



1ST SESSION, 39TH LEGISLATURE, ONTARIO
57 ELIZABETH II, 2008

1^{re} SESSION, 39^e LÉGISLATURE, ONTARIO
57 ELIZABETH II, 2008

Bill 90

**An Act to enact the
Colleges Collective Bargaining Act,
2008, to repeal the Colleges Collective
Bargaining Act and to make
related amendments to other Acts**

The Hon. J. Milloy
Minister of Training, Colleges and Universities

Government Bill

1st Reading June 10, 2008
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

Projet de loi 90

**Loi édictant la
Loi de 2008 sur la négociation
collective dans les collèges, abrogeant
la Loi sur la négociation collective
dans les collèges et apportant
des modifications connexes
à d'autres lois**

L'honorable J. Milloy
Ministre de la Formation et des Collèges et Universités

Projet de loi du gouvernement

1^{re} lecture 10 juin 2008
2^e lecture
3^e lecture
Sanction royale



EXPLANATORY NOTE

The Bill repeals and replaces the *Colleges Collective Bargaining Act* (the old Act). Collective bargaining is extended to part time and sessional employees of colleges of applied arts and technology established under the *Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002*.

Bargaining units for full time employees as well as for part time and sessional employees are set out in Schedule 1 to the Bill. The units may be changed by regulation. See sections 25 to 28 of the Bill.

The provisions in Parts III, IV and V of the old Act dealing with fact finding, voluntary binding arbitration and final offer selection are omitted. Instead, the Bill provides for collective negotiation, conciliation and mediation processes that are similar to those set out in the *Labour Relations Act, 1995*: see Part II of the Bill.

Collective agreements are addressed in Part III of the Bill. Significant changes from the old Act include: the removal of fixed collective agreement expiry dates (section 8 of the Bill), a more comprehensive approach to grievance arbitration (section 14 of the Bill) and the setting of a period during which working conditions may not be altered except by agreement (section 15 of the Bill).

Part IV of the Bill, which deals with strikes and lock-outs, provides the conditions that must be met before there can be a legal strike or lock-out. These conditions include some conditions from the old Act and some conditions, with modifications, from the *Labour Relations Act, 1995*. Subsections 59 (2) and 63 (3) of the old Act provided for deemed strike and lock-out. This is not included in the Bill.

Provisions dealing with the representation of members of bargaining units, including certification and decertification of employee organizations as bargaining agents, are revised: see Part V of the Bill. As in the old Act, the College Compensation and Appointments Council established under the *Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002* has exclusive responsibility for collective negotiations under the Bill on behalf of colleges (section 24 of the Bill). Section 86 of the Bill, which comes into force on a day to be named by proclamation, amends that Act to establish the College Employer Council and to provide that the new Council takes on responsibility for collective negotiations on behalf of colleges. Subsection 82 (1) of the Bill, which also comes into force on a day to be named by proclamation, replaces the definition of “Council” in section 1 of the Bill to refer to the College Employer Council.

Part VI of the Bill expands on provisions in the old Act dealing with unfair labour practices, in a manner similar to the *Labour Relations Act, 1995*.

Part VII of the Bill provides mechanisms to enforce the Bill. These are similar to the enforcement mechanisms set out in the *Labour Relations Act, 1995*.

Section 80, in Part VIII of the Bill, provides regulation making authority similar to that provided in the *Labour Relations Act, 1995*.

Part IX of the Bill deals with transition. Subsections 81 (1) to (3) provide that the Ontario Public Service Employees Union is the bargaining agent for full time bargaining units and continues to represent those units unless its right to do so is terminated in

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi abroge et remplace la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (l'ancienne loi). La négociation collective est étendue aux employés à temps partiel des collèges d'arts appliqués et de technologie ouverts en vertu de la *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario* et à ceux qui y sont employés par trimestre.

Les unités de négociation des employés à temps plein ainsi que des employés à temps partiel et de ceux qui sont employés par trimestre, décrites à l'annexe 1 du projet de loi, peuvent être modifiées par règlement. Voir les articles 25 à 28 du projet de loi.

Les dispositions des parties III, IV et V de l'ancienne loi, qui traitent des enquêtes, de l'arbitrage volontaire exécutoire et du choix des dernières offres, sont omises du projet de loi, lequel prévoit à la place des processus de négociation collective, de conciliation et de médiation similaires à ceux énoncés dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Voir la partie II du projet de loi.

Les conventions collectives sont traitées dans la partie III du projet de loi. Des changements importants sont apportés par rapport à l'ancienne loi, notamment l'élimination de dates d'expiration fixes pour les conventions (article 8 du projet de loi), une approche plus globale de l'arbitrage des griefs (article 14 du projet de loi) et la fixation d'une période pendant laquelle les conditions de travail ne peuvent être modifiées que si les parties en conviennent (article 15 du projet de loi).

La partie IV du projet de loi, qui traite des grèves et des lock-out, prévoit les conditions auxquelles il doit être satisfait avant qu'une grève ou un lock-out licite puisse avoir lieu. Certaines de ces conditions proviennent de l'ancienne loi et d'autres, avec des modifications, de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Les paragraphes 59 (2) et 63 (3) de l'ancienne loi, qui prévoyaient que tous les employés ou employeurs étaient réputés participer à une grève ou à un lock-out, selon le cas, ne font pas partie du projet de loi.

Les dispositions traitant de la représentation des membres d'unités de négociation, notamment l'accréditation et le retrait de l'accréditation des associations d'employés comme agents négociateurs, sont révisées (partie V du projet de loi). Comme dans l'ancienne loi, le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges créé en vertu de la *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario* a compétence exclusive en matière de négociations collectives menées au nom des collèges en vertu du projet de loi (article 24 du projet de loi). L'article 86 du projet de loi, qui entrera en vigueur le jour fixé par proclamation, modifie cette loi afin de créer le nouveau Conseil des employeurs des collèges et lui assigner la responsabilité des négociations collectives au nom des collèges. Le paragraphe 82 (1) du projet de loi, qui entrera également en vigueur le jour fixé par proclamation, remplace la définition de «Conseil» à l'article 1 du projet de loi pour faire référence au Conseil des employeurs des collèges.

La partie VI du projet de loi élargit les dispositions de l'ancienne loi qui traitent des pratiques déloyales de travail, d'une manière semblable à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

La partie VII du projet de loi prévoit les mécanismes d'exécution du projet de loi, lesquels sont semblables à ceux énoncés dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

L'article 80, à la partie VIII du projet de loi, prévoit des pouvoirs réglementaires semblables à ceux prévus dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

La partie IX du projet de loi traite des questions transitoires. Les paragraphes 81 (1) à (3) prévoient que le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario est l'agent négociateur des unités de négociation des groupes à temps plein et continue de

accordance with the provisions in the Bill respecting termination of bargaining rights. Subsections 81 (4) to (7) address collective agreements entered into under the old Act and notice to bargain given under the old Act.

Section 83 of the Bill repeals the old Act, except Part VII, on the day the Bill receives Royal Assent. Part VII of the old Act, respecting the College Relations Commission, is repealed on a day to be named by proclamation. Functions of the Commission that remain relevant become functions of the Minister of Labour or of the Ontario Labour Relations Board, in a manner consistent with their respective roles under the *Labour Relations Act, 1995*.

les représenter à moins que son droit de ce faire ne soit révoqué conformément aux dispositions du projet de loi portant sur la révocation du droit de négocier. Les paragraphes 81 (4) à (7) traitent des conventions collectives conclues en application de l'ancienne loi et des avis d'intention de négocier donnés en vertu de celle-ci.

L'article 83 du projet de loi abroge l'ancienne loi, sauf la partie VII, le jour où le projet de loi reçoit la sanction royale. La partie VII, qui traite de la Commission des relations de travail dans les collèges, sera abrogée le jour fixé par proclamation. Les fonctions de la Commission qui demeurent pertinentes sont attribuées au ministre du Travail ou à la Commission des relations de travail de l'Ontario, d'une manière compatible avec leur rôle respectif dans le cadre de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

**An Act to enact the
Colleges Collective Bargaining Act,
2008, to repeal the Colleges Collective
Bargaining Act and to make
related amendments to other Acts**

**Loi édictant la
Loi de 2008 sur la négociation
collective dans les collèges, abrogeant
la Loi sur la négociation collective
dans les collèges et apportant
des modifications connexes
à d'autres lois**

Note: This Act amends or repeals more than one Act. For the legislative history of these Acts, see the Table of Consolidated Public Statutes – Detailed Legislative History on www.e-Laws.gov.on.ca.

Remarque : La présente loi modifie ou abroge plus d'une loi. L'historique législatif de ces lois figure aux pages pertinentes de l'Historique législatif détaillé des lois d'intérêt public codifiées sur le site www.lois-en-ligne.gouv.on.ca.

CONTENTS

**PART I
INTERPRETATION AND APPLICATION**

1. Definitions
2. Collective negotiations under Act

**PART II
COLLECTIVE BARGAINING**

3. Notice of desire to negotiate
4. Obligation to negotiate
5. Appointment of conciliation officer
6. Appointment of mediator
7. Duties and report of conciliation officer

**PART III
COLLECTIVE AGREEMENTS**

GENERAL

8. Term of collective agreement
9. Provision against strikes and lock-outs
10. Notice of execution of collective agreement
11. Binding effect of collective agreement
12. Recognition provision
13. Payment of dues to employee organization

ARBITRATION UNDER A COLLECTIVE AGREEMENT

14. Arbitration provision

ALTERATION OF WORKING CONDITIONS

15. Alteration of working conditions

CONDUCT OF RATIFICATION VOTE

16. Ratification vote

**PART IV
STRIKES AND LOCK-OUTS**

17. Strike
18. Unlawful strike
19. Unlawful lock-out
20. Declarations: unlawful strike or lock-out
21. Lock-out
22. Continuation of employment

SOMMAIRE

**PARTIE I
DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION**

1. Définitions
2. Négociations collectives visées par la présente loi

**PARTIE II
NÉGOCIATION COLLECTIVE**

3. Avis de l'intention de négocier
4. Obligation de négocier
5. Désignation d'un conciliateur
6. Désignation du médiateur
7. Obligations et rapport du conciliateur

**PARTIE III
CONVENTIONS COLLECTIVES**

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8. Durée d'une convention collective
9. Disposition interdisant les grèves et les lock-out
10. Avis de signature de la convention collective
11. La convention lie les parties
12. Reconnaissance de l'association d'employés
13. Versement de cotisations à l'association d'employés

ARBITRAGE PRÉVU PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

14. Disposition sur l'arbitrage

MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

15. Modification des conditions de travail

TENUE DU SCRUTIN DE RATIFICATION

16. Scrutin de ratification

**PARTIE IV
GRÈVE ET LOCK-OUT**

17. Grève
18. Grève illicite
19. Lock-out illicite
20. Déclarations : grève ou lock-out
21. Lock-out
22. Continuation de l'emploi

PART V REPRESENTATION RIGHTS

GENERAL

23. Membership in employee organization
24. Council to act for employers

BARGAINING UNITS

25. Bargaining units
26. Application re bargaining units
27. Regulations, bargaining units
28. Consequences, regulation re bargaining units

ESTABLISHMENT OF BARGAINING RIGHTS

29. Application for certification
30. Representation vote
31. Disagreement by Council with employee organization's estimate
32. Certification after representation vote
33. Remedy if contravention by Council, etc.
34. Remedy if contravention by employee organization, etc.
35. Where participation by Council or employer
36. Effect of certification
37. Right of access

TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS

38. Application for termination
39. Representation vote
40. Declaration of termination after vote
41. Remedy, employer misconduct
42. Declaration of abandonment
43. Effect of declaration on collective agreement
44. Certification obtained by fraud
45. Decertification obtained by fraud
46. Failure to negotiate
47. Termination of bargaining rights after voluntary recognition

TIMING OF APPLICATIONS FOR CERTIFICATION OR TERMINATION

48. Timing

PART VI UNFAIR LABOUR PRACTICES

49. Persuasion at place of work
50. Strike-breaking misconduct, etc., prohibited
51. Reinstatement of employee
52. Suspension or quitting for cause
53. Interference with employee organization prohibited
54. No interference with bargaining rights
55. No interference with Council
56. Duty of fair representation by employee organization
57. Duty of fair referral, etc., by employee organization
58. Causing unlawful strike, lock-out
59. Refusal to engage in unlawful strike
60. Protection of witnesses' rights
61. Removal, etc., of posted notices

PART VII ENFORCEMENT

62. Inquiry by labour relations officer
63. Contraventions

PARTIE V DROITS DE REPRÉSENTATION

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23. Adhésion à une association d'employés
24. Représentation des employeurs par le Conseil

UNITÉS DE NÉGOCIATION

25. Unités de négociation
26. Requête portant sur des unités de négociation
27. Règlements : unités de négociation
28. Conséquence d'un règlement portant sur des unités de négociation

ACQUISITION DU DROIT DE NÉGOCIER

29. Requête en accréditation
30. Scrutin de représentation
31. Désaccord en ce qui concerne l'estimation faite par l'association d'employés
32. Accréditation à la suite du scrutin de représentation
33. Recours en cas de contravention par le Conseil
34. Recours en cas de contravention par une association d'employés
35. Participation du Conseil ou de l'employeur
36. Effet de l'accréditation
37. Droit d'accès

CESSATION DU DROIT DE NÉGOCIER

38. Requête en révocation
39. Scrutin de représentation
40. Révocation à la suite d'un scrutin
41. Recours, inconduite de l'employeur
42. Déclaration de révocation
43. Effet de la déclaration sur la convention
44. Accréditation obtenue frauduleusement
45. Retrait de l'accréditation obtenu frauduleusement
46. Défaut de négociateur
47. Révocation du droit de négociateur à la suite d'une reconnaissance volontaire

DÉLAI DE PRÉSENTATION DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION OU EN RÉVOCATION

48. Délai

PARTIE VI PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

49. Recrutement interdit sur le lieu de travail
50. Inconduite interdite
51. Réintégration d'un employé
52. Suspension des activités ou abandon d'emploi pour un motif valable
53. Interdiction de s'ingérer dans une association d'employés
54. Non-ingérence dans le droit de négociateur
55. Non-ingérence dans le Conseil
56. Devoir de représentation équitable de la part de l'association d'employés
57. Obligation de l'association d'employés d'être impartiale dans le choix des employés pour un emploi
58. Incitation à la grève ou au lock-out illicites
59. Refus de participer à une grève illicite
60. Protection des témoins
61. Destruction, enlèvement, etc. d'un avis affiché

PARTIE VII EXÉCUTION

62. Enquête par un agent des relations de travail
63. Contraventions

- 64. Claim for damages after unlawful strike or lock-out where no collective agreement
- 65. Disposition of fines
- 66. Proceedings in Superior Court of Justice
- 67. Proceedings, employee organizations

**PART VIII
MISCELLANEOUS**

- 68. Records, membership in employee organization
- 69. Non-disclosure
- 70. Competence of witnesses
- 71. Member of bargaining unit
- 72. Officers, constitution, etc.
- 73. Duty to furnish financial statements
- 74. Representative for service of process
- 75. Vicarious responsibility
- 76. Arbitrations Act, 1991
- 77. Powers, operation, etc., of OLRB
- 78. Delegation
- 79. Technical defects
- 80. Regulations

**PART IX
TRANSITION**

- 81. Transition

**PART X
AMENDMENTS AND REPEALS**

- 82. Amendments to this Act
- 83. Repeal of predecessor Act
- 84. Amendment to Employment Standards Act, 2000
- 85. Amendment to Freedom of Information and Protection of Privacy Act
- 86. Amendments to Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002

**PART XI
COMMENCEMENT AND SHORT TITLE**

- 87. Commencement
 - 88. Short title
- Schedule 1

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

**PART I
INTERPRETATION AND APPLICATION**

Definitions

- 1. In this Act,

“bargaining unit” means a bargaining unit determined in accordance with sections 25, 26 and 27; (“unité de négociation”)

“collective agreement” means a written collective agreement between the Council on behalf of the employers and an employee organization respecting terms and conditions of employment negotiable under this Act; (“convention collective”)

- 64. Réclamation en dommages-intérêts après une grève ou un lock-out illicites
- 65. Versement des amendes
- 66. Instances devant la Cour supérieure de justice
- 67. Instances : associations d’employés

**PARTIE VIII
DISPOSITIONS DIVERSES**

- 68. Dossiers de l’association d’employés relatifs à ses membres
- 69. Divulgence interdite
- 70. Habilité des témoins
- 71. Membre de l’unité de négociation
- 72. Constitution, dirigeants, etc.
- 73. Obligation de fournir des états financiers
- 74. Représentant aux fins de signification
- 75. Responsabilité du fait d’autrui
- 76. Loi de 1991 sur l’arbitrage
- 77. Pouvoirs et fonctions de la Commission des relations de travail
- 78. Délégation
- 79. Vice de forme
- 80. Règlements

**PARTIE IX
DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

- 81. Dispositions transitoires

**PARTIE X
MODIFICATIONS ET ABROGATIONS**

- 82. Modification de la présente loi
- 83. Abrogation de l’ancienne loi
- 84. Modification de la Loi de 2000 sur les normes d’emploi
- 85. Modification de la Loi sur l’accès à l’information et la protection de la vie privée
- 86. Modification de la Loi de 2002 sur les collèges d’arts appliqués et de technologie de l’Ontario

**PARTIE XI
ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ**

- 87. Entrée en vigueur
 - 88. Titre abrégé
- Annexe 1

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

**PARTIE I
DÉFINITIONS ET CHAMP D’APPLICATION**

Définitions

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

«association d’employés» S’entend d’un syndicat au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. («employee organization»)

«collège» Collège d’arts appliqués et de technologie ouvert en vertu de la *Loi de 2002 sur les collèges d’arts appliqués et de technologie de l’Ontario*. («college»)

«Conseil» Le conseil mis en place en vertu de l’alinéa 8 (1) g) de la *Loi de 2002 sur les collèges d’arts appliqués et de technologie de l’Ontario*. («Council»)

“college” means a college of applied arts and technology established under the *Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002*; (“collège”)

“Council” means the council established under clause 8 (1) (g) of the *Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002*; (“Conseil”)

“employee” means a person who is employed by an employer and is a member of a bargaining unit; (“employé”)

“employee organization” means a trade union within the meaning of the *Labour Relations Act, 1995*; (“association d’employés”)

“employer” means a college; (“employeur”)

“lock-out” means the suspension of employment of, or the refusal to assign work to, employees by an employer with the view to compelling the cessation of a strike or preventing the resumption of a strike or with the view to inducing or persuading the employee organization that represents the employees to enter into or renew a collective agreement; (“lock-out”)

“strike” includes a cessation of work, a refusal to work or to continue to work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding or any concerted action or activity on the part of employees designed to curtail, restrict, limit or interfere with the operation or functioning of a college or colleges, including without limitation,

- (a) withdrawal of services,
- (b) slow-down in the performance of duties,
- (c) the giving of notice to terminate employment; (“grève”)

“vote by secret ballot” means a vote by ballots cast in such a manner that a person expressing his or her choice cannot be identified with the choice expressed. (“scrutin secret”)

Collective negotiations under Act

2. (1) Collective negotiations respecting terms and conditions of employment, except for superannuation, of employees shall be carried out by the Council and the employee organization.

Application of Act

(2) This Act applies to all collective negotiations concerning terms and conditions of employment, except for superannuation, of employees.

Negotiations to be in accordance with Act

(3) No such collective negotiations shall be carried on except in accordance with this Act.

PART II COLLECTIVE BARGAINING

Notice of desire to negotiate

3. (1) Following certification or voluntary recognition by the Council of an employee organization as bargaining agent of the members of a bargaining unit, the employee

«convention collective» Convention collective écrite conclue entre le Conseil au nom des employeurs et une association d’employés relativement à des conditions d’emploi pouvant faire l’objet de négociations en vertu de la présente loi. («collective agreement»)

«employé» Personne qui est employée par un employeur et qui est membre d’une unité de négociation. («employee»)

«employeur» S’entend d’un collègue. («employer»)

«grève» S’entend en outre de l’arrêt de travail, du refus de travailler ou de continuer de travailler de la part des employés, comme groupe, de concert ou d’un commun accord, ou d’une action ou d’une activité concertées des employés visant à restreindre, à limiter ou à gêner le fonctionnement d’un ou de plusieurs collèges, notamment :

- a) la cessation de services;
- b) le ralentissement de travail;
- c) la remise d’avis de cessation d’emploi. («strike»)

«lock-out» Suspension du travail des employés par un employeur ou refus par celui-ci de leur assigner des tâches, en vue de forcer l’arrêt d’une grève ou d’en empêcher la reprise, ou en vue d’inciter l’association d’employés qui représente les employés à conclure ou à renouveler une convention collective ou de la persuader de le faire. («lock-out»)

«scrutin secret» Vote au moyen de bulletins remplis de manière que l’identité de la personne qui vote ne puisse être déterminée. («vote by secret ballot»)

«unité de négociation» Unité de négociation déterminée conformément aux articles 25, 26 et 27. («bargaining unit»)

Négociations collectives visées par la présente loi

2. (1) Les négociations collectives relatives aux conditions d’emploi, à l’exception des rentes de retraite, des employés sont menées par le Conseil et l’association d’employés.

Champ d’application de la présente loi

(2) La présente loi s’applique à toutes les négociations collectives relatives aux conditions d’emploi, à l’exception des rentes de retraite, des employés.

Négociations conformes à la présente loi

(3) Ces négociations collectives ne doivent être menées que conformément à la présente loi.

PARTIE II NÉGOCIATION COLLECTIVE

Avis de l’intention de négocier

3. (1) À la suite de l’accréditation d’une association d’employés ou de la reconnaissance volontaire de celle-ci par le Conseil comme agent négociateur des membres

organization shall give the Council written notice of its desire to negotiate with a view to making a collective agreement.

Same

(2) Either party to a collective agreement may give written notice to the other party, within the period of 90 days before the agreement expires, of its desire to negotiate with the view to the renewal, with or without modification, of the agreement then in operation.

Same

(3) Where a collective agreement exists and no party to the agreement gives notice in accordance with this Act of its desire to negotiate with the view to the renewal of the agreement, the agreement continues in operation and is renewed from year to year, each time for a period of one year, until the year, if any, in which notice is given in accordance with subsection (2) of desire to negotiate with the view to the renewal, with or without modification, of the agreement.

Obligation to negotiate

4. The parties shall meet within 30 days after the giving of the notice under section 3, and shall negotiate in good faith and make every reasonable effort to make a collective agreement or to renew the collective agreement, as the case requires.

Appointment of conciliation officer

5. (1) Where notice has been given under section 3, the Minister of Labour, on the request of either party, shall appoint a conciliation officer to confer with the parties and endeavour to effect a collective agreement.

Same, where no notice given

(2) Despite the failure of a party to give written notice under section 3, where the parties have met and bargained, the Minister of Labour may, on the request of either party, appoint a conciliation officer to confer with the parties and endeavour to effect a collective agreement.

Same, voluntary recognition

(3) Where the Council and an employee organization agree that the Council recognizes the employee organization as the exclusive bargaining agent of the members of a bargaining unit and the agreement is in writing signed by the parties, the Minister of Labour may, on the request of either party, appoint a conciliation officer to confer with the parties and endeavour to effect a collective agreement.

Same, joint request

(4) When the Minister of Labour has appointed a conciliation officer or mediator or both and the parties have not entered into a collective agreement within 15 months from the last appointment, the Minister may, on the joint request of the parties, again appoint a conciliation officer to confer with the parties and endeavour to effect a collective agreement and, on the appointment being made, sections 6, 7, 17 to 19, 21, 51, 52, 58 and 59 apply.

d'une unité de négociation, l'association donne au Conseil un avis écrit de son intention de négocier en vue de conclure une convention collective.

Idem

(2) Chaque partie à une convention collective peut, dans les 90 jours qui précèdent la date de son expiration, donner un avis écrit à l'autre partie de son intention de négocier en vue de renouveler la convention, avec ou sans modifications.

Idem

(3) Si une convention collective existe et qu'aucune partie à la convention ne donne, conformément à la présente loi, un avis de son intention d'en négocier le renouvellement, la convention demeure en vigueur et est renouvelée d'année en année pour une période d'un an, jusqu'à l'année où est donné conformément au paragraphe (2) un avis d'intention de négocier en vue de renouveler la convention, avec ou sans modifications.

Obligation de négocier

4. Les parties se rencontrent dans les 30 jours qui suivent la remise de l'avis prévu à l'article 3. Elles négocient de bonne foi et font des efforts raisonnables pour conclure ou renouveler une convention collective, selon le cas.

Désignation d'un conciliateur

5. (1) À la demande de l'une ou l'autre partie, après que l'avis prévu à l'article 3 a été donné, le ministre du Travail désigne un conciliateur pour s'entretenir avec les parties et s'efforcer de parvenir à une convention collective.

Idem, cas où l'avis n'est pas donné

(2) À la demande de l'une ou l'autre partie, après qu'elles se sont rencontrées et ont négocié, même si l'une d'elles n'a pas donné l'avis prévu à l'article 3, le ministre du Travail peut désigner un conciliateur pour s'entretenir avec les parties et s'efforcer de parvenir à une convention collective.

