1 % en moyenne par tranche de 12 mois de la période de modération.

Idem

(2) Il est entendu qu'une augmentation du taux de traitement visée au paragraphe 10 (1) constitue une augmentation des droits à rémunération pour l'application du paragraphe (1).

Effet des augmentations de coût

(3) L'augmentation éventuelle, pendant la période de modération, du coût pour l'employeur de l'octroi d'un avantage qui existait la veille du début de la période de modération ne constitue pas une augmentation des droits à rémunération pour l'application du paragraphe (1).

Conventions collectives expirées : restriction visant les augmentations de taux de traitement

12 (1) Si une convention collective a expiré et qu'il n'y en a aucune en vigueur pendant la période de modération applicable, le taux de traitement applicable à un poste ou à une catégorie de postes ne doit pas être augmenté.

Exception : certaines augmentations

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire l'augmentation du taux de traitement d'un employé afin de tenir compte de l'un ou l'autre des facteurs suivants si l'augmentation était autorisée dans le cadre de la convention collective expirée :

1. Les états de service de l'employé.
2. L'évaluation du rendement.
3. La réussite de l'employé à un programme ou à un cours de formation professionnelle ou technique.

Exception : certains programmes de départ volontaire

12.1 Pour l'application des articles 10, 11 et 12, les paiements faits conformément à un programme de départ volontaire qui a été approuvé par le Conseil de gestion du gouvernement ne constituent pas une augmentation du taux de traitement, une augmentation des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération.

Exception : certaines compensations de cotisations à un régime de retraite

12.2 Si un employeur convertit un régime de retraite à employeur unique en régime de retraite conjoint conformément à l'article 80.4 ou 81.0.1 de la Loi sur les régimes de retraite, l'augmentation du taux de traitement, l'augmentation d'échelon des droits à rémunération existants ou les nouveaux droits à rémunération qui sont offerts en échange d'une augmentation des cotisations obligatoires des participants qui coïncide avec la conversion et survient par suite de celle-ci ne constituent pas une augmentation du taux de traitement, une augmentation d'échelon des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération pour l'application des articles 10, 11 et 12.

Exception : paiements prescrits

12.3 Le ministre peut, par règlement, préciser que certaines rémunérations offertes par des employeurs pour réduire la croissance des coûts de rémunération à long terme ne constituent pas une augmentation du taux de traitement, une augmentation des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération pour l'application des articles 10, 11 et 12.

Incompatibilité avec la présente loi

13 La présente loi l'emporte sur toute convention collective ou sentence arbitrale et, si le ministre prend un arrêté en vertu du paragraphe 20 (1) déclarant qu'une convention collective ou une sentence arbitrale est incompatible avec la présente loi, la convention collective ou la sentence arbitrale est nulle et réputée n'être jamais entrée en vigueur.

MESURES DE MODÉRATION — EMPLOYÉS NON REPRÉSENTÉS

Période de modération — employés non représentés

14 (1) Pour l'application des articles 15 à 17, la période de modération est la période de trois ans qui commence à celle des dates suivantes qui est antérieure à l'autre :

- a) une date à choisir par l'employeur qui est postérieure au 5 juin 2019;
- b) le 1^{er} janvier 2022.

Exception

(2) Malgré le paragraphe (1), si un régime de rémunération prévoit une augmentation du taux de traitement d'un employé non représenté correspondant à l'augmentation du taux de traitement des employés représentés prévue par une convention collective, la période de modération quant à l'employé non représenté est celle qui s'applique à l'égard de la convention collective des employés représentés à laquelle correspond la rémunération de l'employé non représenté, établie aux termes de l'article 9.

Augmentations maximales des taux de traitement

15 (1) Aucun employeur ne peut accorder à des employés non représentés, pendant la période de modération applicable, une augmentation de taux de traitement applicable à un poste ou à une catégorie de postes qui est supérieure à 1 % par tranche de 12 mois de la période de modération, mais les employeurs peuvent accorder des augmentations inférieures.

