



EDUCATION STAFF RELATIONS

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

PART 1 INTERPRETATION

PARTIE 1 DÉFINITIONS

Definitions	1
Employer Rights	2
Application	3

Définitions	1
Droits de l'employeur	2
Champ d'application	3

PART 2 YUKON TEACHERS STAFF RELATIONS BOARD

PARTIE 2 COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU YUKON

Composition and operation	4
Eligibility for membership	5
Remuneration and expenses of members	6
Meetings	7
Divisions of the board	8
Appointment of consultants	9
Chair	10
Rules of Procedure	11
Exercise of powers	12
Attendance of witnesses	13
Orders of the board	14
Variation of decisions	15

Composition et fonctionnement	4
Admissibilité	5
Rémunération et indemnités	6
Réunions	7
Sections de la Commission	8
Nomination des experts	9
Président	10
Règles de procédure	11
Exercice des pouvoirs	12
Présence des témoins	13
Ordonnance de la Commission	14
Modification des décisions	15

PART 3 ACQUISITION AND TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS

PARTIE 3 ACQUISITION ET EXTINCTION DES DROITS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Application for certification	16
Certification of bargaining agent	17
Uncertifiable organizations	18
Revocation of certification	19
Successor rights	20
Employees temporarily assigned to management duties	21

Demande d'accréditation	16
Accréditation d'une organisation syndicale	17
Cas d'interdiction d'accréditation	18
Révocation de l'accréditation	19
Droits du successeur	20
Affectations temporaires à des postes de gestion	21

PART 4

PARTIE 4

COLLECTIVE BARGAINING

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Bargaining Committees	22
Obligation to bargain collectively	23
Content of collective agreement	24
Time for implementation of collective agreement	25
Effective beginning of collective agreement	26
Binding effect of collective agreement	27
Authority to enter into collective agreement	28

Comités de négociation	22
Obligation de négocier collectivement	23
Contenu des conventions collectives	24
Délai de mise en œuvre des conventions collectives	25
Entrée en vigueur de la convention collective	26
Caractère obligatoire de la convention	27
Pouvoir de conclure des conventions collectives	28

PART 5
DISPUTES

PARTIE 5
DIFFÉRENDS

Deadlock in negotiations	29
Process for resolution of dispute	30
Provisions of the Act applicable to the process	31
Appointment of mediator	32
Report of mediator	33
Extension of time	34
Request for arbitration	35
Request for arbitration by other party	36
Requirement for filing proposals	37
Appointment of arbitrator	38
Failure to bargain in good faith	39
Selection of advisor for arbitration	40
Award of arbitrator	41
Factors to be taken into account by arbitrator	42
Contents of awards	43
Joint request for special arbitration	44
Form of award	45
Binding effect of award	46
Duration of award	47
Implementation of award	48
Reference back to arbitrator	49
Revision of award by agreement	50
Request for establishment of conciliation board	51
Establishment of conciliation board	52
Constitution of conciliation board	53
Vacancy in the membership of conciliation board	54
Notification of establishment of conciliation board	55
Terms of reference of conciliation board	56

Impasse des négociations	29
Règlement des différends	30
Dispositions liées au mode de règlement	31
Nomination d'un médiateur	32
Rapport du médiateur	33
Prolongation	34
Demande d'arbitrage	35
Demande d'arbitrage par l'autre partie	36
Dépôt des propositions	37
Nomination de l'arbitre	38
Défaut de négocier de bonne foi	39
Choix des conseillers	40
Décision de l'arbitre	41
Facteurs à prendre en compte	42
Portée de la décision arbitrale	43
Demande conjointe d'arbitrage spécial	44
Forme de la décision arbitrale	45
Effet obligatoire des décisions arbitrales	46
Durée de la décision arbitrale	47
Mise en œuvre de la décision arbitrale	48
Nouveau renvoi	49
Révision	50
Demande de conciliation	51
Établissement du bureau de conciliation	52
Composition	53
Vacances de poste	54
Avis de l'établissement d'un bureau de conciliation	55
Mandat du bureau de conciliation	56

Duties and procedure of conciliation board	57
Powers of conciliation board	58
Report of a conciliation board	59
Report as evidence	60
Binding effect where agreed by parties	61

Obligations du bureau de conciliation	57
Pouvoirs du bureau de conciliation	58
Rapport du bureau de conciliation	59
Admissibilité en preuve du rapport	60
Caractère obligatoire des recommandations	61

**PART 6
SCHOOL OPERATION DURING
STRIKE OR LOCKOUT**

**PARTIE 6
ACTIVITÉS SCOLAIRES LORS
D'UNE GRÈVE OU D'UN LOCK-OUT**

School operation during strike or lockout	62
---	----

Activités scolaires lors d'une grève ou d'un lock-out	62
---	----

**PART 7
ADJUDICATION OF GRIEVANCES**

**PARTIE 7
DÉCISION DE GRIEFS**

Grievance procedure	63
Reference to an adjudication	64
Appointment of adjudicators	65
Requirements for consent of employee	66
Representation of employee by bargaining agent	67
Grievance by employer or bargaining agent	68
Requirement for exhaustion of other procedures	69
Effect of notice to bargain on adjudication	70
Adjudicator to decide penalty	71
Adjudicator may substitute penalty	72
Implementation of adjudicator's decision	73
Regulations respecting grievances	74
Expenses of adjudication	75
Adjudication without grievance	76

Procédure de griefs	63
Renvoi à l'arbitrage d'un grief	64
Nomination des arbitres de griefs	65
Consentement de l'employé	66
Représentation de l'employé	67
Grief présenté par l'employeur ou l'agent négociateur	68
Dernier recours	69
Conséquence de l'avis de négociier collectivement sur l'arbitrage de griefs	70
Pouvoir de l'arbitre des griefs	71
Substitution	72
Mise en œuvre de la décision	73
Règlements concernant les griefs	74
Frais d'arbitrage	75
Arbitrage sans grief	76

**PART 8
STRIKES, LOCKOUTS AND ENFORCEMENT**

**PARTIE 8
GRÈVES, LOCK-OUTS ET EXÉCUTION**

Participation by employee in strike	77
Declaration or authorization of strike	78
Lockout by employer	79
Legality of application for declaration of strike	80
Declaration of unlawful lockout	81
Offences and penalties	82
Prosecution of bargaining agent	83
Offence by employer	84
Prohibited practices	85

Participation des employés à une grève	77
Déclaration ou autorisation de grève	78
Lock-out par l'employeur	79
Légalité de la demande de déclaration de grève	80
Déclaration d'illégalité d'un lock-out	81
Infractions et peines	82
Poursuite de l'agent négociateur	83
Infraction	84
Pratiques interdites	85

Discrimination against employee organization	86
Complaint to board	87
Time limit for complaints	88
Mediation and hearing of complaints by the board	89
Orders respecting complaints	90
Defiance of board order	91
Requirement of consent of board for prosecutions	92

**PART 9
GENERAL**

Filing of collective agreements	93
Effect of board and adjudicator decisions	94
Appeal to Supreme Court	95
Service of documents	96
Privilege	97
Witness expenses	98
Oath of office	99
Remuneration and expenses of officials	100
<i>Public Service Superannuation Act (Canada)</i>	101
Limitation respecting safety or security	102
Annual report	103

**PART 10
SCHOOL PERSONNEL**

Qualification upgrading	104
Probation for principal	105
Probation for school personnel	106
Rights of terminated probationers	107
Terms and conditions of employment	108
Temporary employment	109
Transfer of employees	110
Transfer of principals	111
Political leave	112
Political activity	113
Abandonment of position	114
Resignation	115
General layoff	116
Layoff rights	117
Termination of layoff rights	118

Mesures discriminatoires contre l'organisation syndicale	86
Plaintes à la Commission	87
Délai de présentation	88
Médiation et audition des plaintes par la Commission	89
Ordonnances de la Commission	90
Refus d'obéir	91
Autorisation des poursuites	92

**PARTIE 9
DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Dépôt des conventions collectives	93
Conséquence des décisions de la Commission et de l'arbitre des griefs	94
Appel à la Cour suprême	95
Signification des documents	96
Immunité	97
Indemnité des témoins	98
Serment professionnel	99
Rémunération et indemnisation des personnes désignées	100
<i>Loi sur la pension de la fonction publique (Canada)</i>	101
Restriction	102
Rapport annuel	103

**PARTIE 10
PERSONNEL DES ÉCOLES**

Formation permanente	104
Période de stage des directeurs d'école	105
Période de stage pour le personnel des écoles	106
Droits des stagiaires licenciés	107
Conditions d'emploi	108
Emploi temporaire	109
Mutation des employés	110
Mutation des directeurs d'école	111
Congé pour activités politiques	112
Activités politiques	113
Abandon de poste	114
Démission	115
Mise en disponibilité	116
Droits des personnes mises en disponibilité	117
Cessation des droits des personnes mises	

		en disponibilité	118
Discipline	119	Mesures disciplinaires	119
Appeal	120	Appels	120

PART 11
TRANSITIONAL, CONSEQUENTIAL AND
COMMENCEMENT

PARTIE 11
DISPOSITIONS TRANSITOIRES,
MODIFICATIONS CORRÉLATIVES
ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Bargaining Agent	122	Agent négociateur	122
Collective Agreement	123	Convention collective	123
Director	124	Directeur de l'éducation	124

PART 1

PARTIE 1

INTERPRETATION

DÉFINITIONS

Definitions

1(1) In this Act,

“adjudication” means the determination of a grievance pursuant to section 64; « *arbitrage d'un grief* »

“arbitral award” means an award in respect of a dispute; « *décision arbitrale* »

“arbitration” means the determination of a dispute; « *arbitrage d'un différend* »

“bargaining agent” means an employee organization that has been certified for the bargaining unit and the certification of which has not been revoked; « *agent négociateur* »

“bargaining unit” means the unit of employees covered by this Act; « *unité de négociation* »

“board” means the Yukon Teachers Staff Relations Board established under section 4; « *Commission* »

“chair” means the chair of the board; « *président* »

“collective agreement” means an agreement in writing entered into under this Act between the employer and the bargaining agent containing provisions respecting terms and conditions of employment; « *convention collective* »

“dispute” means a dispute or difference

(a) arising in connection with the entering into, renewing or revising of a collective agreement in respect of which arbitration may be requested pursuant to section 35,

(b) that may be referred by the board to arbitration pursuant to section 44, or

(c) in respect of which the establishment of a conciliation board may be requested pursuant to section 51; « *différend* »

“deputy minister” means a member of the public

Définitions

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

« agent négociateur » Organisation syndicale accréditée pour représenter une unité de négociation et dont l'accréditation n'a pas été révoquée. “*bargaining agent*”

« arbitrage d'un différend » Le règlement d'un différend. “*arbitration*”

« arbitrage d'un grief » Processus menant au règlement d'un grief en vertu de l'article 64. “*adjudication*”

« association des enseignants et des enseignantes » L'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon. “*teachers association*”

« Commission » La Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon constituée en vertu de l'article 4. “*board*”

« convention collective » Convention écrite conclue en application de la présente loi entre l'employeur et l'agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes. “*collective agreement*”

« décision arbitrale » Décision portant sur un différend. “*arbitral award*”

« différend » Désaccord :

a) survenant à l'occasion de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective et à l'égard duquel une demande d'arbitrage peut être faite en application de l'article 35;

b) que la Commission peut renvoyer à l'arbitrage en conformité avec l'article 44;

c) pouvant justifier l'établissement d'un bureau de conciliation en conformité avec l'article 51. “*dispute*”

service responsible for the administration of the Department of Education; « *sous-ministre* »

“employee” means a person who is employed under the provisions of this Act, or who is a member of the bargaining unit, but does not include

(a) a person who is an employee within the meaning of the *Public Service Act*,

(b) a person employed in a managerial capacity, or

(c) a person employed on a relief, casual, or substitute basis; « *employé* »

