



1ST SESSION, 39TH LEGISLATURE, ONTARIO
57 ELIZABETH II, 2009

1^{re} SESSION, 39^e LÉGISLATURE, ONTARIO
57 ELIZABETH II, 2009

Bill 145

Projet de loi 145

**An Act to resolve labour disputes
between York University and
Canadian Union of Public Employees,
Local 3903**

**Loi visant à régler les conflits
de travail entre l'Université York
et la section locale 3903
du Syndicat canadien
de la fonction publique**

The Hon. P. Fonseca
Minister of Labour

L'honorable P. Fonseca
Ministre du Travail

Government Bill

Projet de loi du gouvernement

1st Reading January 25, 2009
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

1^{re} lecture 25 janvier 2009
2^e lecture
3^e lecture
Sanction royale



EXPLANATORY NOTE

The Bill addresses the labour disputes between York University and Canadian Union of Public Employees, Local 3903. It requires the termination of any strike or lock-out and provides a mechanism for achieving new collective agreements.

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi traite des conflits de travail qui opposent l'Université York et la section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique. Il exige la cessation de toute grève ou de tout lock-out et prévoit un mécanisme permettant d'en arriver à de nouvelles conventions collectives.

**An Act to resolve labour disputes
between York University and
Canadian Union of Public Employees,
Local 3903**

**Loi visant à régler les conflits
de travail entre l'Université York
et la section locale 3903
du Syndicat canadien
de la fonction publique**

Preamble

York University and the Canadian Union of Public Employees, Local 3903 were parties to collective agreements that have expired.

The parties have engaged in collective bargaining for approximately seven months for new collective agreements, including conciliation and mediation with the assistance of Ministry of Labour staff, but have failed to resolve their disputes. A vote of the members of the bargaining units represented by the Union in respect of the University's last offer was conducted. That offer was rejected by all of the bargaining units. Continuing efforts of the Ministry of Labour to assist the parties in resolving their differences through mediation have proved unsuccessful. Negotiations have reached an impasse and the parties are clearly deadlocked.

The strike has been ongoing and classes have been cancelled for more than eleven weeks. The education of over 45,000 students has been disrupted and the completion of the academic year is at serious risk. Post-secondary education serves a critical public function. Furthermore, a lengthy extension or loss of an academic year has significant personal, educational, social and financial implications for students and their families as well as serious organizational and economic impacts on the University and the broader public. These negative consequences may be long term in nature and the repercussions could extend beyond the parties, the students and their families. The continuation of these disputes and the resulting disruption in education and its corresponding effects give rise to serious public interest concerns. The interests of students, families and the broader community require that these disputes be resolved. Having regard to these serious circumstances and the clear deadlock in negotiations, the public interest requires an exceptional and temporary solution to address the matters in dispute so that new collective agreements may be concluded through a fair process of mediation-arbitration, staff and students can return to class and the University can resume providing post secondary education.

Préambule

L'Université York et la section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique étaient parties à des conventions collectives qui ont expiré.

Bien que les parties négocient depuis approximativement sept mois en vue de conclure de nouvelles conventions collectives, y compris une conciliation et une médiation avec l'aide du personnel du ministère du Travail, elles n'ont pas réussi à régler leurs différends. Les membres des unités de négociation représentées par le Syndicat ont voté sur la dernière offre de l'Université. Cette offre a été rejetée par toutes les unités de négociation. Les efforts continus du ministère du Travail pour aider les parties à résoudre leurs différends au moyen de la médiation se sont révélés vains. Les négociations sont au point mort et les parties sont manifestement dans une impasse.