Exception : certaines augmentations

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire l'augmentation du taux de traitement d'un employé afin de tenir compte de l'un ou l'autre des facteurs suivants si l'augmentation est autorisée dans le cadre d'un régime de rémunération :

1. Les états de service de l'employé.
2. L'évaluation du rendement.
3. La réussite de l'employé à un programme ou à un cours de formation professionnelle ou technique.

Augmentations maximales de la rémunération

16 (1) Pendant la période de modération applicable, aucun employeur ne peut accorder à des employés non représentés des augmentations d'échelon des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération qui totalisent, pour les employés non représentés de l'employeur, plus de 1 % en moyenne par tranche de 12 mois de la période de modération.

Idem

(2) Il est entendu qu'une augmentation du taux de traitement visée au paragraphe 15 (1) constitue une augmentation des droits à rémunération pour l'application du paragraphe (1).

Effet des augmentations de coût

(3) L'augmentation éventuelle, pendant la période de modération, du coût pour l'employeur de l'octroi d'un avantage qui existait la veille du début de la période de modération ne constitue pas une augmentation des droits à rémunération pour l'application du paragraphe (1).

Exception : certains programmes de départ volontaire

16.1 Pour l'application des articles 15 et 16, les paiements faits conformément à un programme de départ volontaire qui sont approuvés par le Conseil de gestion du gouvernement ne constituent pas une augmentation du taux de traitement, une augmentation des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération.

Exception : certaines compensations de cotisations à un régime de retraite

16.2 Si un employeur convertit un régime de retraite à employeur unique en régime de retraite conjoint conformément à l'article 80.4 ou 81.0.1 de la Loi sur les régimes de retraite, l'augmentation du taux de traitement, l'augmentation d'échelon des droits à rémunération existants ou les nouveaux droits à rémunération qui sont offerts en échange d'une augmentation des cotisations obligatoires des participants qui coïncide avec la conversion et survient par suite de celle-ci ne constituent pas une augmentation du taux de traitement, une augmentation d'échelon des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération pour l'application des articles 15 et 16.

Exception : paiements prescrits

16.3 Le ministre peut, par règlement, préciser que certaines rémunérations offertes par des employeurs pour réduire la croissance des coûts de rémunération à long terme ne constituent pas une augmentation du taux de traitement, une augmentation des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération pour l'application des articles 15 et 16.

Incompatibilité avec la présente loi

17 La présente loi l'emporte sur toute disposition d'une entente entre un employé et un employeur, ou d'un régime de rémunération, qui autorise ou exige le versement d'un montant supérieur aux plafonds prévus aux articles 15 et 16, et cette disposition est nulle et non exécutoire dans la mesure de l'incompatibilité, quel que soit le moment où a été conclu l'entente ou le régime de rémunération.

MESURES ANTI-ÉVITEMENT

Restrictions relatives aux autres mesures de rémunération

18 L'employeur ne doit pas accorder à un employé, avant ou après la période de modération applicable, une rémunération au titre de celle que l'employé ne touchera pas, ne touche pas ou n'a pas touchée par suite des mesures de modération temporaires prévues par la présente loi.

MÉCANISMES DE SURVEILLANCE

Renseignements sur la rémunération et la négociation

19 (1) Le Conseil de gestion du gouvernement peut donner des directives aux employeurs et aux associations patronales les obligeant à fournir les renseignements concernant la négociation collective ou la rémunération qu'il juge appropriés afin d'assurer le respect de la présente loi.