“employee organization” means any organization of employees the purposes of which include the regulation of relations between the employer and employees as recognized by the Yukon Teachers Staff Relations Board; « *organisation syndicale* »

“employer” means the Government of the Yukon; « *employeur* »

“grievance” means a complaint in writing presented in accordance with this Act by an employee on their own behalf or on behalf of themselves and one or more other employees or by the bargaining agent or the employer and includes a policy grievance presented by the bargaining agent or employer; « *grief* »

“lockout” includes the closing of a place of employment, a suspension of work by the employer or a refusal by the employer to continue to employ a number of the employees of the employer, done to compel the employees to agree to terms or conditions of employment; « *lock-out* »

“mediator” means a person appointed by the chair under section 32; « *médiateur* »

“parties” means

(a) in relation to collective bargaining, conciliation, arbitration, or a dispute, the employer and the bargaining agent, and

(b) in relation to a grievance, the employer, the

« directeur d'école » S'entend d'un directeur d'école nommé sous le régime de la *Loi sur l'éducation*. “*principal*”

« employé » Personne qui est employée sous le régime de la présente loi, ou qui est membre de l'unité de négociation; la présente définition ne vise toutefois pas les personnes suivantes :

a) les personnes qui sont des employés au sens de la *Loi sur la fonction publique*;

b) les personnes employées à un poste de direction;

c) les personnes employées à titre de remplaçants, à titre occasionnel ou temporaire. “*employee*”

« employeur » Le gouvernement du Yukon. “*employer*”

« enseignant » ou « enseignante » Un enseignant nommé ou une enseignante nommée sous le régime de la *Loi sur l'éducation*. “*teacher*”

« grève » S'entend notamment d'un arrêt de travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du travail des employés. “*strike*”

« grief » Plainte écrite déposée conformément à la présente loi par un employé, soit pour son propre compte, soit pour son compte et celui d'un ou plusieurs autres employés, soit par l'agent négociateur ou par l'employeur; la présente définition vise notamment un grief d'application générale présenté par l'agent négociateur ou l'employeur. “*grievance*”

« lock-out » S'entend notamment d'une mesure — fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre d'employés — prise par l'employeur pour contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi. “*lockout*”

bargaining agent, and the employee who presented the grievance or, where subsection 63(4) applies, the personal representative of an employee; « *parties* »

“person employed in a managerial capacity” means

(a) any person who regularly participates to a significant degree in the formulation and determination of government policies and proposals,

(b) any person who is directly involved on behalf of the employer in the processes provided for in this Act,

(c) any person who is appointed in a managerial or confidential capacity, and

(d) does not include a principal or vice-principal appointed under the *Education Act*; « *personne occupant un poste de direction* »

“prescribed” means prescribed by regulations of the Commissioner in Executive Council on the recommendation of the board; « *par règlement* » or « *réglementaire* »

“principal” means a principal appointed under the *Education Act*; « *directeur d'école* »

“strike” includes

(a) a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and

(b) a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees that is designed to restrict or limit the work of employees; « *grève* »

“superintendent” means a superintendent appointed under the *Education Act*; « *surintendant* »

“teacher” means a teacher appointed under the *Education Act*; « *enseignant* » ou « *enseignante* »

“teachers association” means the Yukon Teachers' Association. « *association des enseignants et des*

« médiateur » Personne nommée à ce titre par le président en vertu de l'article 32. “*mediator*”

« organisation syndicale » Organisation regroupant des employés en vue, notamment, de la réglementation des relations entre l'employeur et les employés et reconnue à ce titre par la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon. “*employee organization*”

« par règlement » ou « réglementaire » S'entend des mesures que le commissaire en conseil exécutif prend par règlement sur la recommandation de la Commission. “*prescribed*”

« parties » signifie :

a) L'employeur et l'agent négociateur, dans le cas de négociations collectives, d'une conciliation, d'un arbitrage ou d'un différend;

b) à l'égard d'un grief, l'employeur, l'agent négociateur et l'employé qui a présenté le grief, ou dans les cas visés au paragraphe 63(4), le représentant successoral d'un employé. “*parties*”

« personne occupant un poste de direction » Personne qui :

a) participe régulièrement d'une manière importante à la formulation et à l'élaboration des principes directeurs et propositions du gouvernement;

b) participe directement au nom de l'employeur aux processus prévus par la présente loi;

c) est nommée à un poste de direction ou de confiance;

d) la présente définition ne vise toutefois pas les directeurs d'école ni les directeurs d'école adjoints nommés sous le régime de la *Loi sur l'éducation*. “*person employed in a managerial capacity*”

« président » Le président de la Commission. “*chair*”

enseignantes »

« sous-ministre » Le fonctionnaire responsable de la gestion du ministère de l'Éducation. "*deputy minister*"

« surintendant » Le surintendant nommé sous le régime de la *Loi sur l'éducation*. "*superintendent*"

« unité de négociation » L'unité composée des employés visés par la présente loi. "*bargaining unit*"

(2) No persons cease to be employees within the meaning of this Act by reason of their termination or release from employment contrary to this Act or the *Education Act*.

(2) Personne ne cesse d'être un employé au sens de la présente loi du seul fait de la cessation de ses fonctions ou de son licenciement en contravention avec la présente loi ou la *Loi sur l'éducation*.

(3) Any person employed on a relief, casual or substitute basis shall not be eligible for membership in the bargaining unit and shall for the purposes of the *Public Service Act* be specifically excluded from the public service. *S.Y. 2001, c.14, s.1.*

(3) Les personnes employées à titre de remplaçants, à titre occasionnel ou temporaire ne sont pas admissibles à devenir membres de l'unité de négociation et pour les fins de la *Loi sur la fonction publique*, sont exclues de la fonction publique. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 1*

Employer Rights

Droits de l'employeur

2 Nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer

2 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou à l'autorité de l'employeur :

(a) to establish, manage, and direct an educational system and schools established pursuant to the *Education Act* and to determine the organization of the education area, attendance area or any school established pursuant to the *Education Act*;

a) de mettre sur pied, gérer et diriger un système d'éducation et des écoles en conformité avec la *Loi sur l'éducation* et déterminer l'organisation de la zone de fréquentation, du district scolaire ou de toute école constituée sous le régime de la *Loi sur l'éducation*;

(b) subject to sections 110 and 111, to promote and transfer employees;

b) sous réserve des articles 110 et 111, de procéder aux promotions et aux mutations des employés;

(c) subject to section 105, to demote employees;

c) sous réserve de l'article 105, de procéder à la rétrogradation des employés;

(d) subject to section 119, to discipline employees; and

d) sous réserve de l'article 119, de prendre des mesures disciplinaires à l'égard des employés;

(e) subject to section 116, to lay off employees. *S.Y. 2001, c.14, s.2.*

e) sous réserve de l'article 116, de mettre des employés en disponibilité. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 2*

Application

Champ d'application

3 This Act applies to all employees as defined in

3 Les dispositions de la présente loi

this Act. *S.Y. 2001, c.14, s.3.*

s'appliquent à tout employé selon la définition de ce terme. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 3*

PART 2

PARTIE 2

YUKON TEACHERS STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL ENSEIGNANT DU YUKON

Composition and operation

Composition et fonctionnement

4(1) There shall be a board to be called the Yukon Teachers Staff Relations Board consisting of a chair and such other members, not less than five, as the Commissioner in Executive Council considers advisable.

4(1) Est constituée la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon composée du président et du nombre de membres, égal ou supérieur à cinq, que le commissaire en conseil exécutif estime indiqué.

(2) The chair shall be appointed by the Commissioner in Executive Council.

(2) Le président est nommé par le commissaire en conseil exécutif.

(3) The members of the board, other than the chair, shall be appointed by the Commissioner in Executive Council on the recommendation of the chair.

(3) Les membres de la Commission, à l'exception du président, sont nommés par le commissaire en conseil exécutif sur la recommandation du président.

(4) Prior to making a recommendation pursuant to subsection (3), the chair shall consult with the employer and the bargaining agent.

(4) Avant de faire une recommandation en vertu du paragraphe (3), le président est tenu de consulter l'employeur et l'agent négociateur.

(5) A member of the board shall exercise the powers and functions under this Act as may be assigned to that member by the chair.

(5) Les membres de la Commission exercent les pouvoirs et fonctions prévus par la présente loi que leur confie le président.

(6) A member of the board may be removed from office at any time by the Commissioner in Executive Council upon the recommendation of the chair. *S.Y. 2001, c.14, s.4.*

(6) Les membres de la Commission peuvent être démis de leurs fonctions en tout temps par le commissaire en conseil exécutif sur la recommandation du président. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 4*

Eligibility for membership

Admissibilité

5(1) Individuals are not eligible to hold office as a member of the board if

5(1) Pour être admissible à une charge de membre de la Commission, il faut :

- (a) they are not Canadian citizens;
- (b) they hold any other office or employment under the employer; or
- (c) they are members of or hold office or employment under the bargaining agent.

- a) être citoyen canadien;
- b) ne pas occuper une autre charge ou un autre emploi relevant de l'employeur;
- c) ne pas faire partie de l'agent négociateur ni occuper une charge ou un emploi qui en relève.

(2) Where any person ceases to be a member of the board for any reason, that person may carry out and complete any duties or responsibilities that the person would otherwise have had if the person had not ceased to be a member in connection with any matter

(a) that came before the board while the person was still a member thereof; and

(b) in respect of which there was any proceeding in which the person participated as a member. *S.Y. 2001, c.14, s.5.*

Remuneration and expenses of members

6 The Commissioner in Executive Council, on the recommendation of the chair, shall fix

(a) the remuneration to be paid to the members of the board and any other person appointed under this Part; and

(b) travelling and living expenses to be paid to the members of the board or any other person appointed under this Part in connection with the performance of their duties when absent from their ordinary place of residence. *S.Y. 2001, c.14, s.6.*

Meetings

7 The board may meet for the conduct of its business or for any proceeding before the board at the times and places it considers necessary or desirable. *S.Y. 2001, c.14, s.7.*

Divisions of the board

8(1) Subject to subsection 15(3), the chair may, for the purposes of any application, proceeding or reference or the hearing or determination of any matter, establish a division of the board and direct that the powers, duties and functions of the board, or any of them, be exercised and performed by that division.

(2) A division of the board shall consist of one or more members to be designated by the chair but the number so designated shall always be an

(2) Le membre de la Commission qui cesse pour quelque raison que ce soit de faire partie de la Commission peut s'acquitter intégralement des fonctions ou responsabilités qui auraient été alors les siennes en ce qui concerne toute affaire soumise à la Commission avant qu'il cesse d'y siéger et ayant déjà fait l'objet d'un début de procédure à laquelle il a participé en sa qualité de membre de la Commission. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 5*

Rémunération et indemnités

6 Le commissaire en conseil exécutif, sur la recommandation du président, détermine :

a) la rémunération à verser aux membres de la Commission et aux autres personnes nommées sous le régime de la présente partie;

b) les indemnités de déplacement et de séjour à verser aux membres de la Commission et aux autres personnes nommées sous le régime de la présente partie à l'égard de l'exécution de leurs fonctions à l'extérieur du lieu de leur résidence habituelle. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 6*

Réunions

7 La Commission peut tenir ses réunions à la date, à l'heure et au lieu qu'elle estime utiles pour l'exécution de ses travaux ou pour mener les délibérations dont elle est saisie. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 7*

Sections de la Commission

8(1) Sous réserve du paragraphe 15(3), le président peut, à l'égard de toute demande, procédure, renvoi, audition ou détermination de quelque question que ce soit, constituer une section de la Commission et ordonner que les attributions de la Commission qu'il fixe soient exercées par celle-ci.

(2) Une section de la Commission est formée du nombre de membres que fixe le président, ce nombre étant toutefois toujours impair.

uneven number.

(3) Where a division of the board consists of more than one member, the chair shall designate one member to act as chair of the division.