La grève se poursuit et les cours sont annulés depuis plus de onze semaines. L'éducation de plus de 45 000 étudiants est perturbée et l'achèvement de l'année universitaire est gravement compromis. L'enseignement post-secondaire joue une fonction sociale fondamentale. En outre, une longue prolongation ou la perte d'une année universitaire a des conséquences importantes pour les étudiants et leurs familles sur les plans personnel, éducatif, social et financier ainsi que des incidences graves pour l'Université et le public en général sur les plans organisationnel et économique. Ces effets négatifs pourraient s'avérer de longue durée et les répercussions se faire sentir au-delà des parties, des étudiants et de leurs familles. La persistance de ces conflits de travail et la perturbation de l'enseignement qui en résulte ainsi que ses effets connexes donnent lieu à de graves préoccupations d'intérêt public. Les intérêts des étudiants, des familles et de la collectivité en général exigent le règlement de ces conflits. Compte tenu de la gravité de cette situation et de l'impasse manifeste dans laquelle se trouvent les négociations, l'intérêt public exige une solution exceptionnelle et temporaire pour traiter les questions en litige afin que de nouvelles conventions collectives puissent être conclues au moyen d'un processus équitable de médiation-arbitrage, que le personnel et les étudiants puissent retourner à leurs salles de cours et que l'Université puisse recommencer à dispenser un enseignement post-secondaire.

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

INTERPRETATION AND APPLICATION

Definitions

1. (1) In this Act,

“bargaining agent” means the Canadian Union of Public Employees, Local 3903; (“agent négociateur”)

“employees” means the employees of the employer who are represented by the bargaining agent; (“employés”)

“employer” means York University; (“employeur”)

“listed bargaining unit” means any of the following:

1. The bargaining unit referred to as Unit 1 in the collective agreement between the employer and the bargaining agent effective from November 16, 2005 to August 31, 2008 as described in Article 3 of that agreement which unit is composed of all part-time employees registered at York University as full-time graduate students and employed in teaching, demonstrating, tutoring or marking.
2. The bargaining unit referred to as Unit 2 in the collective agreement between the employer and the bargaining agent effective from November 16, 2005 to August 31, 2008 as described in Article 3 of that agreement which unit is composed of all employees employed in teaching, demonstrating, tutoring or marking, save and except,
 - i. persons who are employed in the Faculty of Law, the Faculty of Administrative Studies, the Department of Administrative Studies in Atkinson College, the Centre for Continuing Education or in courses intended primarily for students who are not registered in a degree credit program,
 - ii. full-time graduate students registered at York University,
 - iii. persons holding part-time appointments at or above the rank of lecturer,
 - iv. persons whose salaries are paid other than from operating funds,
 - v. persons holding full-time academic appointments at the University,
 - vi. persons employed in a confidential labour relations capacity,
 - vii. persons engaged in graduate level teaching in the Faculty of Environmental Studies, and
 - viii. retirees from the full-time faculty of York University whose terms and conditions of employment are governed by the terms of the YUFA collective agreement.
3. The bargaining unit referred to as Unit 3 in the collective agreement between the employer and the

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

INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Définitions

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

«agent négociateur» La section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique. («bargaining agent»)

«employés» Les employés de l’employeur qui sont représentés par l’agent négociateur. («employees»)

«employeur» L’Université York. («employer»)

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

«nouvelle convention collective» Relativement à une unité de négociation désignée, s’entend de la convention collective qui :

- a) d’une part, s’applique aux employés compris dans cette unité;
- b) d’autre part, est passée après le jour où la présente loi reçoit la sanction royale ou entre en vigueur en application du paragraphe 19 (5). («new collective agreement»)

«parties» Relativement à un différend, à une procédure de médiation-arbitrage portant sur ce différend ou à une nouvelle convention collective, s’entend de l’employeur et de l’agent négociateur. («parties»)

«unité de négociation désignée» L’une ou l’autre des unités de négociation suivantes :

1. L’unité de négociation appelée «Unit 1» dans la convention collective conclue entre l’employeur et l’agent négociateur et en vigueur du 16 novembre 2005 au 31 août 2008, telle qu’elle est décrite à l’article 3 de cette convention, laquelle unité est composée de tous les employés à temps partiel inscrits à l’Université York à titre d’étudiants à plein temps des cycles supérieurs et employés pour enseigner ou faire des démonstrations, du tutorat ou de la notation.
2. L’unité de négociation appelée «Unit 2» dans la convention collective conclue entre l’employeur et l’agent négociateur et en vigueur du 16 novembre 2005 au 31 août 2008, telle qu’elle est décrite à l’article 3 de cette convention, laquelle unité est composée de tous les employés qui sont employés pour enseigner ou faire des démonstrations, du tutorat ou de la notation, à l’exclusion des personnes suivantes :
 - i. les personnes qui sont employées à la faculté de droit, à la faculté d’études en administration, au département d’études en administration du collège Atkinson, au centre d’éducation continue ou dans les cours destinés principalement aux étudiants qui ne sont pas inscrits à un programme à crédits menant à un diplôme,