Idem, reconnaissance volontaire

(3) Si le Conseil et une association d'employés conviennent que le Conseil reconnaît l'association d'employés comme seul agent négociateur des membres d'une unité de négociation, et que l'accord a été conclu par écrit et signé par les parties, le ministre du Travail peut, à la demande de l'une ou l'autre, désigner un conciliateur pour s'entretenir avec les parties et s'efforcer de parvenir à une convention collective.

Idem, demande commune

(4) S'il a désigné un conciliateur ou un médiateur, ou les deux, et que les parties n'ont pas conclu de convention collective dans les 15 mois de la dernière désignation, le ministre du Travail peut, à la demande commune des parties, désigner un autre conciliateur pour s'entretenir avec elles et s'efforcer de parvenir à une convention collective. Les articles 6, 7, 17 à 19, 21, 51, 52, 58 et 59 s'appliquent après cette désignation.

Second conciliation officer

(5) The appointment of a second conciliation officer is not a bar to an application for certification or for a declaration that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit.

Appointment of mediator

6. (1) Where the Minister of Labour is required or authorized to appoint a conciliation officer, the Minister may, on the request in writing of the parties, appoint a mediator selected by them jointly.

Same

(2) When the Minister appoints a mediator after a conciliation officer has been appointed, the appointment of the conciliation officer is terminated.

Duties and report of conciliation officer

7. (1) Where a conciliation officer is appointed, he or she shall confer with the parties and endeavour to effect a collective agreement and he or she shall, within 14 days from his or her appointment, report the result of his or her endeavour to the Minister of Labour.

Extension of 14-day period

(2) The period mentioned in subsection (1) may be extended by agreement of the parties or by the Minister on the advice of the conciliation officer that a collective agreement may be made within a reasonable time if the period is extended.

Report to Minister

(3) The report to the Minister under subsection (1) shall state that,

- (a) the differences between the parties concerning the terms of a collective agreement have been settled; or
- (b) despite the efforts of the conciliation officer, the terms of a collective agreement have not been settled.

Notice to parties

(4) The Minister shall forthwith by notice in writing, which shall be dated, inform the parties of the report.

**PART III
COLLECTIVE AGREEMENTS**

GENERAL

Term of collective agreement

8. (1) If a collective agreement does not provide for its term of operation or provides for its operation for an unspecified term or for a term of less than one year, it shall be deemed to provide for its operation for a term of one year from the date that it commenced to operate.

Extension of term of collective agreement

(2) Despite subsection (1), the parties may, in a collective agreement or otherwise and before or after the collective agreement has ceased to operate, agree to continue the operation of the collective agreement or any of its

Deuxième conciliateur

(5) La désignation d'un deuxième conciliateur ne fait pas obstacle à une requête en accréditation ni à une requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle l'association d'employés cesse de représenter les membres de l'unité de négociation.

Désignation du médiateur

6. (1) Lorsque le ministre du Travail doit ou peut désigner un conciliateur, il peut, à la demande écrite des parties, désigner le médiateur qu'elles choisissent d'un commun accord.

Idem

(2) La désignation d'un médiateur après qu'un conciliateur a été désigné met fin au mandat de ce dernier.

Obligations et rapport du conciliateur

7. (1) Le conciliateur s'entretient avec les parties et s'efforce de parvenir à une convention collective. Dans les 14 jours de sa désignation, il fait rapport au ministre du Travail du résultat de ses efforts.

Prorogation du délai de 14 jours

(2) Le délai prévu au paragraphe (1) peut être prorogé de l'accord des parties ou par le ministre, si le conciliateur est d'avis que la prorogation permettra de conclure une convention collective dans un délai raisonnable.

Rapport au ministre

(3) Le rapport fait au ministre en application du paragraphe (1) indique :

- a) soit que les différends entre les parties au sujet des conditions d'une convention collective ont été réglés;
- b) soit que, malgré les efforts du conciliateur, les conditions d'une convention collective n'ont pas été réglées.

Avis aux parties

(4) Le ministre, sans délai, par avis écrit daté, informe les parties du contenu du rapport.

**PARTIE III
CONVENTIONS COLLECTIVES**

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Durée d'une convention collective

8. (1) Si la convention collective ne prévoit pas de durée, ou prévoit qu'elle s'applique pour une durée indéterminée ou pour moins d'un an, elle est réputée prévoir une durée d'un an à compter de la date à laquelle elle est entrée en vigueur.

Prorogation d'une convention collective

(2) Malgré le paragraphe (1), les parties peuvent, dans une convention collective ou d'une autre façon, même après son expiration, s'entendre pour la proroger ou en proroger une partie pour moins d'un an pendant qu'elles

provisions for a period of less than one year while they are bargaining for its renewal with or without modifications or for a new agreement, but such continued operation does not bar an application for certification or for a declaration that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit and the continuation of the collective agreement may be terminated by either party on 30 days notice to the other party.

Early termination of collective agreements

(3) A collective agreement shall not be terminated by the parties before it ceases to operate in accordance with its provisions or this Act without the consent of the Ontario Labour Relations Board on the joint application of the parties.

Revision by mutual consent

(4) Nothing in this section prevents the revision by mutual consent of the parties at any time of any provision of a collective agreement other than a provision relating to its term of operation.

Provision against strikes and lock-outs

9. Every collective agreement shall be deemed to provide that there will be no strike or lock-out during the term of the agreement or of any renewal of the agreement.

Notice of execution of collective agreement

10. On the execution of a collective agreement, each party to the agreement shall forthwith give a copy of the agreement to the Minister of Labour.

Binding effect of collective agreement

11. A collective agreement is binding on the Council, the employers and the employee organization that is a party to it and on the members of the bargaining unit covered by the agreement.

Recognition provision

12. Every collective agreement is deemed to provide that the employee organization that is a party to the agreement is recognized as the exclusive bargaining agent for the bargaining unit to which the agreement applies.

Payment of dues to employee organization

13. (1) The parties to a collective agreement may provide for the payment of dues or contributions by the members of the bargaining unit covered by the collective agreement to the employee organization.

Where objection to dues because of religious belief

(2) Where the Ontario Labour Relations Board is satisfied that an employee because of his or her religious convictions or belief objects to paying dues or contributions to an employee organization, the Ontario Labour Relations Board shall order that the provisions of the collective agreement pertaining to such payments do not apply to that employee and that the employee is not required to pay dues or contributions to the employee organization.

Same

(3) Amounts equivalent to the payments that would have been made by the employee if an order respecting

négocient son renouvellement, avec ou sans modifications, ou cherchent à en conclure une nouvelle. Cette prorogation ne fait pas obstacle à la présentation d'une requête en accréditation ni d'une requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle l'association d'employés cesse de représenter les membres de l'unité de négociation. Chaque partie peut mettre fin à la prorogation par avis de 30 jours donné à l'autre partie.

Expiration prématurée d'une convention collective

(3) Les parties ne peuvent pas mettre fin à une convention collective avant son terme conventionnel ou légal sans l'assentiment de la Commission des relations de travail de l'Ontario donné sur requête commune des parties.

Consentement mutuel à la révision

(4) Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher la révision, du consentement mutuel des parties, d'une disposition de la convention collective, sauf de celle qui porte sur sa durée.

Disposition interdisant les grèves et les lock-out

9. Chaque convention collective est réputée prévoir qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant qu'elle est en vigueur ou pendant la durée de validité prévue en cas de renouvellement.

Avis de signature de la convention collective

10. À la signature de la convention collective, chaque partie en remet sans délai une copie au ministre du Travail.

La convention lie les parties

11. La convention collective lie le Conseil, les employeurs et l'association d'employés qui y est partie, ainsi que les membres de l'unité de négociation visée par la convention.

Reconnaissance de l'association d'employés

12. Chaque convention collective est réputée prévoir que l'association d'employés qui est partie à la convention est reconnue comme seul agent négociateur de l'unité de négociation visée par la convention.

Versement de cotisations à l'association d'employés

13. (1) Les parties à la convention collective peuvent prévoir le paiement de cotisations à l'association d'employés par les membres de l'unité de négociation visée par la convention.

Croyances religieuses

(2) Si la Commission des relations de travail de l'Ontario est convaincue qu'un employé refuse de verser des cotisations à une association d'employés en raison de ses convictions ou de ses croyances religieuses, elle ordonne que les dispositions de la convention collective prévoyant un tel versement ne s'appliquent pas à cet employé, qui n'est donc pas tenu de les verser à l'association d'employés.

Idem

(3) L'employeur verse une somme égale aux versements que l'employé aurait effectués si une ordonnance

the employee had not been made under subsection (2) shall be paid by the employer to a charitable organization mutually agreed on by the employee and the employee organization and, failing agreement, to a charitable organization that is registered as a charitable organization under Part I of the *Income Tax Act* (Canada) and designated by the Ontario Labour Relations Board.

Requiring membership in employee organization prohibited

(4) No collective agreement shall contain a provision that would require, as a condition of employment, membership in the employee organization.

ARBITRATION UNDER A COLLECTIVE AGREEMENT

Arbitration provision

14. (1) Every collective agreement shall provide for the final and binding settlement by arbitration of all differences between an employer and the employee organization arising from the interpretation, application, administration or alleged contravention of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

Same

(2) If a collective agreement does not contain a provision that is mentioned in subsection (1), it shall be deemed to contain a provision to the following effect:

Where a difference arises between an employer and the employee organization relating to the interpretation, application or administration of this agreement, or where an allegation is made that this agreement has been contravened, including any question as to whether the matter is arbitrable, either the employer or the employee organization may, after exhausting any grievance procedure established by this agreement, notify the other in writing of its desire to submit the difference or allegation to arbitration and the notice shall contain the name of its appointee to an arbitration board. The recipient of the notice shall within five days inform the other either that it accepts the other's appointee as a single arbitrator or inform the other of the name of its appointee to the arbitration board. Where two appointees are so selected, they shall, within five days of the appointment of the second of them, appoint a third person who shall be the chair. If the recipient of the notice fails to appoint an arbitrator or if the two appointees fail to agree on a chair within the time limited, the appointment shall be made by the Minister of Labour on the request of either the employer or the employee organization. The single arbitrator or the arbitration board, as the case may be, shall hear and determine the difference or allegation and shall issue a decision and the decision is final and binding on the employer and the employee organization and on any employee affected by it. The decision of a majority is the decision of the arbitration board, but, if there is no majority, the decision of the chair governs. The arbitrator or arbitration board, as the case may be, shall not by his, her or

n'avait pas été rendue à son égard en vertu du paragraphe (2) à une oeuvre de bienfaisance sur laquelle l'employé et l'association d'employés se sont mis d'accord. Toutefois, s'il n'y a pas d'accord, l'employeur verse la somme à une oeuvre de bienfaisance qui est enregistrée en tant que telle conformément à la partie I de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et que désigne la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Interdiction d'exiger l'adhésion à une association d'employés

(4) Une convention collective ne peut contenir aucune disposition qui impose, comme condition d'emploi, l'adhésion à l'association d'employés.

ARBITRAGE PRÉVU PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

Disposition sur l'arbitrage

14. (1) Chaque convention collective contient une disposition sur le règlement, par voie de décision arbitrale définitive, de tous les différends entre un employeur et l'association d'employés que soulèvent l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention, ou une prétendue contravention à la convention, y compris la question de savoir s'il y a matière à arbitrage.

Idem

(2) La convention collective qui ne contient pas la disposition visée au paragraphe (1) est réputée inclure une disposition à l'effet suivant :

En cas de différend entre un employeur et l'association d'employés relativement à l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention, ou d'allégation portant qu'il y a eu contravention à la présente convention, y compris la question de savoir s'il y a matière à arbitrage, une partie peut, après avoir épuisé la procédure de grief établie par la présente convention, aviser l'autre partie par écrit de son intention de soumettre le différend ou l'allégation à l'arbitrage. L'avis contient le nom de la personne que l'expéditeur désigne au conseil d'arbitrage. Dans les cinq jours, le destinataire informe l'expéditeur du fait qu'il reconnaît la personne que l'expéditeur a désignée comme seul arbitre ou l'informe du nom de la personne qu'il désigne au conseil d'arbitrage. Les deux personnes ainsi choisies désignent, dans les cinq jours de la seconde désignation, une troisième personne à la présidence. Si le destinataire ne fait pas de désignation ou que les deux personnes désignées ne s'entendent pas sur le choix du président dans le délai imparti, le ministre du Travail, à la demande de l'employeur ou de l'association d'employés, désigne le président. L'arbitre seul ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, entend et règle le différend ou l'allégation et rend une décision définitive qui lie l'employeur et l'association d'employés, et les employés visés. La décision de la majorité constitue la décision du conseil d'arbitrage. Si aucune majorité ne se dégage, la voix du président est prépondérante. La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage ne doit pas ajouter de dispositions à la convention, en retrancher ou en modifier.

its decision add to, delete from, modify or otherwise amend the provisions of this agreement.

Where arbitration provision inadequate

(3) If, in the opinion of the Ontario Labour Relations Board, any part of the arbitration provision, including the method of appointment of the arbitrator or arbitration board, is inadequate, or if the provision set out in subsection (2) is alleged by the Council, the employer or the employee organization to be unsuitable, or if the provision refers to the College Relations Commission, the Board may, on the request of the Council, the employer or the employee organization, modify the provision so long as it conforms with subsection (1), but, until so modified, the arbitration provision in the collective agreement or in subsection (2), as the case may be, applies.

Appointment of arbitrator

(4) Despite subsection (3), if there is failure to appoint an arbitrator or to constitute a board of arbitration under a collective agreement, the Minister of Labour, on the request of any party, may appoint the arbitrator or make the appointments that are necessary to constitute the board of arbitration, as the case may be, and any person so appointed by the Minister shall be deemed to have been appointed in accordance with the collective agreement.

Appointment of settlement officer

(5) On the request of any party, the Minister of Labour may appoint a settlement officer to endeavour to effect a settlement before the arbitrator or arbitration board appointed under subsection (4) begins to hear the arbitration. However, no appointment shall be made if either the employer or the employee organization objects.

Remuneration and expenses

(6) The employer and employee organization shall each pay one-half the remuneration and expenses of the arbitrator or chair of the arbitration board referred to in this section and shall pay the remuneration and expenses of the person it appoints to an arbitration board.

Time for decision

(7) An arbitrator shall give a decision within 30 days after hearings on the matter submitted to arbitration are concluded.

Same

(8) An arbitration board shall give a decision within 60 days after hearings on the matter submitted to arbitration are concluded.

Same

(9) The time described in subsection (7) or (8) for giving a decision may be extended,

- (a) with the consent of the parties to the arbitration; or
- (b) in the discretion of the arbitrator or arbitration board so long as he, she or it states in the decision the reasons for extending the time.

Cas où la disposition sur l'arbitrage est inadéquate

(3) Si, de l'avis de la Commission des relations de travail de l'Ontario, un élément de la disposition relative à l'arbitrage, et notamment la modalité prévue pour désigner un arbitre ou constituer le conseil d'arbitrage, est inadéquat, si le Conseil, l'employeur ou l'association d'employés prétend que la disposition énoncée au paragraphe (2) ne convient pas ou si la disposition mentionne la Commission des relations de travail dans les collèges, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, à la demande du Conseil, de l'employeur ou de l'association d'employés, la modifier, dans les limites du paragraphe (1). Tant qu'elle n'a pas été ainsi modifiée, cette disposition ou celle qui est prévue au paragraphe (2), selon le cas, s'applique.

Désignation d'un arbitre

(4) Malgré le paragraphe (3), s'il y a défaut de désigner un arbitre ou de constituer un conseil d'arbitrage aux termes d'une convention collective, le ministre du Travail, à la demande d'une partie, peut, selon le cas, désigner l'arbitre ou constituer le conseil d'arbitrage. Les personnes désignées par le ministre sont réputées l'avoir été conformément à la convention collective.

Désignation d'un agent de règlement

(5) À la demande d'une partie, le ministre du Travail peut désigner un agent de règlement pour s'efforcer de parvenir à un règlement avant que ne débute l'audition de l'arbitrage par l'arbitre ou le conseil d'arbitrage désigné en vertu du paragraphe (4). Toutefois, aucune désignation ne doit être faite si l'employeur ou l'association d'employés s'y oppose.

Rémunération et indemnités

(6) L'employeur et l'association d'employés payent, à parts égales, la rémunération et les indemnités de l'arbitre ou du président du conseil d'arbitrage visés au présent article. En outre, chacun paie en entier la rémunération et les indemnités de la personne qu'il a désignée au conseil d'arbitrage.

Délai imparti pour rendre la décision

(7) L'arbitre rend une décision dans les 30 jours qui suivent la fin des audiences sur la question soumise à l'arbitrage.

Idem

(8) Le conseil d'arbitrage rend une décision dans les 60 jours qui suivent la fin des audiences sur la question soumise à l'arbitrage.

Idem

(9) Le délai prévu au paragraphe (7) ou (8) pour rendre une décision peut être prorogé, selon le cas :

- a) avec le consentement des parties à l'arbitrage;
- b) à la discrétion de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, pourvu que les motifs de la prorogation du délai soient énoncés dans la décision.

Oral decision

(10) An arbitrator or arbitration board may give an oral decision and in that case subsection (7) or (8) does not apply and the arbitrator or arbitration board shall,

- (a) give the decision promptly after hearings on the matter are concluded;
- (b) give a written decision, without reasons, promptly on the request of any party; and
- (c) give written reasons for the decision within a reasonable period of time on the request of any party.

Orders re decisions

(11) If the arbitrator or arbitration board does not give a decision within the time described in subsection (7) or (8) or does not give a decision or reasons within the times provided in subsection (10), the Minister of Labour may,

- (a) make such orders as he or she considers necessary to ensure that the decision or reasons will be given without undue delay; and
- (b) make such orders as he or she considers appropriate respecting the remuneration and expenses of the arbitrator or arbitration board.

Powers of arbitrator or arbitration board

(12) An arbitrator or the chair of an arbitration board, as the case may be, has power,

- (a) to require any party to furnish particulars before or during a hearing;
- (b) to require any party to produce documents or things that may be relevant to the matter and to do so before or during a hearing;
- (c) to fix dates for the commencement and continuation of a hearing;
- (d) to summon and enforce the attendance of witnesses and to compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner as a court of record in civil cases;
- (e) to administer oaths and affirmations;
- (f) to accept the oral or written evidence as the arbitrator or the arbitration board, as the case may be, in its discretion considers proper, whether admissible in a court of law or not;
- (g) to enter any premises where work is being done or has been done by the employees or in which the employer carries on business or where anything is taking place or has taken place concerning any of the differences submitted to the arbitrator or the arbitration board, and inspect and view any work, material, machinery, appliance or article therein, and interrogate any person respecting any such thing or any of such differences;
- (h) to authorize any person to do anything that the arbitrator or arbitration board may do under clause (g) and to report to the arbitrator or the arbitration board thereon;

Décision orale

(10) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut rendre une décision orale, auquel cas le paragraphe (7) ou (8) ne s'applique pas et l'arbitre ou le conseil d'arbitrage :

- a) rend la décision promptement après la fin des audiences sur la question;
- b) rend une décision par écrit, sans en donner les motifs, promptement à la demande d'une partie;
- c) donne les motifs de la décision par écrit dans un délai raisonnable à la demande d'une partie.

Arrêtés relatifs aux décisions

(11) Si l'arbitre ou le conseil d'arbitrage ne rend pas de décision dans le délai prévu au paragraphe (7) ou (8), ou ne rend pas de décision ou ne fournit pas de motifs dans les délais prévus au paragraphe (10), le ministre du Travail peut :

- a) prendre les arrêtés qu'il juge nécessaires pour que la décision soit rendue ou que les motifs soient donnés sans délai injustifié;
- b) prendre les arrêtés qu'il juge appropriés concernant la rémunération et les indemnités de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage.

Pouvoir de l'arbitre et du conseil d'arbitrage

(12) L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir :

- a) d'exiger qu'une partie fournisse des détails avant ou pendant une audience;
- b) d'exiger qu'une partie produise, avant ou pendant une audience, des pièces ou des objets pouvant être pertinents;
- c) de fixer la date de commencement d'une audience et les dates où elle doit se poursuivre;
- d) d'assigner des témoins, de les contraindre à comparaître et à témoigner sous serment, oralement ou par écrit, de la même manière qu'une cour d'archives en matière civile;
- e) de faire prêter serment et de faire faire les affirmations solennelles;
- f) de recevoir la preuve orale ou écrite qu'il estime, à sa discrétion, utile, qu'elle soit admissible ou non devant une cour de justice;
- g) de pénétrer dans un local où les employés accomplissent ou ont accompli un travail ou dans lequel l'employeur exploite son entreprise, ou dans lequel se produisent ou se sont produits des événements relatifs à tout différend soumis à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage, d'inspecter et d'examiner tout ouvrage, matériau, appareil, article ou toute machinerie qui s'y trouvent et d'interroger quiconque à ce sujet;
- h) d'autoriser quiconque à exercer les pouvoirs énumérés à l'alinéa g) et de lui en faire rapport;

- (i) to make interim orders concerning procedural matters;
- (j) to interpret and apply human rights and other employment related statutes, despite any conflict between those statutes and the terms of the collective agreement.

Restriction re interim orders

(13) An arbitrator or the chair of an arbitration board shall not make an interim order under clause (12) (i) requiring an employer to reinstate an employee in employment.

Power re mediation, arbitration

(14) An arbitrator or the chair of an arbitration board, as the case may be, may mediate the differences between the parties at any stage in the proceedings with the consent of the parties. If mediation is not successful, the arbitrator or arbitration board retains the power to determine the difference by arbitration.

Enforcement power

(15) An arbitrator or the chair of an arbitration board, as the case may be, may enforce the written settlement of a grievance.

Extension of time

(16) Except where a collective agreement states that this subsection does not apply, an arbitrator or arbitration board may extend the time for the taking of any step in the grievance procedure under a collective agreement, despite the expiration of the time, where the arbitrator or arbitration board is satisfied that there are reasonable grounds for the extension and that no party will not be substantially prejudiced by the extension.

Penalty where employee disciplined, etc.

(17) Where an arbitrator or arbitration board referred to in this section determines that a disciplinary penalty or dismissal of an employee is excessive, the arbitrator or arbitration board, as the case may be, may substitute such other penalty for the discipline or dismissal as the arbitrator or arbitration board considers just and reasonable in all the circumstances.

Decision

(18) The decision of an arbitrator or of an arbitration board is final and binding on the employer, employee organization and on the employees covered by the collective agreement who are affected by the decision, and such employer, employee organization or employees shall do or refrain from doing anything required of them by the decision.

Enforcement

(19) Where an employer, employee organization or an employee has failed to comply with any of the terms of the decision of an arbitrator or arbitration board, any employer, employee organization or employee affected by the decision may file a copy of the decision in the prescribed form, excluding the reasons, in the Superior Court

- i) de rendre des ordonnances provisoires concernant des questions de procédure;
- j) d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective.

Restriction concernant les ordonnances provisoires

(13) L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage ne peut rendre d'ordonnances provisoires en vertu de l'alinéa (12) i) qui exigent d'un employeur qu'il réintègre un employé dans son emploi.

Pouvoir en matière de médiation ou d'arbitrage

(14) L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, peut procéder à la médiation des différends entre les parties à n'importe quelle étape de l'instance avec le consentement des parties. Si la médiation échoue, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage conserve le pouvoir de statuer sur le différend par voie d'arbitrage.

Pouvoir de forcer l'exécution

(15) L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, peut forcer l'exécution du règlement écrit d'un grief.

Prorogation du délai

(16) Sauf lorsqu'une convention collective prévoit que le présent paragraphe ne s'applique pas, un arbitre ou un conseil d'arbitrage peut proroger le délai accordé par la procédure de grief prévue dans une convention collective pour prendre une mesure, même si le délai est écoulé, s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables qui justifient la prorogation et qu'aucune partie ne subit de préjudice important de ce fait.

Substitution de mesure

(17) Si l'arbitre ou le conseil d'arbitrage visé au présent article juge que la mesure disciplinaire ou le congédiement infligé à un employé est excessif, il peut y substituer la pénalité qui lui semble juste et raisonnable dans les circonstances.

Décision

(18) La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est définitive et lie l'employeur, l'association d'employés et les employés régis par la convention collective qui sont visés par la décision. Ceux-ci doivent se conformer à la décision.

Exécution des décisions arbitrales

(19) Si un employeur, une association d'employés ou un employé ne s'est pas conformé à une condition de la décision rendue par l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, l'employeur, l'association d'employés ou l'employé visé par la décision peut en déposer une copie dans la forme prescrite, sans les motifs, à la Cour supérieure de justice.

of Justice and the decision shall be entered in the same way as an order of that court and is enforceable as such.

Procedure

(20) The *Arbitrations Act, 1991* does not apply to arbitration proceedings under this section.

ALTERATION OF WORKING CONDITIONS

Alteration of working conditions

15. (1) Where, in respect of a bargaining unit, notice has been given under section 3 or an application for certification has been made under section 29, the terms and conditions applicable to or binding on the Council, the employer, the employee organization or the employees shall not be altered, except by agreement in writing between the Council and the employee organization, until,

- (a) the conditions set out in section 17 are met;
- (b) the conditions set out in clauses 21 (1) (a), (b) and (d) are met; or
- (c) the application made under section 29 is dismissed or terminated by the Ontario Labour Relations Board or withdrawn by the employee organization.