(4) The board may sit in two or more divisions simultaneously and a decision of the majority of those present at any meeting of the board, or a division thereof, is a decision of the board. *S.Y. 2001, c.14, s.8.*

Appointment of consultants

9(1) The chair may appoint the experts or consultants considered advisable to sit with any division of the board established to hear and determine any matter within the jurisdiction of the board.

(2) An expert or consultant appointed under subsection (1) may attend all meetings of the board or a division of the board at which the matter in respect of which the expert or consultant was appointed is heard and determined and advise the board or a division of the board but the expert or consultant shall not vote nor make any report or observation except to the members of the board or a division of the board. *S.Y. 2001, c.14, s.9.*

Chair

10(1) The chair is the chief executive officer of the board and has supervision and direction of the work of the board but may authorize any of the members to act on behalf of the chair in relation to any matter or class of matters.

(2) The chair may appoint other officers and employees considered necessary for the performance of the duties of the board.

(3) The Commissioner in Executive Council, on the recommendation of the chair, shall appoint and fix the remuneration of persons having technical or special knowledge to assist the board in any capacity. *S.Y. 2001, c.14, s.10.*

(3) Le président désigne le membre qui préside une section de la Commission formée de plus d'un membre.

(4) Plusieurs sections de la Commission peuvent siéger simultanément et une décision de la majorité des membres présents lors d'une réunion de la Commission ou d'une section de celle-ci est une décision de la Commission. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 8*

Nomination des experts

9(1) Le président peut nommer les experts ou conseillers qu'il est souhaitable d'adjoindre à une section de la Commission constituée pour rendre une décision à l'égard d'une question qui relève de la compétence de la Commission.

(2) L'expert ou le conseiller nommé en vertu du paragraphe (1) peut assister à toutes les réunions de la Commission ou de la section de celle-ci où la question qui a donné lieu à sa nomination est débattue, et conseiller la Commission ou la section à cet égard; toutefois, il ne peut participer au vote ou faire un rapport ou des observations à ce sujet à toute autre personne qu'aux membres de la Commission ou de cette section. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 9*

Président

10(1) Le président est le premier dirigeant de la Commission; à ce titre, il en assure la direction et contrôle sa gestion; toutefois, il peut autoriser un autre membre de la Commission à le représenter à l'égard de toute question ou catégorie de questions.

(2) Le président peut nommer les autres dirigeants et employés qui sont nécessaires à l'exécution des fonctions de la Commission.

(3) Le commissaire en conseil exécutif, sur la recommandation du président, nomme des spécialistes techniques et autres chargés d'assister la Commission et fixe leur rémunération. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 10*

Rules of Procedure

11 The board may make rules respecting

- (a) procedure for its meetings;
- (b) the forms to be used in respect of any proceeding that may come before the board;
- (c) the form and time of the giving or filing of any notice, undertaking, statement, reference or other document required under this Part;
- (d) the form and the time at which evidence and information may be presented to the board in connection with any proceeding that may come before it;
- (e) the circumstances in which notices to parties or persons shall be deemed to have been given or received by the board or any party or person;
- (f) the prescribing of any matter or thing that by this Part is to be prescribed; and
- (g) such other matters and things as may be incidental or conducive to the objects and purposes of the board, the exercise of its powers and the attainment of the objects of this Part. *S.Y. 2001, c.14, s.11.*

Exercise of powers

12(1) The board shall exercise the powers and perform the duties conferred or imposed upon it by this Part or incidental to the attainment of the objects of this Part.

(2) Without limiting the generality of the foregoing, the board may, in relation to any proceeding before it,

- (a) summon witnesses and, subject to section 13, require them to give oral or written evidence on oath and to produce the documents and things the board considers requisite to the full investigation and consideration of any matter within its jurisdiction that is before the board in the proceeding in the same manner as a

Règles de procédure

11 La Commission peut prendre des règles concernant :

- a) la procédure à suivre lors de ses réunions;
- b) les formulaires à utiliser à l'égard de toute question dont elle peut être saisie;
- c) les modalités — de forme et de délai — d'envoi ou de dépôt des avis, engagements, déclarations, renvois ou autres documents prévus par la présente partie;
- d) les modalités — de forme et de délai — de présentation des éléments de preuve et des renseignements concernant toute question dont elle peut être saisie;
- e) les circonstances permettant de présumer que des avis aux parties ou à certaines personnes sont réputés avoir été donnés ou reçus par la Commission, une partie ou une personne;
- f) toute autre mesure qui doit être régie par règlement sous le régime de la présente partie;
- g) les autres questions et sujets pouvant se rattacher ou contribuer à l'accomplissement de sa mission, ainsi qu'à la réalisation des objets de la présente partie. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 11*

Exercice des pouvoirs

12(1) La Commission exerce les pouvoirs et fonctions qui lui sont conférés par la présente partie ou qui sont connexes à la réalisation des objets de la présente partie.

(2) La Commission peut notamment, dans le cadre de toute affaire dont elle est saisie :

- a) de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives, convoquer des témoins et, sous réserve de l'article 13, les contraindre à déposer de la preuve sous serment oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et pièces qu'elle estime indispensables pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions de sa compétence

superior court of record;

(b) administer oaths and affirmations;

(c) receive and accept the evidence and information on oath, affidavit or otherwise that, in its discretion, it sees fit, whether admissible in a court of law or not, and the board may refuse to accept any evidence that is not presented in the form and at the time prescribed;

(d) make or cause to be made, examination of records and inquiries it considers necessary;

(e) require the employer to post and keep posted in appropriate places any notice that the board considers necessary to bring to the attention of any employees any matter or proceeding before the board;

(f) subject to the limitations that the Commissioner in Executive Council in the interests of defence or security may prescribe, enter any premises of the employer where work is being or has been done by an employee and inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles and interrogate any person respecting any matter that is before the board in the proceeding;

(g) order that

(i) a representation vote be taken among employees affected by the proceeding, before or after any hearing the board may conduct in respect of the proceeding, and

(ii) the ballots cast in any vote under subparagraph (i) be sealed in ballot boxes and not counted until the parties to the proceedings have been given an opportunity of being heard by the board;

(h) enter on the premises of the employer for the purpose of conducting representation votes during working hours;

(i) authorize any person to do anything that the board may do under paragraphs (b) to (f), paragraph (h) and paragraphs (n) and (o) and

dont elle est saisie;

b) faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles;

c) recevoir et accepter, sous serment, par affidavit ou sous toute autre forme, les éléments de preuve et les renseignements qu'elle juge appropriés, qu'ils soient admissibles ou non en justice et refuser tout élément de preuve qui n'est pas présenté dans la forme et au moment prévu par règlement;

d) procéder ou faire procéder à l'examen des dossiers et aux enquêtes qu'elle estime nécessaires;

e) exiger de l'employeur qu'il affiche et maintienne affichés aux endroits appropriés les avis qu'elle estime nécessaires de porter à l'attention des employés au sujet de toute question ou affaire dont elle est saisie;

f) sous réserve des restrictions que le commissaire en conseil exécutif peut imposer en matière de dépense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou terrains de l'employeur où des employés exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout matériau, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et interroger toute personne à l'égard de toute question dont elle est saisie;

g) ordonner que :

(i) soit tenu un scrutin de représentation au sein des employés concernés par la procédure, avant ou après toute audition qu'elle peut tenir à l'égard de celle-ci,

(ii) les bulletins de vote déposés au cours d'un scrutin de représentation soient conservés dans des urnes scellées et ne soient dépouillés qu'après que toutes les parties aux procédures aient eu la possibilité de lui présenter leurs observations;

h) pénétrer dans les locaux ou terrains de l'employeur pour y tenir des scrutins de représentation pendant les heures de travail;

report to the board;

(j) adjourn or postpone the proceeding from time to time;

(k) except as otherwise provided in this Part, shorten or extend the time for instituting the proceeding or for doing any act, filing any document or presenting any evidence in connection with the proceeding;

(l) amend or permit the amendment of any documents filed in connection with the proceeding;

(m) add a party to the proceeding at any stage of the proceedings;

(n) examine, in accordance with any rules of the board, the evidence submitted to it respecting the membership of any employees in an employee organization seeking certification, objection by employees to the certification of an employee organization or signification by employees that they no longer wish to be represented by a bargaining agent; and

(o) examine the constitution or articles of association or any related document of an employee organization that is seeking certification.

(3) The board may determine

(a) any application, complaint, question, dispute or matter that may be made or referred to the board;

(b) any matter relating to or arising out of the revocation of certification of a bargaining agent, including the rights and privileges that have accrued to or are retained by any employee despite such revocation;

(c) any matter relating to the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction

i) déléguer à quiconque les pouvoirs qu'elle détient aux termes des alinéas b) à f), de l'alinéa h) et des alinéas n) et o) en exigeant un rapport de la part du délégataire;

j) suspendre ou remettre la procédure à tout moment;

k) sous réserve des autres dispositions de la présente partie, abrégé ou prolonger les délais applicables à l'introduction de la procédure, à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation des éléments de preuve à l'égard d'une procédure;

l) modifier tout document produit à l'égard de la procédure ou en permettre la modification;

m) mettre une autre partie en cause à toute étape des procédures;

n) examiner, en conformité avec ses propres règles, les éléments de preuve qui lui sont présentés sur l'adhésion des employés à une organisation syndicale qui demande l'accréditation, les objections des employés à l'accréditation de l'organisation syndicale ou la signification de la part des employés de leur désir de n'être plus représentés par un agent négociateur;

o) examiner les documents constitutifs, les statuts ou tout document qui s'y rapporte, d'une organisation syndicale sollicitant l'accréditation.

(3) La Commission peut trancher :

a) toute demande, plainte, question, différend et affaire pouvant lui être renvoyé;

b) toute question liée à la révocation de l'accréditation d'un agent négociateur, notamment les droits et privilèges qui ont été conférés à un employé ou que celui-ci conserve malgré la révocation;

c) toute question liée à la fusion ou au transfert de compétence entre plusieurs organisations syndicales, ou liée aux droits et privilèges qui

between two or more employee organizations or including the rights and privileges that have accrued or are to be retained by any employee, despite the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction; and

(d) for the purposes of this Part, any question that may arise in a proceeding including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

- (i) a person is an employee,
- (ii) an organization is an employee organization,
- (iii) a collective agreement has been entered into,
- (iv) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement or arbitral award,
- (v) a collective agreement or arbitral award is in operation, and
- (vi) in any case of doubt, any occurrence or matter may be said to constitute a grievance.

(4) The board shall give full opportunity to the parties to any proceeding to present their evidence and make their submissions. *S.Y. 2001, c.14, s.12.*

Attendance of witnesses

13 In any case where

- (a) the board has summoned a witness and the person summoned fails to appear at a hearing; or
- (b) a person who has appeared as a witness refuses to give oral or written testimony on oath or to produce the documents and things the board considers requisite to the full investigation and consideration of a matter that is before the board,

the board shall refer the matter to the Supreme Court and the Supreme Court may make any order

ont été conférés à un employé ou que celui-ci conserve malgré la fusion ou le transfert;

d) pour l'application de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion d'une procédure, et notamment :

- (i) si une personne est un employé,
- (ii) si une organisation est une organisation syndicale,
- (iii) si une convention collective a été conclue,
- (iv) si une personne ou une organisation est partie à une convention collective ou une décision arbitrale ou liée par celle-ci,
- (v) si une convention collective ou une décision arbitrale est en vigueur,
- (vi) en cas de doute, si une question peut constituer un grief.