bargaining agent effective from November 16, 2005 to August 31, 2008 as described in Article 3 of that agreement which unit is composed of all graduate students registered as full-time at York University who are receiving financial assistance from or through the University and in connection with such assistance are employed in administrative, clerical and research work save and except research assistants, supervisors, persons above the rank of supervisor, and persons for whom a trade union held bargaining rights at the date of application by the bargaining agent for certification in respect of this unit; (“unité de négociation désignée”)

“Minister” means the Minister of Labour; (“ministre”)

“new collective agreement”, when used with respect to a listed bargaining unit, means a collective agreement that,

- (a) applies to the employees in that unit, and
- (b) is executed after the day this Act receives Royal Assent or comes into force under subsection 19 (5); (“nouvelle convention collective”)

“parties”, when used in relation to a dispute, a mediation-arbitration proceeding dealing with the dispute or a new collective agreement, means the employer and the bargaining agent. (“parties”)

Interpretation

(2) Expressions used in this Act have the same meaning as in the *Labour Relations Act, 1995*, unless the context requires otherwise.

Application of Act

2. (1) This Act applies to the employer, the bargaining agent and the employees in a listed bargaining unit if the employer and the bargaining agent have not executed a collective agreement after August 31, 2008 and before the day this Act receives Royal Assent with respect to that unit.

Application of *Labour Relations Act, 1995*

(2) Except as modified by this Act, the *Labour Relations Act, 1995* applies to the employer, the bargaining agent and the employees.

Conflict

(3) In the event of a conflict between this Act and the *Labour Relations Act, 1995*, this Act prevails.

- ii. les étudiants à plein temps des cycles supérieurs inscrits à l'Université York,
- iii. les personnes qui occupent à temps partiel le poste de chargé de cours ou un poste de rang supérieur,
- iv. les personnes dont le salaire n'est pas prélevé sur les fonds de fonctionnement,
- v. les personnes qui font partie du corps professoral à plein temps de l'Université,
- vi. les personnes employées à un poste de confiance ayant trait aux relations de travail,
- vii. les personnes qui enseignent aux cycles supérieurs à la faculté d'études environnementales,
- viii. les retraités du corps professoral à plein temps de l'Université York dont les conditions d'emploi sont régies par la convention collective de l'association des professeurs de l'Université York (YUFA).

3. L'unité de négociation appelée «Unit 3» dans la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur et en vigueur du 16 novembre 2005 au 31 août 2008, telle qu'elle est décrite à l'article 3 de cette convention, laquelle unité est composée de tous les étudiants des cycles supérieurs inscrits à plein temps à l'Université York qui reçoivent une aide financière de l'Université ou par son intermédiaire et qui, par rapport à cette aide, sont employés pour effectuer un travail administratif, de secrétariat ou de recherche, à l'exclusion des adjoints à la recherche, des superviseurs, des personnes d'un rang supérieur à celui de superviseur et des personnes pour lesquelles un syndicat détenait des droits de négociation à la date de la demande d'accréditation présentée par l'agent négociateur à l'égard de cette unité. («listed bargaining unit»)

Interprétation

(2) Les expressions employées dans la présente loi s'entendent au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, sauf indication contraire du contexte.

Application de la Loi

2. (1) La présente loi s'applique à l'employeur, à l'agent négociateur et aux employés compris dans une unité de négociation désignée si l'employeur et l'agent n'ont pas passé de convention collective à l'égard de cette unité après le 31 août 2008 et avant le jour où elle reçoit la sanction royale.

Application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*

(2) Sauf modifications apportées par la présente loi, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'applique à l'employeur, à l'agent négociateur et aux employés.