Differences may be arbitrated

(2) Where notice has been given under subsection 3 (2) and no collective agreement is in operation, any difference between the parties as to whether or not subsection (1) was complied with may be referred to arbitration by either of the parties as if the collective agreement was still in operation and section 14 applies with necessary modifications.

CONDUCT OF RATIFICATION VOTE

Ratification vote

16. A vote to ratify a proposed collective agreement or memorandum of settlement taken by an employee organization shall be a vote by secret ballot, conducted under the supervision of and in the manner directed by the Ontario Labour Relations Board.

**PART IV
STRIKES AND LOCK-OUTS**

Strike

17. (1) No employee shall strike unless,
- (a) there is no collective agreement in operation between the Council and the employee organization that represents the employee;
 - (b) a conciliation officer has made a report to the Minister of Labour under clause 7 (3) (b) to the effect that, despite his or her efforts, the terms of a collective agreement have not been settled and the Minister has informed the parties of the report by notice in writing in accordance with subsection 7 (4);

Cette décision est consignée de la même façon qu'une ordonnance de la Cour et est exécutoire au même titre.

Procédure

(20) La *Loi de 1991 sur l'arbitrage* ne s'applique pas à l'arbitrage prévu au présent article.

MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Modification des conditions de travail

15. (1) Si, relativement à une unité de négociation, un avis a été donné en application de l'article 3 ou une requête en accréditation a été présentée en vertu de l'article 29, les conditions qui visent ou qui lient le Conseil, l'employeur, l'association d'employés ou les employés ne doivent pas être modifiées, sauf si le Conseil et l'association d'employés en conviennent autrement par écrit, jusqu'à ce que, selon le cas :

- a) les conditions énoncées à l'article 17 soient réunies;
- b) les conditions énoncées aux alinéas 21 (1) a), b) et d) soient réunies;
- c) la requête présentée en vertu de l'article 29 soit rejetée par la Commission des relations de travail de l'Ontario ou que celle-ci y mette fin, ou que l'association d'employés s'en désiste.

Arbitrage des différends

(2) Si l'avis prévu au paragraphe 3 (2) a été donné et tant qu'aucune convention collective n'est en vigueur, tout différend entre les parties au sujet du respect des dispositions du paragraphe (1) peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie comme si la convention collective était toujours en vigueur. L'article 14 s'applique avec les adaptations nécessaires.

TENUE DU SCRUTIN DE RATIFICATION

Scrutin de ratification

16. Le scrutin de ratification d'une convention collective proposée ou d'un protocole d'accord que tient une association d'employés est un scrutin secret tenu sous la surveillance de la Commission des relations de travail de l'Ontario et de la façon qu'elle précise.

**PARTIE IV
GRÈVE ET LOCK-OUT**

Grève

17. (1) Les employés ne doivent pas se mettre en grève sauf si les conditions suivantes sont réunies :
- a) il n'existe aucune convention collective en vigueur entre le Conseil et l'association d'employés qui représente les employés;
 - b) un conciliateur a fait rapport au ministre du Travail en application de l'alinéa 7 (3) b) que, malgré ses efforts, les conditions d'une convention collective n'ont pas été réglées et le ministre a informé les parties du rapport par avis écrit conformément au paragraphe 7 (4);

- (c) the members of the bargaining unit have voted in favour of a strike by a vote by secret ballot conducted under the supervision of and in the manner determined by the Ontario Labour Relations Board;
- (d) after a vote in favour of a strike in accordance with clause (c), the employee organization that represents the employee gives the Council and the employer written notice of the strike and of the date on which the strike will commence at least five days before the commencement of the strike; and
- (e) 16 days have elapsed after the date on the Minister's notice referred to in clause (b).

Vote on Council's offer

(2) The Council may, no earlier than 15 days before the expiry of a collective agreement, make a request in writing to the Ontario Labour Relations Board that a vote of the employees be taken to accept or reject the offer of the Council last received by the employee organization in respect of all matters remaining in dispute between the parties to the collective agreement.

Same

(3) Only one request may be made under subsection (2).

Same

(4) Where a request is made in accordance with subsection (2), a vote by secret ballot by the members of the bargaining unit shall be conducted under the supervision of and in the manner determined by the Ontario Labour Relations Board.

Unlawful strike

18. (1) No employee organization shall call or authorize or threaten to call or authorize an unlawful strike.

Same

(2) No officer, official or agent of an employee organization shall counsel, procure, support or encourage an unlawful strike or threaten an unlawful strike.

Unlawful lock-out

19. (1) The Council or an employer shall not call or authorize or threaten to call or authorize an unlawful lock-out.

Same

(2) No officer, official or agent of the Council or of an employer shall counsel, procure, support or encourage an unlawful lock-out or threaten an unlawful lock-out.

Declarations: unlawful strike or lock-out**Declaration of unlawful strike**

20. (1) Where an employee organization calls or authorizes a strike or employees engage in a strike that the Council or an employer alleges is unlawful, the Council or the employer may apply to the Ontario Labour Relations Board for a declaration that the strike is unlawful,

- c) les membres de l'unité de négociation ont voté en faveur d'une grève lors d'un scrutin secret tenu sous la surveillance de la Commission des relations de travail de l'Ontario et de la façon qu'elle précise;
- d) après un vote en faveur d'une grève, conformément à l'alinéa c), l'association d'employés qui représente les employés avise par écrit le Conseil et l'employeur de la déclaration d'une grève, au moins cinq jours avant le début de la grève, et de la date où celle-ci commencera;
- e) 16 jours se sont écoulés depuis la date figurant sur l'avis du ministre visé à l'alinéa b).

Scrutin sur l'offre du Conseil

(2) Le Conseil peut, au plus tôt 15 jours avant l'expiration d'une convention collective, demander par écrit à la Commission des relations de travail de l'Ontario la tenue d'un scrutin auprès des employés sur l'acceptation ou le rejet de la plus récente offre du Conseil reçue par l'association d'employés sur toutes les questions encore en litige entre les parties à la convention.

Idem

(3) Une seule demande peut être faite en vertu du paragraphe (2).

Idem

(4) Si une demande est faite conformément au paragraphe (2), un scrutin secret est tenu auprès des membres de l'unité de négociation sous la surveillance de la Commission des relations de travail de l'Ontario et de la façon qu'elle précise.

Grève illicite

18. (1) Les associations d'employés ne doivent pas déclarer ni autoriser une grève illicite, ni menacer de le faire.

Idem

(2) Un dirigeant ou un agent d'une association d'employés ne doit pas recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève illicite, ni menacer d'en faire une.

Lock-out illicite

19. (1) Le Conseil ou un employeur ne doit pas déclarer ni autoriser un lock-out illicite, ni menacer de le faire.

Idem

(2) Un dirigeant ou un agent du Conseil ou de l'employeur ne doit pas recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out illicite, ni menacer de lock-outter illicitement les employés.

Déclarations : grève ou lock-out**Déclaration relative à une grève illicite**

20. (1) Si une association d'employés déclare ou autorise une grève ou que les employés se mettent en grève et que le Conseil ou l'employeur prétend que cette grève est illicite, le Conseil ou l'employeur peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie

and the Board may make the declaration.

Declaration of unlawful lock-out

(2) Where the Council or employer calls or authorizes a lock-out of employees that the employee organization concerned alleges is unlawful, the employee organization may apply to the Ontario Labour Relations Board for a declaration that the lock-out is unlawful, and the Board may make the declaration.

Direction by Ontario Labour Relations Board

(3) Where the Ontario Labour Relations Board makes a declaration under subsection (1) or (2), the Board in its discretion may, in addition, direct what action if any a person, employee, employee organization, the Council, an employer or an officer, official or agent of an employee organization, the Council or an employer shall do or refrain from doing with respect to the unlawful strike or unlawful lock-out.

Enforcement of direction

(4) A party to a direction under subsection (3) may file the direction in the prescribed form, excluding the reasons, in the Superior Court of Justice and the direction shall be entered in the same way as an order of the court and is enforceable as such.

Lock-out

- 21.** (1) No employer shall lock out employees unless,
- (a) there is no collective agreement in operation between the Council and the employee organization that represents the employees;
 - (b) a conciliation officer has made a report to the Minister of Labour under clause 7 (3) (b) to the effect that, despite his or her efforts, the terms of a collective agreement have not been settled and the Minister has informed the parties of the report by notice in writing in accordance with subsection 7 (4);
 - (c) the Council on behalf of all employers gives the employee organization that represents the employees written notice of the lock-out and of the date on which the lock-out will commence at least five days before the commencement of the lock-out; and
 - (d) 16 days have elapsed after the date on the Minister's notice referred to in clause (b).

Closing of college

(2) Where an employee organization calls or authorizes a lawful strike or employees engage in a lawful strike, an employer may close a college or a part of a college where the employer is of the opinion that,

- (a) the safety of students enrolled in the college may be endangered;
- (b) the college buildings or the equipment or supplies therein may not be adequately protected during the strike; or

de requête, de déclarer que la grève est illicite. Celle-ci peut faire une déclaration à cet effet.

Déclaration relative à un lock-out illicite

(2) Si le Conseil ou un employeur déclare ou autorise un lock-out et que l'association d'employés visée prétend que ce lock-out est illicite, celle-ci peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie de requête, de déclarer que le lock-out est illicite. Cette dernière peut faire une déclaration à cet effet.

Décision de la Commission des relations de travail

(3) Si la Commission des relations de travail de l'Ontario fait la déclaration prévue au paragraphe (1) ou (2), elle peut, à sa discrétion, ordonner les mesures, s'il en est, que doivent prendre ou s'abstenir de prendre une personne, un employé, une association d'employés, le Conseil ou un employeur, ou encore un dirigeant ou un agent d'une association d'employés, du Conseil ou d'un employeur.

Décision exécutoire

(4) Une partie à une décision rendue en vertu du paragraphe (3) peut déposer celle-ci dans la forme prescrite, sans les motifs, à la Cour supérieure de justice. Cette décision est consignée de la même façon qu'une ordonnance de la Cour et est exécutoire au même titre.

Lock-out

- 21.** (1) L'employeur ne doit pas lock-outer ses employés sauf si les conditions suivantes sont réunies :
- a) il n'existe aucune convention collective en vigueur entre le Conseil et l'association d'employés qui représente les employés;
 - b) un conciliateur a fait rapport au ministre du Travail en application de l'alinéa 7 (3) b) que, malgré ses efforts, les conditions d'une convention collective n'ont pas été réglées et le ministre a informé les parties du rapport par avis écrit conformément au paragraphe 7 (4);
 - c) au nom de tous les employeurs, le Conseil avise par écrit l'association d'employés qui représente les employés de la déclaration d'un lock-out, au moins cinq jours avant le début du lock-out, et de la date où celui-ci commencera;
 - d) 16 jours se sont écoulés depuis la date figurant sur l'avis du ministre visé à l'alinéa b).

Fermeture d'un collège

(2) Si l'association d'employés déclare ou autorise une grève licite ou que les employés font une grève licite, l'employeur peut fermer, en totalité ou en partie, un collège s'il est d'avis que :

- a) la sécurité des étudiants qui y sont inscrits est menacée;
- b) les bâtiments du collège, ou le matériel ou les fournitures qui s'y trouvent, peuvent ne pas être suffisamment protégés;

- (c) the strike will substantially interfere with the operation of the college.

Same

(3) The employer may keep the college or a part of a college closed until the employee organization that called or authorized the strike or that represents the employees engaged in the strike gives written notice to the Council that the strike is ended.

Continuation of employment

22. For the purposes of this Act, no person shall be deemed to have ceased to be an employee by reason only of ceasing to work for his or her employer as the result of a lawful lock-out or lawful strike or by reason only of being dismissed by his or her employer contrary to this Act or to a collective agreement.

**PART V
REPRESENTATION RIGHTS**

GENERAL

Membership in employee organization

23. Every person is free to join an employee organization of his or her own choice and to participate in its lawful activities.

Council to act for employers

24. The Council has the exclusive responsibility for all collective negotiations on behalf of employers conducted under this Act.

BARGAINING UNITS

Bargaining units

25. From the day this Act receives Royal Assent until a first regulation comes into force under section 27, the bargaining units for the purposes of this Act shall be the units described in Schedule 1.

Application re bargaining units

26. (1) The Council and the bargaining agents of one or more bargaining units may apply to the Ontario Labour Relations Board proposing,

- (a) changes in the description of bargaining units;
- (b) the establishment of bargaining units;
- (c) the elimination of bargaining units.

Same

(2) The applicants shall set out the details of the proposal in the application.

Same

(3) The Board shall not consider the application unless the applicants include the Council and the bargaining agent of,

- (a) every bargaining unit that would be eliminated if the proposal were implemented; and

- c) la grève dérangera considérablement le fonctionnement du collège.

Idem

(3) L'employeur peut garder le collège fermé, en totalité ou en partie, jusqu'à ce que l'association d'employés qui a déclaré ou autorisé la grève ou qui représente les employés en grève avise par écrit le Conseil de la fin de la grève.

Continuation de l'emploi

22. Pour l'application de la présente loi, nul n'est réputé perdre son statut d'employé pour la seule raison qu'il a cessé de travailler pour son employeur par suite d'un lock-out licite ou d'une grève licite, ou que son employeur l'a congédié en contravention à la présente loi ou à une convention collective.

**PARTIE V
DROITS DE REPRÉSENTATION**

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Adhésion à une association d'employés

23. Toute personne est libre d'adhérer à une association d'employés de son choix et de participer à ses activités licites.

Représentation des employeurs par le Conseil

24. Le Conseil a compétence exclusive en matière de négociations collectives menées au nom des employeurs en vertu de la présente loi.

UNITÉS DE NÉGOCIATION

Unités de négociation

25. À compter du jour où la présente loi reçoit la sanction royale et jusqu'à l'entrée en vigueur d'un premier règlement pris en application de l'article 27, les unités de négociation visées par la présente loi sont celles décrites à l'annexe 1.

Requête portant sur des unités de négociation

26. (1) Le Conseil et les agents négociateurs d'une ou de plusieurs unités de négociation peuvent présenter une requête à la Commission des relations de travail de l'Ontario dans laquelle ils proposent :

- a) des modifications à la description d'unités de négociation;
- b) la constitution d'unités de négociation;
- c) l'élimination d'unités de négociation.

Idem

(2) Les requérants énoncent les détails de la proposition dans la requête.

Idem

(3) La Commission ne doit examiner la requête que si les requérants comprennent le Conseil et l'agent négociateur :

- a) d'une part, de chaque unité de négociation qui serait éliminée s'il était donné suite à la proposition;

- (b) every bargaining unit the description of which would be changed if the proposal were implemented.

Timing of application

(4) The first application under this section shall not be made before the later of,

- (a) one year after the day this Act receives Royal Assent; and
 (b) the day after a collective agreement has been executed in respect of each of the bargaining units described in sections 2 and 4 of Schedule 1.

Regulations, bargaining units

27. (1) After considering an application made under section 26, and subject to the prior approval of the Lieutenant Governor in Council, the Ontario Labour Relations Board may, for the purposes of this Act, make regulations,

- (a) changing the description of bargaining units;
 (b) establishing bargaining units;
 (c) eliminating bargaining units.

Regulations may differ from proposal

(2) The regulation need not give effect, in whole or in part, to the proposal in the application and may change the description of bargaining units, establish bargaining units and eliminate bargaining units in ways not proposed in the application.

Regulations re transitional, etc., matters

(3) The regulation may govern transitional and consequential matters as the Board considers appropriate.

First regulation

(4) The first regulation made under this section shall describe all bargaining units for the purposes of this Act.

Consequences, regulation re bargaining units

Interpretation

28. (1) A reference to a regulation in this section is a reference to a regulation made under section 27.

Expiry of collective agreement

(2) If a regulation changes the description of a bargaining unit or eliminates a bargaining unit and a collective agreement applied to the bargaining unit immediately before the regulation came into force, the collective agreement expires when the regulation comes into force.

Determination of bargaining agent

(3) If all members of a bargaining unit the description of which is changed by a regulation were represented by the same employee organization immediately before the regulation came into force, that employee organization is

- b) d'autre part, de chaque unité de négociation dont la description serait modifiée s'il était donné suite à la proposition.

Délai de présentation de la requête

(4) La première requête présentée en vertu du présent article ne doit pas l'être avant le dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe un an après celui où la présente loi reçoit la sanction royale;
 b) le lendemain du jour où une convention collective a été signée à l'égard de chacune des unités de négociation décrites aux articles 2 et 4 de l'annexe 1.

Règlements : unités de négociation

27. (1) Après examen d'une requête présentée en vertu de l'article 26 et sous réserve de l'approbation préalable du lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, par règlement pris pour l'application de la présente loi :

- a) modifier la description d'unités de négociation;
 b) constituer des unités de négociation;
 c) éliminer des unités de négociation.

Les règlements peuvent différer de la proposition

(2) Il n'est pas nécessaire que le règlement donne effet, en totalité ou en partie, à la proposition figurant dans la requête et ce règlement peut modifier la description d'unités de négociation, constituer des unités de négociation et éliminer des unités de négociation de façons non proposées dans la requête.

Règlements : questions transitoires et autres

(3) Le règlement peut régir les questions transitoires et les questions corrélatives que la Commission estime appropriées.

Premier règlement

(4) Le premier règlement pris en application du présent article décrit toutes les unités de négociation visées par la présente loi.

Conséquence d'un règlement portant sur des unités de négociation

Interprétation

28. (1) La mention d'un règlement, au présent article, vaut mention d'un règlement pris en application de l'article 27.

Expiration de la convention collective

(2) Si un règlement modifie la description d'une unité de négociation ou élimine une telle unité et qu'une convention collective s'appliquait à l'unité immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement, la convention expire lorsque le règlement entre en vigueur.

Détermination : agent négociateur

(3) Si tous les membres d'une unité de négociation dont la description est modifiée par un règlement étaient représentés par la même association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement, cette

deemed, as of the date the regulation comes into force, to be certified under this Act as the bargaining agent for the members of the changed bargaining unit.

Same

(4) Subsection (3) does not apply if 35 per cent or more of the members of the bargaining unit as changed by the regulation were not, immediately before the regulation came into force, represented by any employee organization.

Same

(5) If the members of a bargaining unit the description of which is changed by a regulation were represented by more than one employee organization immediately before the regulation came into force, the Ontario Labour Relations Board shall determine, in accordance with subsection (12), which employee organization is the bargaining agent for the members of the changed bargaining unit.

Same

(6) Subsection (5) does not apply if 35 per cent or more of the members of the bargaining unit as changed by the regulation were not, immediately before the regulation came into force, represented by any employee organization.

Same

(7) If all members of a bargaining unit established by a regulation who were represented by an employee organization immediately before the regulation came into force were, at that time, represented by the same employee organization, that employee organization is deemed, as of the date the regulation comes into force, to be certified under this Act as the bargaining agent for the members of that bargaining unit.

Same

(8) Subsection (7) does not apply if 35 per cent or more of the members of the bargaining unit established by the regulation were not, immediately before the regulation came into force, represented by any employee organization.

Same

(9) If the members of a bargaining unit established by a regulation who were represented by an employee organization immediately before the regulation came into force were, at that time, represented by more than one employee organization, the Ontario Labour Relations Board shall determine, in accordance with subsection (12), which employee organization is the bargaining agent for the members of that bargaining unit.

Same

(10) Subsection (9) does not apply if 35 per cent or more of the members of the bargaining unit established by the regulation were not, immediately before the regulation came into force, represented by any employee organization.

association est réputée, à la date où le règlement entre en vigueur, accréditée aux termes de la présente loi comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation modifiée.

Idem

(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas si 35 pour cent ou plus des membres de l'unité de négociation, telle qu'elle est modifiée par le règlement, n'étaient pas représentés par une association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement.

Idem

(5) Si les membres d'une unité de négociation dont la description est modifiée par un règlement étaient représentés par plus d'une association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement, la Commission des relations de travail de l'Ontario décide, conformément au paragraphe (12), quelle association est l'agent négociateur des membres de l'unité de négociation modifiée.

Idem

(6) Le paragraphe (5) ne s'applique pas si 35 pour cent ou plus des membres de l'unité de négociation, telle qu'elle est modifiée par le règlement, n'étaient pas représentés par une association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement.

Idem

(7) Si tous les membres d'une unité de négociation constituée par un règlement qui étaient représentés par une association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement étaient, à ce moment-là, représentés par la même association d'employés, cette association est réputée, à la date où le règlement entre en vigueur, accréditée aux termes de la présente loi comme agent négociateur des membres de cette unité de négociation.

Idem

(8) Le paragraphe (7) ne s'applique pas si 35 pour cent ou plus des membres de l'unité de négociation constituée par le règlement n'étaient pas représentés par une association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement.

Idem

(9) Si les membres d'une unité de négociation constituée par un règlement qui étaient représentés par une association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement étaient, à ce moment-là, représentés par plus d'une association d'employés, la Commission des relations de travail de l'Ontario décide, conformément au paragraphe (12), quelle association est l'agent négociateur des membres de cette unité de négociation.

Idem

(10) Le paragraphe (9) ne s'applique pas si 35 pour cent ou plus des membres de l'unité de négociation constituée par le règlement n'étaient pas représentés par une association d'employés immédiatement avant l'entrée en vigueur du règlement.

Same

(11) An employee organization that is determined by the Board under subsection (5) or (9) to be the bargaining agent for the members of a bargaining unit is deemed, as of the date the regulation comes into force, to be certified under this Act as the bargaining agent for the members of that bargaining unit.

Appointment of bargaining agent

(12) The Board shall make a determination under subsection (5) or (9) by,

- (a) conducting a vote of the members of the bargaining unit;
- (b) ensuring that each employee organization referred to in subsection (5) or (9), as the case may be, appears on the ballot; and
- (c) appointing as bargaining agent for the members of the bargaining unit the employee organization that receives the greatest number of votes.

Same

(13) In the circumstances described in subsections (4), (6), (8) and (10), the following rules apply:

1. The Ontario Labour Relations Board shall determine which bargaining agent, if any, represents the members of a bargaining unit as changed by the regulation or established by the regulation, as the case may be.
2. The Board shall make a determination under paragraph 1 by conducting a vote of the members of the bargaining unit.
3. The Board shall ensure that the ballot includes having no bargaining agent as a choice.
4. In the circumstances described in subsection (4) or (8), the Board shall ensure that the employee organization referred to in subsection (3) or (7), as the case may be, appears on the ballot.
5. In the circumstances described in subsection (6) or (10), the Board shall ensure that each of the employee organizations referred to in subsection (5) or (9), as the case may be, appears on the ballot.
6. If the greatest number of votes are cast in favour of having no bargaining agent, the Board shall declare that there is no employee organization representing the members of the bargaining unit.
7. If the greatest number of votes are cast in favour of an employee organization, the Board shall appoint that employee organization as the bargaining agent for the members of the bargaining unit.

Same

(14) An employee organization that is appointed by the Board under paragraph 7 of subsection (13) as the bargaining agent for the members of a bargaining unit is

Idem

(11) L'association d'employés dont la Commission décide, en application du paragraphe (5) ou (9), qu'elle est l'agent négociateur des membres d'une unité de négociation est réputée, à la date où le règlement entre en vigueur, accréditée comme tel aux termes de la présente loi.

Désignation d'un agent négociateur

(12) La Commission prend la décision prévue au paragraphe (5) ou (9) en faisant ce qui suit :

- a) elle tient un scrutin auprès des membres de l'unité de négociation;
- b) elle veille à ce que chaque association d'employés visée au paragraphe (5) ou (9), selon le cas, figure sur le bulletin de vote;
- c) elle désigne comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation l'association d'employés qui reçoit le plus grand nombre de voix.

Idem

(13) Les règles suivantes s'appliquent dans les circonstances mentionnées aux paragraphes (4), (6), (8) et (10) :

1. La Commission des relations de travail de l'Ontario décide quel agent négociateur, s'il y a lieu, représente les membres d'une unité de négociation modifiée ou constituée, selon le cas, par le règlement.
2. La Commission prend la décision prévue à la disposition 1 en tenant un scrutin auprès des membres de l'unité de négociation.
3. La Commission veille à ce que le bulletin de vote comprenne la non-représentation par un agent négociateur comme choix.
4. Dans les circonstances mentionnées au paragraphe (4) ou (8), la Commission veille à ce que l'association d'employés visée au paragraphe (3) ou (7), selon le cas, figure sur le bulletin de vote.
5. Dans les circonstances mentionnées au paragraphe (6) ou (10), la Commission veille à ce que chacune des associations d'employés visées au paragraphe (5) ou (9), selon le cas, figure sur le bulletin de vote.
6. Si le plus grand nombre de voix exprimées sont en faveur de la non-représentation par un agent négociateur, la Commission déclare qu'aucune association d'employés ne représente les membres de l'unité de négociation.
7. Si le plus grand nombre de voix exprimées sont en faveur d'une association d'employés, la Commission désigne celle-ci comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation.

Idem

(14) L'association d'employés que désigne la Commission en application de la disposition 7 du paragraphe (13) comme agent négociateur des membres d'une unité

deemed, as of the date the regulation comes into force, to be certified under this Act as the bargaining agent for the members of that bargaining unit.