(4) La Commission est tenue d'accorder aux parties la possibilité, lors des procédures, de lui présenter des éléments de preuve et des observations. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 12*

Présence des témoins

13 La Commission renvoie à la Cour suprême le cas de toute personne qui a reçu une assignation à comparaître devant elle à titre de témoin et ne se présente pas à l'audition ou, étant présente, refuse de témoigner, oralement ou par écrit, sous serment ou de produire les documents et pièces que la Commission estime indispensables pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions dont elle est saisie; la Cour suprême rend l'ordonnance qu'elle juge indiquée à l'égard du renvoi. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 13*

in respect of the reference that it considers appropriate. *S.Y. 2001, c.14, s.13.*

Orders of the board

14 Where, under this Part, the board may make or issue any order or decision, prescribe any term or condition or do any other thing in relation to any person or a bargaining agent, the board may do so, either generally or in any particular case or class of cases. *S.Y. 2001, c.14, s.14.*

Variation of decisions

15(1) The board may review, rescind, amend, alter or vary any decision, order or award made by it or may re-hear any application if

(a) circumstances have arisen since the making of the decision, order or award; or

(b) circumstances were not known to the board at the time of the making of the decision, order or award,

but no application for review, rescission, amendment, alteration or variation may be made without the consent of the board after the expiration of three months from the day on which the decision, order or award was released to the parties.

(2) Any rights acquired through any decision, order or award that is reviewed, rescinded, amended, altered or varied pursuant to subsection (1) shall not be altered or extinguished with effect from a day earlier than the day on which the review, rescission, amendment, alteration or variation was made unless the board otherwise directs.

(3) Where it is made to appear to the chair that the decisions, orders or award by two or more divisions of the board are inconsistent, the chair may refer the decisions, orders or award to a review division of the board that shall

(a) consist of three members, none of whom may be a member of a division that made the

Ordonnance de la Commission

14 Dans tous les cas où, sous le régime de la présente partie, la Commission peut rendre une ordonnance ou une décision, déterminer des modalités ou conditions ou accomplir tout autre acte à l'égard d'une personne ou d'un agent négociateur, la Commission peut le faire de façon générale ou à l'égard d'un cas en particulier ou d'une catégorie de cas. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 14*

Modification des décisions

15(1) La Commission peut réviser, annuler ou modifier une décision, une ordonnance ou une décision arbitrale qu'elle a rendue ou peut entendre de nouveau une demande lorsque des circonstances nouvelles se présentent qui n'existaient pas lorsque la décision, l'ordonnance ou la décision arbitrale a été rendue ou qu'elle est informée de l'existence de circonstances qu'elle ignorait lorsqu'elle a rendu la décision, l'ordonnance ou la décision arbitrale; toutefois, une demande de révision, d'annulation ou de modification ne peut être faite sans le consentement de la Commission après l'expiration d'une période de trois mois suivant la date à laquelle la décision, l'ordonnance ou la décision arbitrale a été remise aux parties.

(2) Sous réserve de toute décision contraire de la Commission, la modification, l'examen ou l'annulation d'une décision, d'une ordonnance ou d'une décision arbitrale de la Commission n'a aucun effet rétroactif à l'égard des droits acquis au titre de la décision ou de l'ordonnance révisée, annulée ou modifiée.

(3) Lorsque le président est informé que des décisions, ordonnances ou décisions arbitrales de plusieurs sections de la Commission sont incompatibles, il peut les soumettre à une section de révision de la Commission formée de trois membres qui ne faisaient partie d'aucune section ayant rendu les décisions, ordonnances ou décisions arbitrales en cause; la section de révision

decision, order or award;

(b) afford an opportunity to the affected parties to be heard; and

(c) confirm, rescind, amend, alter or vary any decision, order or award.

(4) Any decision pursuant to subsection (3) is final and binding on all affected parties. *S.Y. 2001, c.14, s.15.*

accorde aux parties concernées la possibilité d'être entendues et confirme, annule ou modifie les décisions, ordonnances ou décisions arbitrales.

(4) Toute décision rendue en vertu du paragraphe (3) est définitive et lie toutes les parties concernées. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 15*

PART 3

ACQUISITION AND TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS

Application for certification

16(1) An employee organization seeking to be certified as the bargaining agent for the unit of employees covered by this Act may, subject to this section and any rules made by the board, apply to the board for certification as the bargaining agent for the unit.

(2) An application by an employee organization for certification as the bargaining agent for the unit may be made

(a) when a collective agreement or arbitral award relating to the unit is in force and is for a term of not more than two years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(b) when a collective agreement or arbitral award relating to the unit is in force and is for a term of more than two years, only

(i) after the commencement of the 22nd month of its operation and before the commencement of the 25th month of its operation,

(ii) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement or arbitral award continues to operate after the second year of its operation, or

PARTIE 3

ACQUISITION ET EXTINCTION DES DROITS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Demande d'accréditation

16(1) Sous réserve des autres dispositions de la présente loi et des règles de la Commission, une organisation syndicale peut solliciter son accréditation comme agent négociateur pour le groupe d'employés visé par la présente partie.

(2) Une organisation syndicale qui veut demander à la Commission de l'accréditer comme agent négociateur pour l'unité de négociation ne peut le faire :

a) lorsqu'une convention collective ou une décision arbitrale d'une durée maximale de deux ans est en vigueur à l'égard de l'unité, qu'au cours des trois derniers mois de leur période de validité;

b) lorsque la convention collective ou la décision arbitrale est en vigueur à l'égard de l'unité pour une période supérieure à deux ans :

(i) soit entre le début du 22^e mois et celui du 25^e mois d'application de la convention ou de la décision arbitrale,

(ii) soit pendant les trois derniers mois de chaque année d'application de la convention ou de la décision arbitrale, à partir de la deuxième année,

(iii) soit au cours des trois derniers mois de

(iii) after the commencement of the last three months of its operation.

(3) For the purpose of satisfying itself as to whether employees in the bargaining unit wish to have a particular employee organization represent them as their bargaining agent, the board may order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

(4) When the board orders a representation vote, the board shall determine the employees that are eligible to vote and give the directions the board considers necessary for the proper conduct of the representation vote.

(5) The board shall determine the result of a representation vote on the basis of the ballots cast by a majority of employees voting. *S.Y. 2001, c.14, s.16.*

Certification of bargaining agent

17 When the board

(a) has received from an employee organization an application for certification as the bargaining agent for the unit of employees covered by this Act; and

(b) is satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wish to have the employee organization represent them as their bargaining agent,

the board shall, subject to this Act, certify the employee organization making the application as the bargaining agent for the employees in the bargaining unit. *S.Y. 2001, c.14, s.17.*

Uncertifiable organizations

18(1) The board shall not certify an employee organization as bargaining agent for a bargaining unit if it is satisfied that the employee organization

(a) is barred by its constitution from entering into or administering a collective agreement;

(b) is so dominated or influenced by the employer that the fitness of the employee

leur période de validité.

(3) La Commission peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation afin de vérifier si les employés de l'unité de négociation désirent être représentés par l'organisation qui sollicite l'accréditation.

(4) La Commission doit, lorsqu'elle ordonne la tenue d'un scrutin de représentation, déterminer quels sont les employés qui ont le droit de voter et donner les instructions qu'elle estime nécessaires en vue de la régularité du scrutin.

(5) La Commission détermine le résultat du vote selon les voix exprimées par la majorité des employés qui ont voté. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 16*

Accréditation d'une organisation syndicale

17 Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, la Commission doit accréditer une organisation syndicale lorsque les conditions suivantes sont remplies :

a) l'organisation syndicale lui a fait parvenir une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur de l'unité d'employés visée par la présente loi;

b) elle est convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désirent que l'organisation syndicale les représente à titre d'agent négociateur. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 17*

Cas d'interdiction d'accréditation

18(1) La Commission ne peut accorder l'accréditation à une organisation syndicale à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'elle est convaincue que l'organisation syndicale :

a) n'a pas le droit, au titre de ses documents constitutifs, de conclure ou d'appliquer une convention collective;

organization to represent employees for the purpose of collective bargaining is impaired; or

(c) denies membership in the organization to any employee or class of employees in the bargaining unit by virtue of a policy or practice that the employee organization applies relating to qualification for membership in the organization.

(2) The board shall not certify as bargaining agent for the bargaining unit, an employee organization that requires as a condition of membership the payment by any of its members of any money, other than dues, for activities carried on by or on behalf of any political party.

(3) The board shall not certify an employee organization as bargaining agent for the bargaining unit if it is satisfied that the employee organization discriminates against any employee contrary to the provisions of the *Human Rights Act, S.Y. 2001, c.14, s.18*.

Revocation of certification

19(1) If an employee organization has been certified as the bargaining agent for the bargaining unit, any employee organization who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (2), apply to the board for an order revoking the certification of that employee organization for the bargaining unit.

(2) An application pursuant to subsection (1) may be made in respect of a bargaining agent for a bargaining unit only during the period in which an application for certification of an employee organization may be made.

(3) If, on receiving of an application under subsection (1) the board is satisfied, after an inquiry by way of a representation vote, that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent

b) est dominée ou influencée par l'employeur au point que son aptitude à représenter les employés dans le cadre des négociations collectives est compromise;

c) refuse l'adhésion à quelque employé ou quelque catégorie d'employés de l'unité de négociation en vertu d'usages ou de principes régissant l'admission.

(2) La Commission ne peut accorder l'accréditation à une organisation syndicale à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation si elle est convaincue que l'organisation exige des personnes qui veulent en devenir membres, le versement d'une somme d'argent, exception faite des cotisations syndicales, pour les activités d'un parti politique ou menées au nom d'un parti.

(3) La Commission ne peut accorder l'accréditation à une organisation syndicale à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation si elle est convaincue qu'elle fait des distinctions injustes à l'égard d'un employé en contravention de la *Loi sur les droits de la personne, L.Y. 2001, ch. 14, art. 18*

Révocation de l'accréditation

19(1) Toute organisation syndicale prétendant représenter la majorité des employés de l'unité de négociation peut, sous réserve du paragraphe (2), demander à la Commission de rendre une ordonnance de révocation de l'accréditation de l'organisation syndicale accréditée à titre d'agent négociateur jusque-là pour l'unité.

(2) La demande visée au paragraphe (1) peut être présentée à l'égard d'un agent négociateur de l'unité de négociation uniquement pendant la période au cours de laquelle une demande d'accréditation d'une organisation syndicale peut être faite.

(3) Si, après réception de la demande visée au paragraphe (1), elle est convaincue, après la tenue d'un scrutin de représentation, que la majorité des employés de l'unité de négociation ne désire plus être représentée par l'agent négociateur, la

represent them, the board shall by order revoke the certification of the employee organization as the bargaining agent for the bargaining unit.

(4) If the bargaining agent advises the board in writing that it wishes to give up or abandon its certification or if the board, on an application by the employer, or any employee, determines that the bargaining agent has ceased to act as such, the board shall by order revoke the certification of the employee organization as the bargaining agent for the bargaining unit.

(5) If an employee organization has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit,

- (a) any employee in the bargaining unit;
- (b) the employer; or
- (c) any employee organization that appeared before the board in the certification proceeding

who alleges that the certification was obtained by the fraud of the employee organization so certified, may apply to the board at any time for revocation of the certification.

(6) If the board, on receiving an application under subsection (5) is satisfied that the evidence in support of the application

- (a) was not and could not, by the exercise of reasonable diligence, have been presented to it in the certification proceeding; and
- (b) is such that the board would have refused to certify the employee organization as the bargaining agent if the evidence had been presented to it in the certification proceeding,

the board shall by order revoke the certification of the employee organization as the bargaining agent.

(7) If the board makes an order revoking the certification of an employee organization, any collective agreement or arbitral award between the employee organization and the employer that applies to the bargaining unit ceases to have effect, except where another employee organization is

Commission révoque, par voie d'ordonnance, l'accréditation de l'organisation syndicale à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation.

(4) La Commission révoque, par voie d'ordonnance, l'accréditation de l'agent négociateur, soit sur avis écrit de renonciation de celui-ci, soit à la demande — de l'employeur ou d'un employé — dûment motivée par la cessation de fonction de l'agent.