Incompatibilité

(3) En cas d'incompatibilité, la présente loi l'emporte sur la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

STRIKES AND LOCK-OUTS

Duties of employer and bargaining agent**Operation of undertakings**

3. (1) As soon as this Act receives Royal Assent, the employer shall use all reasonable efforts to operate and continue to operate its undertakings, including any operations interrupted during any lock-out or strike that is in effect immediately before this Act receives Royal Assent.

Termination of lock-out

(2) As soon as this Act receives Royal Assent, the employer shall terminate any lock-out of employees that is in effect immediately before this Act receives Royal Assent.

Termination of strike

(3) As soon as this Act receives Royal Assent, the bargaining agent shall terminate any strike by employees that is in effect immediately before this Act receives Royal Assent.

Same

(4) As soon as this Act receives Royal Assent, each employee shall terminate any strike that is in effect before this Act receives Royal Assent and shall, without delay, resume the performance of the duties of his or her employment or shall continue performing them, as the case may be.

Exception

(5) Subsection (4) does not preclude an employee from not reporting to work and performing his or her duties for reasons of health or by mutual consent of the employee and the employer.

Prohibition re strike

4. (1) Subject to section 6, no employee shall strike and no person or trade union shall call or authorize or threaten to call or authorize a strike by any employees.

Same

(2) Subject to section 6, no officer, official or agent of a trade union shall counsel, procure, support or encourage a strike by any employees.

Prohibition re lock-out

5. (1) Subject to section 6, the employer shall not lock out or threaten to lock out any employees.

Same

(2) Subject to section 6, no officer, official or agent of the employer shall counsel, procure, support or encourage a lock-out of any employees.

Strike or lock-out after new collective agreement

6. After a new collective agreement with respect to a listed bargaining unit is executed by the parties or comes into force under subsection 19 (5), the *Labour Relations Act, 1995* governs the right of the employees in that unit

GRÈVES ET LOCK-OUT

Obligations de l'employeur et de l'agent négociateur**Fonctionnement des opérations**

3. (1) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour faire et continuer de faire fonctionner ses opérations, notamment les opérations interrompues durant tout lock-out ou toute grève qui est en cours immédiatement avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale.

Cessation de tout lock-out

(2) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, l'employeur met fin à tout lock-out d'employés qui est en cours immédiatement avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale.

Cessation de toute grève

(3) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, l'agent négociateur met fin à toute grève d'employés qui est en cours immédiatement avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale.

Idem

(4) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, chaque employé cesse toute grève qui est en cours avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale et, sans tarder, reprend l'exercice des fonctions rattachées à son emploi ou continue de les exercer, selon le cas.

Exception

(5) Le paragraphe (4) n'a pas pour effet d'empêcher un employé de ne pas se présenter au travail et de ne pas exercer ses fonctions pour cause de maladie ou avec le consentement de l'employeur.

Interdiction de grève

4. (1) Sous réserve de l'article 6, aucun employé ne doit faire grève et aucune personne ni aucun syndicat ne doit lancer un ordre de grève à des employés, ni les autoriser à faire grève, ni ne doit menacer de le faire.

Idem

(2) Sous réserve de l'article 6, aucun dirigeant ou agent d'un syndicat ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève d'employés.

Interdiction de lock-out

5. (1) Sous réserve de l'article 6, l'employeur ne doit pas lock-outer ni menacer de lock-outer des employés.

Idem

(2) Sous réserve de l'article 6, aucun dirigeant ou agent de l'employeur ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out d'employés.

Grève ou lock-out après la passation d'une nouvelle convention collective

6. Après la passation par les parties d'une nouvelle convention collective visant une unité de négociation désignée ou son entrée en vigueur en application du paragraphe 19 (5), la *Loi de 1995 sur les relations de travail*

to strike and the right of the employer to lock out those employees.

Offence

7. (1) A person, including the employer, or a trade union who contravenes or fails to comply with section 3, 4 or 5 is guilty of an offence and on conviction is liable,

- (a) in the case of an individual, to a fine of not more than \$2,000; and
- (b) in any other case, to a fine of not more than \$25,000.

Continuing offence

(2) Each day of a contravention or failure to comply constitutes a separate offence.

Related matters

(3) Subsection 104 (3) and sections 105, 106 and 107 of the *Labour Relations Act, 1995* apply with necessary modifications with respect to an offence under this Act.