Voting practices and procedures

(15) A vote under subsection (12) or (13) shall be a vote by secret ballot conducted under the supervision of and in the manner determined by the Board.

Eligibility

(16) The Board may determine, in its discretion, who is eligible to vote.

Bargaining rights terminated

(17) When the Board makes a declaration under paragraph 6 of subsection (13), the bargaining rights of every employee organization with respect to members of the bargaining unit are terminated.

Effect of deemed certification

(18) When an employee organization is deemed certified under this section as the bargaining agent for the members of a bargaining unit, the bargaining rights of every other bargaining agent with respect to the members of the bargaining unit are terminated.

Notice of desire to negotiate deemed given

(19) An employee organization deemed certified under this section as the bargaining agent for the members of a bargaining unit is deemed, as of the date the regulation comes into force, to have given written notice to the Council in accordance with subsection 3 (1).

ESTABLISHMENT OF BARGAINING RIGHTS

Application for certification

No certified bargaining agent

29. (1) Where no employee organization is certified as bargaining agent of the members of a bargaining unit and the members of the unit are not bound by a collective agreement, an employee organization may apply at any time to the Ontario Labour Relations Board for certification as bargaining agent of the members of the unit.

Certified bargaining agent, no collective agreement

(2) Where an employee organization is certified as bargaining agent of the members of a bargaining unit and has not entered into a collective agreement with the Council with respect to the bargaining unit and no declaration has been made by the Ontario Labour Relations Board that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit, another employee organization may apply to the Board for certification as bargaining agent of the members of the bargaining unit only after the expiration of one year from the date of the certificate.

Voluntary recognition, no collective agreement

(3) Where the Council and an employee organization agree that the Council recognizes the employee organization as the exclusive bargaining agent of the members of a bargaining unit and the agreement is in writing signed by the parties and the parties have not entered into a col-

de négociation est réputée, à la date où le règlement entre en vigueur, accréditée comme tel aux termes de la présente loi.

Pratique et procédure concernant le scrutin

(15) Le scrutin prévu au paragraphe (12) ou (13) est un scrutin secret tenu sous la surveillance de la Commission et de la façon qu'elle précise.

Admissibilité

(16) La Commission peut, à sa discrétion, décider qui peut voter.

Révocation du droit de négocier

(17) Lorsque la Commission fait la déclaration prévue à la disposition 6 du paragraphe (13), le droit de négocier de chaque association d'employés à l'égard des membres de l'unité de négociation prend fin.

Effet de l'accréditation

(18) Lorsqu'une association d'employés est réputée accréditée aux termes du présent article comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation, le droit de négocier de chaque autre agent négociateur à l'égard des membres de l'unité de négociation prend fin.

Avis de l'intention de négocier réputé donné

(19) L'association d'employés qui est réputée accréditée aux termes du présent article comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation est réputée, à la date où le règlement entre en vigueur, avoir donné un avis écrit au Conseil conformément au paragraphe 3 (1).

ACQUISITION DU DROIT DE NÉGOCIER

Requête en accréditation

Absence d'agent négociateur accrédité

29. (1) Si aucune association d'employés n'est accréditée comme agent négociateur pour les membres d'une unité de négociation et que ces membres ne sont pas liés par une convention collective, une association d'employés peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie de requête, de l'accréditer comme leur agent négociateur.

Agent négociateur accrédité : absence de convention collective

(2) Si une association d'employés qui est accréditée comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation n'a pas conclu de convention collective avec le Conseil à l'égard de l'unité de négociation et que la Commission des relations de travail de l'Ontario n'a pas déclaré que l'association cesse de représenter ces membres, une autre association d'employés peut, s'il s'est écoulé un délai d'un an à compter de la date de l'accréditation, demander à la Commission, par voie de requête, de l'accréditer comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation.

Reconnaissance volontaire : absence de convention collective

(3) Si le Conseil et une association d'employés, dans un accord écrit signé par eux, reconnaissent l'association comme étant l'unique agent négociateur des membres d'une unité de négociation, qu'ils n'ont pas conclu de convention collective et que la Commission des relations

lective agreement and the Ontario Labour Relations Board has not made a declaration under section 47, another employee organization may apply to the Board for certification as bargaining agent of the members of the bargaining unit only after the expiration of one year from the date that the recognition agreement was entered into.

Collective agreement, term three years or less

(4) Where a collective agreement is for a term of not more than three years, an employee organization may apply to the Ontario Labour Relations Board for certification as bargaining agent of the members of the bargaining unit to which the collective agreement applies only after the commencement of the last three months of its operation.

Collective agreement, term more than three years

(5) Where a collective agreement is for a term of more than three years, an employee organization may apply to the Ontario Labour Relations Board for certification as bargaining agent of the members of the bargaining unit only after the commencement of the 34th month of its operation and before the commencement of the 37th month of its operation and during the three-month period immediately preceding the end of each year that the agreement continues to operate thereafter or after the commencement of the last three months of its operation, as the case may be.

Collective agreement provides for continued operation

(6) Where a collective agreement referred to in subsection (4) or (5) provides that it will continue to operate for a further term or successive terms if either party fails to give to the other notice of termination or of its desire to bargain with a view to the renewal, with or without modifications, of the agreement or to the making of a new agreement, an employee organization may apply to the Ontario Labour Relations Board for certification as bargaining agent of the members of the bargaining unit to which the collective agreement applies during the further term or successive terms only during the last three months of each year that it so continues to operate, or after the commencement of the last three months of its operation, as the case may be.

Restriction

(7) The right of an employee organization to apply for certification under this section is subject to subsections 32 (3) and 34 (6) and section 48.

Withdrawal of application

(8) An application for certification may be withdrawn by the applicant on such conditions as the Board may determine.

Bar to reapplying

(9) Subject to subsection (10), if an employee organization withdraws the application before a representation vote is taken, the Board may refuse to consider another application for certification by the employee organization as the bargaining agent of the members of that bargaining unit until one year or such shorter period as the Board

de travail de l'Ontario n'a pas fait la déclaration prévue à l'article 47, une autre association d'employés peut, s'il s'est écoulé un délai d'un an à compter de la date de l'accord, demander à la Commission, par voie de requête, de l'accréditer comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation.

Convention collective : durée n'excédant pas trois ans

(4) Si la durée de la convention collective n'excède pas trois ans, ce n'est qu'après le début des trois derniers mois de son application qu'une association d'employés peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie de requête, de l'accréditer comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention.

Convention collective : durée excédant trois ans

(5) Si la durée de la convention collective excède trois ans, ce n'est qu'après le début du 34^e mois de son application et avant le début du 37^e mois de son application, et, ensuite, pendant les trois mois qui précèdent immédiatement la fin de chaque année pendant laquelle elle continue de s'appliquer ou après le début des trois derniers mois de son application, selon le cas, qu'une association d'employés peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie de requête, de l'accréditer comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation.

Reconduction tacite de la convention collective

(6) Si la convention collective visée au paragraphe (4) ou (5) prévoit sa reconduction tacite pour une autre période ou pour des périodes successives, à défaut par une partie de donner à l'autre un avis de dénonciation ou un avis de son intention de négocier en vue de son renouvellement, sous réserve ou non de modifications, ou de son remplacement, ce n'est que pendant les trois derniers mois de chaque année de sa reconduction ou après le début des trois derniers mois de son application, selon le cas, qu'une association d'employés peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie de requête, de l'accréditer comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention pour l'autre période ou les périodes successives.

Restriction

(7) Le droit qu'a une association d'employés de présenter une requête en accréditation aux termes du présent article est assujéti aux paragraphes 32 (3) et 34 (6) et à l'article 48.

Retrait de la requête

(8) La requête en accréditation peut être retirée par le requérant aux conditions que fixe la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Interdiction

(9) Sous réserve du paragraphe (10), si l'association d'employés retire la requête avant que ne soit tenu un scrutin de représentation, la Commission peut refuser d'examiner une autre requête en accréditation de l'association comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation tant qu'il ne s'est pas écoulé un an ou la

considers appropriate has elapsed after the application is withdrawn.

Mandatory bar

(10) If the employee organization withdraws the application before a representation vote is taken, and that employee organization had withdrawn a previous application under this section not more than six months earlier, the Board shall not consider another application for certification by any employee organization as the bargaining agent of any member of the bargaining unit that was the subject of the original application until one year has elapsed after the second application was withdrawn.

Exception

(11) Subsection (10) does not apply if the employee organization that withdrew the application is an employee organization that the Board is prohibited from certifying under section 35.

Same

(12) Despite subsection (10), the Board may consider an application for certification by an employee organization as the bargaining agent for members of a bargaining unit that includes a member who was in the bargaining unit that was the subject of the original application if,

- (a) the position of the member at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the member would not have been in the bargaining unit that is the subject of the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Same

(13) If an employee organization withdraws the application after the representation vote is taken, the Board shall not consider another application for certification by any employee organization as the bargaining agent of any member of the bargaining unit that was the subject of the original application until one year after the original application is withdrawn.

Exception

(14) Subsection (13) does not apply if the employee organization that withdrew the application is an employee organization that the Board is prohibited from certifying under section 35.

Same

(15) Despite subsection (13), the Board may consider an application for certification by an employee organization as the bargaining agent for members of a bargaining unit that includes a member who was in the bargaining unit that was the subject of the original application if,

- (a) the position of the member at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and

période plus courte que la Commission juge appropriée après le retrait de la requête.

Interdiction obligatoire

(10) Si l'association d'employés retire la requête avant la tenue d'un scrutin de représentation et qu'elle a déjà retiré une requête prévue au présent article dans les six mois qui précèdent, la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation de n'importe quelle association d'employés comme agent négociateur de tout membre de l'unité de négociation visée par la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le retrait de la deuxième requête.

Exception

(11) Le paragraphe (10) ne s'applique pas s'il est interdit à la Commission, aux termes de l'article 35, d'accréditer l'association d'employés qui a retiré la requête.

Idem

(12) Malgré le paragraphe (10), la Commission peut examiner une requête en accréditation d'une association d'employés comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation qui compte un membre qui faisait partie de l'unité de négociation visée par la requête initiale si :

- a) d'une part, le poste qu'occupait le membre au moment de la présentation de la requête initiale est différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;
- b) d'autre part, le membre ne ferait pas partie de l'unité de négociation visée par la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Idem

(13) Si une association d'employés retire la requête après la tenue du scrutin de représentation, la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation de n'importe quelle association d'employés comme agent négociateur de tout membre de l'unité de négociation visée par la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le retrait de celle-ci.

Exception

(14) Le paragraphe (13) ne s'applique pas s'il est interdit à la Commission, aux termes de l'article 35, d'accréditer l'association d'employés qui a retiré la requête.

Idem

(15) Malgré le paragraphe (13), la Commission peut examiner une requête en accréditation d'une association d'employés comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation qui compte un membre qui faisait partie de l'unité de négociation visée par la requête initiale si :

- a) d'une part, le poste qu'occupait le membre au moment de la présentation de la requête initiale est différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;

- (b) the member would not have been in the bargaining unit that is the subject of the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Notice to Council

(16) The employee organization shall deliver a copy of the application for certification to the Council by the time required under the rules made by the Ontario Labour Relations Board and, if there is no rule, not later than the day on which the application is filed with the Board.

Evidence

- (17) The application for certification shall,
- include an estimate of the number of individuals in the bargaining unit; and
 - be accompanied by a list of the names of the members of the employee organization who are in the bargaining unit, with evidence of their status as members of the employee organization.

Names not to be given to Council, etc.

(18) The employee organization shall not give the information referred to in clause (17) (b) to the Council or the employer.

Representation vote

30. (1) If the Ontario Labour Relations Board determines that 35 per cent or more of the individuals in the bargaining unit referred to in the application for certification appear to be members of the employee organization at the time the application was filed, the Board shall direct that a representation vote be taken among the individuals in the voting constituency.

Membership in employee organization

(2) The determination under subsection (1) shall be based only on the information provided in the application for certification and the accompanying information provided under subsection 29 (17).

No hearing

(3) The Board shall not hold a hearing when making a decision under subsection (1).

Timing of vote

(4) The representation vote shall be held within a time period determined by the Board.

Same

(5) In determining the time period under subsection (4), the Board shall ensure that the vote is held during a time period when the persons eligible to participate in the vote are substantially representative of persons likely to be substantially affected by the result of the representation vote.

Conduct of vote

(6) The representation vote shall be a vote by secret ballot conducted under the supervision of and in the manner determined by the Board.

- b) d'autre part, le membre ne ferait pas partie de l'unité de négociation visée par la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Avis au Conseil

(16) L'association d'employés remet une copie de la requête en accréditation au Conseil dans les délais prévus par les règles établies par la Commission des relations de travail de l'Ontario et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée auprès de la Commission.

Preuve

- (17) La requête en accréditation :
- d'une part, contient une estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation;
 - d'autre part, est accompagnée d'une liste des noms des membres de l'association d'employés qui sont compris dans l'unité de négociation et d'une preuve de leur qualité de membres de l'association.

Interdiction de communiquer les noms

(18) L'association d'employés ne doit pas donner les renseignements visés à l'alinéa (17) b) au Conseil ni à l'employeur.

Scrutin de représentation

30. (1) Si elle détermine que 35 pour cent ou plus des particuliers compris dans l'unité de négociation mentionnée dans la requête en accréditation semblent être membres de l'association d'employés au moment du dépôt de la requête, la Commission des relations de travail de l'Ontario ordonne la tenue d'un scrutin de représentation auprès des particuliers qui font partie du groupe d'employés habiles à voter.

Adhésion à l'association d'employés

(2) La décision visée au paragraphe (1) n'est rendue que sur la foi des renseignements qui sont fournis dans la requête en accréditation et de ceux qui l'accompagnent aux termes du paragraphe 29 (17).

Aucune audience

(3) La Commission ne doit pas tenir d'audience lorsqu'elle rend une décision aux termes du paragraphe (1).

Délai de tenue du scrutin

(4) Le scrutin de représentation se tient dans le délai que fixe la Commission.

Idem

(5) Lorsqu'elle fixe le délai prévu au paragraphe (4), la Commission veille à ce que le scrutin soit tenu pendant une période où les personnes habiles à voter sont sensiblement représentatives de celles qui, selon toute vraisemblance, seront touchées considérablement par le résultat du scrutin de représentation.

Tenue du scrutin

(6) Le scrutin de représentation est un scrutin secret tenu sous la surveillance de la Commission et de la façon qu'elle précise.

Sealing of ballot box, etc.

(7) The Board may direct that one or more ballots be segregated and that the ballot box containing the ballots be sealed until such time as the Board directs.

Subsequent hearing

(8) After the representation vote has been taken, the Board may hold a hearing if the Board considers it necessary in order to make a decision on the application for certification.

Exception

(9) When making a decision on an application for certification, the Board shall not consider any challenge to the information provided under clause 29 (17) (b).

Disagreement by Council with employee organization's estimate

31. (1) If the Council disagrees with the employee organization's estimate under clause 29 (17) (a) of the number of individuals in the bargaining unit, the Council may give the Ontario Labour Relations Board a notice that it disagrees with that estimate.

Content of notice

(2) A notice under subsection (1) shall include the Council's estimate of the number of individuals in the bargaining unit.

Deadline for notice

(3) A notice under subsection (1) shall be given within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day on which the Council receives the application for certification.

Sealing of ballot boxes

(4) If the Board receives a notice under subsection (1), the Board shall direct that the ballot boxes from the representation vote be sealed unless the employee organization and the Council agree otherwise.

Board determinations, etc.

(5) The following apply if the Board receives a notice under subsection (1):

1. The Board shall not certify the employee organization as the bargaining agent or dismiss the application for certification except as allowed under paragraph 2 or as required under paragraph 6.
2. If the Board did not direct that the ballot boxes be sealed, the Board may dismiss the application for certification.
3. The Board shall determine the number of individuals in the bargaining unit at the time the application for certification was filed with the Board.
4. The Board shall determine the percentage of the individuals in the unit who appear to be members

Les urnes sont scellées

(7) La Commission peut ordonner qu'un ou plusieurs bulletins de vote soient séparés et que les urnes où ils sont déposés soient scellées jusqu'au moment qu'elle indique.

Audience subséquente

(8) Une fois tenu le scrutin de représentation, la Commission peut tenir une audience si elle le juge nécessaire pour statuer sur la requête en accréditation.

Exception

(9) Lorsqu'elle statue sur une requête en accréditation, la Commission ne doit tenir compte d'aucune contestation des renseignements fournis aux termes de l'alinéa 29 (17) b).

Désaccord en ce qui concerne l'estimation faite par l'association d'employés

31. (1) S'il n'est pas d'accord en ce qui concerne l'estimation, faite par l'association d'employés en application de l'alinéa 29 (17) a), du nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation, le Conseil peut donner un avis à ce sujet à la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Contenu de l'avis

(2) L'avis prévu au paragraphe (1) comprend l'estimation du Conseil quant au nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation.

Délai

(3) L'avis prévu au paragraphe (1) est donné dans les deux jours, exception faite des samedis, des dimanches et des jours fériés, qui suivent le jour où le Conseil reçoit la requête en accréditation.

Urnas scellées

(4) Si elle reçoit l'avis prévu au paragraphe (1), la Commission ordonne que les urnes où sont déposés les bulletins de vote lors d'un scrutin de représentation soient scellées à moins que l'association d'employés et le Conseil ne conviennent du contraire.

Décisions de la Commission

(5) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission reçoit l'avis prévu au paragraphe (1) :

1. La Commission ne doit pas accréditer l'association d'employés comme agent négociateur ni rejeter la requête en accréditation, si ce n'est dans la mesure permise aux termes de la disposition 2 ou exigée aux termes de la disposition 6.
2. Si elle n'a pas ordonné que les urnes soient scellées, la Commission peut rejeter la requête en accréditation.
3. La Commission détermine le nombre de particuliers qui sont compris dans l'unité de négociation au moment du dépôt de la requête en accréditation auprès d'elle.
4. La Commission détermine le pourcentage des particuliers compris dans l'unité de négociation qui

of the employee organization at the time the application for certification was filed with the Board, based on the Board's determination under paragraph 3 and the information provided under clause 29 (17) (b).

5. If the percentage determined under paragraph 4 is less than 35 per cent, the Board shall dismiss the application for certification and, if the ballot boxes were sealed, the Board shall direct that the ballots be destroyed without being counted.
6. If the percentage determined under paragraph 4 is 35 per cent or more,
 - i. if the ballot boxes were sealed, the Board shall direct that the ballot boxes be opened and the ballots counted, subject to any direction the Board has made under subsection 30 (7), and
 - ii. the Board shall either certify the employee organization or dismiss the application for certification in accordance with sections 32, 33 and 34.

Certification after representation vote

32. (1) The Ontario Labour Relations Board shall certify an employee organization as the bargaining agent of the members of a bargaining unit if more than 50 per cent of the ballots cast in the representation vote are cast in favour of the employee organization.

No certification

(2) The Board shall not certify the employee organization as bargaining agent and shall dismiss the application for certification if 50 per cent or less of the ballots cast in the representation vote are cast in favour of the employee organization.

Bar to reapplying

(3) If the Board dismisses an application for certification under this section, the Board shall not consider another application for certification by any employee organization as the bargaining agent of any member that was in the bargaining unit that was the subject of the original application until one year after the original application is dismissed.

Exception

(4) Subsection (3) does not apply if the employee organization whose application was dismissed is an employee organization that the Board is prohibited from certifying under section 35.

Same

(5) Despite subsection (3), the Board may consider an application for certification by an employee organization as the bargaining agent for members of a bargaining unit that includes a member who was in the bargaining unit that was the subject of the original application if,

semblent être membres de l'association d'employés au moment du dépôt de la requête en accréditation auprès d'elle, sur la foi de ce qu'elle a déterminé aux termes de la disposition 3 et des renseignements qui sont fournis aux termes de l'alinéa 29 (17) b).

5. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est inférieur à 35 pour cent, la Commission rejette la requête en accréditation et, si les urnes ont été scellées, elle ordonne que les bulletins de vote soient détruits sans être comptés.
6. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est d'au moins 35 pour cent, la Commission fait ce qui suit :
 - i. dans le cas où les urnes ont été scellées, elle ordonne qu'elles soient ouvertes et que les bulletins de vote soient comptés, sous réserve de toute directive qu'elle a donnée en vertu du paragraphe 30 (7),
 - ii. soit elle accrédite l'association d'employés, soit elle rejette la requête en accréditation conformément aux articles 32, 33 et 34.

Accréditation à la suite du scrutin de représentation

32. (1) La Commission des relations de travail de l'Ontario accrédite une association d'employés comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation si plus de 50 pour cent des voix exprimées lors du scrutin de représentation sont en faveur de l'association.

Accréditation refusée

(2) La Commission ne peut pas accréditer l'association d'employés comme agent négociateur et rejette la requête en accréditation si 50 pour cent ou moins des voix exprimées lors du scrutin de représentation sont en faveur de l'association.

Interdiction

(3) Si elle rejette une requête en accréditation aux termes du présent article, la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation de n'importe quelle association d'employés comme agent négociateur de tout membre qui faisait partie de l'unité de négociation visée par la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Exception

(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas s'il est interdit à la Commission, aux termes de l'article 35, d'accréditer l'association d'employés dont la requête a été rejetée.

Idem

(5) Malgré le paragraphe (3), la Commission peut examiner une requête en accréditation d'une association d'employés comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation qui compte un membre qui faisait partie de l'unité de négociation visée par la requête initiale si :

- (a) the position of the member at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the member would not have been in the bargaining unit that is the subject of the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Same

(6) For greater certainty, subsection (3) does not apply with respect to a dismissal under paragraph 5 of subsection 31 (5).

Remedy if contravention by Council, etc.

33. (1) Subsection (2) applies where the Council, an employer, or a person acting on behalf of the Council or an employer contravenes this Act and, as a result,

- (a) the true wishes of the members of the bargaining unit were not likely reflected in a representation vote; or
- (b) an employee organization was not able to demonstrate that 35 per cent or more of the individuals in the bargaining unit referred to in the application for certification appeared to be members of the employee organization at the time the application was filed.

Same

(2) In the circumstances described in subsection (1), on the application of the employee organization, the Ontario Labour Relations Board may,

- (a) order that a representation vote be taken and do anything to ensure that the representation vote reflects the true wishes of the members of the bargaining unit;
- (b) order that another representation vote be taken and do anything to ensure that the representation vote reflects the true wishes of the members of the bargaining unit; or
- (c) certify the employee organization as the bargaining agent of the members of the bargaining unit if no other remedy would be sufficient to counter the effects of the contravention.

Same

(3) Subsections 30 (4) to (9) apply with necessary modifications to a representation vote under this section.

Same

(4) An order under subsection (2) may be made despite section 31 or subsection 32 (2).

Considerations

(5) On an application made under this section, the Board may consider,

- (a) the results of a previous representation vote; and

- a) d'une part, le poste qu'occupait le membre au moment de la présentation de la requête initiale est différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;
- b) d'autre part, le membre ne ferait pas partie de l'unité de négociation visée par la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Idem

(6) Il est entendu que le paragraphe (3) ne s'applique pas au rejet prévu à la disposition 5 du paragraphe 31 (5).

Recours en cas de contravention par le Conseil

33. (1) Le paragraphe (2) s'applique si le Conseil, un employeur ou une personne qui agit pour leur compte contrevient à la présente loi et qu'il en résulte :

- a) soit qu'un scrutin de représentation n'a vraisemblablement pas reflété les vrais désirs des membres de l'unité de négociation;
- b) soit qu'une association d'employés n'a pas été en mesure d'établir que 35 pour cent ou plus des particuliers compris dans l'unité de négociation mentionnée dans la requête en accréditation semblaient en être membres au moment du dépôt de la requête.

Idem

(2) Dans les circonstances visées au paragraphe (1) et sur requête de l'association d'employés, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, selon le cas :

- a) ordonner la tenue d'un scrutin de représentation et prendre toutes les mesures voulues pour faire en sorte qu'il reflète les vrais désirs des membres de l'unité de négociation;
- b) ordonner la tenue d'un autre scrutin de représentation et prendre toutes les mesures voulues pour faire en sorte qu'il reflète les vrais désirs des membres de l'unité de négociation;
- c) accréditer l'association comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation si aucun autre recours n'était suffisant pour contrer les effets de la contravention.

Idem

(3) Les paragraphes 30 (4) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au scrutin de représentation prévu au présent article.

Idem

(4) Une ordonnance peut être rendue en vertu du paragraphe (2) malgré l'article 31 ou le paragraphe 32 (2).

Facteurs

(5) Dans le cadre d'une requête présentée en vertu du présent article, la Commission peut tenir compte de ce qui suit :

- a) les résultats d'un scrutin de représentation antérieur;

- (b) whether the employee organization appears to have membership support adequate for the purposes of collective bargaining.

Remedy if contravention by employee organization, etc.

34. (1) Subsection (2) applies where an employee organization or person acting on behalf of an employee organization contravenes this Act and, as a result, the true wishes of the members of the bargaining unit were not likely reflected in a representation vote.