(5) La Commission peut être saisie à tout moment d'une demande de révocation de l'accréditation d'une organisation syndicale à titre d'agent négociateur, au motif que celle-ci a été obtenue frauduleusement. Ont qualité pour présenter cette demande :

- a) tout employé de l'unité de négociation;
- b) l'employeur;
- c) une organisation syndicale ayant comparu devant la Commission au cours de la procédure d'accréditation.

(6) Saisie de la demande visée au paragraphe (5), la Commission révoque, par voie d'ordonnance, l'accréditation de l'organisation syndicale à titre d'agent négociateur si elle est convaincue que les éléments de preuve à l'appui :

- a) d'une part, n'ont ou n'auraient pu, même avec la diligence normale, lui être présentés au cours de la procédure d'accréditation;
- b) d'autre part, l'auraient amenée à refuser l'accréditation s'ils lui avaient alors été présentés.

(7) L'ordonnance de révocation de l'accréditation d'une organisation syndicale emporte cessation d'effet de toute convention collective ou décision arbitrale en vigueur entre l'organisation et l'employeur et applicable à l'unité de négociation, sauf lorsqu'une autre organisation

substituted as a party to the agreement or award upon the revocation of such certification. *S.Y. 2001, c.14, s.19.*

Successor rights

20(1) If, in a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction among employee organizations otherwise than as a result of revocation of certification, any question arises concerning the rights, privileges and duties of an employee organization under this Act or under a collective agreement or arbitral award in respect of a bargaining unit or an employee, the board, on application to it by the employer or any employee organization affected, shall examine the question and may determine what rights, privileges and duties if any have been acquired or are retained, as the case may be, by that employee organization.

(2) Before determining pursuant to subsection (1), what rights, privileges and duties of an employee organization have been acquired or are retained, the board may direct that any representation votes considered necessary be taken. *S.Y. 2001, c.14, s.20.*

Employees temporarily assigned management duties

21(1) When the employer temporarily assigns or proposes to temporarily assign to a person in that bargaining unit duties and responsibilities that, in the opinion of the employer, would identify the person as a person employed in a managerial capacity, the employer shall file with the board and serve on the bargaining agent in the prescribed form a notice of the assignment or proposed assignment and the person shall be considered to be identified as a person employed in a managerial capacity.

(2) The person may continue to be a member of the bargaining unit on giving an undertaking not to hold office in the bargaining agent and not to participate in a vote on any matter that may be determined by collective bargaining, conciliation, arbitration or adjudication under this Act.

syndicale est substituée à titre de partie à la convention ou à la décision, lors de la révocation. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 19*

Droits du successeur

20(1) Dans les cas de fusion d'organisations syndicales ou de transfert de compétence entre de telles organisations, qui ne sont pas la conséquence d'une révocation d'accréditation, la Commission, sur demande d'une des organisations en cause ou de l'employeur, étudie toute question quant aux droits, privilèges et obligations dévolus à une organisation syndicale — en vertu de la présente loi, d'une convention collective ou d'une décision arbitrale — à l'égard d'une unité de négociation ou d'un employé en faisant partie. Ainsi, elle peut préciser ou confirmer quels sont, le cas échéant, les droits, privilèges et obligations acquis ou conservés par cette organisation.

(2) Avant de déterminer en vertu du paragraphe (1) quels sont les droits, privilèges et obligations acquis ou conservés par une organisation syndicale, la Commission peut ordonner que les scrutins de représentation qu'elle estime nécessaires soient tenus. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 20*

Affectations temporaires à des postes de gestion

21(1) Lorsque l'employeur affecte de façon temporaire une personne qui fait partie de l'unité de négociation à des fonctions et responsabilités qui, de l'avis de l'employeur, en ferait une personne occupant un poste de direction — ou se propose de procéder à une telle affectation — l'employeur dépose auprès de la Commission et signifie à l'agent négociateur un avis, rédigé selon le formulaire réglementaire, de l'affectation, réelle ou envisagée; la personne visée est alors désignée à titre de personne occupant un poste de direction.

(2) La personne visée peut continuer à faire partie de l'unité de négociation à la condition de s'engager à ne détenir aucune charge relevant de l'agent négociateur et à ne participer à aucun vote sur toute question qui peut faire l'objet de négociations collectives, de conciliation, d'arbitrage ou d'une décision sous le régime de la présente loi.

(3) When the bargaining agent files with the board within the prescribed time an objection to the notice, the board shall determine whether the person is or would be a person employed in a managerial capacity.

(4) When a person identified as a person employed in a managerial capacity ceases to perform the duties and responsibilities in respect of which the person was identified, the employer shall give notice in writing immediately to the bargaining agent and the person shall be considered included in the bargaining unit when that person ceases to perform those duties and responsibilities. *S.Y. 2001, c.14, s.21.*

PART 4

COLLECTIVE BARGAINING

Bargaining Committees

22(1) A bargaining committee shall be appointed by the bargaining agent and that committee shall have exclusive authority and shall be the sole party to bargain collectively and to execute collective agreements on behalf of employees subject to ratification by the members of the bargaining unit.

(2) A bargaining committee shall be appointed by the employer and the committee shall have exclusive authority and shall be the sole party to bargain collectively and to execute collective agreements on behalf of the employer subject to ratification by the management board established pursuant to the *Financial Administration Act. S.Y. 2001, c.14, s.22.*

Obligation to bargain collectively

23(1) Either party to a collective agreement or arbitral award may, within the period of three months immediately preceding the date of expiration of the term of the collective agreement or arbitral award or within such longer period as may be provided for in the collective agreement or by agreement of the parties, by notice require the

(3) Lorsque l'agent négociateur dépose auprès de la Commission, avant l'expiration du délai réglementaire, une opposition à l'avis de désignation, la Commission doit déterminer si la personne visée est ou serait une personne occupant un poste de direction.

(4) Lorsqu'une personne désignée à titre de personne occupant un poste de direction cesse d'être chargée des fonctions et responsabilités qui ont donné lieu à sa désignation, l'employeur en donne immédiatement avis par écrit à l'agent négociateur; cette personne est alors réputée faire partie de l'unité de négociation à compter du moment où elle est déchargée de ces fonctions et responsabilités. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 21*

PARTIE 4

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Comités de négociation

22(1) L'agent négociateur est tenu de constituer un comité de négociation ayant compétence exclusive pour négocier collectivement et appliquer les conventions collectives au nom des employés, sous réserve de ratification par les membres de l'unité de négociation.

(2) L'employeur est tenu de constituer un comité de négociation qui a compétence exclusive pour négocier collectivement et appliquer les conventions collectives en son nom, sous réserve de ratification par le conseil de gestion constitué sous le régime de la *Loi sur la gestion des finances publiques. L.Y. 2001, ch. 14, art. 22*

Obligation de négocier collectivement

23(1) Chaque partie à une convention collective ou à une décision arbitrale peut, dans les trois derniers mois de validité de la convention ou de la décision, ou avant l'expiration du délai plus long que prévoit la convention collective ou dont les parties conviennent, par avis écrit, requérir l'autre partie d'entamer des négociations collectives en vue

other party to the collective agreement or arbitral award to begin collective bargaining for the purpose of renewing or revising the collective agreement or entering into a new collective agreement.

(2) Where notice to bargain collectively has been given, the bargaining committees appointed, without delay, but in any case within 20 days after the notice was given unless the parties otherwise agree, must

(a) meet and begin to bargain collectively in good faith; and

(b) make every reasonable effort to enter into a collective agreement.

(3) Where notice to bargain collectively has been given, the employer shall not alter any term or condition of employment applicable to the employees in the bargaining unit in respect of which the notice was given, or any right or privilege of the bargaining agent, that may be embodied in a collective agreement except with the consent of the bargaining agent until

(a) a collective agreement has been entered into by the parties and no request for arbitration has been made in the manner and within the time prescribed by this Act; or

(b) a request for arbitration has been made in accordance with this Act and a collective agreement has been entered into or an arbitral award has been rendered in respect thereof; or

(c) a conciliation board has been established in accordance with this Act and 14 days have elapsed from the receipt by the chair of the report of the conciliation board. *S.Y. 2001, c.14, s.23.*

Content of collective agreement

24(1) A collective agreement may provide for and include any terms and conditions of employment agreed to by the employer and bargaining agent.

(2) Despite subsection (1), no collective

du renouvellement ou de la révision de la convention collective ou de la conclusion d'une nouvelle convention.

(2) Le plus tôt possible, mais dans tous les cas dans les 20 jours suivant celui où un avis de négocier collectivement a été donné ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, les comités de négociation doivent :

a) se rencontrer et entamer de bonne foi des négociations collectives;

b) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

(3) Une fois l'avis donné de négocier collectivement, l'employeur ne peut, sans le consentement de l'agent négociateur, modifier les conditions d'emploi applicables aux employés de l'unité de négociation visée par l'avis, ni tout droit ou privilège de l'unité de négociation, pouvant figurer dans une convention collective :

a) soit jusqu'à la conclusion d'une convention collective sans qu'une demande d'arbitrage n'ait été faite de la façon et avant l'expiration du délai prévu à cet égard par la présente loi;

b) soit jusqu'à ce qu'une demande d'arbitrage soit faite en conformité avec la présente loi et qu'une convention collective soit conclue ou qu'une décision arbitrale soit rendue à cet égard;

c) soit, une fois établi un bureau de conciliation en conformité avec la présente loi, jusqu'à ce que 14 jours se soient écoulés depuis la réception par le président du rapport du bureau. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 23*

Contenu des conventions collectives

24(1) Une convention collective peut comporter toutes les conditions d'emploi qui ont fait l'objet d'un accord entre l'employeur et l'agent négociateur.

(2) Malgré le paragraphe (1), une convention

agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration, elimination or establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by the Legislative Assembly, except for the purpose of appropriating money required for its implementation; or

(b) that conflicts with a provision of an Act or regulation.

(3) Every collective agreement shall provide that, during the term of the agreement, the bargaining agent shall not declare or authorize, and the officers or representatives of the bargaining agent shall not counsel or procure the declaration or authorization of, a strike of employees or the participation of employees in a strike of employees in the bargaining unit to which the collective agreement relates.

(4) Every collective agreement shall provide that, during the term of the agreement, no person employed in a managerial capacity, whether or not acting on behalf of the employer, shall cause, counsel or procure a lockout of any employees in the bargaining unit to which the agreement relates.

(5) If a collective agreement entered into after the coming into force of this Act does not contain a provision referred to in subsection (3) or (4), it may be added to the agreement at any time by the board upon the application of either party.

(6) Where no collective agreement applying to the bargaining unit is in force and the parties are bound by an arbitral award in respect of the bargaining unit, the board may, on the application of either party to the award, direct that the award be amended by adding to it a provision referred to in subsection (3) or (4). *S.Y. 2001, c.14, s.24.*

collective ne peut avoir pour effet, direct ou indirect, de modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière à:

a) exiger ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi de l'Assemblée législative, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) créer un conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement.

(3) Toute convention collective doit prévoir l'engagement de la part de l'agent négociateur de ne pas déclarer ou autoriser une grève des employés ou la participation des employés à une grève de l'unité de négociation visée par la convention collective tant que la convention est en cours de validité ainsi que l'engagement de la part des dirigeants et représentants de l'agent négociateur de ne pas conseiller, organiser ou permettre une telle grève.

(4) Toute convention collective doit interdire à toutes les personnes occupant un poste de direction, qu'elles agissent ou non au nom de l'employeur, de décréter, de conseiller ou d'organiser un lock-out des employés de l'unité de négociation visée par la convention, tant que la convention est en cours de validité.

(5) Si une convention collective conclue après l'entrée en vigueur de la présente loi ne comporte pas les dispositions visées au paragraphe (3) ou (4), celles-ci peuvent y être insérées en tout temps par la Commission à la demande de l'une ou l'autre des parties.