Idem

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), les directives peuvent exiger la fourniture de renseignements relatifs à ce qui suit :

- a) la rémunération;
- b) les conventions collectives, les mandats de négociation des employeurs, les règlements négociés et les observations présentées aux arbitres;
- c) l'établissement par les employeurs des coûts relatifs aux conventions collectives, aux modifications proposées ou négociées de celles-ci, aux régimes de rémunération et aux modifications proposées de ceux-ci;
- d) les périodes de modération qui s'appliquent aux employés représentés et aux employés non représentés;
- e) les ententes sur la rémunération conclues entre un employeur et un ou plusieurs employés;
- f) les politiques, régimes et programmes de rémunération et les lignes directrices en la matière.

Divulgence réputée conforme aux lois sur l'accès à l'information

(3) Toute divulgation de renseignements personnels effectuée par un employeur conformément à une directive 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* et à l'alinéa 32 e) de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*.

Confidentialité

(4) La personne qui reçoit des renseignements visés au paragraphe (1) en préserve la confidentialité et ne les utilise qu'aux fins autorisées par le Conseil de gestion du gouvernement.

Divulgence de renseignements

(5) Le Conseil de gestion du gouvernement peut donner des directives :

- a) autorisant la divulgation de renseignements visés au paragraphe (1) aux personnes suivantes :
 - (i) un ministre de la Couronne,
 - (ii) une personne employée dans le cabinet d'un ministre,
 - (iii) une personne employée aux termes de la partie III de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*,
 - (iv) un expert-conseil ou un conseiller dont les services sont retenus pour fournir des conseils ou des services relativement aux questions de rémunération,
 - (v) toute autre personne que le Conseil estime appropriée;
- b) autorisant les fins auxquelles peuvent servir les renseignements visés au paragraphe (1).

Primauté sur la loi sur l'accès à l'information

(6) Les paragraphes (4) et (5) l'emportent sur la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Arrêté du ministre

20 (1) Le ministre peut, à son entière discrétion, prendre un arrêté déclarant qu'une convention collective ou une sentence arbitrale est incompatible avec la présente loi.

Idem : certaines conventions interentreprises

(1.1) Si une convention collective ou une sentence arbitrale s'applique à la fois à des employeurs auxquels s'applique la présente loi et à des employeurs auxquels elle ne s'applique pas, l'arrêté pris en vertu du paragraphe (1) relativement à la convention ou à la sentence ne s'applique qu'à l'égard des employeurs auxquels s'applique la présente loi.

Possibilité de présenter des observations

(2) Avant que le ministre prenne un arrêté en vertu du paragraphe (1) :

- a) le ministre avise les parties qu'elles ont la possibilité de lui présenter des observations par écrit quant au fait que la convention collective ou la sentence arbitrale est compatible ou non avec la présente loi;
- b) les parties peuvent présenter des observations écrites au ministre au plus tard 20 jours après que celui-ci a donné l'avis prévu à l'alinéa a).

Prise de l'arrêté ministériel

(3) À l'expiration du délai de 20 jours visé à l'alinéa (2) b), le ministre peut, sans autre avis, prendre un arrêté en vertu du paragraphe (1).

Incompatibilité de la convention collective avec la Loi

(4) Si le ministre prend un arrêté en vertu du paragraphe (1) déclarant qu'une convention collective est incompatible avec la présente loi :

- a) les parties retournent à l'étape de la négociation où elles étaient rendues immédiatement avant de régler la convention collective visée par l'arrêté pris en vertu du paragraphe (1);
- b) les conditions d'emploi qui s'appliquaient aux employés immédiatement avant que les parties règlent la convention collective visée par l'arrêté pris en vertu du paragraphe (1) s'appliquent aux employés, sous réserve des modifications qui sont permises par la présente loi et qui peuvent par ailleurs être apportées légalement;
- c) les parties concluent une nouvelle convention collective qui est compatible avec la présente loi.