Same

(2) In the circumstances described in subsection (1), on the application of an interested person, the Ontario Labour Relations Board may, despite subsection 32 (1),

- (a) order that another representation vote be taken and do anything to ensure that the representation vote reflects the true wishes of the members of the bargaining unit; or
- (b) dismiss the application for certification if no other remedy would be sufficient to counter the effects of the contravention.

Same

(3) Subsections 30 (4) to (9) apply with necessary modifications to a representation vote under this section.

Same

(4) An order under subsection (2) may be made despite subsection 32 (1).

Considerations

(5) On an application made under this section, the Board may consider,

- (a) the results of a previous representation vote; and
- (b) whether the employee organization appears to have membership support adequate for the purposes of collective bargaining.

Bar to reapplying

(6) If the Board dismisses an application for certification under clause (2) (b), the Board shall not consider another application for certification by the employee organization as the bargaining agent of any member that was in the bargaining unit that was the subject of the original application until one year after the application is dismissed.

Same

(7) Despite subsection (6), the Board may consider an application for certification by the employee organization as the bargaining agent for members of a bargaining unit that includes a member who was in the bargaining unit that was the subject of the original application if,

- (a) the position of the member at the time the original application was made was different from his or her

- b) le fait que l'association d'employés semble ou non avoir l'appui d'un nombre suffisant de membres pour négocier collectivement.

Recours en cas de contravention par une association d'employés

34. (1) Le paragraphe (2) s'applique si une association d'employés ou une personne qui agit pour son compte contrevient à la présente loi et qu'il en résulte qu'un scrutin de représentation n'a vraisemblablement pas reflété les vrais désirs des membres de l'unité de négociation.

Idem

(2) Dans les circonstances visées au paragraphe (1) et sur requête d'une personne intéressée, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, malgré le paragraphe 32 (1) :

- a) soit ordonner la tenue d'un autre scrutin de représentation et prendre toutes les mesures voulues pour faire en sorte qu'il reflète les vrais désirs des membres de l'unité de négociation;
- b) soit rejeter la requête en accréditation si aucun autre recours n'était suffisant pour contrer les effets de la contravention.

Idem

(3) Les paragraphes 30 (4) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au scrutin de représentation prévu au présent article.

Idem

(4) Une ordonnance peut être rendue en vertu du paragraphe (2) malgré le paragraphe 32 (1).

Facteurs

(5) Dans le cadre d'une requête présentée en vertu du présent article, la Commission peut tenir compte de ce qui suit :

- a) les résultats d'un scrutin de représentation antérieur;
- b) le fait que l'association d'employés semble ou non avoir l'appui d'un nombre suffisant de membres pour négocier collectivement.

Interdiction

(6) Si elle rejette une requête en accréditation en vertu de l'alinéa (2) b), la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation de l'association d'employés comme agent négociateur de tout membre qui faisait partie de l'unité de négociation visée par la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Idem

(7) Malgré le paragraphe (6), la Commission peut examiner une requête en accréditation de l'association d'employés comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation qui compte un membre qui faisait partie de l'unité de négociation visée par la requête initiale si :

- a) d'une part, le poste qu'occupait le membre au moment de la présentation de la requête initiale est

position at the time the new application was made;
and

- (b) the member would not have been in the bargaining unit that is the subject of the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

Where participation by Council or employer

35. The Ontario Labour Relations Board shall not certify an employee organization if, in the opinion of the Board,

- (a) the Council, or an employer or any person acting on behalf of the Council or an employer, has participated in the formation or administration of the employee organization or has contributed financial or other support to it; or
- (b) the employee organization discriminates against any person because of any ground of discrimination prohibited by the *Human Rights Code* or the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Effect of certification

36. (1) If the employee organization that applies for certification under subsection 29 (4), (5) or (6) is certified as bargaining agent of the members of the bargaining unit to which the collective agreement applies, the employee organization that was or is a party to the agreement, as the case may be, forthwith ceases to represent the members of the bargaining unit and the agreement expires.

Same

(2) If the employee organization that applies for certification under subsection 29 (2) is certified as bargaining agent for the members of a bargaining unit to which the certificate issued to the employee organization that was previously certified refers, the latter employee organization forthwith ceases to represent the members of the bargaining unit referred to in the certificate issued to the former employee organization.

Right of access

37. Where employees of an employer reside on the property of the employer, or on property to which the employer has the right to control access, the employer shall, on a direction from the Ontario Labour Relations Board, allow the representative of an employee organization access to the property on which the employees reside for the purpose of attempting to persuade the employees to join an employee organization.

TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS

Application for termination

38. (1) If an employee organization does not make a collective agreement with the Council within one year after its certification, any of the members of the bargaining unit referred to in the certificate may, subject to section 48, apply to the Ontario Labour Relations Board for a declaration that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit.

différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;

- b) d'autre part, le membre ne ferait pas partie de l'unité de négociation visée par la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Participation du Conseil ou de l'employeur

35. La Commission des relations de travail de l'Ontario ne doit pas accréditer une association d'employés si elle est d'avis que, selon le cas :

- a) le Conseil ou un employeur ou une personne qui agit pour leur compte a participé à sa formation ou à son administration ou lui a fourni une aide financière ou autre;
- b) l'association pratique une discrimination fondée sur un motif de discrimination interdit par le *Code des droits de la personne* ou la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Effet de l'accréditation

36. (1) Si l'association d'employés qui présente une requête en accréditation en vertu du paragraphe 29 (4), (5) ou (6) est accréditée comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective, l'association d'employés qui est ou était partie à la convention, selon le cas, cesse aussitôt de représenter les membres de l'unité de négociation et la convention expire.

Idem

(2) Si l'association d'employés qui présente une requête en accréditation en vertu du paragraphe 29 (2) est accréditée comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation mentionnée dans le certificat d'accréditation délivré à l'association d'employés accréditée antérieurement, l'ancienne association cesse aussitôt de représenter les membres de l'unité de négociation mentionnée dans le certificat d'accréditation délivré à la nouvelle association.

Droit d'accès

37. Si des employés d'un même employeur résident sur la propriété de l'employeur ou sur la propriété dont il commande l'accès, l'employeur, sur les directives de la Commission des relations de travail de l'Ontario, en permet l'accès au représentant d'une association d'employés aux fins de solliciter l'adhésion de ces employés à une telle association.

CESSATION DU DROIT DE NÉGOCIER

Requête en révocation

38. (1) Si une association d'employés ne conclut pas de convention collective avec le Conseil dans l'année qui suit la date de son accréditation, tout membre de l'unité de négociation mentionnée dans le certificat d'accréditation peut, sous réserve de l'article 48, demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie de requête, de déclarer que l'association cesse de représenter les membres de cette unité.

Same

(2) Any of the members of the bargaining unit to which a collective agreement applies may, subject to section 48, apply to the Ontario Labour Relations Board for a declaration that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit,

- (a) in the case of a collective agreement for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation;
- (b) in the case of a collective agreement for a term of more than three years, only after the commencement of the 34th month of its operation and before the commencement of the 37th month of its operation and during the three-month period immediately preceding the end of each year that the agreement continues to operate thereafter or after the commencement of the last three months of its operation, as the case may be;
- (c) in the case of a collective agreement referred to in clause (a) or (b) that provides that it will continue to operate for any further term or successive terms if either party fails to give to the other notice of termination or of its desire to bargain with a view to the renewal, with or without modifications, of the agreement or to the making of a new agreement, only during the last three months of each year that it so continues to operate or after the commencement of the last three months of its operation, as the case may be.

Notice to Council

(3) The applicant shall deliver a copy of the application to the Council and the employee organization by the time required under the rules made by the Ontario Labour Relations Board and, if there is no rule, not later than the day on which the application is filed with the Board.

Evidence

(4) The application filed with the Board shall be accompanied by a list of the names of members of the bargaining unit who have expressed a wish not to be represented by the employee organization and evidence of the wishes of those members.

Names not to be given to Council, etc.

(5) The applicant shall not give the information referred to in subsection (4) to the Council, the employer or the employee organization.

Representation vote

39. (1) If the Ontario Labour Relations Board determines that a majority of the members of the bargaining unit appear to have expressed a wish not to be represented by the employee organization at the time the application was filed, the Board shall direct that a representation vote be taken among the members of the bargaining unit.

Idem

(2) Tout membre de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective peut, sous réserve de l'article 48, demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, par voie de requête, de déclarer que l'association d'employés cesse de représenter les membres de cette unité, mais seulement :

- a) dans le cas où la durée de la convention n'excède pas trois ans, après le début des trois derniers mois de son application;
- b) dans le cas où la durée de la convention excède trois ans, après le début du 34^e mois de son application et avant le début du 37^e mois de son application et, ensuite, pendant les trois mois qui précèdent immédiatement la fin de chaque année pendant laquelle elle continue de s'appliquer ou après le début des trois derniers mois de son application, selon le cas;
- c) dans le cas où la convention visée à l'alinéa a) ou b) prévoit sa reconduction tacite pour une autre période ou pour des périodes successives, à défaut par une partie de donner à l'autre un avis de dénonciation ou un avis de son intention de négocier en vue de son renouvellement, sous réserve ou non de modifications, ou de son remplacement, pendant les trois derniers mois de chaque année de sa reconduction ou après le début des trois derniers mois de son application, selon le cas.

Avis au Conseil

(3) Le requérant remet une copie de la requête au Conseil et à l'association d'employés dans les délais prévus par les règles établies par la Commission des relations de travail de l'Ontario et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée auprès de la Commission.

Preuve

(4) La requête qui est déposée auprès de la Commission est accompagnée d'une liste des noms des membres de l'unité de négociation qui ont exprimé le désir de ne pas être représentés par l'association d'employés ainsi que de la preuve des désirs de ces membres.

Interdiction de communiquer les noms

(5) Le requérant ne doit donner les renseignements visés au paragraphe (4) ni au Conseil, ni à l'employeur, ni à l'association d'employés.

Scrutin de représentation

39. (1) Si elle détermine que la majorité des membres de l'unité de négociation semblent avoir exprimé le désir de ne pas être représentés par l'association d'employés au moment du dépôt de la requête, la Commission des relations de travail de l'Ontario ordonne la tenue d'un scrutin de représentation auprès des membres de l'unité de négociation.

Same

(2) The determination of the number of members of the bargaining unit who appear to have expressed a wish not to be represented by the employee organization shall be based only on the information provided in the application and the accompanying information provided under subsection 38 (4).

Same

(3) The Board may consider such information as it considers appropriate to determine the number of members of the bargaining unit.

No hearing

(4) The Board shall not hold a hearing when making a decision under subsection (1).

Timing of vote

(5) The representation vote shall be held within a time period determined by the Board.

Same

(6) In determining the time period under subsection (5), the Board shall ensure that the vote is held during a time period when the persons eligible to participate in the vote are substantially representative of persons likely to be substantially affected by the result of the representation vote.

Conduct of vote

(7) The representation vote shall be a vote by secret ballot conducted under the supervision of and in the manner determined by the Board.

Sealing of ballot box, etc.

(8) The Board may direct that one or more ballots be segregated and that the ballot box containing the ballots be sealed until such time as the Board directs.

Subsequent hearing

(9) After the representation vote has been taken, the Board may hold a hearing if the Board considers it necessary in order to make a decision on the application.

Exception

(10) When making a decision on an application, the Board shall not consider any challenge to the information provided under subsection 38 (4).

Declaration of termination after vote

40. (1) If on the taking of the representation vote more than 50 per cent of the ballots cast are cast in opposition to the employee organization, the Ontario Labour Relations Board shall declare that the employee organization that was certified or that was or is a party to the collective agreement, as the case may be, ceases to represent the members of the bargaining unit.

Dismissal of application

(2) The Board shall dismiss the application unless more than 50 per cent of the ballots cast in the representation vote by the members of the bargaining unit are cast in opposition to the employee organization.

Idem

(2) La détermination du nombre de membres de l'unité de négociation qui semblent avoir exprimé le désir de ne pas être représentés par l'association d'employés n'est effectuée que sur la foi des renseignements fournis dans la requête et de ceux qui l'accompagnent aux termes du paragraphe 38 (4).

Idem

(3) La Commission peut tenir compte des renseignements qu'elle estime appropriés pour déterminer le nombre de membres de l'unité de négociation.

Aucune audience

(4) La Commission ne doit pas tenir d'audience lorsqu'elle rend une décision aux termes du paragraphe (1).

Délai de tenue du scrutin

(5) Le scrutin de représentation se tient dans le délai que fixe la Commission.

Idem

(6) Lorsqu'elle fixe le délai prévu au paragraphe (5), la Commission veille à ce que le scrutin soit tenu pendant une période où les personnes habiles à voter sont sensiblement représentatives de celles qui, selon toute vraisemblance, seront touchées considérablement par le résultat du scrutin de représentation.

Tenue du scrutin

(7) Le scrutin de représentation est un scrutin secret tenu sous la surveillance de la Commission et de la façon qu'elle précise.

Les urnes sont scellées

(8) La Commission peut ordonner qu'un ou plusieurs bulletins de vote soient séparés et que les urnes où ils sont déposés soient scellées jusqu'au moment qu'elle indique.

Audience subséquente

(9) Une fois tenu le scrutin de représentation, la Commission peut tenir une audience si elle le juge nécessaire pour statuer sur la requête.

Exception

(10) Lorsqu'elle statue sur une requête, la Commission ne doit tenir compte d'aucune contestation des renseignements fournis aux termes du paragraphe 38 (4).

Révocation à la suite d'un scrutin

40. (1) Si, lors du scrutin de représentation, plus de 50 pour cent des bulletins de vote sont à l'encontre de l'association d'employés, la Commission des relations de travail de l'Ontario déclare que celle qui était accréditée ou qui est ou était partie à la convention collective, selon le cas, cesse de représenter les membres de l'unité de négociation.

Rejet de la requête

(2) La Commission rejette la requête à moins que plus de 50 pour cent des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les membres de l'unité de négociation ne le soient contre l'association d'employés.

Remedy, employer misconduct

41. Despite subsections 39 (1) and 40 (1), the Ontario Labour Relations Board may dismiss the application if the Board is satisfied that the Council or an employer, or a person acting on behalf of the Council or an employer, initiated the application or engaged in threats, coercion or intimidation in connection with the application.

Declaration of abandonment

42. On an application under subsection 38 (1) or (2), where the employee organization concerned informs the Ontario Labour Relations Board that it does not desire to continue to represent the members of the bargaining unit, the Board may declare that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit.

Effect of declaration on collective agreement

43. On the Ontario Labour Relations Board making a declaration under subsection 40 (1) or section 42, any collective agreement in operation between the employee organization and the Council that is binding on the members of the bargaining unit expires forthwith.

Certification obtained by fraud

44. (1) If an employee organization has obtained a certificate by fraud, the Ontario Labour Relations Board may at any time declare that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit and, on the making of such a declaration, the employee organization is not entitled to claim any rights or privileges flowing from certification and, if it has made a collective agreement applicable to the members of the bargaining unit, the collective agreement is void.

Same

(2) In deciding whether to make a declaration under subsection (1), the Board may consider a challenge to information provided under clause 29 (17) (b).

Decertification obtained by fraud

45. (1) If an applicant has obtained a declaration under subsection 40 (1) or section 42 by fraud, the Ontario Labour Relations Board may at any time rescind the declaration.

Same

(2) If the declaration is rescinded, the employee organization is restored as the bargaining agent for the members of the bargaining unit and any collective agreement that, but for the declaration, would have applied with respect to the members becomes binding as if the declaration had not been made.

Same

(3) In deciding whether to rescind a declaration under subsection (1), the Board may consider a challenge to information provided under subsection 38 (4).

Failure to negotiate

46. (1) If an employee organization fails to give the Council notice under subsection 3 (1) within 60 days fol-

Recours, inconduite de l'employeur

41. Malgré les paragraphes 39 (1) et 40 (1), la Commission des relations de travail de l'Ontario peut rejeter la requête si elle est convaincue que le Conseil ou un employeur ou une personne qui agit pour leur compte est à l'origine de la requête ou a eu recours à la menace, à la contrainte ou à l'intimidation relativement à la requête.

Déclaration de révocation

42. Lorsqu'une requête conforme au paragraphe 38 (1) ou (2) a été présentée et que l'association d'employés intéressée avise la Commission des relations de travail de l'Ontario qu'elle ne veut plus représenter les membres de l'unité de négociation, la Commission peut déclarer que l'association cesse de les représenter.

Effet de la déclaration sur la convention

43. Lorsque la Commission des relations de travail de l'Ontario fait la déclaration prévue au paragraphe 40 (1) ou à l'article 42, la convention collective en vigueur entre l'association d'employés et le Conseil qui lie les membres de l'unité de négociation expire sans délai.

Accréditation obtenue frauduleusement

44. (1) Si une association d'employés a obtenu son certificat d'accréditation par fraude, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, en tout temps, déclarer que l'association cesse de représenter les membres de l'unité de négociation, auquel cas l'association est déchue des droits et privilèges découlant de l'accréditation. Si elle a conclu une convention collective qui s'applique aux membres de l'unité de négociation, cette convention est nulle.

Idem

(2) Lorsqu'elle décide si elle doit ou non faire la déclaration prévue au paragraphe (1), la Commission peut tenir compte de toute contestation des renseignements fournis aux termes de l'alinéa 29 (17) b).

Retrait de l'accréditation obtenu frauduleusement

45. (1) Si un requérant a obtenu frauduleusement une déclaration prévue au paragraphe 40 (1) ou à l'article 42, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut en tout temps annuler la déclaration.

Idem

(2) Si la déclaration est annulée, l'association d'employés est rétablie comme agent négociateur des membres de l'unité de négociation et toute convention collective qui, n'eût été de la déclaration, se serait appliquée aux membres lie les parties comme si la déclaration n'avait pas été faite.

Idem

(3) Lorsqu'elle décide si elle doit ou non annuler une déclaration en vertu du paragraphe (1), la Commission peut tenir compte de toute contestation des renseignements fournis aux termes du paragraphe 38 (4).

Défaut de négocier

46. (1) Si une association d'employés ne donne pas au Conseil l'avis prévu au paragraphe 3 (1) dans les 60 jours

lowing certification or if it fails to give notice under subsection 3 (2) and no notice is given by the Council under subsection 3 (2), the Ontario Labour Relations Board may, on the application of the Council or of any of the members of the bargaining unit, and with or without a representation vote, declare that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit.

Same

(2) Where an employee organization that has given notice under section 3 or that has received notice under section 3 fails to commence to bargain within 60 days from the giving of the notice or, after having commenced to bargain but before the Minister of Labour has appointed a conciliation officer or mediator, allows a period of 60 days to elapse during which it has not sought to bargain, the Ontario Labour Relations Board may, on the application of the Council or of any of the members of the bargaining unit and with or without a representation vote, declare that the employee organization ceases to represent the members of the bargaining unit.

Representation vote

(3) Subsections 30 (4) to (9) apply with necessary modifications to a representation vote under this section.

Termination of bargaining rights after voluntary recognition

47. (1) Where the Council and an employee organization that has not been certified as the bargaining agent for the members of a bargaining unit enter into a collective agreement, or a recognition agreement as provided for in subsection 5 (3), the Ontario Labour Relations Board may, on the application of any member of the bargaining unit or of another employee organization acting on behalf of any member of the bargaining unit, during the first year of the period of time that the first collective agreement between them is in operation or, if no collective agreement has been entered into, within one year from the signing of such recognition agreement, declare that the employee organization was not, at the time the agreement was entered into, entitled to represent the members of the bargaining unit.

Powers of Board before deciding an application

(2) Before making a decision on an application under subsection (1), the Board may make such inquiry, require the production of such evidence and the doing of such things, or hold such representation votes, as it considers appropriate.

Onus

(3) On an application under subsection (1), the onus of establishing that the employee organization was entitled to represent the members of the bargaining unit at the time the agreement was entered into rests on the parties to the agreement.

Declaration to terminate agreement

(4) On the Board making a declaration under subsection (1), the employee organization forthwith ceases to

de son accréditation, ou si elle ne donne pas l'avis prévu au paragraphe 3 (2) et que le Conseil ne le donne pas non plus, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, à la requête du Conseil ou de tout membre de l'unité de négociation, qu'elle tienne ou non un scrutin de représentation, déclarer que l'association cesse de représenter les membres de l'unité de négociation.

Idem

(2) Si une association d'employés qui a donné l'avis prévu à l'article 3 ou qui a reçu l'avis prévu à cet article n'engage pas de négociations dans les 60 jours de la date de l'avis ou lorsque, une fois les négociations engagées mais avant la désignation par le ministre du Travail d'un conciliateur ou d'un médiateur, elle laisse s'écouler 60 jours sans chercher à négocier, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, à la requête du Conseil ou de tout membre de l'unité de négociation, qu'elle tienne ou non un scrutin de représentation, déclarer que l'association cesse de représenter les membres de l'unité de négociation.

Scrutin de représentation

(3) Les paragraphes 30 (4) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au scrutin de représentation prévu au présent article.

Révocation du droit de négocier à la suite d'une reconnaissance volontaire

47. (1) Si le Conseil et une association d'employés, qui n'est pas accréditée comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation, concluent une convention collective ou l'accord de reconnaissance volontaire prévu au paragraphe 5 (3), la Commission des relations de travail de l'Ontario, après avoir reçu une requête à ce sujet d'un membre de l'unité de négociation ou d'une autre association d'employés agissant pour le compte d'un membre de cette unité, dans la première année de la première convention collective conclue entre eux ou, si aucune convention collective n'a été conclue, dans l'année de la signature de l'accord de reconnaissance volontaire, peut déclarer que l'association d'employés n'avait pas, à la date de la signature de la convention ou de l'accord, qualité pour représenter les membres de l'unité de négociation.

Pouvoirs de la Commission avant de statuer sur une requête

(2) Avant de statuer sur une requête présentée en vertu du paragraphe (1), la Commission peut faire les enquêtes, exiger la production des preuves et l'accomplissement des actes ou tenir les scrutins de représentation qu'elle estime opportuns.

Fardeau de la preuve

(3) Lorsqu'une requête est présentée en vertu du paragraphe (1), le fardeau d'établir que l'association d'employés avait qualité pour représenter les membres de l'unité de négociation à la date où la convention ou l'accord a été conclu incombe aux parties à la convention ou à l'accord.

Fin d'une convention

(4) Lorsque la Commission fait la déclaration prévue au paragraphe (1), l'association d'employés cesse aussitôt

represent the members of the bargaining unit to which the recognition agreement or collective agreement applies and any collective agreement in operation between the employee organization and the Council expires forthwith in respect of the employees affected by the application.

TIMING OF APPLICATIONS FOR CERTIFICATION OR TERMINATION

Timing

Application where no collective agreement

48. (1) Subject to subsection (3), where an employee organization has not made a collective agreement within one year after its certification and the Minister of Labour has appointed a conciliation officer or a mediator under this Act, no application for certification of a bargaining agent of, or for a declaration that an employee organization ceases to represent, the members of the bargaining unit to which the certificate applies shall be made until,

- (a) 30 days have elapsed after the date on the Minister's notice under subsection 7 (4) that a conciliation officer has made a report to the Minister to the effect that, despite his or her efforts, the terms of a collective agreement have not been settled; or
- (b) six months have elapsed after the date on the Minister's notice under subsection 7 (4) that the conciliation officer has made a report to the Minister to the effect that the differences between the parties concerning the terms of a collective agreement have been settled,

as the case may be.

Application where notice given under s. 3 (2)

(2) Where notice has been given under subsection 3 (2) and the Minister of Labour has appointed a conciliation officer or a mediator, no application for certification of a bargaining agent of the members of the bargaining unit to which the collective agreement applies and no application for a declaration that the employee organization that was a party to the collective agreement ceases to represent the members of the bargaining unit to which the agreement applies shall be made after the date when the agreement expired or the date when the Minister of Labour appointed a conciliation officer or a mediator, whichever is later, unless following the appointment of a conciliation officer or a mediator, if no collective agreement has been made,

- (a) 30 days have elapsed after the date on the Minister's notice under subsection 7 (4) that a conciliation officer has made a report to the Minister to the effect that, despite his or her efforts, the terms of a collective agreement have not been settled; or
- (b) 12 months have elapsed from the date of the appointment of the conciliation officer or a mediator,

whichever is later.

Application during lawful strike, lock-out

(3) Where an employee organization has given notice under subsection 3 (1) and the members of the bargaining unit on whose behalf the employee organization was cer-

de représenter les membres de l'unité de négociation à laquelle s'applique l'accord de reconnaissance volontaire ou la convention collective. Toute convention collective alors en vigueur entre l'association et le Conseil expire sans délai à l'égard des employés visés par la requête.

DÉLAI DE PRÉSENTATION DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION OU EN RÉVOCATION

Délai

Requêtes en l'absence de convention collective

48. (1) Sous réserve du paragraphe (3), si une association d'employés n'a pas conclu de convention collective dans l'année de son accréditation et que le ministre du Travail a désigné un conciliateur ou un médiateur en vertu de la présente loi, aucune requête en accréditation d'un agent négociateur pour l'unité de négociation à laquelle s'applique le certificat d'accréditation, ni aucune requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle l'association d'employés cesse de représenter les membres de cette unité, n'est recevable, selon le cas :

- a) avant que 30 jours ne se soient écoulés depuis la date figurant sur l'avis du ministre visé au paragraphe 7 (4), selon lequel un conciliateur lui a fait rapport que, malgré ses efforts, les conditions d'une convention collective n'ont pas été réglées;
- b) avant que six mois ne se soient écoulés depuis la date figurant sur l'avis du ministre visé au paragraphe 7 (4), selon lequel le conciliateur lui a fait rapport que les différends entre les parties au sujet des conditions d'une convention collective ont été réglés.