(6) En cas d'absence de convention collective s'appliquant à l'unité de négociation et si les parties sont liées par une décision arbitrale visant cette unité, la Commission peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties à la décision arbitrale, ordonner que cette décision soit modifiée par adjonction des dispositions visées au paragraphe (3) ou (4). *L.Y. 2001, ch. 14, art. 24*

Time for implementation of collective agreement

25 The provisions of a collective agreement shall, subject to the appropriation under the authority of the Legislative Assembly of any money that may be required by the employer, be implemented by the parties

(a) if a period for implementation is specified in the collective agreement, within that period; and

(b) if no period for the implementation is so specified,

(i) within a period of 90 days from the date of its execution, or

(ii) within the longer period agreed to by the parties or as may, on application by either party to the agreement, appear reasonable to the board. *S.Y. 2001, c.14, s.25.*

Effective beginning of collective agreement

26(1) A collective agreement has effect in respect of the bargaining unit on and from,

(a) if an effective date is specified, that day; and

(b) if no effective date is specified, the first day of the month next following the month in which the agreement is executed.

(2) If a collective agreement contains no provision as to its term, or is for a term of less than one year, the collective agreement is considered to be for a term of one year.

(3) Nothing in this Act prohibits the parties to a collective agreement from agreeing in writing to a revision of any provision of the collective agreement other than a provision relating to the term of the collective agreement.

(4) The board may, on application made by both parties to a collective agreement, authorize them to terminate the agreement before it ceases to operate in accordance with the provisions of the

Délai de mise en œuvre des conventions collectives

25 Sous réserve de l'affectation par l'Assemblée législative des crédits nécessaires à l'employeur à cet effet, les parties mettent en œuvre une convention collective :

a) au cours du délai éventuellement prévu à cette fin dans la convention;

b) en cas d'absence de disposition explicite à cet effet dans l'un ou l'autre des délais suivants :

(i) dans les 90 jours suivant la date de sa passation,

(ii) avant l'expiration du délai supérieur qui peut faire l'objet d'une entente entre les parties ou que la Commission estime raisonnable à la suite d'une demande présentée par l'une ou l'autre des parties. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 25*

Entrée en vigueur de la convention collective

26(1) La convention collective s'applique à l'unité de négociation à compter de la date d'entrée en vigueur stipulée dans la convention, le cas échéant, sinon, à compter du premier jour du mois qui suit celui de sa passation.

(2) La convention collective qui ne stipule pas sa durée ou qui est établie pour une durée inférieure à un an est réputée avoir été établie pour une durée d'un an.

(3) La présente loi n'a pas pour effet d'interdire aux parties à une convention collective de s'entendre par écrit en vue de procéder à la révision d'une disposition de la convention, à condition que la disposition en question ne porte pas sur la durée de celle-ci.

(4) À la demande des deux parties à une convention collective, la Commission peut les autoriser à mettre fin à la convention avant la date prévue aux termes de la convention. *L.Y. 2001,*

agreement. *S.Y. 2001, c.14, s.26.*

ch. 14, art. 26

Binding effect of collective agreement

27(1) A collective agreement is, subject to and for the purposes of this Act, binding on the employer, on the bargaining agent, and its constituent elements and on the employees in the bargaining unit effective on and from the day on and from which it has effect pursuant to subsection 26(1).

(2) If a conflict appears between a provision of a collective agreement and a provision of an Act, the provision of the Act prevails. *S.Y. 2001, c.14, s.27.*

Authority to enter into collective agreement

28 The Commissioner in Executive Council may, in such manner as may be provided for by any rules or procedures determined by him pursuant to the *Financial Administration Act*, enter into a collective agreement with the bargaining agent for a bargaining unit applicable to employees in that bargaining unit. *S.Y. 2001, c.14, s.28.*

PART 5

DISPUTES

Deadlock in negotiations

29(1) When the bargaining committees have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have failed to reach agreement, either party may inform the chair that negotiations have broken down and request the chair to declare that a deadlock exists.

(2) When, in accordance with subsection (1), one of the parties has advised the chair that negotiations have broken down or that a deadlock exists,

(a) the chair may investigate the circumstances and request the parties to resume collective bargaining; and

(b) upon being satisfied that the parties have bargained in good faith and that a deadlock

Caractère obligatoire de la convention

27(1) Pour l'application de la présente loi et sous réserve des dispositions contraires de celle-ci, une convention collective lie l'employeur, l'agent négociateur et ses éléments constitutifs ainsi que les employés qui font partie de l'unité de négociation à compter du jour de son entrée en vigueur sous le régime du paragraphe 26(1).

(2) Les dispositions législatives l'emportent sur les dispositions incompatibles d'une convention collective. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 27*

Pouvoir de conclure des conventions collectives

28 Conformément aux règles et procédures établies conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le commissaire en conseil exécutif peut conclure, avec l'agent négociateur d'une unité de négociation, une convention collective applicable aux employés de cette unité. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 28*

PARTIE 5

DIFFÉRENDS

Impasse des négociations

29(1) Lorsque les comités de négociation ont négocié collectivement de bonne foi en vue de conclure une convention collective sans toutefois y parvenir, l'une ou l'autre des parties peut en informer le président et lui demander de déclarer que les négociations sont dans une impasse.

(2) Dès qu'il est informé de l'existence de la situation visée au paragraphe (1), le président peut faire enquête sur les circonstances et demander aux parties de reprendre les négociations et, s'il est convaincu que les parties ont négocié de bonne foi et que l'impasse subsiste, doit, par avis écrit envoyé aux parties, déclarer qu'un différend existe. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 29*

exists, the chair shall immediately by notice in writing to the parties declare that a dispute exists. *S.Y. 2001, c.14, s.29.*

Process for resolution of dispute

30(1) Within five days after the bargaining agent has received the notice in writing referred to in subsection 29(2), it shall, in the manner prescribed, specify which of the processes described in either section 35 or 51 shall be the process for resolution of any dispute to which it is a party in respect of the bargaining unit.

(2) When the dispute resolution process has been specified by a bargaining agent, the chair shall immediately notify the employer of the specification.

(3) The process for resolution of a dispute specified by a bargaining agent as provided in subsection (1) shall be the process applicable to that bargaining unit for the resolution of all disputes from the day on which the process is specified until another notice to bargain collectively may be given. *S.Y. 2001, c.14, s.30.*

Provisions of the Act applicable to the process

31 When the employer and the bargaining agent have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have failed to reach an agreement,

(a) if the process for resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is by the referral to arbitration, sections 35 to 50 apply to the resolution of the dispute; and

(b) if the process for resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is by referral to a conciliation board, sections 51 to 61 apply to the resolution of the dispute. *S.Y. 2001, c.14, s.31.*

Appointment of mediator

32(1) If either the bargaining agent or the employer advises the chair by notice in writing of the inability of the parties to reach agreement on any term or condition of employment that may be

Règlement des différends

30(1) Dans les cinq jours suivant la réception de l'avis écrit mentionné au paragraphe 29(2), l'agent négociateur est tenu de choisir, de la façon réglementaire, lequel des modes de règlement respectivement visés à l'article 35 ou à l'article 51 s'appliquera au règlement du différend auquel il est partie, au nom de l'unité de négociation.

(2) Dès que l'agent négociateur a fait son choix de mode de règlement du différend, le président en informe l'employeur.

(3) Le choix fait en vertu du paragraphe (1) est valide à compter du jour où il est fait jusqu'à ce qu'un nouvel avis de négocier collectivement soit donné. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 30*

Dispositions liées au mode de règlement

31 Dans les cas où l'employeur et l'agent négociateur ont négocié collectivement de bonne foi en vue de conclure une convention collective sans toutefois y parvenir, les articles à mettre en œuvre sont :

a) si le mode de règlement des différends est le renvoi à l'arbitrage, les articles 35 à 50;

b) si le mode de règlement des différends est le renvoi à un bureau de conciliation, les articles 51 à 61. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 31*

Nomination d'un médiateur

32(1) Le président peut nommer un médiateur, lorsque l'agent négociateur ou l'employeur l'avise par écrit que les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur une condition d'emploi pouvant

embodied in a collective agreement, and that the assistance of a mediator is requested to assist the parties to conclude a collective agreement, the chair may appoint a mediator who shall, immediately after the appointment, confer with the parties and attempt to assist them in reaching an agreement.

(2) In any case not provided for under subsection (1), the chair may, after consultation with the parties, appoint a mediator if it appears to the chair that the appointment of a mediator may serve the purpose of assisting the parties in reaching agreement in any dispute or on any difference and that, without the appointment of a mediator, the parties are unlikely to reach agreement or resolve the difference. *S.Y. 2001, c.14, s.32.*

Report of mediator

33 The mediator appointed under section 32, shall, within 14 days from the date of appointment, or within any longer period the chair may allow, report to the chair as to whether or not the mediator has succeeded in assisting the parties in entering into or revising a collective agreement. *S.Y. 2001, c.14, s.33.*

Extension of time

34 When a request for arbitration under section 35 has been made and a mediator has been appointed pursuant to section 32, the mediator shall, within

- (a) 14 days from the date of appointment; or
- (b) any longer period, not exceeding an additional 14 days, which the chair, after consultation with the parties may allow or as may be agreed upon by the parties,

report to the chair as to whether or not the mediator has succeeded in assisting the parties entering into or revising a collective agreement. *S.Y. 2001, c.14, s.34.*

figurer dans une convention collective et que l'aide d'un médiateur est requis pour conclure l'accord. Dès sa nomination, le médiateur confère avec les parties et s'efforce de les aider à parvenir à un accord.

(2) Dans tout cas autre que celui visé au paragraphe (1), le président peut, après avoir consulté les parties, nommer un médiateur lorsqu'il est d'avis que cette nomination peut aider les parties à s'entendre ou régler un différend et que, sans l'intervention d'un médiateur, il est peu vraisemblable qu'ils puissent s'entendre ou régler le différend. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 32*

Rapport du médiateur

33 Le médiateur nommé en vertu de l'article 32 est tenu, dans les 14 jours suivant sa nomination ou avant l'expiration du délai supérieur que le président peut accorder, de faire rapport à ce dernier sur le résultat de son intervention auprès des parties dans le cadre de la révision ou de la conclusion d'une convention collective. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 33*

Prolongation

34 Lorsqu'une demande d'arbitrage a été présentée en vertu de l'article 35 et qu'un médiateur a été nommé en vertu de l'article 32, le médiateur doit faire rapport au président sur les résultats de son intervention auprès des parties dans le cadre de la conclusion ou de la révision d'une convention collective, avant l'un ou l'autre des délais suivants:

- a) l'expiration de 14 jours suivant la date de sa nomination;
- b) tout délai supérieur, ne pouvant toutefois dépasser 14 autres jours, que le président, après avoir consulté les parties, peut accorder ou sur lequel les parties s'entendent. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 34*

Request for arbitration

35(1) When a bargaining agent has specified in accordance with subsection 30(1) that the dispute resolution process applicable to the bargaining unit will be by referral to arbitration, either party may by notice in writing to the chair given

(a) at any time, when no collective agreement has been entered into by the parties and no request for arbitration has been made by either party since the commencement of the bargaining;

(b) no later than seven days after any collective agreement is entered into by the parties, in any other case,

request arbitration in respect of that term or condition of employment.

(2) When arbitration is requested by notice under subsection (1), the party making the request shall

(a) specify in the notice the terms and conditions of employment in respect of which it requests arbitration and its proposals concerning the award to be made by the arbitrator in respect thereof; and

(b) annex to the notice a copy of any collective agreement entered into by the parties.