Deeming provision: unlawful strike or lock-out

8. A strike or lock-out in contravention of section 3, 4 or 5 is deemed to be an unlawful strike or lock-out for the purposes of the *Labour Relations Act, 1995*.

Terms of employment

9. Until a new collective agreement with respect to a listed bargaining unit is executed by the parties or comes into force under subsection 19 (5), the terms and conditions of employment that applied with respect to the employees in that unit on the day before the first day on which it became lawful for any of those employees to strike continue to apply, unless the parties agree otherwise.

MEDIATION-ARBITRATION

Deemed referral to mediation-arbitration

10. If this Act applies to the employer and the bargaining agent in respect of a listed bargaining unit, the parties are deemed to have referred to a mediator-arbitrator, on the day this Act receives Royal Assent, all matters remaining in dispute between them with respect to the terms and conditions of employment of the employees in that unit.

Appointment of mediator-arbitrator

11. (1) On or before the fifth day after this Act receives Royal Assent, the parties shall jointly appoint the mediator-arbitrator referred to in section 10 and shall forthwith notify the Minister of the name and address of the person appointed.

Same

(2) If the parties fail to notify the Minister as subsection (1) requires, the Minister shall forthwith appoint the mediator-arbitrator and notify the parties of the name and address of the person appointed.

régit le droit de grève des employés compris dans cette unité et le droit de l'employeur de les lock-outer.

Infraction

7. (1) Toute personne, y compris l'employeur, ou tout syndicat qui contrevient ou ne se conforme pas à l'article 3, 4 ou 5 est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité :

- a) d'une amende maximale de 2 000 \$, dans le cas d'un particulier;
- b) d'une amende maximale de 25 000 \$, dans tout autre cas.

Infraction répétée

(2) Chaque jour où se poursuit une contravention ou un défaut de se conformer constitue une infraction distincte.

Questions connexes

(3) Le paragraphe 104 (3) et les articles 105, 106 et 107 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard d'une infraction à la présente loi.

Disposition déterminative : grève ou lock-out illicites

8. La grève ou le lock-out qui contrevient à l'article 3, 4 ou 5 est réputé une grève ou un lock-out illicites pour l'application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Conditions d'emploi

9. Jusqu'à la passation par les parties d'une nouvelle convention collective visant une unité de négociation désignée ou son entrée en vigueur en application du paragraphe 19 (5), les conditions d'emploi qui s'appliquaient à l'égard des employés compris dans cette unité la veille du premier jour où il est devenu légal pour eux de faire grève continuent de s'appliquer, sauf entente contraire entre les parties.

MÉDIATION-ARBITRAGE

Renvoi à la procédure de médiation-arbitrage

10. Si la présente loi s'applique à l'employeur et à l'agent négociateur à l'égard d'une unité de négociation désignée, les parties sont réputées avoir renvoyé à un médiateur-arbitre, le jour où la présente loi reçoit la sanction royale, toutes les questions en litige qui continuent de les opposer en ce qui a trait aux conditions d'emploi des employés compris dans cette unité.

Nomination d'un médiateur-arbitre

11. (1) Au plus tard cinq jours après que la présente loi reçoit la sanction royale, les parties nomment conjointement le médiateur-arbitre visé à l'article 10 et avisent sans délai le ministre du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(2) Si les parties ne l'avisent pas comme l'exige le paragraphe (1), le ministre nomme sans délai le médiateur-arbitre et avise aussitôt les parties du nom et de l'adresse de celui-ci.

Replacement

(3) If the parties notify the Minister that they agree that the mediator-arbitrator is unable or unwilling to perform his or her duties so as to make an award, the parties shall, on or before the fifth day after the notification, jointly appoint a new mediator-arbitrator and shall forthwith notify the Minister of the name and address of the person appointed.

Same

(4) If the Minister notifies the parties that in the Minister's opinion the mediator-arbitrator is unable or unwilling to perform his or her duties so as to make an award, the parties shall, on or before the fifth day after the notification, jointly appoint a new mediator-arbitrator and shall forthwith notify the Minister of the name and address of the person appointed.