Requête : avis donné en vertu du par. 3 (2)

(2) Si l'avis prévu au paragraphe 3 (2) a été donné et que le ministre du Travail a désigné un conciliateur ou un médiateur, aucune requête en accréditation d'un agent négociateur pour le compte des membres de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective, ni aucune requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle l'association d'employés qui était partie à la convention collective cesse de représenter ces membres n'est recevable après que la convention a expiré ou après la désignation d'un conciliateur ou d'un médiateur par le ministre du Travail, selon la dernière de ces dates. Toutefois, à la suite de cette désignation et si une convention collective n'a pas été conclue, cette requête est de nouveau recevable après la dernière des dates suivantes :

- a) 30 jours à compter de la date figurant sur l'avis du ministre visé au paragraphe 7 (4), selon lequel un conciliateur lui a fait rapport que, malgré ses efforts, les conditions d'une convention collective n'ont pas été réglées;
- b) 12 mois à compter de la date de la désignation du conciliateur ou du médiateur.

Requête pendant une grève ou un lock-out licites

(3) Si une association d'employés a donné l'avis prévu au paragraphe 3 (1) et que les membres de l'unité de négociation pour laquelle l'association a été accréditée

tified as bargaining agent thereafter engage in a lawful strike or the Council lawfully locks out the members, no application for certification of a bargaining agent of, or for a declaration that the employee organization ceases to represent, the members of the bargaining unit to which the certificate applies shall be made,

- (a) until six months have elapsed after the strike or lock-out commenced; or
- (b) until seven months have elapsed after the date on the notice of the Minister of Labour under subsection 7 (4) that a conciliation officer has made a report to the Minister to the effect that, despite his or her efforts, the terms of a collective agreement have not been settled,

whichever occurs first.

Application, voluntary recognition

(4) Subsections (1) and (3) apply with necessary modifications to an application for certification made under subsection 29 (3).

PART VI UNFAIR LABOUR PRACTICES

Persuasion at place of work

49. Nothing in this Act authorizes any person to attempt at the place at which an individual employed by an employer works to persuade the individual during his or her working hours to become or refrain from becoming or continuing to be a member of an employee organization, except as the Council and an employee organization may otherwise agree.

Strike-breaking misconduct, etc., prohibited

50. (1) The Council, an employer or a person acting on behalf of the Council or an employer shall not engage in strike-related misconduct or retain the services of a professional strike breaker and no person shall act as a professional strike breaker.

Definitions

- (2) For the purposes of subsection (1),

“professional strike breaker” means a person who is not involved in a dispute whose primary object, in the opinion of the Ontario Labour Relations Board, is to interfere with, obstruct, prevent, restrain or disrupt the exercise of any right under this Act in anticipation of, or during, a lawful strike or lock-out; (“briseur de grève professionnel”)

“strike-related misconduct” means a course of conduct of incitement, intimidation, coercion, undue influence, provocation, infiltration, surveillance or any other like course of conduct intended to interfere with, obstruct, prevent, restrain or disrupt the exercise of any right under this Act in anticipation of, or during, a lawful strike or lock-out. (“inconduite liée à une grève”)

comme agent négociateur font par la suite une grève licite ou que le Conseil déclare licitement un lock-out, aucune requête en accréditation d’un agent négociateur pour l’unité de négociation à laquelle s’applique le certificat d’accréditation, ni aucune requête en vue d’obtenir une déclaration selon laquelle l’association d’employés cesse de représenter les membres de l’unité, n’est recevable avant la première des dates suivantes :

- a) six mois à compter du début de la grève ou du lock-out;
- b) sept mois à compter de la date figurant sur l’avis du ministre du Travail visé au paragraphe 7 (4), selon lequel un conciliateur lui a fait rapport que, malgré ses efforts, les conditions d’une convention collective n’ont pas été réglées.

Requête : reconnaissance volontaire

(4) Les paragraphes (1) et (3) s’appliquent, avec les adaptations nécessaires, à une requête en accréditation présentée en vertu du paragraphe 29 (3).

PARTIE VI PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

Recrutement interdit sur le lieu de travail

49. La présente loi n’a pas pour effet d’autoriser quiconque à essayer de persuader un particulier employé par un employeur, durant ses heures de travail et sur le lieu de ce dernier, de devenir ou demeurer membre d’une association d’employés ou de s’en abstenir, sauf entente contraire entre l’association d’employés et le Conseil.

Inconduite interdite

50. (1) Ni le Conseil, ni un employeur ni quiconque agit pour leur compte ne doit faire preuve d’inconduite liée à une grève ni ne doit retenir les services d’un briseur de grève professionnel et nul ne doit agir à ce titre.

Définitions

- (2) Les définitions qui suivent s’appliquent au paragraphe (1).

«briseur de grève professionnel» Personne qui n’est pas partie à un différend et dont le but principal, de l’avis de la Commission des relations de travail de l’Ontario, vise à s’ingérer dans un droit que confère la présente loi, y faire obstacle, en empêcher ou en perturber l’exercice dans l’attente d’une grève ou d’un lock-out licites ou pendant ceux-ci. («professional strike breaker»)

«inconduite liée à une grève» Ligne de conduite visant à créer une incitation, une intimidation, une menace, un abus d’influence, une provocation, un noyautage, une surveillance, ou une autre ligne de conduite semblable visant à s’ingérer dans un droit que confère la présente loi, y faire obstacle, en empêcher ou en perturber l’exercice dans l’attente d’une grève ou d’un lock-out licites ou pendant ceux-ci. («strike-related misconduct»)

Other rights not affected

(3) Nothing in this section shall be deemed to restrict or limit any right or prohibition contained in any other provision of this Act.

Reinstatement of employee

51. (1) Where an employee engaging in a lawful strike makes an unconditional application in writing to the employee's employer within six months from the commencement of the lawful strike to return to work, the employer shall, subject to subsection (2), reinstate the employee in the employee's former employment, on such terms as the employer and employee may agree on, and the employer in offering terms of employment shall not discriminate against the employee for exercising or have exercised any rights under this Act.

Exceptions

(2) An employer is not required to reinstate an employee who has made an application to return to work in accordance with subsection (1),

- (a) where the employer no longer has persons engaged in performing work of the same or similar nature to work which the employee performed before the employee's cessation of work; or
- (b) where there has been a suspension or discontinuance for cause of an employer's operations, or any part of them, but, if the employer resumes such operations, the employer shall first reinstate those employees who have made an application under subsection (1).

Suspension or quitting for cause

52. Nothing in this Act prohibits any suspension or discontinuance for cause of an employer's operations or the quitting of employment for cause if the suspension, discontinuance or quitting does not constitute a lock-out or strike.

Interference with employee organization prohibited

53. (1) The Council, an employer or a person acting on behalf of the Council or an employer shall not,

- (a) participate in or interfere with the formation, selection or administration of an employee organization or the representation of employees by an employee organization; or
- (b) contribute financial or other support to an employee organization.

Same

(2) Nothing in subsection (1) shall be interpreted to deprive the Council, an employer or a person acting on behalf of the Council or an employer of the freedom to express views so long as coercion, intimidation, threats, promises or undue influence are not used.

Interference with employees rights prohibited

(3) The Council, an employer or any person acting on behalf of the Council or an employer shall not,

- (a) refuse to employ or to continue to employ or discriminate against a person with regard to employ-

Autres droits intacts

(3) Rien dans le présent article n'est réputé restreindre ni limiter un droit ou une interdiction que contient une autre disposition de la présente loi.

Réintégration d'un employé

51. (1) Si un employé en grève licite demande par écrit et sans réserve à son employeur dans les six mois du début de cette grève de retourner au travail, l'employeur, sous réserve du paragraphe (2), le réintègre dans son emploi antérieur aux conditions dont ils peuvent convenir. L'employeur, en posant des conditions d'emploi, ne doit exercer aucune discrimination du fait que l'employé exerce ou ait exercé un droit que lui confère la présente loi.

Exceptions

(2) L'employeur n'est pas tenu de réintégrer l'employé visé au paragraphe (1) dans l'un ou l'autre cas suivant :

- a) il n'emploie plus de personnes qui exercent le même travail ou un travail de même nature que celui qu'accomplissait l'employé avant de cesser de travailler;
- b) il a suspendu ou a interrompu ses activités ou une partie de celles-ci pour un motif valable. Toutefois, s'il reprend ses activités, il réintègre d'abord les employés qui lui ont fait la demande prévue au paragraphe (1).

Suspension des activités ou abandon d'emploi pour un motif valable

52. La présente loi n'a pas pour effet d'interdire la suspension ou la cessation des activités de l'employeur ni l'abandon d'emploi pour un motif valable, si cette suspension, cette cessation ou cet abandon d'emploi ne constituent pas une grève ni un lock-out.

Interdiction de s'ingérer dans une association d'employés

53. (1) Ni le Conseil, ni un employeur ni quiconque agit pour leur compte ne doit, selon le cas :

- a) participer à la formation, au choix ou à l'administration d'une association d'employés ou à la représentation des employés par une association d'employés, ni s'y ingérer;
- b) apporter une aide financière ou autre à une association d'employés.

Idem

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de priver le Conseil, un employeur ou quiconque agit pour leur compte de la liberté d'exprimer des points de vue, sans toutefois avoir recours à la contrainte, à l'intimidation, à la menace, à une promesse ou à un abus d'influence.

Interdiction d'entraver les droits des employés

(3) Le Conseil, l'employeur et quiconque agit pour leur compte ne doivent pas, selon le cas :

- a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ou pratiquer de la discrimination

ment or any term or condition of employment because the person was or is a member of an employee organization or was or is exercising any right under this Act;

- (b) impose any condition in a contract of employment or propose the imposition of any condition in a contract of employment that seeks to restrain a person employed by an employer or a person seeking employment by an employer from becoming a member of an employee organization or exercising any right under this Act;
- (c) seek by intimidation, by threat of dismissal or by any other kind of threat or by the imposition of a pecuniary or any other penalty or by any other means to compel a person employed by an employer to become or refrain from becoming or to continue to be or cease to be a member of an employee organization, or to refrain from exercising any right under this Act.

Exception

(4) No person shall be deemed to have contravened subsection (3) by reason of any act or thing done or omitted in relation to a person who,

- (a) is involved in the formulation of organization objectives and policy in relation to the development and administration of programs of the employer or in the formulation of budgets of the employer;
- (b) spends a significant portion of his or her time in the supervision of employees;
- (c) is required by reason of his or her duties or responsibilities to deal formally on behalf of the employer with a grievance of an employee;
- (d) is employed in a position confidential to any person described in clause (a), (b) or (c);
- (e) is employed in a confidential capacity in matters relating to employee relations;
- (f) is not otherwise described in clauses (a) to (e) but who, in the opinion of the Ontario Labour Relations Board, should not be included in a bargaining unit by reason of his or her duties and responsibilities to the employer.

Intimidation and coercion

(5) No person or employee organization shall seek by intimidation or coercion to compel any person to become or refrain from becoming or to continue to be or to cease to be a member of an employee organization or to refrain from exercising any other rights under this Act or from performing any obligations under this Act.

No interference with bargaining rights

54. (1) The Council, an employer and any person acting on behalf of the Council or an employer shall not, so long as an employee organization continues to be entitled to represent the members of a bargaining unit, bargain with or enter into a collective agreement with any person

contre une personne en ce qui concerne l'emploi ou une condition d'emploi parce qu'elle était ou est membre d'une association d'employés ou qu'elle exerçait ou exerce un droit que lui confère la présente loi;

- (b) imposer ou proposer d'imposer, dans un contrat de travail, une condition qui vise à restreindre le droit de quiconque est employé par un employeur ou de quiconque cherche un emploi auprès d'un employeur de devenir membre d'une association d'employés ou d'exercer un droit que lui confère la présente loi;
- (c) chercher, par l'intimidation, par la menace de congédiement ou par toute autre forme de menace, ou par l'imposition d'une peine pécuniaire ou autre, ou par un autre moyen, à obliger quiconque est employé par un employeur à devenir ou à ne pas devenir, à continuer ou à cesser d'être membre d'une association d'employés ou à s'abstenir d'exercer un droit que lui confère la présente loi.

Exception

(4) Nul n'est réputé avoir contrevenu au paragraphe (3) du fait d'une action ou d'une omission relative à une personne qui :

- a) participe à l'élaboration de la politique et des objectifs d'organisation à l'égard du développement et de l'administration des programmes de l'employeur, ou qui participe à la préparation des budgets de l'employeur;
- b) occupe une partie appréciable de son temps à la supervision des employés;
- c) doit, en raison de ses devoirs examiner officiellement, au nom de l'employeur, les griefs des employés;
- d) occupe auprès d'une personne visée à l'alinéa a), b) ou c) un poste de confiance;
- e) occupe un poste de confiance dans le domaine des relations avec les employés;
- f) n'est pas visée aux alinéas a) à e) mais qui, selon la Commission des relations de travail de l'Ontario, ne peut néanmoins être comprise dans une unité de négociation en raison de ses devoirs envers l'employeur.

Menaces

(5) Nulle personne ou association d'employés ne doit tenter par la menace de contraindre quiconque à devenir ou à ne pas devenir, à continuer ou à cesser d'être membre d'une association d'employés ou à s'abstenir d'exercer d'autres droits que lui confère la présente loi ou de s'acquitter des obligations qu'elle lui impose.

Non-ingérence dans le droit de négocier

54. (1) Tant qu'une association d'employés continue d'avoir qualité pour représenter les membres d'une unité de négociation, ni le Conseil, ni un employeur ni quiconque agit pour leur compte ne doivent conclure avec une autre personne ou association d'employés une con-

or another employee organization on behalf of or purporting, designed or intended to be binding on the members of the bargaining unit or any of them.

Same

(2) No employee organization or person acting on behalf of an employee organization shall, so long as another employee organization continues to be entitled to represent the members of a bargaining unit, bargain with or enter into a collective agreement with the Council on behalf of or purporting, designed or intended to be binding on the members of the bargaining unit or any of them.

No interference with Council

55. No employee organization and no person acting on behalf of an employee organization shall participate in or interfere with the administration of the Council or contribute financial or other support to the Council.

Duty of fair representation by employee organization

56. An employee organization shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any employee, whether a member of the employee organization or not.

Duty of fair referral, etc., by employee organization

57. Where, under a collective agreement, an employee organization is engaged in the selection, referral, assignment, designation or scheduling of persons to employment, it shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith.

Causing unlawful strike, lock-out

58. No person shall do any act if the person knows or ought to know that, as a probable and reasonable consequence of the act, another person or persons will engage in a strike or lock-out that is unlawful under this Act.

Refusal to engage in unlawful strike

59. No employee organization shall suspend, expel or penalize in any way an employee because the employee has refused to engage in or to continue to engage in a strike that is unlawful under this Act.

Protection of witnesses' rights

60. (1) The Council or an employer or any person acting on behalf of the Council or an employer shall not,

- (a) refuse to employ or continue to employ a person;
- (b) threaten dismissal or otherwise threaten a person;
- (c) discriminate against a person in regard to employment or a term or condition of employment; or
- (d) intimidate or coerce or impose a pecuniary or other penalty on a person,

because of a belief that the person may testify in a proceeding under this Act or because the person has made or is about to make a disclosure that may be required of the

convention collective qui vise à lier ou qui prétend lier même une partie des membres de cette unité, ni ne doivent négocier une telle convention pour leur compte.

Idem

(2) Tant qu'une autre association d'employés continue d'avoir qualité pour représenter les membres d'une unité de négociation, nulle association d'employés ni quiconque agit pour son compte ne doivent conclure avec le Conseil une convention collective qui vise à lier ou qui prétend lier même une partie des membres de cette unité, ni ne doivent négocier une telle convention pour leur compte.

Non-ingérence dans le Conseil

55. Nulle association d'employés ni quiconque agit pour son compte ne doivent participer à l'administration du Conseil, s'y ingérer ou lui apporter une aide financière ou autre.

Devoir de représentation équitable de la part de l'association d'employés

56. L'association d'employés ne doit pas se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de mauvaise foi dans la représentation d'un employé, qu'il soit membre ou non de l'association.

Obligation de l'association d'employés d'être impartiale dans le choix des employés pour un emploi

57. Une association d'employés qui, en vertu d'une convention collective, participe au choix, à l'orientation, à l'affectation, à la désignation ou au classement des personnes en vue d'un emploi ne doit pas se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de mauvaise foi.

Incitation à la grève ou au lock-out illicites

58. Nul ne doit poser un acte s'il sait ou devrait savoir qu'il s'ensuivra probablement et naturellement la participation d'autrui à une grève ou à un lock-out qui est illicite aux termes de la présente loi.

Refus de participer à une grève illicite

59. Nulle association d'employés ne doit suspendre, expulser ou pénaliser un employé de quelque façon que ce soit pour avoir refusé de participer ou de continuer de participer à une grève qui est illicite aux termes de la présente loi.

Protection des témoins

60. (1) Ni le Conseil, ni un employeur ni quiconque agit pour leur compte, parce qu'ils croient que, dans une instance prévue à la présente loi, une personne peut témoigner ou a divulgué ou est sur le point de divulguer des renseignements en réponse aux exigences de cette instance, ou qu'elle a participé à l'instance ou est sur le point d'y participer, ou parce qu'elle a présenté une requête ou déposé une plainte dans le cadre de la présente loi, ne doivent prendre à son égard une des mesures suivantes :

- a) refuser de l'employer ou de la garder à leur emploi;
- b) la menacer de congédiement ou la menacer autrement;

person in a proceeding under this Act or because the person has made an application or filed a complaint under this Act or because the person has participated or is about to participate in a proceeding under this Act.

Same

(2) No employee organization or person acting on behalf of an employee organization shall,

- (a) discriminate against a person in regard to employment or a term or condition of employment; or
- (b) intimidate or coerce or impose a pecuniary or other penalty on a person,

because of a belief that the person may testify in a proceeding under this Act or because the person has made or is about to make a disclosure that may be required of him or her in a proceeding under this Act or because the person has made an application or filed a complaint under this Act or because the person has participated or is about to participate in a proceeding under this Act.

Removal, etc., of posted notices

61. No person shall wilfully destroy, mutilate, obliterate, alter, deface or remove or cause to be destroyed, mutilated, obliterated, altered, defaced or removed any notice that the Ontario Labour Relations Board has required to be posted during the period that the notice is required to be posted.

**PART VII
ENFORCEMENT**

Inquiry by labour relations officer

62. (1) The Ontario Labour Relations Board may authorize a labour relations officer to inquire into any complaint alleging a contravention of this Act.

Duties

(2) The labour relations officer shall forthwith inquire into the complaint and endeavour to effect a settlement of the matter complained of.

Report

(3) The labour relations officer shall report the results of his or her inquiry and endeavours to the Board.

Remedy for discrimination

(4) Where a labour relations officer is unable to effect a settlement of the matter complained of or where the Board in its discretion considers it advisable to dispense with an inquiry by a labour relations officer, the Board may inquire into the complaint of a contravention of this Act.

Same

(5) Where the Board, after inquiring into a complaint under subsection (4), is satisfied that the Council, an employer, an employee organization, an employee or any person has acted contrary to this Act, the Board shall determine what, if anything, the Council, employer, em-

- c) faire preuve de discrimination envers elle relativement à son emploi ou à une condition de son emploi;
- d) l'intimider, la contraindre ou lui imposer des peines pécuniaires ou autres.

Idem

(2) Ni une association d'employés ni quiconque agit pour son compte, parce qu'ils croient que, dans une instance prévue à la présente loi, une personne peut témoigner ou a divulgué ou est sur le point de divulguer des renseignements en réponse aux exigences de cette instance, ou qu'elle a participé à l'instance ou est sur le point d'y participer, ou parce qu'elle a présenté une requête ou déposé une plainte dans le cadre de la présente loi, ne doivent prendre à son égard une des mesures suivantes :

- a) faire preuve de discrimination envers elle relativement à son emploi ou à une condition de son emploi;
- b) l'intimider, la contraindre ou lui imposer des peines pécuniaires ou autres.

Destruction, enlèvement, etc. d'un avis affiché

61. Nul ne doit volontairement détruire, mutiler, oblitérer, modifier, lacérer ni enlever un avis dont la Commission des relations de travail de l'Ontario a exigé l'affichage, ni faire en sorte que ces actes soient accomplis et ce, pendant la période requise d'affichage.

**PARTIE VII
EXÉCUTION**

Enquête par un agent des relations de travail

62. (1) La Commission des relations de travail de l'Ontario peut autoriser un agent des relations de travail à faire enquête sur toute plainte de prétendue contravention à la présente loi.

Mission

(2) L'agent fait enquête sans délai sur la plainte et s'efforce de régler la question qui en fait l'objet.

Rapport

(3) L'agent fait rapport à la Commission du résultat de son enquête et de ses démarches.

Recours en cas de discrimination

(4) Si l'agent ne parvient pas à régler la question ou que la Commission, à sa discrétion, juge que cette enquête par un agent des relations de travail n'est pas opportune, elle peut faire enquête elle-même.

Idem

(5) Si la Commission, après avoir fait enquête sur une plainte en vertu du paragraphe (4), est convaincue que quiconque, et notamment le Conseil, un employeur, une association d'employés ou un employé, a enfreint la présente loi, elle décide, s'il y a lieu, de quelle façon le Con-

ployee organization, employee or other person shall do or refrain from doing with respect thereto and the determination, without limiting the generality of the foregoing, may include, despite the provisions of any collective agreement, any one or more of,

- (a) an order directing the Council, employer, employee organization, employee or other person to cease doing the act or acts complained of;
- (b) an order directing the Council, employer, employee organization, employee or other person to rectify the act or acts complained of; or
- (c) an order to reinstate in employment or hire the person or employee concerned, with or without compensation, or to compensate instead of hiring or reinstatement for loss of earnings or other employment benefits in an amount that may be assessed by the Board against the Council, employer, employee organization, employee or other person, jointly or severally.

Burden of proof

(6) On an inquiry by the Board under subsection (4) into a complaint that a person has been refused employment, discharged, discriminated against, threatened, coerced, intimidated or otherwise dealt with contrary to this Act as to the person's employment, opportunity for employment or conditions of employment, the burden of proof that the Council or an employer did not act contrary to this Act lies on the Council or the employer.

Filing in court

(7) The Council, an employer, an employee organization, an employee or person affected by the determination may file the determination in the prescribed form, excluding the reasons, in the Superior Court of Justice and the determination shall be entered in the same way as an order of that court and is enforceable as such.

Effect of settlement

(8) Where a proceeding under this Act has been settled, whether through the endeavours of the labour relations officer or otherwise, and the terms of the settlement have been put in writing and signed by the parties or their representatives, the settlement is binding on the parties, the employer and any person or employee who has agreed to the settlement and shall be complied with according to its terms, and a complaint that a party, employer, person or employee who has agreed to the settlement has not complied with the terms of the settlement shall be deemed to be a complaint under subsection (1).

No certification

(9) The Board shall not, under this section, certify an employee organization as the bargaining agent of the members of a bargaining unit.

Contraventions

Contravention of Act by individual

63. (1) Every individual who contravenes any provision of this Act is guilty of an offence and on conviction

seil, l'employeur, l'association, l'employé ou l'autre personne doit rétablir la situation. À cet effet, elle peut notamment, malgré les dispositions d'une convention collective, ordonner, selon le cas, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) l'abstention par le contrevenant de poser à l'avenir l'acte ou les actes faisant l'objet de la plainte;
- b) la réparation par le contrevenant du préjudice qui en a résulté;
- c) la réintégration dans son emploi ou l'engagement de la personne ou de l'employé intéressés, avec ou sans indemnisation, ou pour tenir lieu d'engagement ou de réintégration, le versement d'une indemnité au montant qu'elle fixe pour sa perte de salaire et autres avantages rattachés à son emploi. Elle peut porter cette indemnité à la charge solidaire des contrevenants.

Fardeau de la preuve

(6) Pour les besoins de l'enquête que fait la Commission en vertu du paragraphe (4) sur une plainte selon laquelle une personne s'est vu refuser un emploi, a été congédiée, a fait l'objet de discrimination, de menaces, de contrainte, d'intimidation ou a été autrement traitée d'une façon contraire à la présente loi dans son emploi, ses possibilités d'emploi ou ses conditions d'emploi, le fardeau de la preuve que le Conseil ou un employeur n'a pas enfreint la présente loi revient à ces derniers.

Dépôt à la Cour

(7) Le Conseil, l'employeur, l'association d'employés, l'employé ou la personne visé par la décision peut déposer celle-ci dans la forme prescrite, sans les motifs, à la Cour supérieure de justice. Cette décision est consignée de la même façon qu'une ordonnance de la Cour et est exécutoire au même titre.