Incompatibilité de la sentence arbitrale avec la Loi

(5) Si le ministre prend un arrêté en vertu du paragraphe (1) déclarant qu'une sentence arbitrale est incompatible avec la présente loi :

- a) l'arbitre ou le conseil d'arbitrage qui a rendu la sentence arbitrale visée par l'arrêté pris en vertu du paragraphe (1) demeure saisi de la question afin de rendre une sentence compatible avec la présente loi;
- b) les conditions d'emploi qui s'appliquaient aux employés immédiatement avant la date de la sentence arbitrale visée par l'arrêté pris en vertu du paragraphe (1) s'appliquent aux employés, sous réserve des modifications qui sont permises par la présente loi et qui peuvent par ailleurs être apportées légalement;
- c) les parties concluent une nouvelle convention collective qui est compatible avec la présente loi.

Soustraction à l'application de la présente loi

21 Le ministre peut, par règlement, soustraire une convention collective à l'application de la présente loi.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Droits non restreints

22 Aucune disposition de la présente loi ou des règlements ne doit être interprétée ou appliquée de manière à restreindre un droit prévu par :

- a) le *Code des droits de la personne*;
- b) l'article 42 ou 44 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*;
- c) La partie IX de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*;
- d) la *Loi sur l'équité salariale*.

Restrictions relatives à la compétence

Limite relative à la compétence de la Commission des relations de travail de l'Ontario

23 (1) La Commission des relations de travail de l'Ontario ne doit pas faire enquête ni se prononcer sur la constitutionnalité d'une disposition de la présente loi, d'un règlement ou d'un arrêté pris en vertu du paragraphe 20 (1) ou sur sa compatibilité avec le *Code des droits de la personne*.

Limite relative à la compétence des arbitres

(2) Un arbitre, un conseil d'arbitrage ou un tribunal administratif ne doit pas faire enquête ni se prononcer sur la constitutionnalité d'une disposition de la présente loi, d'un règlement ou d'un arrêté pris en vertu du paragraphe 20 (1) ou sur sa compatibilité avec le *Code des droits de la personne*.

Aucun congédiement implicite

24 (1) L'employeur n'est pas réputé avoir implicitement congédié un employé en vertu de l'alinéa 56 (1) b) ou 63 (1) b) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou en vertu de la common law parce qu'il a fait quelque chose que la présente loi, les règlements ou les directives exigent ou parce qu'il n'a pas fait quelque chose que la présente loi, les règlements ou les directives interdisent.

Idem

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de laisser entendre que le respect de la loi par un employeur peut servir d'argument pour conclure à un congédiement implicite.

Ni expropriation ni effet préjudiciable

25 Aucune mesure prise ou non prise conformément à la présente loi, aux règlements ou aux directives ne constitue une expropriation ou un effet préjudiciable pour l'application de la *Loi sur l'expropriation* ou par ailleurs en droit.

Aucune cause d'action du fait de l'édiction de la Loi, etc.

26 (1) Aucune cause d'action contre la Couronne ou un de ses ministres, mandataires, délégués ou employés, actuels ou anciens, ou contre un employeur auquel s'applique la présente loi ou un de ses administrateurs, dirigeants ou employés, actuels ou anciens, auquel s'applique la présente loi, ne résulte, directement ou indirectement :

- a) de l'édiction ou de l'abrogation d'une disposition de la présente loi;
- b) de la prise, de la modification ou de l'abrogation d'une disposition des règlements ou des directives;
- c) de quoi que ce soit qui est fait ou n'est pas fait pour assurer le respect de la présente loi, des règlements ou des directives, y compris un refus ou une réduction de la rémunération qui aurait par ailleurs été payable à toute personne;
- d) d'un arrêté pris de bonne foi en vertu du paragraphe 20 (1).

Irrecevabilité de certaines instances

(2) Sont irrecevables les instances, notamment les instances en responsabilité contractuelle ou délictuelle, celles fondées sur l'enrichissement sans cause, une exécution irrégulière, la mauvaise foi, une fiducie ou une obligation fiduciaire ou celles en restitution, qui se fondent, directement ou indirectement, sur quoi que ce soit qui est visé au paragraphe (1) ou qui s'y rapporte et qui sont introduites ou poursuivies contre une personne visée à ce paragraphe.