Same

(5) If the parties fail to notify the Minister as subsection (3) or (4) requires, the Minister shall forthwith appoint a new mediator-arbitrator and notify the parties of the name and address of the person appointed.

Same

(6) The mediation-arbitration process shall begin anew on the appointment of a new mediator-arbitrator under subsection (3), (4) or (5).

Minister's power

(7) The Minister may appoint as a mediator-arbitrator a person who is, in the opinion of the Minister, qualified to act.

Appointment and proceedings of mediator-arbitrator not subject to review

(8) It is conclusively presumed that the appointment of a mediator-arbitrator made under this section is properly made, and no application shall be made to question the appointment or to prohibit or restrain any of the mediator-arbitrator's proceedings.

Jurisdiction of mediator-arbitrator

12. (1) The mediator-arbitrator has exclusive jurisdiction to determine all matters that he or she considers necessary to conclude a new collective agreement.

Time period

(2) The mediator-arbitrator remains seized of and may deal with all matters within his or her jurisdiction until the new collective agreement is executed by the parties or comes into force under subsection 19 (5).

Mediation

(3) The mediator-arbitrator may try to assist the parties to settle any matter that he or she considers necessary to conclude the new collective agreement.

Notice, matters agreed on

(4) As soon as possible after a mediator-arbitrator is appointed, but in any event no later than seven days after

Remplacement

(3) Si elles avisent le ministre qu'elles sont d'accord que le médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombent pour pouvoir rendre une sentence arbitrale, les parties nomment conjointement, au plus tard cinq jours après avoir avisé le ministre, un nouveau médiateur-arbitre et avisent sans délai le ministre du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(4) Si le ministre les avise que, selon lui, le médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombent pour pouvoir rendre une sentence arbitrale, les parties nomment conjointement, au plus tard cinq jours après avoir été avisées, un nouveau médiateur-arbitre et avisent sans délai le ministre du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(5) Si les parties ne l'avisent pas comme l'exige le paragraphe (3) ou (4), le ministre nomme sans délai un nouveau médiateur-arbitre et avise aussitôt les parties du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(6) Le processus de médiation-arbitrage reprend depuis le début lorsqu'un nouveau médiateur-arbitre est nommé en application du paragraphe (3), (4) ou (5).

Pouvoir du ministre

(7) Le ministre peut nommer médiateur-arbitre quiconque est, à son avis, compétent pour agir en cette qualité.

Nomination et travaux du médiateur-arbitre non susceptibles de révision

(8) Il est présumé, de façon irréfragable, que la nomination d'un médiateur-arbitre faite en application du présent article est faite de façon régulière. Est irrecevable toute requête en contestation de la nomination ou toute requête visant à faire interdire ou restreindre les travaux du médiateur-arbitre.

Compétence du médiateur-arbitre

12. (1) Le médiateur-arbitre a compétence exclusive pour trancher toutes les questions qu'il estime nécessaires à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Durée de la médiation-arbitrage

(2) Le médiateur-arbitre demeure saisi de toutes les questions qui relèvent de sa compétence et peut les traiter jusqu'à la passation par les parties de la nouvelle convention collective ou son entrée en vigueur en application du paragraphe 19 (5).

Médiation

(3) Le médiateur-arbitre peut essayer d'aider les parties à régler toute question qu'il estime nécessaire à la conclusion de la nouvelle convention collective.

Avis : accord sur des questions

(4) Dès que possible après la nomination du médiateur-arbitre, mais en tout cas au plus tard sept jours après

the appointment, the parties shall give the mediator-arbitrator written notice of the matters on which they reached agreement before the appointment.

Same

(5) The parties may at any time give the mediator-arbitrator written notice of matters on which they reach agreement after the appointment of a mediator-arbitrator.

Time limits

13. (1) The mediator-arbitrator shall begin the mediation-arbitration proceeding within 30 days after being appointed and shall make all awards under this Act within 90 days after being appointed, unless the proceeding is terminated under subsection 18 (2).

Extensions

(2) The parties and the mediator-arbitrator may, by written agreement, extend a time period specified in subsection (1) either before or after it expires.

Procedure

14. (1) The mediator-arbitrator shall determine the procedure for the mediation-arbitration but shall permit the parties to present evidence and make submissions.

