

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

1^{re} SESSION, 43^e LÉGISLATURE, ONTARIO
2 CHARLES III, 2024

Projet de loi 207

**Loi modifiant la Loi de 2001 sur les municipalités
et la Loi de 2006 sur la cité de Toronto en ce qui concerne
la conduite des conseillers et des membres des conseils locaux**

M. J. Burch

Projet de loi de député

1^{re} lecture 5 juin 2024

2^e lecture

3^e lecture

Sanction royale



NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi de 2001 sur les municipalités* et la *Loi de 2006 sur la cité de Toronto*. En voici quelques points saillants :

1. Des exigences concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail sont ajoutées à l'égard des codes de déontologie.
2. L'exigence d'examen des codes de déontologie et d'établissement d'un cadre applicable à ces codes est ajoutée aux deux lois.
3. La *Loi de 2001 sur les municipalités* est modifiée afin d'exiger que le ministre crée une commission de commissaires à l'intégrité.
4. Les deux lois sont modifiées afin de permettre au commissaire, s'il est d'avis qu'un membre a commis certaines contraventions au code de déontologie, de présenter une requête en révision judiciaire pour que le membre perde son siège et que les sanctions prescrites lui soient infligées.
5. Des dispositions sont ajoutées aux deux lois afin de permettre au commissaire de demander à un juge de la Cour supérieure, par voie de requête, de confirmer certaines décisions.

**Loi modifiant la Loi de 2001 sur les municipalités
et la Loi de 2006 sur la cité de Toronto en ce qui concerne
la conduite des conseillers et des membres des conseils locaux**

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

Loi de 2001 sur les municipalités

1 L'article 223.2 de la Loi de 2001 sur les municipalités est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Violence, harcèlement et discrimination au travail

(2.1) Le code de déontologie établi conformément au présent article doit obliger les membres du conseil de la municipalité et des conseils locaux de la municipalité à faire ce qui suit :

- a) se conformer aux politiques concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail établies par la municipalité ou ses conseils locaux en application de l'article 32.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*;
- b) signaler les contraventions au code de déontologie à la municipalité ou au conseil local, selon le cas.

Idem : formation

(2.2) La municipalité ou le conseil local, selon le cas, veille à ce que les membres de son conseil reçoivent chaque année une formation obligatoire, dispensée par un tiers fournisseur, sur ses politiques concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail.

Idem

(2.3) Le membre qui assiste à la formation visée au paragraphe (2.2) remet à la municipalité ou au conseil local, selon le cas, une attestation écrite de sa présence à la formation.

2 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Examen du code de déontologie

223.2.1 (1) Dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'article 2 de la *Loi de 2024 sur la responsabilité et l'intégrité au niveau municipal*, le ministre réalise un examen des codes de déontologie établis conformément à l'article 223.2 de la présente loi.

Cadre

(2) Dans les six mois qui suivent l'examen, le ministre établit un cadre applicable aux codes de déontologie qui doit comprendre les éléments suivants :

1. Une liste des dispositions types devant figurer dans chaque code de déontologie.
2. Une liste des normes devant figurer dans un code de déontologie, y compris des normes concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail.
3. Les exigences applicables à la formation des membres du conseil d'une municipalité et d'un conseil local en ce qui concerne le code de déontologie.
4. L'éventail des sanctions à infliger en cas de contravention à un code de déontologie.
5. Les protocoles normalisés applicables aux demandes de renseignements et aux enquêtes sur les allégations de contravention à un code de déontologie.
6. Les mécanismes de protection des particuliers contre toutes représailles exercées en cas d'allégations de contravention à un code de déontologie.
7. Les délais maximaux applicables aux demandes de renseignements et aux enquêtes, ainsi qu'un processus de priorisation des allégations de contravention en fonction de la nature de la contravention.
8. Les normes en matière, d'une part, de soutien aux membres d'un conseil d'une municipalité ou d'un conseil local et aux membres de leur personnel, selon le cas, et, d'autre part, d'indemnisation de ces personnes.

9. Les mécanismes visant à assurer le traitement des plaintes au moyen d'un processus tenant compte des traumatismes.
10. Les mécanismes de traitement des plaintes frivoles ou vexatoires.
11. Un processus de règlement à l'amiable des plaintes appropriées.
12. Tout autre élément que le ministre juge approprié.