(3) When arbitration is requested by notice under subsection (1) and no collective agreement has been entered into by the parties, the party making the request will annex to the notice a statement of any terms or conditions of employment that have been conditionally agreed to by the parties. *S.Y. 2001, c.14, s.35.*

Request for arbitration by other party

36(1) When notice under section 35 is received by the chair from any party requesting arbitration, the chair shall immediately send a copy of the notice to the other party who will, within seven days after receipt thereof, advise the chair by notice in writing of any additional matter which may be embodied in an arbitral award, and which was a

Demande d'arbitrage

35(1) Lorsque l'agent négociateur a choisi, en conformité avec le paragraphe 30(1), l'arbitrage comme mode de règlement des différends, l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au président, demander l'arbitrage à l'égard d'une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une convention collective et à l'égard de laquelle les parties n'ont pu s'entendre :

a) à tout moment, quand aucune convention collective n'a été conclue et qu'aucune autre demande d'arbitrage n'a été présentée par l'une ou l'autre des parties depuis le début des négociations;

b) au plus tard sept jours après la conclusion d'une convention collective, dans les autres cas.

(2) La partie qui demande l'arbitrage au titre du paragraphe (1) :

a) précise dans l'avis les conditions d'emploi pour lesquelles elle demande l'arbitrage et formule ses propositions quant à la décision que l'arbitre doit rendre en l'espèce;

b) annexe à l'avis une copie de toute convention collective conclue par les parties.

(3) Lorsque l'arbitrage est demandé en vertu du paragraphe (1) et qu'aucune convention collective n'a été conclue par les parties, la partie qui demande l'arbitrage annexe à l'avis une liste de toutes les conditions d'emploi qui ont fait l'objet d'une entente conditionnelle entre les parties. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 35*

Demande d'arbitrage par l'autre partie

36(1) Sur réception de l'avis que lui remet, aux termes de l'article 35, toute partie demandant l'arbitrage, le président en envoie sans délai une copie à l'autre partie. Celle-ci, dans les sept jours suivant sa réception, signale par écrit au président toute autre question susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et au sujet de laquelle elle

subject of negotiations between the parties during the period before arbitration was requested but on which the parties were unable to reach agreement and, in respect of which that other party requests arbitration.

(2) If arbitration in respect of any matter is requested by notice under subsection (1), the party making the request shall include in the notice its proposal concerning the award to be made by the arbitrator in respect thereof. *S.Y. 2001, c.14, s.36.*

Requirement for filing proposals

37(1) If either party has not annexed to a notice under section 35 or 36 its proposals concerning the award to be made by the arbitrator, the board may, by order, direct a party to file such proposals upon such terms and conditions as it considers advisable and, if the party fails to comply with the order, the arbitrator may refuse to permit that party to adduce evidence or make representations in respect of the matter to which the order relates.

(2) When an order is made under subsection (1), the board may extend the time of a notice under subsection 36(1).

(3) When arbitration is requested by notice under subsection 35(1), either party may, with the consent of the board on the conditions the board considers advisable, amend the notice under subsection (1) or the notice under subsection 36(1) by adding any term or condition of employment that

- (a) may be embodied in an arbitral award;
- (b) was the subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested; and
- (c) was omitted from the notice.
S.Y. 2001, c.14, s.37.

Appointment of arbitrator

38(1) When a bargaining agent has requested arbitration pursuant to section 35, the chair shall

demande l'arbitrage, pour le motif que cette question a fait l'objet de négociations avant la première demande d'arbitrage sans que les parties aient pu s'entendre à son sujet.

(2) La partie qui demande l'arbitrage au titre du paragraphe (1) formule, dans l'avis qu'elle envoie à cette fin, ses propositions quant à la décision arbitrale que l'arbitre doit rendre en l'espèce. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 36*

Dépôt des propositions

37(1) La Commission peut ordonner à toute partie qui n'aurait pas annexé ses propositions à la demande d'arbitrage qu'elle présente en vertu des articles 35 ou 36 de le faire, en conformité avec les modalités que la Commission estime indiquées; si la partie en question ne dépose pas ses propositions en conformité avec l'ordonnance, l'arbitre peut lui refuser de présenter des éléments de preuve ou des observations à l'égard de la question visée par l'ordonnance de dépôt.

(2) La Commission qui rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1) peut prolonger le délai d'avis mentionné au paragraphe 36(1).

(3) Lorsque l'arbitrage est demandé par avis présenté en vertu du paragraphe 35(1), l'une ou l'autre des parties peut, avec le consentement de la Commission et en conformité avec les modalités qu'elle estime indiquées, modifier l'avis mentionné au paragraphe (1) ou celui qui est mentionné au paragraphe 36(1) par adjonction d'une condition d'emploi qui :

- a) est susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale;
- b) a fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage;
- c) n'avait pas été incluse dans l'avis. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 37*

Nomination de l'arbitre

38(1) Lorsque l'agent négociateur a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 35, le président doit,

within 24 days

(a) appoint an arbitrator who will immediately proceed to a consideration of the matter; and

(b) send to the arbitrator a copy of the notice referred to in subsection 35(2).

(2) A person is not eligible to act as an arbitrator if that person would not be eligible to be a member of the board pursuant to subsection 5(1).

(3) No person shall act as an arbitrator in respect of any matter if that person has, at any time since a day six months before the day of selection, acted in respect of any matter concerning employer-employee relations as lawyer or agent of the employer or of the bargaining agent.

(4) The arbitrator has all the powers of the board set out in paragraphs 12(2)(a), (b), (c), (d), and (f) and, in addition, may authorize any person to exercise any of the powers of the arbitrator set out in paragraphs 12(2)(b), (c), and (d) and report to the arbitrator thereon.

(5) Prior to making an appointment pursuant to subsection (1), the chair shall consult with the employer and the bargaining agent.

(6) The parties shall equally share the costs of the fees and expenses of the arbitration. *S.Y. 2001, c.14, s.38.*

Failure to bargain in good faith

39 When arbitration is requested and it is alleged that the party making the request has not bargained in good faith, the board shall, on application by the other party to the dispute, examine and inquire into the allegation and, if the board is satisfied that the party requesting arbitration has not bargained in good faith, it may postpone the hearing of the request and direct the parties to continue to bargain for any further period it considers appropriate in the circumstances. *S.Y. 2001, c.14, s.39.*

dans les 24 jours qui suivent :

a) nommer un arbitre qui se penche immédiatement sur la question;

b) envoyer à l'arbitre une copie de l'avis mentionné au paragraphe 35(2).

(2) Ne peuvent être nommées arbitres les personnes qui ne répondent pas aux conditions d'admissibilité à titre de membres de la Commission prévues au paragraphe 5(1).

(3) Ne peuvent être nommées arbitres les personnes qui, au cours des six mois précédant la date de nomination, ont représenté, à titre d'avocat ou de mandataire, l'employeur ou l'agent négociateur à l'égard d'une question de relations de travail.

(4) L'arbitre est investi de tous les pouvoirs de la Commission énumérés aux alinéas 12(2)a), b), c), d) et f); de plus, il peut autoriser toute personne à exercer en son nom les pouvoirs énumérés aux alinéas 12(2)b), c) et d) et à lui faire rapport.

(5) Le président est tenu de consulter l'employeur et l'agent négociateur avant de procéder à la nomination visée au paragraphe (1).

(6) Les parties se partagent également le coût des droits et des frais de l'arbitrage. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 38*

Défaut de négociier de bonne foi

39 Lorsque l'arbitrage est demandé et que l'on reproche à la partie qui l'a demandé de ne pas avoir négocié de bonne foi, la Commission est tenue, à la demande de l'autre partie, de faire enquête sur ces allégations; la Commission peut, si elle est convaincue qu'effectivement la partie qui a demandé l'arbitrage n'a pas négocié de bonne foi, reporter l'audition de sa demande et ordonner aux parties de continuer les négociations pendant la période qu'elle estime indiquée, compte tenu des circonstances. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 39*

Selection of advisor for arbitration

40(1) In respect of a proceeding on a request for arbitration under section 35, each of the parties may, within the time prescribed by the chair, select one advisor to sit with the arbitrator for the hearing and determination of the dispute.

(2) If the parties mutually agree to select advisors and if either of the parties fails to notify the board within the time prescribed of the name of the advisor it has selected under subsection (1), the chair will select an advisor and the person so selected shall be considered to have been selected by that party.

(3) The provisions of subsections 5(1) and 9(2) apply with the necessary changes in relation to the qualification and functions of persons to act as advisors under this section.

(4) No person shall act as an advisor in respect of any matter if that person has, at any time since the day six months before the day of the selection, acted in respect of any matter concerning employer-employee relations as lawyer or agent of the employer or of the bargaining agent. *S.Y. 2001, c.14, s.40.*

Award of arbitrator

41(1) Subject to section 43, the matters in dispute specified in the notice under section 35, in any notice under section 36 and in any amendment of the notice under subsection 37(3), constitute the terms of reference in relation to the request for arbitration, and the arbitrator shall, having considered the matters in dispute together with any other matter that the arbitrator considers necessarily incidental to the resolution of the matters in dispute, render an arbitral award in respect thereof.

(2) If, at any time before an arbitral award is rendered in respect of the matters in dispute, the parties reach agreement on any such matter and enter into a collective agreement in respect thereof, the matters in dispute referred to the arbitrator shall be considered not to include that matter and

Choix des conseillers

40(1) Chaque partie peut, en vue des procédures relatives à la demande d'arbitrage présentée en vertu de l'article 35, choisir un conseiller, avant l'expiration du délai fixé par le président, pour siéger avec l'arbitre lors de l'audition et du règlement du différend.

(2) Si les parties s'entendent pour choisir des conseillers et si l'une d'elles fait défaut d'aviser la Commission avant l'expiration du délai réglementaire du nom du conseiller qu'elle a choisi en application du paragraphe (1), le président choisit un conseiller qui est alors réputé avoir été choisi par cette partie.

(3) Les dispositions des paragraphes 5(1) et 9(2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux conditions requises pour être nommé conseiller et aux fonctions applicables à ce poste sous le régime du présent article.

(4) Ne peuvent être nommées conseillers à l'égard d'une question les personnes qui, au cours des six mois précédant la date de la désignation, ont représenté, à titre d'avocat ou de mandataire, l'employeur ou l'agent négociateur à l'égard d'une question de relations de travail. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 40*

Décision de l'arbitre

41(1) Sous réserve de l'article 43, le mandat, dans le cas d'une demande d'arbitrage, porte sur les questions en litige mentionnées dans les avis prévus par les articles 35 et 36 ainsi que dans les modifications qui peuvent y être apportées en vertu du paragraphe 37(3). L'arbitre rend sa décision après étude de ces questions ainsi que de toute autre question dont il juge la prise en compte nécessaire au règlement du différend.

(2) Les questions soumises à l'arbitrage ne comportent pas celles qui, avant que la décision arbitrale ne soit rendue, font l'objet d'un accord entre les parties et sont incorporées dans une convention collective; aucune décision arbitrale ne peut alors être rendue à leur sujet. *L.Y. 2001, ch. 14,*

no arbitral award shall be rendered by the arbitrator in respect thereof. *S.Y. 2001, c.14, s.41.* *art. 41*

Factors to be taken into account by arbitrator

42 In the conduct of proceedings before it and in rendering an arbitral award in respect of a matter in dispute, the arbitrator shall consider

- (a) the need for qualified employees;
- (b) the conditions of employment in similar occupations outside government service, including the geographic or other variations the arbitrator may consider relevant;
- (c) the need to maintain appropriate relationships in the conditions of employment as between different class, category or grade levels and as between other occupations in the government service;
- (d) the need to establish terms and conditions of employment that are fair and reasonable in relation to the qualifications required, the work performed, the responsibility assumed and the nature of the services rendered; and
- (e) any other factor it considers to be relevant to the matter in dispute. *S.Y. 2001, c.14, s.42.*

Contents of awards

43(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with

- (a) compensation, including rates of pay and procedures relating to the administration thereof; and
- (b) hours of work, leave entitlements and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) No arbitral award shall deal with

- (a) any term or condition of employment prohibited for inclusion in a collective agreement by section 24;
- (b) any term or condition of employment of

Facteurs à prendre en compte

42 Dans la conduite de ses audiences et dans ses décisions arbitrales au sujet d'un différend, l'arbitre prend en considération les facteurs suivants :

- a) les besoins en personnel qualifié;
- b) les conditions d'emploi dans des postes analogues hors de la fonction publique, notamment les différences d'ordre géographique ou autre qu'il peut juger pertinentes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons ou catégories au sein d'une même profession et entre diverses professions au sein de la fonction publique;
- d) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- e) tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 42*

Portée de la décision arbitrale

43(1) Dans les limites du présent article, une décision arbitrale peut porter sur :

- a) la rémunération, notamment les barèmes de rémunération, et leur procédure d'application;
- b) les heures de travail, les congés et les autres conditions d'emploi directement afférentes à ces questions.