Consolidation

(2) Without limiting the generality of subsection (1), a person who is the mediator-arbitrator for more than one mediation-arbitration proceeding under this Act may consolidate any of the proceedings or parts of the proceedings as he or she considers advisable.

Application of s. 48 (12) (a) to (i) of *Labour Relations Act, 1995*

(3) Clauses 48 (12) (a) to (i) of the *Labour Relations Act, 1995* apply, with necessary modifications, to proceedings before the mediator-arbitrator and to his or her decisions.

Exclusions

(4) The *Arbitration Act, 1991* and the *Statutory Powers Procedure Act* do not apply to mediation-arbitration proceedings under this Act.

Award of mediator-arbitrator

15. (1) An award by the mediator-arbitrator under this Act shall address all the matters to be dealt with in the new collective agreement with respect to the parties and a listed bargaining unit.

Criteria

(2) In making an award, the mediator-arbitrator shall take into consideration all factors that he or she considers relevant, including the following criteria:

1. The employer's ability to pay in light of its fiscal situation.
2. The extent to which services may have to be reduced, in light of the award, if current funding and taxation levels are not increased.

celle-ci, les parties l'avisent par écrit des questions sur lesquelles elles se sont mises d'accord avant sa nomination.

Idem

(5) Les parties peuvent en tout temps aviser par écrit le médiateur-arbitre des questions sur lesquelles elles se mettent d'accord après sa nomination.

Délais

13. (1) Le médiateur-arbitre commence la procédure de médiation-arbitrage dans les 30 jours suivant sa nomination et il rend toutes les sentences arbitrales visées par la présente loi dans les 90 jours suivant sa nomination, sauf si la procédure a pris fin en application du paragraphe 18 (2).

Prorogation

(2) Les parties et le médiateur-arbitre peuvent, par voie d'accord écrit, proroger un délai précisé au paragraphe (1) avant ou après son expiration.

Procédure

14. (1) Le médiateur-arbitre établit la procédure de la médiation-arbitrage, mais permet aux parties de présenter des preuves et de faire des observations.

Réunion de procédures

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), la personne qui est le médiateur-arbitre de plus d'une procédure de médiation-arbitrage prévue par la présente loi peut réunir n'importe lesquelles de ces procédures ou n'importe quelles parties de celles-ci, selon ce qu'elle estime souhaitable.

Application de certaines dispositions

(3) Les alinéas 48 (12) a) à i) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux instances tenues devant le médiateur-arbitre ainsi qu'à ses décisions.

Non-application de certaines lois

(4) La *Loi de 1991 sur l'arbitrage* et la *Loi sur l'exercice des compétences légales* ne s'appliquent pas aux procédures de médiation-arbitrage prévues par la présente loi.

Sentence du médiateur-arbitre

15. (1) Toute sentence que rend le médiateur-arbitre en application de la présente loi traite toutes les questions que doit traiter la nouvelle convention collective visant les parties et une unité de négociation désignée.

Critères

(2) Pour rendre sa sentence, le médiateur-arbitre prend en considération tous les facteurs qu'il estime pertinents, notamment les critères suivants :

1. La capacité de payer de l'employeur compte tenu de sa situation financière.
2. La mesure dans laquelle des services devront peut-être être réduits, compte tenu de la sentence arbitrale, si les niveaux de financement et d'imposition actuels ne sont pas relevés.

3. The economic situation in Ontario and in the Greater Toronto Area.
4. A comparison, as between the employees and comparable employees in the public and private sectors, of the nature of the work performed and of the terms and conditions of employment.
5. The employer's ability to attract and retain qualified employees.
6. The purposes of the *Public Sector Dispute Resolution Act, 1997*.

Retroactive alteration of terms of employment

(3) The award may provide for the retroactive alteration of one or more terms and conditions of employment, to one or more dates after August 31, 2008, and may do so despite section 9.

Effect of award

16. The award of a mediator-arbitrator under this Act is final and binding on the parties and on the employees.

Costs

17. Each party shall pay one-half of the fees and expenses of the mediator-arbitrator.

Continued negotiation

18. (1) Until an award is made, nothing in sections 10 to 17 prohibits the parties from continuing to negotiate with a view to making a new collective agreement and they are encouraged to do so.