Mise en œuvre

(3) Le ministre établit un plan et un calendrier relativement à la mise en œuvre, par chaque municipalité et conseil local, du cadre applicable au code de déontologie.

Commission de commissaires à l'intégrité

223.2.2 (1) Le ministre crée une commission de commissaires à l'intégrité conforme aux exigences suivantes :

1. La commission fait partie du Bureau du commissaire à l'intégrité de l'Ontario.
2. Le rôle de la commission consiste à régler toutes les allégations de violence, de harcèlement et de discrimination au travail.
3. Le nombre prescrit de membres de la commission est nommé en consultation avec les corps dirigeants.
4. Les membres de la commission répondent aux exigences en matière d'accès à la profession et de bonne mœurs établies par le Barreau de l'Ontario.
5. Le mandat de la commission consiste à assurer l'accès à la justice.

3 L'article 223.4 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Contravention : violence, harcèlement ou discrimination au travail

(6.1) En plus des sanctions infligées en vertu du paragraphe (5), le commissaire peut faire ce qui suit s'il est d'avis que le membre a contrevenu au code de déontologie par suite de sa non-conformité aux politiques de la municipalité ou du conseil local concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail :

- a) présenter une requête en révision judiciaire pour que le membre perde son siège conformément à l'article 223.4.0.1;
- b) infliger toute sanction prescrite dans les circonstances prescrites, la sanction étant exécutoire.

4 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Requête : violence, harcèlement ou discrimination au travail

223.4.0.1 (1) Si le commissaire décide, dans le cadre d'une enquête menée en vertu de l'article 223.4, qu'un membre du conseil de la municipalité ou de son conseil local a contrevenu au code de déontologie par suite de sa non-conformité aux politiques de la municipalité ou du conseil local concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail, il peut demander à un juge de la Cour supérieure, par voie de requête, de confirmer sa décision.

Aucune requête pendant une élection ordinaire

(2) Aucune requête ne doit être présentée en vertu du présent article pendant la période qui commence le jour de la déclaration de candidature en vue d'une élection ordinaire, tel qu'il est énoncé à l'article 31 de la *Loi de 1996 sur les élections municipales*, et qui se termine le jour du scrutin lors d'une élection ordinaire, tel qu'il est énoncé à l'article 5 de cette loi.

Contenu de l'avis de requête

(3) L'avis de requête énumère les motifs à l'appui de la conclusion de contravention, par le membre, au code de déontologie de la municipalité ou du conseil local par suite de sa non-conformité aux politiques de la municipalité ou du conseil local concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail.

Sanction

(4) S'il décide que le membre a contrevenu au code de déontologie par suite de sa non-conformité flagrante aux politiques de la municipalité ou du conseil local concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail, le juge peut déclarer vacant le siège du membre.

Idem

(5) Le membre dont le siège au conseil d'une municipalité ou à un conseil local a été déclaré vacant en vertu du paragraphe (4) ne peut ni se porter candidat à une élection ultérieure concernant le conseil, ni être nommé au conseil pendant la période commençant le jour où son siège est déclaré vacant et se terminant le jour des deuxièmes élections ordinaires subséquentes.

Loi de 2006 sur la cité de Toronto

5 L'article 157 de la Loi de 2006 sur la cité de Toronto est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Violence, harcèlement et discrimination au travail

(2.1) Le code de déontologie établi conformément au présent article doit obliger les membres du conseil de la cité et des conseils locaux (définition restreinte) à faire ce qui suit :

- a) se conformer aux politiques concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail établies par la municipalité ou ses conseils locaux en application de l'article 32.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*;
- b) signaler les contraventions au code de déontologie à la cité ou au conseil local (définition restreinte), selon le cas.

Idem : formation

(2.2) La cité veille à ce que les membres de son conseil reçoivent chaque année une formation obligatoire, dispensée par un tiers fournisseur, sur ses politiques concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail.

Idem

(2.3) Le membre qui assiste à la formation visée au paragraphe (2.2) remet à la cité une attestation écrite de sa présence à la formation.

6 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Examen du code de déontologie

157.1 (1) Dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'article 6 de la *Loi de 2024 sur la responsabilité et l'intégrité au niveau municipal*, le ministre réalise un examen des codes de déontologie établis conformément à l'article 157 de la présente loi.