Effet du règlement

(8) Le règlement d'une instance prévue par la présente loi, que ce soit grâce aux démarches de l'agent des relations de travail ou autrement, mis par écrit et signé par les parties ou par leurs représentants, lie les parties ainsi que l'employeur et la personne ou l'employé qui a consenti au règlement, et doit être respecté selon ses conditions. Une plainte fondée sur le fait qu'une partie, un employeur, une personne ou un employé qui a consenti au règlement ne le respecte pas est réputée une plainte au sens du paragraphe (1).

Aucune accréditation

(9) La Commission ne doit pas, aux termes du présent article, accréditer une association d'employés comme agent négociateur des membres d'une unité de négociation.

Contraventions

Contraventions à la Loi par un particulier

63. (1) Le particulier qui contrevient à une disposition de la présente loi est coupable d'une infraction et pas-

is liable to a fine of not more than \$1,000 for each day on which the contravention occurs or continues.

Contravention of Act by employer or employee organization

(2) The Council, every employer and every employee organization that contravenes any provision of this Act is guilty of an offence and on conviction is liable to a fine of not more than \$25,000 for each day on which the contravention occurs or continues.

Contravention of decision, etc.

(3) The contravention of a decision, order, determination, direction, declaration or ruling made under this Act is deemed, for the purposes of this section, to be a contravention of this Act.

Where officer guilty of offence

(4) Where the Council, an employer or an employee organization is guilty of an offence under this Act, every officer, official or agent thereof who assents to the commission of the offence shall be deemed to be a party to and guilty of the offence and is liable to a fine under subsection (1) as if he or she had been convicted of an offence under subsection (1).

Information

(5) An information in respect of a contravention of any provision of this Act may be for one or more offences and no information, warrant, conviction or other proceedings in any such prosecution is objectionable or insufficient by reason of the fact that it relates to two or more offences.

Consent to prosecution

(6) No prosecution for an offence under this Act shall be instituted except with the consent of the Ontario Labour Relations Board which may only be granted after affording an opportunity to the person or body seeking the consent and the person or body sought to be prosecuted to be heard.

Claim for damages after unlawful strike or lock-out where no collective agreement

64. (1) Where the Ontario Labour Relations Board declares that an employee organization has called or authorized an unlawful strike or that the Council or an employer has called or authorized an unlawful lock-out and no collective agreement is in operation between the employee organization and the Council, the employee organization or the Council may, within 15 days of the release of the Board's declaration, but not thereafter, notify the Council and, where relevant, the employer, or the employee organization, as the case may be, in writing of its intention to claim damages for the unlawful strike or lock-out, and the notice shall contain the name of its appointee to an arbitration board.

Appointment of arbitration board

(2) The recipient of the notice shall within five days inform the sender of the notice of the name of its appointee to the arbitration board.

sible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 1 000 \$ pour chaque journée où la contravention est commise ou se poursuit.

Contravention à la Loi par l'employeur ou l'association d'employés

(2) Le Conseil, l'employeur ou l'association d'employés qui contrevient à une disposition de la présente loi est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 25 000 \$ pour chaque journée où la contravention est commise ou se poursuit.

Contravention à une décision ou autre

(3) Pour l'application du présent article, la contravention à une décision, à une ordonnance ou à un jugement rendu, à un arrêté pris, à une directive ou à un ordre donnés ou à une déclaration faite en vertu de la présente loi est réputée une contravention à la présente loi.

Cas où un dirigeant est coupable d'une infraction

(4) Si le Conseil, l'employeur ou l'association d'employés est coupable d'une infraction à la présente loi, le dirigeant ou l'agent qui a consenti à la perpétration de l'infraction est réputé partie à l'infraction, en est réputé coupable et est passible de l'amende prévue au paragraphe (1) comme s'il avait été reconnu coupable de l'infraction prévue à ce même paragraphe.

Dénonciation

(5) La dénonciation qui se rapporte à une contravention à une disposition de la présente loi n'est pas inacceptable pour le seul motif qu'elle comprend plusieurs infractions à la présente loi. Ce motif est également sans effet sur la validité des mandats, des condamnations ou des autres procédures prises dans l'instance.

Poursuite

(6) La poursuite relative à une infraction à la présente loi est irrecevable sans l'autorisation de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Cette autorisation ne peut être accordée qu'après que la personne ou l'entité qui la demande et la personne ou l'entité que l'on cherche à poursuivre ont eu la possibilité de se faire entendre.

Réclamation en dommages-intérêts après une grève ou un lock-out illicites

64. (1) Si la Commission des relations de travail de l'Ontario déclare qu'une association d'employés ou le Conseil ou un employeur, alors qu'aucune convention collective entre l'association et le Conseil n'est en vigueur, a ordonné ou autorisé, selon le cas, soit une grève illicite, soit un lock-out illicite, l'association ou le Conseil peut, au plus tard dans les 15 jours de la date où la déclaration de la Commission leur a été remise, aviser par écrit le Conseil de même que l'employeur, s'il y a lieu, ou l'association d'employés, selon le cas, de son intention de demander les dommages-intérêts causés par le lock-out ou la grève illicites. L'avis porte le nom de la personne que l'expéditeur désigne au conseil d'arbitrage.

Désignation au conseil d'arbitrage

(2) Le destinataire de l'avis, dans les cinq jours de la réception, informe l'expéditeur du nom de la personne qu'il désigne au conseil d'arbitrage.

Same

(3) Where both the Council and an employer are recipients of the notice, the Council shall meet the obligations of subsection (2) on behalf of itself and the employer.

Same

(4) The two appointees so selected shall, within five days of the appointment of the second of them, appoint a third person who shall be the chair.

Same

(5) If the recipient of the notice fails to name an appointee, or if the two appointees fail to agree on a chair within the time limited, the appointment shall be made by the Minister of Labour, on the request of either the Council or the employee organization.

Decision of arbitration board

(6) The arbitration board shall hear and determine the claim for damages including any question as to whether the claim is arbitrable and shall issue a decision and the decision is final and binding on the Council, the employee organization and, where relevant, the employer.

Same

(7) The decision of a majority is the decision of the arbitration board, but if there is no majority the decision of the chair governs.

Payment of fees, expenses

(8) The arbitration board shall give directions for the payment of the fees and expenses of the chair and other members of the arbitration board, by the Council, the employee organization or both, as the arbitration board considers appropriate.

Procedure of board

(9) In an arbitration under this section, subsections 14 (8), (9), (11) to (13), (19) and (20) apply with necessary modifications.

Disposition of fines

65. Every fine recovered for an offence under this Act shall be paid to the Minister of Finance and shall form part of the Consolidated Revenue Fund.

Proceedings in Superior Court of Justice

66. Where an employee organization, the Council or the employer is affected by a determination of the Ontario Labour Relations Board under section 62 or a direction of the Board under section 20 or a decision of an arbitrator or arbitration board, including a decision under section 64, proceedings to enforce the determination, direction or decision may be instituted in the Superior Court of Justice.

Proceedings, employee organizations

67. A proceeding under this Act by or against an employee organization and a prosecution of an employee organization for an offence under this Act may be in the

Idem

(3) Si à la fois le Conseil et un employeur reçoivent l'avis, le Conseil s'acquitte de l'obligation qu'impose le paragraphe (2) pour les deux.

Idem

(4) Les deux personnes ainsi désignées, dans les cinq jours de la seconde désignation, désignent une troisième personne à titre de président.

Idem

(5) Si le destinataire de l'avis omet de désigner une personne ou si les deux personnes désignées ne s'entendent pas sur le choix d'un président dans le délai imparti, le ministre du Travail, à la demande du Conseil ou de l'association d'employés, les désigne.

Décision du conseil d'arbitrage

(6) Le conseil d'arbitrage entend et tranche la demande de dommages-intérêts, y compris la question de savoir si elle peut faire l'objet d'un arbitrage. La sentence a force de chose jugée et lie le Conseil, l'association d'employés et, s'il y a lieu, l'employeur.

Idem

(7) La décision de la majorité constitue la décision du conseil d'arbitrage. S'il n'y a pas de majorité, la voix du président est prépondérante.

Honoraires et indemnités

(8) Le conseil d'arbitrage décide si c'est le Conseil ou l'association d'employés, ou les deux, selon ce qu'il estime approprié, qui doivent payer les honoraires et les indemnités du président et des autres membres du conseil d'arbitrage.

Procédure devant le conseil

(9) Les paragraphes 14 (8), (9), (11) à (13), (19) et (20) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'arbitrage prévu au présent article.

Versement des amendes

65. Toute amende perçue pour une infraction à la présente loi est remise au ministre des Finances et versée au Trésor.

Instances devant la Cour supérieure de justice

66. Lorsqu'une association d'employés, le Conseil ou l'employeur est visé par la décision rendue par la Commission des relations de travail de l'Ontario en vertu de l'article 62, par la décision de la Commission visée à l'article 20 ou par la décision rendue par l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, y compris la décision rendue en vertu de l'article 64, les instances visant à faire exécuter ces décisions peuvent être introduites devant la Cour supérieure de justice.

Instances : associations d'employés

67. Une instance introduite par ou contre une association d'employés en vertu de la présente loi peut l'être par ou contre l'association en tant que telle. Il en est de même

name of the organization.

PART VIII MISCELLANEOUS

Records, membership in employee organization

68. The records of an employee organization relating to membership or any records that may disclose whether a person is or is not a member of an employee organization or does or does not desire to be represented by an employee organization produced in a proceeding before the Ontario Labour Relations Board are for the exclusive use of the Board and its officers and shall not, except with the consent of the Board, be disclosed and no person shall, except with the consent of the Board be compelled to disclose whether a person is or is not a member of an employee organization or does or does not desire to be represented by an employee organization.

Non-disclosure

Information from conciliation officer, mediator

69. (1) No information or material furnished to or received by a conciliation officer or a mediator,

- (a) under this Act; or
- (b) in the course of any endeavour made under this Act to effect a collective agreement,

shall be disclosed except to the Minister of Labour, the Deputy Minister of Labour, an Assistant Deputy Minister of Labour or the Director of Dispute Resolution Services.

Report of conciliation officer

(2) Except as provided in section 7, no report of a conciliation officer shall be disclosed except to the Minister of Labour, the Deputy Minister of Labour, an Assistant Deputy Minister of Labour or the Director of Dispute Resolution Services.

Information from labour relations officers, etc.

(3) Subject to subsection (5), no information or material furnished to or received by a labour relations officer or other person appointed under this Act to effect the settlement of a dispute or the mediation of a matter shall be disclosed except to the Ontario Labour Relations Board or to the Director of Dispute Resolution Services.

Report of labour relations officers, etc.

(4) Except as provided in section 7 and subject to subsection (5), no report of a labour relations officer or other person appointed under this Act to effect the settlement of a dispute or the mediation of a matter shall be disclosed except to the Ontario Labour Relations Board or to the Director of Dispute Resolution Services.

Authorization to disclose

(5) The Ontario Labour Relations Board or the Director of Dispute Resolution Services, as the case may be, may authorize the disclosure of information, material or reports.

d'une poursuite intentée contre une telle association pour une infraction à la présente loi.

PARTIE VIII DISPOSITIONS DIVERSES

Dossiers de l'association d'employés relatifs à ses membres

68. Les dossiers d'une association d'employés relatifs à ses membres ou les dossiers pouvant divulguer si une personne est membre ou non d'une association d'employés ou si elle veut ou non être représentée par une telle association qui sont produits lors d'une instance devant la Commission des relations de travail de l'Ontario sont à l'usage exclusif de cette dernière ainsi que de ses dirigeants. Sauf avec le consentement de la Commission, ces dossiers ne doivent pas être divulgués et nul ne doit être contraint à divulguer si une personne est membre ou non d'une association d'employés ou si elle veut ou non être représentée par une telle association.

Divulgateion interdite

Renseignements du conciliateur ou du médiateur

69. (1) Ne sont divulgués qu'au ministre du Travail, au sous-ministre du Travail, à un sous-ministre adjoint du Travail ou au directeur des Services de règlement des différends, les renseignements ou les documents fournis à un conciliateur ou à un médiateur ou reçus par lui :

- a) ou bien en vertu de la présente loi;
- b) ou bien à l'occasion de démarches faites en vertu de la présente loi en vue de conclure une convention collective.

Rapport du conciliateur

(2) Si ce n'est comme le prévoit l'article 7, le rapport d'un conciliateur n'est divulgué qu'au ministre du Travail, au sous-ministre du Travail, à un sous-ministre adjoint du Travail ou au directeur des Services de règlement des différends.

Renseignements des agents des relations de travail

(3) Sous réserve du paragraphe (5), ne sont divulgués qu'à la Commission des relations de travail de l'Ontario ou au directeur des Services de règlement des différends les renseignements ou les documents qui sont fournis à un agent des relations de travail ou à une autre personne désignée en vertu de la présente loi pour régler un différend ou procéder à la médiation sur une question, ou que ceux-ci reçoivent à ces fins.

Rapport des agents des relations de travail

(4) Si ce n'est comme le prévoit l'article 7 et sous réserve du paragraphe (5), ne sont divulgués qu'à la Commission des relations de travail de l'Ontario ou au directeur des Services de règlement des différends les rapports d'un agent des relations de travail ou d'une autre personne désignée en vertu de la présente loi pour régler un différend ou procéder à la médiation sur une question.

Divulgateion autorisée

(5) La Commission des relations de travail de l'Ontario ou le directeur des Services de règlement des différends, selon le cas, peut autoriser la divulgation de renseignements, de documents ou de rapports.

Competence of witnesses

70. (1) The following persons are not competent or compellable witnesses before a court or tribunal respecting any information or material furnished to or received by them while being involved in an endeavour to effect a collective agreement:

1. The Minister of Labour.
2. A deputy minister of Labour.
3. An assistant deputy minister of Labour.
4. The Director of Dispute Resolution Services.
5. Any other person appointed by the Minister under this Act or authorized in writing by the Director of Dispute Resolution Services.

Same

(2) The following persons are not competent or compellable witnesses before a court or tribunal respecting any information or material furnished to or received by them while acting within the scope of their employment under this Act:

1. The Director of Dispute Resolution Services.
2. A person appointed by the Minister of Labour under this Act or under a collective agreement to effect the settlement of a dispute or the mediation of a matter.

Member of bargaining unit

71. If, in the course of bargaining for a collective agreement or during the period of operation of a collective agreement, a question arises as to whether a person is a member of a bargaining unit, the question may be referred to the Ontario Labour Relations Board and its decision thereon is final and binding for all purposes.

Officers, constitution, etc.

72. Where the Ontario Labour Relations Board so directs, an employee organization shall file with the Board, within the time prescribed in the direction, a copy of its constitution and by-laws, and a statement signed by its president or secretary setting out the names and addresses of its officers.

Duty to furnish financial statements

73. (1) Every employee organization shall, on the request of an employee that it represents, give the employee, without charge, a copy of the audited financial statement of its affairs to the end of its last fiscal year, certified by its treasurer or other officer responsible for the handling and administration of its funds to be a true copy.

Same

(2) On the complaint of an employee that the employee organization has failed to comply with his or her request, the Ontario Labour Relations Board may direct the employee organization to,

Habilité des témoins

70. (1) Les personnes suivantes ne sont ni habiles ni contraignables à témoigner devant un tribunal judiciaire ou administratif en ce qui concerne les renseignements ou les documents qui leur sont fournis ou qu'elles reçoivent dans le cadre de leur participation aux démarches faites pour que soit conclue une convention collective :

1. Le ministre du Travail.
2. Un sous-ministre du Travail.
3. Un sous-ministre adjoint du Travail.
4. Le directeur des Services de règlement des différends.
5. Toute autre personne désignée par le ministre en vertu de la présente loi ou autorisée par écrit par le directeur des Services de règlement des différends.

Idem

(2) Les personnes suivantes ne sont ni habiles ni contraignables à témoigner devant un tribunal judiciaire ou administratif en ce qui concerne les renseignements ou les documents qui leur sont fournis ou qu'elles reçoivent pendant qu'elles agissent dans le cadre de leur emploi en vertu de la présente loi :

1. Le directeur des Services de règlement des différends.
2. Une personne désignée par le ministre du Travail en vertu de la présente loi ou aux termes d'une convention collective pour régler un différend ou procéder à la médiation sur une question.

Membre de l'unité de négociation

71. La Commission des relations de travail de l'Ontario peut être saisie, au cours de la négociation ou de l'application d'une convention collective, de la question de savoir si une personne est membre d'une unité de négociation. La décision de la Commission est définitive et lie les parties.

Constitution, dirigeants, etc.

72. Si la Commission des relations de travail de l'Ontario l'ordonne, l'association d'employés dépose auprès d'elle, dans le délai imparti, une copie de son acte constitutif et de ses règlements administratifs, ainsi qu'une déclaration signée par son président ou son secrétaire précisant les nom et adresse des dirigeants.

Obligation de fournir des états financiers

73. (1) Chaque association d'employés, à la demande d'un employé qu'elle représente, lui remet sans frais une copie de son état financier vérifié jusqu'à la fin de son dernier exercice, attestée par son trésorier ou par le dirigeant chargé d'administrer ses fonds.

Idem

(2) À la suite d'une plainte d'un employé déclarant que l'association d'employés ne s'est pas conformée à sa demande, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut ordonner à l'association d'employés :

- (a) file with the Board, within such time as the Board may determine, a copy of the audited financial statement of its affairs to the end of its last fiscal year, verified by the affidavit of its treasurer or other officer responsible for the handling and administration of its funds; and
- (b) give copies of the documents filed under clause (a) to such employees as the Board in its discretion may direct.

Same

(3) The employee organization shall comply with the direction.

Representative for service of process

74. Every employee organization that represents employees or applies to represent employees under this Act shall file with the Ontario Labour Relations Board a notice giving the name and address of a person in Ontario who is authorized by the employee organization to accept on its behalf service of process and notices under this Act, and service on the person named in such notice is good and sufficient service for the purposes of this Act on the employee organization that filed the notice.

Vicarious responsibility

75. Any act or thing done or omitted by an officer, official or agent of the Council, employer or employee organization within the apparent scope of his or her authority to act on behalf of the Council, employer or employee organization shall be deemed to be an act or thing done or omitted by the Council, employer or employee organization, as the case may be.

Arbitrations Act, 1991

76. The *Arbitrations Act, 1991* does not apply to proceedings under this Act.

Powers, operation, etc., of OLRB

77. (1) Subsections 98 (1) to (5), sections 110 to 113, subsections 114 (1) and (3), subsection 115 (1) and sections 115.1 to 118.1 of the *Labour Relations Act, 1995* respecting the Ontario Labour Relations Board apply with necessary modifications in respect of any power, duty or function of the Board under this Act.

Same

(2) For the purposes of subsection (1), the modifications include, but are not limited to, the following:

1. The reference in subsection 98 (4) of the *Labour Relations Act, 1995* to subsection 96 (5) is deemed to be a reference to subsection 62 (6) of this Act.
2. The reference in subsection 110 (14.1) of the *Labour Relations Act, 1995* to section 74 is deemed to be a reference to section 56 of this Act.
3. Rules may be made under subsection 110 (18) of the *Labour Relations Act, 1995* in respect of the following provisions:

- a) d'une part, de déposer auprès de la Commission, dans le délai qu'elle prescrit, une copie de l'état financier vérifié jusqu'à la fin de son dernier exercice, attestée par l'affidavit de son trésorier ou du dirigeant chargé d'administrer ses fonds;
- b) d'autre part, de remettre des copies des documents déposés en application de l'alinéa a) aux employés qu'elle peut préciser.

Idem

(3) L'association d'employés obéit à l'ordre de la Commission.

Représentant aux fins de signification

74. Chaque association d'employés qui représente des employés ou qui présente une requête à cette fin en vertu de la présente loi dépose auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario un avis précisant le nom et l'adresse d'une personne en Ontario habilitée par l'association d'employés à accepter en son nom la signification des actes et des avis prévus par la présente loi. La signification faite à la personne précisée dans l'avis déposé constitue, pour l'application de la présente loi, signification suffisante à l'association d'employés.

Responsabilité du fait d'autrui

75. L'acte accompli ou omis par un dirigeant ou un agent du Conseil, de l'employeur ou de l'association d'employés qui agit dans le cadre apparent de son mandat pour le compte de ces derniers est réputé accompli ou omis par le Conseil, l'employeur ou l'association d'employés, selon le cas.

Loi de 1991 sur l'arbitrage

76. La *Loi de 1991 sur l'arbitrage* ne s'applique pas aux instances introduites en vertu de la présente loi.

Pouvoirs et fonctions de la Commission des relations de travail

77. (1) Les paragraphes 98 (1) à (5), les articles 110 à 113, les paragraphes 114 (1) et (3) et 115 (1) et les articles 115.1 à 118.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ayant trait à la Commission des relations de travail de l'Ontario s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard des pouvoirs ou fonctions que la présente loi attribue à la Commission.

Idem

(2) Pour l'application du paragraphe (1), les adaptations comprennent notamment ce qui suit :

1. Le renvoi au paragraphe 96 (5), au paragraphe 98 (4) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, vaut renvoi au paragraphe 62 (6) de la présente loi.
2. Le renvoi à l'article 74, au paragraphe 110 (14.1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, vaut renvoi à l'article 56 de la présente loi.
3. Des règles peuvent être établies, en vertu du paragraphe 110 (18) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, à l'égard des dispositions suivantes :

- i. Section 31 of this Act (disagreement by Council with employee organization's estimate).
 - ii. Section 37 of this Act (right of access).
 - iii. Section 98 of the *Labour Relations Act, 1995*, incorporated by reference into this Act by subsection (1) (interim orders).
 - iv. Section 71 of this Act (member of bargaining unit).
4. The references in subsection 111 (3) of the *Labour Relations Act, 1995* to sections 7 and 63 are deemed to be references to sections 29 and 38 of this Act.

Delegation

78. (1) The Minister of Labour may delegate in writing to any person the Minister's power to make an appointment, order or direction under this Act.

Proof of appointment, etc.

(2) An appointment, an order or a direction made under this Act that purports to be signed by or on behalf of the Minister of Labour shall be received in evidence in any proceeding as proof, in the absence of evidence to the contrary, of the facts stated in it without proof of the signature or the position of the person appearing to have signed it.

Technical defects

79. No proceeding under this Act is invalid by reason of any defect of form or any technical irregularity and no proceeding shall be quashed or set aside if no substantial wrong or miscarriage of justice has occurred.

Regulations

80. The Lieutenant Governor in Council may make regulations,

- (a) governing the assignment of arbitrators to conduct arbitrations and the carrying out and completion of the assignments;
- (b) providing for and prescribing a scale of fees and expenses allowable to arbitrators in respect of arbitrations and limiting or restricting the application of such a regulation;
- (c) providing a procedure for the review and determination of disputes concerning the fees and expenses charged or claimed by an arbitrator;
- (d) governing the filing of schedules of fees and expenses by arbitrators, requiring arbitrators to provide parties with a copy of the schedules on being appointed and requiring arbitrators to charge fees and expenses in accordance with the filed schedules;
- (e) respecting training programs for arbitrators;
- (f) governing the conduct of arbitration hearings and prescribing procedures for them;

- i. L'article 31 de la présente loi (désaccord en ce qui concerne l'estimation faite par l'association d'employés).
- ii. L'article 37 de la présente loi (droit d'accès).
- iii. L'article 98 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, incorporée par renvoi à la présente loi par le paragraphe (1) (ordonnances provisoires).
- iv. L'article 71 de la présente loi (membre de l'unité de négociation).

4. Le renvoi aux articles 7 et 63, au paragraphe 111 (3) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, vaut renvoi aux articles 29 et 38 de la présente loi.

Délégation

78. (1) Le ministre du Travail peut déléguer par écrit à quiconque le pouvoir que la présente loi lui confère de faire des désignations, de prendre des arrêtés ou de donner des directives.

Preuve de la désignation

(2) Une désignation faite, un arrêté pris ou une directive donnée en vertu de la présente loi et qui se présente comme étant signé par le ministre du Travail ou au nom de celui-ci est reçu en preuve dans une instance et fait foi, en l'absence de preuve contraire, des faits qui y figurent sans qu'il soit nécessaire de faire authentifier la signature ou le poste de la personne qui paraît l'avoir signé.

Vice de forme

79. Les instances introduites en application de la présente loi ne sont pas nulles en raison d'un vice de forme. Elles ne doivent être ni rejetées ni annulées, à moins qu'il n'en résulte un préjudice grave ou une erreur judiciaire fondamentale.

Règlements

80. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) régir l'affectation d'arbitres et la façon d'accomplir les tâches qui leur sont confiées;
- b) prévoir le tarif des honoraires et indemnités des arbitres en ce qui a trait aux arbitrages et délimiter le champ d'application de ce règlement;
- c) prévoir la procédure à suivre pour l'étude et le règlement des différends portant sur les honoraires et les indemnités réclamés par un arbitre;
- d) régir le dépôt des états d'honoraires et d'indemnités par les arbitres, exiger de ces derniers qu'ils en fournissent une copie aux parties au moment où ils sont désignés et exiger d'eux qu'ils demandent leurs honoraires et indemnités conformément aux états déposés;
- e) régir les programmes de formation des arbitres;
- f) régir la conduite des audiences arbitrales et en prescrire la procédure;

- (g) requiring the filing with the Ministry of Labour of awards of arbitrators and arbitration boards;
- (h) prescribing forms and providing for their use, including the form in which documents shall be filed in the Superior Court of Justice;
- (i) respecting the delivery of notice and other documents under this Act, including when notice and other documents are received;
- (j) providing for transitional matters that the Lieutenant Governor in Council considers advisable to facilitate implementation of this Act or to deal with problems or issues arising as a result of the repeal of the *Colleges Collective Bargaining Act* and the enactment of this Act;
- (k) respecting any matter necessary or advisable to carry out the intent and purpose of this Act.