Application

(3) Sans préjudice de sa portée générale, le paragraphe (2) s'applique à toute action ou autre instance dans laquelle est demandée une réparation ou une mesure de redressement, notamment une exécution en nature, une injonction, un jugement déclaratoire, toute forme de dommages-intérêts ou toute autre réparation ou mesure de redressement, ou à toute demande d'indemnisation d'une perte subie, notamment une perte de gains, de recettes ou de profits.

Maintien de droits

27 La présente loi n'a pas pour effet d'empêcher le procureur général de présenter une requête ou d'introduire une instance pour exiger qu'une personne respecte la présente loi, un règlement ou une directive.

Aucun droit à indemnité

28 Malgré toute autre loi ou règle de droit, nul n'a le droit d'être indemnisé pour une perte ou des dommages, notamment une perte de recettes, de profits ou de gains prévus ou un refus ou une réduction de la rémunération qui aurait par ailleurs été payable à toute personne, qui résulte de quoi que ce soit qui est visé au paragraphe 26 (1).

Incompatibilité avec la présente loi

29 La présente loi l'emporte sur toute autre loi et sur tout règlement, règlement administratif ou autre texte réglementaire, sauf disposition expresse d'une autre loi voulant que celle-ci ou une de ses dispositions s'applique malgré la présente loi.

Absence de relation réputée être une relation d'emploi

30 La présente loi n'a pas pour effet de modifier le statut de l'employeur d'employés et son application ne crée pas, entre la Couronne et les employés des employeurs, une relation d'emploi ou une relation réputée être une relation d'emploi pour l'application de la présente loi ou de toute autre loi ou règle de droit.

Directives

31 (1) Tous les employeurs et les associations patronales auxquels s'applique une directive donnée en vertu de la présente loi la respectent.

Portée générale ou particulière

(2) La directive peut avoir une portée générale ou particulière.

Forme, manière et délai

(3) La directive peut prévoir la forme sous laquelle elle doit être respectée, la manière dont elle doit l'être et le délai dans lequel elle doit l'être.

Avis au particulier non exigé

(4) Le paragraphe 39 (2) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et le paragraphe 29 (2) de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* ne s'appliquent pas à l'égard des renseignements personnels divulgués ou recueillis en application d'une directive.

Mise à disposition du public

(5) Le ministre veille à ce que les directives soient mises à la disposition du public pour qu'il puisse facilement les consulter en les faisant afficher sur un site Web public.

Non-application de la partie III de la Loi de 2006 sur la législation

(6) La partie III (Règlements) de la *Loi de 2006 sur la législation* ne s'applique pas à l'égard des directives.

Règlements

32 (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements pour assurer la réalisation de l'objet de la présente loi et l'application de ses dispositions.

Idem

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter de tout ce qui est indiqué dans la présente loi comme étant fait par règlement, sauf indication contraire.

Idem : ministre

(3) Le ministre peut, par règlement, traiter de tout ce qui est indiqué dans la présente loi comme étant fait par règlement pris par le ministre.

Règlements transitoires

(4) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les questions transitoires qu'il estime nécessaires ou opportunes pour la mise en application de la présente loi.

Idem

(5) En cas d'incompatibilité entre la présente loi et un règlement pris en vertu du paragraphe (4), le règlement l'emporte.

MODIFICATIONS DE LA PRÉSENTE LOI**Modifications de la présente loi****32.1 (1) La disposition 3.3 du paragraphe 5 (2) de la présente loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

3.3 Les organes directeurs de la police visés à l'article 101 de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

(2) Le paragraphe 5 (2) de la présente loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

3.4 Les commissions de Première Nation constituées en vertu de l'article 32 de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

(3) Le paragraphe 5 (2) de la présente loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

3.5 Les conseils de Première Nation sur la Police provinciale constitués en vertu de l'article 77 de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