Cadre

(2) Dans les six mois qui suivent l'examen, le ministre établit un cadre applicable aux codes de déontologie qui doit comprendre les éléments suivants :

1. Une liste des dispositions types devant figurer dans chaque code de déontologie.
2. Une liste des normes devant figurer dans un code de déontologie, y compris des normes concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail.
3. Les exigences applicables à la formation des membres du conseil de la cité et des conseils locaux (définition restreinte) en ce qui concerne le code de déontologie.
4. L'éventail des sanctions à infliger en cas de contravention à un code de déontologie.
5. Les protocoles normalisés applicables aux demandes de renseignements et aux enquêtes sur les allégations de contravention à un code de déontologie.
6. Les mécanismes de protection des particuliers contre toutes représailles exercées en cas d'allégations de contravention à un code de déontologie.
7. Les délais maximaux applicables aux demandes de renseignements et aux enquêtes, ainsi qu'un processus de priorisation des allégations de contravention en fonction de la nature de la contravention.
8. Les normes en matière, d'une part, de soutien aux membres d'un conseil de la cité et aux membres de leur personnel, et, d'autre part, d'indemnisation de ces personnes.
9. Les mécanismes visant à assurer le traitement des plaintes au moyen d'un processus tenant compte des traumatismes.
10. Les mécanismes de traitement des plaintes frivoles ou vexatoires.
11. Un processus de règlement à l'amiable des plaintes appropriées.
12. Tout autre élément que le ministre juge approprié.

Mise en œuvre

(3) Le ministre établit un plan et un calendrier relativement à la mise en œuvre, par la cité, du cadre applicable au code de déontologie visant le conseil de la cité et ses conseils locaux (définition restreinte).

7 L'article 160 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Contravention : violence, harcèlement ou discrimination au travail

(6.1) En plus des sanctions infligées en vertu du paragraphe (5), le commissaire peut faire ce qui suit s'il est d'avis que le membre a contrevenu au code de déontologie par suite de sa non-conformité aux politiques de la cité ou du conseil local (définition restreinte) concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail :

- a) présenter une requête en révision judiciaire pour que le membre perde son siège conformément à l'article 160.0.1;
- b) infliger toute sanction prescrite dans les circonstances prescrites, la sanction étant exécutoire.

Décision du commissaire

(6.2) Le commissaire peut infliger les sanctions et conférer les recours qui sont prescrits dans les circonstances prescrites, les sanctions et recours étant exécutoires.

8 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Requête : violence, harcèlement et discrimination au travail**

160.0.1 (1) Si le commissaire décide, dans le cadre d'une enquête menée en vertu de l'article 160, qu'un membre du conseil de la cité ou d'un conseil local (définition restreinte) a contrevenu au code de déontologie par suite de sa non-conformité aux politiques du conseil concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail, il peut demander à un juge de la Cour supérieure, par voie de requête, de confirmer sa décision.

Aucune requête pendant une élection ordinaire

(2) Aucune requête ne doit être présentée en vertu du présent article pendant la période qui commence le jour de la déclaration de candidature en vue d'une élection ordinaire, tel qu'il est énoncé à l'article 31 de la *Loi de 1996 sur les élections municipales*, et qui se termine le jour du scrutin lors d'une élection ordinaire, tel qu'il est énoncé à l'article 5 de cette loi.

Contenu de l'avis de requête

(3) L'avis de requête énumère les motifs à l'appui de la conclusion de contravention, par le membre, au code de déontologie de la cité ou du conseil local (définition restreinte) par suite de sa non-conformité aux politiques de la cité ou du conseil local (définition restreinte) concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail.

Sanction

(4) S'il décide que le membre a contrevenu au code de déontologie par suite de sa non-conformité flagrante aux politiques de la cité ou du conseil local (définition restreinte) concernant la violence, le harcèlement et la discrimination au travail, le juge peut déclarer vacant le siège du membre.

Idem

(5) Le membre dont le siège au conseil de la cité ou à un conseil local (définition restreinte) a été déclaré vacant en vertu du paragraphe (4) ne peut ni se porter candidat à une élection ultérieure concernant le conseil, ni être nommé au conseil pendant la période commençant le jour où son siège est déclaré vacant et se terminant le jour des deuxièmes élections ordinaires subséquentes.

Entrée en vigueur

9 La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

10 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2024 sur la responsabilité et l'intégrité au niveau municipal*.