PART IX TRANSITION

Transition

OPSEU as bargaining agent

81. (1) Subject to subsection (2), on the day this Act receives Royal Assent, the Ontario Public Service Employees Union is, for the purposes of this Act, deemed to be certified as the employee organization that is the bargaining agent for,

- (a) the members of the bargaining unit described in section 1 of Schedule 1; and
- (b) the members of the bargaining unit described in section 3 of Schedule 1.

Same

(2) The Ontario Public Service Employees Union continues to represent the members of the bargaining unit described in clause (1) (a) unless its right to represent the members of the bargaining unit is terminated in accordance with this Act.

Same

(3) The Ontario Public Service Employees Union continues to represent the members of the bargaining unit described in clause (1) (b) unless its right to represent the members of the bargaining unit is terminated in accordance with this Act.

Existing collective agreements

(4) Where a collective agreement made under the *Colleges Collective Bargaining Act* is in operation immediately before the day this Act receives Royal Assent,

- (a) the collective agreement continues in operation in accordance with its terms; and
- (b) this Act applies, with necessary modifications, in respect of it.

- g) exiger le dépôt auprès du ministère du Travail des décisions des arbitres ou des conseils d'arbitrage;
- h) prescrire des formules et les modalités de leur emploi, y compris la forme dans laquelle des documents doivent être déposés à la Cour supérieure de justice;
- i) traiter de la remise des avis et autres documents en application de la présente loi, y compris le moment de leur réception;
- j) prévoir les questions transitoires qu'il estime souhaitables pour faciliter la mise en oeuvre de la présente loi ou pour prendre des mesures concernant des problèmes ou questions découlant de l'abrogation de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* et de l'édiction de la présente loi;
- k) traiter de toute question jugée utile ou nécessaire pour réaliser l'objet de la présente loi.

PARTIE IX DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Dispositions transitoires

Le SEFPO en tant qu'agent négociateur

81. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le jour où la présente loi reçoit la sanction royale, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario est, pour l'application de celle-ci, réputé accrédité comme l'association d'employés qui est l'agent négociateur des employés suivants :

- a) les membres de l'unité de négociation décrite à l'article 1 de l'annexe 1;
- b) les membres de l'unité de négociation décrite à l'article 3 de l'annexe 1.

Idem

(2) Le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario continue de représenter les membres de l'unité de négociation mentionnée à l'alinéa (1) a) à moins que son droit de représenter les membres de l'unité ne soit révoqué conformément à la présente loi.

Idem

(3) Le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario continue de représenter les membres de l'unité de négociation mentionnée à l'alinéa (1) b) à moins que son droit de représenter les membres de l'unité ne soit révoqué conformément à la présente loi.

Conventions collectives existantes

(4) Si une convention collective conclue en application de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* est en vigueur immédiatement avant le jour où la présente loi reçoit la sanction royale :

- a) d'une part, elle continue d'être en vigueur conformément à ses conditions;
- b) d'autre part, la présente loi s'applique, avec les adaptations nécessaires, à son égard.

Notice of desire to negotiate under predecessor Act

(5) Where, before the day this Act receives Royal Assent, the Council or an employee organization gave written notice of its desire to negotiate under subsection 4 (1) of the *Colleges Collective Bargaining Act* with respect to a bargaining unit within the meaning of that Act, the *Colleges Collective Bargaining Act* applies in relation to collective negotiations between the Council and the employee organization with respect to the bargaining unit as if that Act had not been repealed, until the earlier of,

- (a) the day on which a new collective agreement between the Council and the employee organization with respect to the bargaining unit is executed; or
- (b) the day that is one year after the day this Act receives Royal Assent.

Same

- (6) For the purposes of subsection (5),
- (a) collective negotiations in relation to members of a bargaining unit set out in Schedule 1 to the *Colleges Collective Bargaining Act* shall be in relation to all persons included in the bargaining unit described in section 1 of Schedule 1 to this Act;
- (b) collective negotiations in relation to members of a bargaining unit set out in Schedule 2 to the *Colleges Collective Bargaining Act* shall be in relation to all persons included in the bargaining unit described in section 3 of Schedule 1 to this Act.

Limit

(7) On the day that the *Colleges Collective Bargaining Act* ceases to apply in relation to collective negotiations between the Council and an employee organization under subsection (5), this Act applies in relation to them.

PART X AMENDMENTS AND REPEALS

Amendments to this Act

82. (1) The definition of “Council” in section 1 of this Act is repealed and the following substituted:

“Council” means the College Employer Council established under section 7.1 of the *Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002*; (“Conseil”)

(2) Subsection 14 (3) of this Act is amended by striking out “or if the provision refers to the College Relations Commission”.

(3) Section 25 of this Act is repealed and the following substituted:

Avis d’intention de négocier donné en vertu de l’ancienne loi

(5) Si, avant le jour où la présente loi reçoit la sanction royale, le Conseil ou une association d’employés a donné un avis écrit de son intention de négocier en vertu du paragraphe 4 (1) de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* à l’égard d’une unité de négociation au sens de cette loi, cette même loi s’applique aux négociations collectives entre le Conseil et l’association d’employés à l’égard de l’unité de négociation comme si cette loi n’avait pas été abrogée, jusqu’au premier en date des jours suivants :

- a) le jour où est signée une nouvelle convention collective entre le Conseil et l’association d’employés à l’égard de l’unité de négociation;
- b) le jour qui tombe un an après le jour où la présente loi reçoit la sanction royale.

Idem

- (6) Pour l’application du paragraphe (5) :
- a) les négociations collectives relatives aux membres d’une unité de négociation décrite à l’annexe 1 de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* se rapportent à toutes les personnes comprises dans l’unité de négociation décrite à l’article 1 de l’annexe 1 de la présente loi;
- b) les négociations collectives relatives aux membres d’une unité de négociation décrite à l’annexe 2 de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* se rapportent à toutes les personnes comprises dans l’unité de négociation décrite à l’article 3 de l’annexe 1 de la présente loi.

Restriction

(7) Le jour où la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* cesse de s’appliquer aux négociations collectives entre le Conseil et une association d’employés aux termes du paragraphe (5), la présente loi s’applique à elles.

PARTIE X MODIFICATIONS ET ABROGATIONS

Modification de la présente loi

82. (1) La définition de «Conseil» à l’article 1 de la présente loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :

«Conseil» Le Conseil des employeurs des collèges créé par l’article 7.1 de la *Loi de 2002 sur les collèges d’arts appliqués et de technologie de l’Ontario*. («Council»)

(2) Le paragraphe 14 (3) de la présente loi est modifié par substitution de «ou si le Conseil, l’employeur ou l’association d’employés prétend que la disposition énoncée au paragraphe (2) ne convient pas» à «, si le Conseil, l’employeur ou l’association d’employés prétend que la disposition énoncée au paragraphe (2) ne convient pas ou si la disposition mentionne la Commission des relations de travail dans les collèges».

(3) L’article 25 de la présente loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Bargaining units

25. The bargaining units for the purposes of this Act are the bargaining units established under section 27.

(4) **Schedule 1 to this Act is repealed.**

Repeal of predecessor Act

83. (1) **The *Colleges Collective Bargaining Act*, except for Part VII, is repealed.**

(2) **Part VII of the *Colleges Collective Bargaining Act* is repealed.**

Amendment to *Employment Standards Act, 2000*

84. **Paragraph 5 of the definition of “trade union” in subsection 1 (1) of the *Employment Standards Act, 2000* is repealed and the following substituted:**

5. The *Colleges Collective Bargaining Act, 2008*.

Amendment to *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*

85. **Paragraph 3 of subsection 67 (2) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* is repealed and the following substituted:**

3. Section 68 of the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008*.

Amendments to *Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002*

86. (1) **The *Ontario Colleges of Applied Arts and Technology Act, 2002* is amended by adding the following section:**

College Employer Council

7.1 (1) A corporation without share capital is established under the name College Employer Council in English and Conseil des employeurs des collèges in French and is composed of the members of its board of directors.

Object

(2) The object of the Council is to be responsible for certain functions relating to collective negotiations and establishment of terms and conditions of employment of persons employed by colleges.

Functions

- (3) The Council,
- (a) shall exercise the powers and perform the functions and duties assigned to it under the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008*;
 - (b) subject to subsection (7), shall establish, on behalf of the colleges and in consultation with them, the terms and conditions of employment, except superannuation, for persons employed by colleges who are not in a bargaining unit established under the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008*; and
 - (c) may be the policy holder for insured benefit plans for persons employed by colleges.

Unités de négociation

25. Les unités de négociation visées par la présente loi sont celles constituées en application de l'article 27.

(4) **L'annexe 1 de la présente loi est abrogée.**

Abrogation de l'ancienne loi

83. (1) **La *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, sauf la partie VII, est abrogée.**

(2) **La partie VII de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* est abrogée.**

Modification de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*

84. **La disposition 5 de la définition de «syndicat» au paragraphe 1 (1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

5. La *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*.

Modification de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*

85. **La disposition 3 du paragraphe 67 (2) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

3. L'article 68 de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*.

Modification de la *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario*

86. (1) **La *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario* est modifiée par adjonction de l'article suivant :**

Conseil des employeurs des collèges

7.1 (1) Est créée une personne morale sans capital-actions appelée Conseil des employeurs des collèges en français et College Employer Council en anglais, qui se compose des membres de son conseil d'administration.

Mission

(2) Le Conseil a pour mission d'assumer la responsabilité de certaines fonctions se rapportant à la négociation collective et à l'établissement des conditions d'emploi des personnes employées par les collèges.

Fonctions

- (3) Le Conseil :
- a) doit exercer les pouvoirs et les fonctions que lui attribue la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*;
 - b) sous réserve du paragraphe (7), doit établir, au nom des collèges et en consultation avec eux, les conditions d'emploi, à l'exception des rentes de retraite, des personnes employées par les collèges qui ne sont pas comprises dans une unité de négociation constituée en application de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*;
 - c) peut être le souscripteur pour les régimes d'avantages sociaux garantis des personnes employées par les collèges.

Transition, insured benefit plan policy

(4) The Council shall be deemed to be the policy holder for any insured benefit plans for persons employed by colleges for which the College Compensation and Appointments Council was the policy holder immediately before this section came into force.

Limit on Council's function, certain employees

(5) On the written recommendation of a college, the Minister may direct that the college shall establish the terms and conditions of employment for persons employed by the college who are not in a bargaining unit established under the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008*.

Same

(6) A direction of the Minister shall be given to the Council and the college and shall be made available to the public on the internet and by such other means as the Minister may consider appropriate.

Same

(7) Where the Minister has made a direction in respect of a college, the Council shall not act under clause (3) (b) in respect of the college.

Board

(8) The affairs of the Council shall be managed by its board of directors.

Composition of board

- (9) The board of directors shall consist of,
- (a) the chair of the board of governors of each college or, if the chair of a college so directs, the vice-chair of the board of governors of the college;
 - (b) the president of each college.

Same

(10) Despite clause (9) (a), a chair or vice-chair of a board of governors of a college who was appointed to the board of governors of the college following his or her election to it by students or a staff group shall not be a member of the board of directors of the Council.

Chair, vice-chair

(11) The members of the board of directors shall, in accordance with its by-laws, elect a chair and vice-chair from among themselves.

Same

(12) The president of a college shall not attend a part of a meeting of the board of directors during which the remuneration of college presidents is discussed and shall not vote on any matter relating to that remuneration.

Disposition transitoire : souscripteur pour les régimes d'avantages sociaux garantis

(4) Le Conseil est réputé être le souscripteur pour les régimes d'avantages sociaux garantis des personnes employées par les collèges dont le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges était le souscripteur immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent article.

Restriction : certains employés

(5) Sur la recommandation écrite d'un collège, le ministre peut ordonner que le collège établisse les conditions d'emploi des personnes employées par celui-ci qui ne sont pas comprises dans une unité de négociation constituée en application de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*.

Idem

(6) La directive du ministre est donnée au Conseil et au collège et est mise à la disposition du public sur Internet et de toute autre façon que le ministre estime appropriée.

Idem

(7) Lorsque le ministre donne une directive à l'égard d'un collège, le Conseil ne doit pas agir en application de l'alinéa (3) b) à l'égard de celui-ci.

Conseil d'administration

(8) Les affaires du Conseil sont gérées par son conseil d'administration.

Composition du conseil d'administration

- (9) Le conseil d'administration se compose des personnes suivantes :
- a) le président du conseil d'administration de chaque collège ou, si le président d'un collège l'ordonne, le vice-président du conseil d'administration du collège;
 - b) le président de chaque collège.

Idem

(10) Malgré l'alinéa (9) a), le président ou le vice-président du conseil d'administration d'un collège qui a été nommé à celui-ci après y avoir été élu par les étudiants ou par un groupe de personnes employées par le collège ne doit pas être membre du conseil d'administration du Conseil.

Présidence et vice-présidence

(11) Les membres du conseil d'administration élisent parmi eux, conformément à ses règlements administratifs, un président et un vice-président.

Idem

(12) Le président d'un collège ne doit pas assister à une partie d'une réunion du conseil d'administration où est discutée la rémunération des présidents de collège et ne doit voter sur aucune question concernant cette rémunération.

Annual report

(13) Within 90 days after the end of each fiscal year, the Council shall provide the board of governors of each college with,

- (a) a report on its activities in respect of the year;
- (b) its audited financial statements for the year.

Assessments to cover expenses

(14) The Council may, in accordance with the by-laws passed by the board of directors, assess amounts against each college in respect of the Council's expenses and each college shall pay the amount assessed against it.

Same

(15) The Council may assess different amounts for different colleges.

(2) Clause 8 (1) (g) of the Act is repealed and the following substituted:

- (g) establishing or continuing a council and setting out its functions, powers and duties;

(3) Section 9 of the Act is repealed.

**PART XI
COMMENCEMENT AND SHORT TITLE**

Commencement

87. (1) Subject to subsection (2), this Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Same

(2) Section 82, subsection 83 (2) and section 86 come into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor.

Short title

88. The short title of this Act is the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008*.

SCHEDULE 1

Full time academic staff bargaining unit

1. The full time academic staff bargaining unit includes all persons employed by an employer as teachers, counsellors or librarians, but does not include,

- (a) chairs, department heads or directors;
- (b) persons above the rank of chair, department head or director;
- (c) other persons employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 5 of this Schedule;
- (d) teachers, counsellors and librarians who are included in the part time academic staff bargaining unit;

Rapport annuel

(13) Dans les 90 jours qui suivent la fin de chaque exercice, le Conseil remet au conseil d'administration de chaque collège :

- a) d'une part, un rapport de ses activités de l'exercice;
- b) d'autre part, ses états financiers vérifiés de l'exercice.

Quote-part pour couvrir les dépenses

(14) Le Conseil peut, conformément aux règlements administratifs adoptés par son conseil d'administration, fixer une quote-part à l'égard de chaque collège pour couvrir ses dépenses. Le collège paie la quote-part fixée à son égard.

Idem

(15) Le Conseil peut fixer une quote-part différente à l'égard de différents collèges.

(2) L'alinéa 8 (1) g) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- g) mettre en place ou proroger un conseil et établir ses pouvoirs et fonctions;

(3) L'article 9 de la Loi est abrogé.

**PARTIE XI
ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ**

Entrée en vigueur

87. (1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Idem

(2) L'article 82, le paragraphe 83 (2) et l'article 86 entrent en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.

Titre abrégé

88. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*.

ANNEXE 1

Unité de négociation du corps enseignant à temps plein

1. L'unité de négociation du corps enseignant à temps plein comprend toutes les personnes employées par un employeur à titre d'enseignants, de conseillers ou de bibliothécaires, mais non les personnes suivantes :

- a) les présidents, les directeurs de département et les directeurs;
- b) les personnes occupant un poste de rang supérieur à celui de président, de directeur de département ou de directeur;
- c) les autres personnes occupant des postes de direction ou de confiance au sens de l'article 5 de la présente annexe;
- d) les enseignants, les conseillers et les bibliothécaires qui sont compris dans l'unité de négociation du corps enseignant à temps partiel;

- (e) a person who is a member of the architectural, dental, engineering, legal or medical profession, entitled to practise in Ontario and employed in a professional capacity; or
- (f) a person employed outside Ontario.

Part time academic staff bargaining unit

2. (1) Subject to subsection (2), the part time academic staff bargaining unit includes all persons employed by an employer as,

- (a) teachers who teach for six hours or less per week;
- (b) counsellors or librarians employed on a part time basis; and
- (c) teachers, counsellors or librarians who are appointed for one or more sessions and who are employed for not more than 12 months in any 24-month period.

(2) The part time academic staff bargaining unit does not include,

- (a) chairs, department heads or directors;
- (b) persons above the rank of chair, department head or director;
- (c) other persons employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 5 of this Schedule;
- (d) a person who is a member of the architectural, dental, engineering, legal or medical profession, entitled to practise in Ontario and employed in a professional capacity; or
- (e) a person employed outside Ontario.

Full time support staff bargaining unit

3. The full time support staff bargaining unit includes all persons employed by an employer in positions or classifications in the office, clerical, technical, health care, maintenance, building service, shipping, transportation, cafeteria and nursery staff, but does not include,

- (a) foremen or supervisors;
- (b) persons above the rank of foreman or supervisor;
- (c) persons employed in a confidential capacity in matters related to employee relations or the formulation of a budget of a college or of a constituent campus of a college, including persons employed in clerical, stenographic or secretarial positions;
- (d) other persons employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 5 of this Schedule;
- (e) persons who are included in the part time support staff bargaining unit;

- e) les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins ayant le droit d'exercer leur profession en Ontario et employés à ce titre;
- f) les personnes employées à l'extérieur de l'Ontario.

Unité de négociation du corps enseignant à temps partiel

2. (1) Sous réserve du paragraphe (2), l'unité de négociation du corps enseignant à temps partiel comprend toutes les personnes employées par un employeur à titre :

- a) d'enseignants exerçant leurs fonctions au plus six heures par semaine;
- b) de conseillers ou de bibliothécaires travaillant à temps partiel;
- c) d'enseignants, de conseillers ou de bibliothécaires désignés pour au moins un trimestre et employés pendant au plus 12 mois au cours d'une période de 24 mois.

(2) L'unité de négociation du corps enseignant à temps partiel ne comprend pas les personnes suivantes :

- a) les présidents, les directeurs de département et les directeurs;
- b) les personnes occupant un poste de rang supérieur à celui de président, de directeur de département ou de directeur;
- c) les autres personnes occupant des postes de direction ou de confiance au sens de l'article 5 de la présente annexe;
- d) les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins ayant le droit d'exercer leur profession en Ontario et employés à ce titre;
- e) les personnes employées à l'extérieur de l'Ontario.

Unité de négociation du personnel de soutien à temps plein

3. L'unité de négociation du personnel de soutien à temps plein comprend toutes les personnes employées par un employeur à des postes ou dans des classes qui font partie du personnel de bureau, de secrétariat, technique, des services de santé, d'entretien, du service des bâtiments, de l'expédition, du transport, de cafétéria et de garderie, mais non les personnes suivantes :

- a) les contremaîtres et les superviseurs;
- b) les personnes occupant un poste de rang supérieur à celui de contremaître ou de superviseur;
- c) les personnes occupant des postes de confiance dans le domaine des relations avec le personnel ou de la préparation du budget d'un collège ou d'une constituante de celui-ci, y compris les personnes occupant des postes de commis, de secrétaires ou de sténographes;
- d) les autres personnes occupant des postes de direction ou de confiance au sens de l'article 5 de la présente annexe;
- e) les personnes comprises dans l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel;

- (f) students employed in a co-operative educational training program undertaken with a school, college or university;
- (g) a graduate of a college during the period of 12 months immediately following completion of a course of study or instruction at the college by the graduate if the employment of the graduate is associated with a certification, registration or other licensing requirement;
- (h) a person who is a member of the architectural, dental, engineering, legal or medical profession, entitled to practise in Ontario and employed in a professional capacity; or
- (i) a person employed outside Ontario.

Part time support staff bargaining unit

4. (1) Subject to subsection (2), the part time support staff bargaining unit includes,

- (a) all persons regularly employed by an employer for not more than 24 hours a week in positions or classifications in the office, clerical, technical, health care, maintenance, building service, shipping, transportation, cafeteria and nursery staff; and
- (b) all persons employed by an employer for a project of a non-recurring kind in positions or classifications in the office, clerical, technical, health care, maintenance, building service, shipping, transportation, cafeteria and nursery staff.

(2) The part time support staff bargaining unit does not include,

- (a) foremen or supervisors;
- (b) persons above the rank of foreman or supervisor;
- (c) persons employed in a confidential capacity in matters related to employee relations or the formulation of a budget of a college or of a constituent campus of a college, including persons employed in clerical, stenographic or secretarial positions;
- (d) other persons employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 5 of this Schedule;
- (e) students employed in a co-operative educational training program undertaken with a school, college or university;
- (f) a graduate of a college during the period of 12 months immediately following completion of a course of study or instruction at the college by the graduate if the employment of the graduate is associated with a certification, registration or other licensing requirement;

- f) les étudiants participant à un programme coopératif de formation en enseignement dans une école, un collège ou une université;
- g) les diplômés des collèges au cours des 12 mois suivant immédiatement la fin de leurs études au collège si leur travail est une condition de l'obtention d'un certificat, d'une inscription ou d'un permis;
- h) les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins ayant le droit d'exercer leur profession en Ontario et employés à ce titre;
- i) les personnes employées à l'extérieur de l'Ontario.

Unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel

4. (1) Sous réserve du paragraphe (2), l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel comprend les personnes suivantes :

- a) toutes les personnes qui, sur une base régulière, sont employées par un employeur au plus 24 heures par semaine à des postes ou dans des classes qui font partie du personnel de bureau, de secrétariat, technique, des services de santé, d'entretien, du service des bâtiments, de l'expédition, du transport, de cafétéria et de garderie;
- b) toutes les personnes employées par un employeur pour des projets de nature non répétitive à des postes ou dans des classes qui font partie du personnel de bureau, de secrétariat, technique, des services de santé, d'entretien, du service des bâtiments, de l'expédition, du transport, de cafétéria et de garderie.

(2) L'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel ne comprend pas les personnes suivantes :

- a) les contremaîtres et les superviseurs;
- b) les personnes occupant un poste de rang supérieur à celui de contremaître ou de superviseur;
- c) les personnes occupant des postes de confiance dans le domaine des relations avec le personnel ou de la préparation du budget d'un collège ou d'une constituante de celui-ci, y compris les personnes occupant des postes de commis, de secrétaires ou de sténographes;
- d) les autres personnes occupant des postes de direction ou de confiance au sens de l'article 5 de la présente annexe;
- e) les étudiants participant à un programme coopératif de formation en enseignement dans une école, un collège ou une université;
- f) les diplômés des collèges au cours des 12 mois suivant immédiatement la fin de leurs études au collège si leur travail est une condition de l'obtention d'un certificat, d'une inscription ou d'un permis;

- (g) a person who is a member of the architectural, dental, engineering, legal or medical profession, entitled to practise in Ontario and employed in a professional capacity; or
- (h) a person employed outside Ontario.

Definition

5. In this Schedule,

“person employed in a managerial or confidential capacity” means a person who,

- (a) is involved in the formulation of organization objectives and policy in relation to the development and administration of programs of the employer or in the formulation of budgets of the employer,
- (b) spends a significant portion of his or her time in the supervision of employees,
- (c) is required by reason of his or her duties or responsibilities to deal formally on behalf of the employer with a grievance of an employee,
- (d) is employed in a position confidential to any person described in clause (a), (b) or (c),
- (e) is employed in a confidential capacity in matters relating to employee relations,
- (f) is not otherwise described in clauses (a) to (e) but who, in the opinion of the Ontario Labour Relations Board, should not be included in a bargaining unit by reason of his or her duties and responsibilities to the employer.

- g) les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins ayant le droit d’exercer leur profession en Ontario et employés à ce titre;
- h) les personnes employées à l’extérieur de l’Ontario.

Définition

5. La définition qui suit s’applique à la présente annexe.

«personne occupant un poste de direction ou de confiance» Personne qui :

- a) participe à l’élaboration de la politique et des objectifs d’organisation à l’égard du développement et de l’administration des programmes de l’employeur, ou qui participe à la préparation des budgets de l’employeur;
- b) occupe une partie appréciable de son temps à la supervision des employés;
- c) doit, en raison de ses devoirs examiner officiellement, au nom de l’employeur, les griefs des employés;
- d) occupe auprès d’une personne visée à l’alinéa a), b) ou c) un poste de confiance;
- e) occupe un poste de confiance dans le domaine des relations avec les employés;
- f) n’est pas visée aux alinéas a) à e) mais qui, selon la Commission des relations de travail de l’Ontario, ne peut néanmoins être comprise dans une unité de négociation en raison de ses devoirs envers l’employeur.