ABROGATION**Abrogation de la présente loi**

33 La présente loi est abrogée le jour de l'entrée en vigueur du présent article.

MODIFICATIONS COMPLÉMENTAIRES***Loi de 1995 sur les relations de travail*****34 (1) La Loi de 1995 sur les relations de travail est modifiée par adjonction de l'article suivant :*****Incorporation de la Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures***

190 (1) Les articles 1 à 13 et 18 à 32 de la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* sont réputés faire partie de la présente loi et s'appliquent :

- a) à Ontario Power Generation Inc. et chacune de ses filiales;

- b) à tout syndicat accrédité ou reconnu volontairement en vertu de la présente loi qui représente des employés de l'un ou l'autre des employeurs visés à l'alinéa a);
- c) aux employés des employeurs visés à l'alinéa a) qui sont représentés par les syndicats visés à l'alinéa b).

Incompatibilité

(2) Les dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1) l'emportent sur les dispositions incompatibles des articles 1 à 189 de la présente loi, mais seulement pour l'application des dispositions incorporées.

Aucune requête à la Commission

(3) Aucune requête ne peut être présentée à la Commission à l'égard des dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1).

Non-application de l'article 104

(4) L'article 104 de la présente loi ne s'applique pas à l'égard des dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1).

Ministre responsable

(5) Il est entendu, pour l'application des dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1), que le ministre s'entend du président du Conseil du Trésor ou de l'autre membre du Conseil exécutif à qui la responsabilité de l'application de la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* est assignée ou transférée en vertu de la *Loi sur le Conseil exécutif*.

(2) L'article 190 de la Loi, tel qu'il est édicté par le paragraphe (1), est abrogé.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

35 (1) L'article 143 de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

PARTIE XXIX

INCORPORATION DE LA LOI DE 2019 VISANT À PRÉSERVER LA VIABILITÉ DU SECTEUR PUBLIC POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES

Incorporation de la Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures

143 (1) Les dispositions de la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* sont réputées faire partie de la présente loi et s'appliquent :

- a) à Ontario Power Generation Inc. et chacune de ses filiales;
- b) aux employés de l'un ou l'autre des employeurs visés à l'alinéa a).

Incompatibilité

(2) Les dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1) l'emportent sur les dispositions incompatibles des articles 1 à 142 de la présente loi, mais seulement pour l'application des dispositions incorporées.

Aucune plainte

(3) Aucune plainte ne peut être déposée en vertu de la présente loi et aucun agent des normes d'emploi ne peut effectuer d'inspection ou d'enquête sur une question quelconque ou prendre une mesure d'exécution à l'égard des dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1).

Non-application de l'article 132

(4) L'article 132 de la présente loi ne s'applique pas à l'égard des dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1).

Ministre responsable

(5) Il est entendu, pour l'application des dispositions incorporées à la présente loi aux termes du paragraphe (1), que le ministre s'entend du président du Conseil du Trésor ou de l'autre membre du Conseil exécutif à qui la responsabilité de l'application de la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* est assignée ou transférée en vertu de la *Loi sur le Conseil exécutif*.

(2) L'article 143 de la Loi, tel qu'il est édicté par le paragraphe (1), est abrogé.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ

Entrée en vigueur

~~36 La présente loi entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.~~

Entrée en vigueur

36 (1) Sous réserve des paragraphes (2), (3) et (4), la présente loi entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.

(2) Le paragraphe 32.1 (1) entre en vigueur le dernier en date du jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 5 (2) de la présente loi et du jour de l'entrée en vigueur de l'article 101 de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

(3) Le paragraphe 32.1 (2) entre en vigueur le dernier en date du jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 5 (2) de la présente loi et du jour de l'entrée en vigueur de l'article 32 de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

(4) Le paragraphe 32.1 (3) entre en vigueur le dernier en date du jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 5 (2) de la présente loi et du jour de l'entrée en vigueur de l'article 77 de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

Titre abrégé

37 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*.