New collective agreement concluded by parties

(2) If the parties execute a new collective agreement before an award is made, they shall notify the mediator-arbitrator of the fact and the mediation-arbitration proceeding is thereby terminated.

EXECUTION OF NEW COLLECTIVE AGREEMENT

Execution of new collective agreement

19. (1) Within seven days after the mediator-arbitrator makes an award, the parties shall prepare and execute documents giving effect to the award.

Same

(2) The documents required by subsection (1) constitute the new collective agreement between the parties.

Extension

(3) The mediator-arbitrator may extend the period referred to in subsection (1), but the extended period shall end no later than 30 days after the mediator-arbitrator made the award.

Preparation by mediator-arbitrator

(4) If the parties do not prepare and execute the documents as required under subsections (1) and (3), the mediator-arbitrator shall prepare the necessary documents and give them to the parties for execution.

3. La situation économique prévalant en Ontario et le Grand Toronto.
4. La comparaison, établie entre les employés et des employés comparables des secteurs public et privé, des conditions d'emploi et de la nature du travail exécuté.
5. La capacité de l'employeur d'attirer et de garder des employés qualifiés.
6. Les objets de la *Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public*.

Modification rétroactive des conditions d'emploi

(3) Malgré l'article 9, la sentence arbitrale peut prévoir la modification rétroactive d'une ou de plusieurs conditions d'emploi, à une ou à plusieurs dates qui tombent après le 31 août 2008.

Effet de la sentence arbitrale

16. La sentence que rend le médiateur-arbitre en application de la présente loi est définitive et lie les parties et les employés.

Frais

17. Chaque partie verse la moitié des honoraires et des indemnités du médiateur-arbitre.

Poursuite de la négociation

18. (1) Tant qu'une sentence arbitrale n'est pas rendue, les articles 10 à 17 n'ont pas pour effet d'interdire aux parties de continuer à négocier en vue de conclure une nouvelle convention collective, ce qu'elles sont encouragées à faire.

Nouvelle convention collective conclue par les parties

(2) Si elles passent une nouvelle convention collective avant qu'une sentence arbitrale ne soit rendue, les parties en avisent le médiateur-arbitre et la procédure de médiation-arbitrage prend alors fin.

PASSATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Passation de la nouvelle convention collective

19. (1) Au plus tard sept jours après que le médiateur-arbitre a rendu sa sentence, les parties préparent et passent les documents lui donnant effet.

Idem

(2) Les documents exigés par le paragraphe (1) constituent la nouvelle convention collective entre les parties.

Prorogation

(3) Le médiateur-arbitre peut proroger le délai visé au paragraphe (1). Toutefois, le délai prorogé doit se terminer au plus tard 30 jours après que le médiateur-arbitre a rendu sa sentence.

Préparation des documents par le médiateur-arbitre

(4) Si les parties ne préparent pas les documents ou ne les passent pas comme l'exigent les paragraphes (1) et (3), le médiateur-arbitre prépare les documents nécessaires et les remet aux parties aux fins de passation.

Failure to execute

(5) If either party fails to execute the documents prepared by the mediator-arbitrator within seven days after receiving them, the documents come into force as though they had been executed by the parties and those documents constitute the new collective agreement between the parties.

REPEAL, COMMENCEMENT AND SHORT TITLE**Repeal**

20. This Act is repealed on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor.

Commencement

21. This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Short title

22. The short title of this Act is the *York University Labour Disputes Resolution Act, 2009*.

Défaut de passation

(5) Si l'une ou l'autre partie omet de passer les documents que le médiateur-arbitre a préparés au plus tard sept jours après les avoir reçus, ceux-ci entrent en vigueur comme s'ils avaient été passés par les parties et constituent la nouvelle convention collective entre les parties.

**ABROGATION, ENTRÉE EN VIGUEUR
ET TITRE ABRÉGÉ****Abrogation**

20. La présente loi est abrogée le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.

Entrée en vigueur

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

Titre abrégé

22. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2009 sur le règlement des conflits de travail à l'Université York*.