(2) Sont exclues du champ des décisions arbitrales :

- a) les conditions d'emploi qui ne peuvent faire partie d'une convention collective en application de l'article 24;

employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof; or

(c) any term or condition of employment respecting standards, procedures or processes governing the appointment, promotion, demotion, layoff, transfer or work performance evaluation of employees, with the dismissal or discipline of employees, with the assignment of duties of employees, with the grades or categories of certificates of qualification to be assigned to those employees or, subject to section 66, any provision respecting the grievance process. *S.Y. 2001, c.14, s.43.*

Joint request for special arbitration

44 Despite anything in this part, the parties may jointly request the board to refer to arbitration any matter and any arbitral award made pursuant to the request is binding on the parties in accordance with any agreement in respect of the request. *S.Y. 2001, c.14, s.44.*

Form of award

45 An arbitral award shall, wherever possible, be made in a form

(a) susceptible of being read and interpreted with, or annexed to and published with, any collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit; and

(b) enabling its incorporation into and implementation by regulations, bylaws, directives or other instruments that may be required to be made or issued by the employer or the bargaining agent. *S.Y. 2001, c.14, s.45.*

Binding effect of award

46(1) An arbitral award is, subject to and for the purposes of this Act, binding on the employer, and on the employees in the bargaining unit, effective on and from the day on which the award

b) les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que l'arbitrage ne soit demandé à leur sujet;

c) les conditions d'emploi concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'avancement, la rétrogradation, la mise en disponibilité, la mutation ou l'évaluation des employés, leur renvoi ou les mesures disciplinaires, l'affectation des postes, les catégories des brevets d'enseignement exigés de certains employés ou, sous réserve de l'article 66, le processus de grief. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 43*

Demande conjointe d'arbitrage spécial

44 Malgré les autres dispositions de la présente partie, les parties peuvent présenter une demande conjointe à la Commission de renvoyer toute question à l'arbitrage; la décision arbitrale qui est rendue à cet égard lie les parties en conformité avec toute entente à l'égard de la demande. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 44*

Forme de la décision arbitrale

45 La décision arbitrale est rédigée, dans la mesure du possible, de façon à :

a) pouvoir être lue et interprétée par rapport à une convention collective statuant sur d'autres conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation ou être jointe à une telle convention et publiée en même temps;

b) permettre son incorporation dans les règlements d'application, les règlements administratifs, les instructions ou autres actes que l'employeur ou l'agent négociateur peut être tenu d'établir ou de prendre en l'espèce, ainsi que sa mise en œuvre au moyen de tous ces documents. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 45*

Effet obligatoire des décisions arbitrales

46(1) Dans le cadre de la présente partie, la décision arbitrale lie l'employeur et les employés qui font partie de l'unité de négociation, à compter du jour où elle est rendue ou de telle date ultérieure que

is rendered or such later day as the arbitrator may determine.

(2) A provision of an arbitral award made in respect of a term or condition of employment may be retroactive to the extent that it is capable of being retroactively applied, in whole or in part, to a day prior to the day on and from which the arbitral award becomes binding on the parties but not before the day on which notice to bargain collectively was given by either party. *S.Y. 2001, c.14, s.46.*

Duration of award

47(1) The arbitrator may, in respect of every arbitral award, determine and specify the term for which the arbitral award is to be operative and, in making its determination, it may take into account

(a) where a collective agreement applicable to the bargaining unit is in effect or has been entered into but is not yet in effect, the term of that collective agreement; and

(b) where no collective agreement applying to the bargaining unit has been entered into

(i) the term of any previous collective agreement that applied to the bargaining unit, or

(ii) the term of any other collective agreement that to the arbitrator appears relevant,

but where the arbitrator does not specify the term of an arbitral award, the term applicable shall be the term referred to in paragraph (a).

(2) No arbitral award, in the absence of the application of any criterion referred to in paragraph 1(a) or (b), shall be for a term of less than one year or more than two years from the day on and from which it becomes binding on the parties.

(3) The board may, on application made by both parties to an arbitral award, terminate the award before it ceases to have effect according to

l'arbitre peut fixer.

(2) Une disposition d'une décision arbitrale concernant une condition d'emploi peut avoir un effet rétroactif, total ou partiel, dans les cas où un tel effet est possible, jusqu'à une date antérieure à celle à partir de laquelle la décision lie les parties mais non antérieure à celle à laquelle l'avis de négocier collectivement a été donné. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 46*

Durée de la décision arbitrale

47(1) L'arbitre peut spécifier la durée d'application de chaque décision arbitrale dans le texte de celle-ci. Pour l'établir, il tient compte :

a) de la durée de la convention collective applicable à l'unité de négociation, qu'elle soit déjà en vigueur ou seulement conclue;

b) si aucune convention collective n'a été conclue :

(i) soit de la durée de toute convention collective antérieure qui s'appliquait à l'unité de négociation,

(ii) soit de la durée de toute autre convention collective qu'il estime pertinente.

Si l'arbitre ne spécifie pas la durée d'application de la décision, la durée est celle que prévoit l'alinéa a).

(2) Toute décision arbitrale rendue sans que soient appliqués les critères énoncés par les alinéas (1)a) ou b) ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans, à compter du moment où elle lie les parties.

(3) La Commission peut, à la demande des deux parties liées par une décision arbitrale, mettre fin à la décision avant la date prévue de son expiration.

its terms. *S.Y. 2001, c.14, s.47.*

L.Y. 2001, ch. 14, art. 47

Implementation of award

48 The provisions of an arbitral award shall, subject to the appropriation under the authority of the Legislative Assembly or any money that may be required by the employer, be implemented by the parties within a period of 90 days from the date on and from which it becomes binding on the parties or within any longer period agreed to by the parties or as may, on application by either party, appear reasonable to the board. *S.Y. 2001, c.14, s.48.*

Mise en œuvre de la décision arbitrale

48 Les dispositions de la décision arbitrale, sous réserve de l'affectation, par l'Assemblée législative ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à ces fins, sont mises en œuvre par les parties dans les 90 jours à compter de la date où la décision arbitrale lie les parties ou dans le délai plus long sur lequel les parties s'entendent ou que la Commission juge raisonnable d'accorder à la demande de l'une ou l'autre des parties. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 48*

Reference back to arbitrator

49 When a statement has been annexed to a notice pursuant to subsection 35(3) and the parties subsequently are unable to reach agreement on terms or conditions of employment that were conditionally agreed to by the parties, either party may, within 30 days after receipt by it of the award of the arbitrator, or within such longer period as may be agreed upon by the parties, refer back to the arbitrator any term or condition in the statement that may be dealt with in an arbitral award and the arbitrator shall then deal with that term or condition in the manner provided in section 41. *S.Y. 2001, c.14, s.49.*

Nouveau renvoi

49 Lorsqu'une liste a été annexée à un avis en vertu du paragraphe 35(3) et que les parties sont par la suite incapables de s'entendre sur les conditions d'emploi mentionnées dans la liste, l'une ou l'autre des parties peut, dans les 30 jours suivant celui où elle reçoit une copie de la décision arbitrale ou avant l'expiration du délai plus long sur lequel les parties peuvent s'entendre, soumettre à l'arbitre les conditions d'emploi mentionnées dans la liste susceptibles d'être incluses dans une décision arbitrale; l'arbitre est alors tenu de trancher de la façon prévue à l'article 41. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 49*

Revision of award by agreement

50 The parties to an arbitral award may agree to a revision of any provision of the award other than a provision to its duration. *S.Y. 2001, c.14, s.5.*

Révision

50 Les parties à une décision arbitrale peuvent s'entendre sur une révision d'une disposition de la décision à l'exception de celles qui portent sur sa durée. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 50*

Request for establishment of conciliation board

51 When a bargaining agent has specified, in accordance with subsection 30(1), that the process applicable to the bargaining unit shall be by the referral to a conciliation board, either party may, by notice in writing to the chair, request establishment of a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. *S.Y. 2001, c.14, s.51.*

Demande de conciliation

51 Dans les cas où l'agent négociateur a choisi, en conformité avec le paragraphe 30(1), la conciliation comme mode de règlement des différends, l'une ou l'autre partie peut, par avis écrit envoyé au président, demander l'établissement d'un bureau de conciliation et le saisir du différend. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 51*

Establishment of conciliation board

52 When, in respect of a dispute, the bargaining agent has requested the establishment of a conciliation board or, when it appears to the chair that the establishment of such a board may serve the purpose of assisting the parties in reaching agreement, the chair shall establish a board for the investigation and conciliation of the dispute. *S.Y. 2001, c.14, s.52.*

Constitution of conciliation board

53(1) A conciliation board shall consist of three members appointed in the manner provided in this section.

(2) When a conciliation board is to be established, the chair shall, by notice, require each of the parties, within seven days from the receipt of the notice, to nominate one person each to be a member of the conciliation board and, on the receipt of the nominations, within seven days, the chair shall appoint the persons so nominated as members of the conciliation board.

(3) If either of the parties fails to nominate a person within seven days from the receipt by it of the notice referred to in subsection (2), the chair shall appoint, as a member of the conciliation board, a person considered fit for the purpose and that member shall be considered to have been appointed on the nomination of that party.

(4) The two members appointed under subsection (2) or (3) shall, within five days after the day on which the second of them was appointed, nominate a third person who is ready and willing to act as chair of the conciliation board and the chair of the board shall appoint that person as the chair of the conciliation board.

(5) If the two members appointed under subsection (2) or (3) fail to make such a nomination within five days after the second of them was appointed, the chair shall immediately appoint as the chair of the conciliation board a person considered fit for the purpose.

Établissement du bureau de conciliation

52 Lorsque l'agent négociateur a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation ou que le président est d'avis que l'établissement d'un tel bureau pourrait aider les parties à se mettre d'accord, le président établit un bureau de conciliation saisi du différend. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 52*

Composition

53(1) Un bureau de conciliation est formé de trois membres nommés en conformité avec le présent article.

(2) En prévision de la constitution d'un bureau de conciliation, le président adresse à chacune des parties un avis lui demandant de proposer, dans les sept jours suivant la réception de l'avis, un candidat pour ce bureau et nomme les candidats proposés dans un délai de sept jours suivant la réception des propositions.

(3) Si l'une ou l'autre des parties omet de proposer un candidat dans le délai prévu au paragraphe (2), le président nomme membre du bureau de conciliation une personne réputée apte à occuper cette charge. Cette personne est alors réputée avoir été nommée sur proposition de cette partie.

(4) Dans les cinq jours qui suivent la date de nomination du second d'entre eux, les deux membres nommés en application des paragraphes (2) ou (3) proposent, pour le poste de président du bureau de conciliation, le nom d'une troisième personne disposée à agir en cette qualité. Le président de la Commission entérine leur choix en nommant cette personne président du bureau de conciliation.

(5) Faute de candidature proposée dans les conditions fixées aux paragraphes (2) ou (3), le président de la Commission nomme immédiatement au poste de président du bureau de conciliation une personne réputée apte à occuper cette charge.

(6) The provisions of subsection 5(1) apply with the necessary changes in relation to the qualifications of persons to act as members of a conciliation board.

(7) Each party shall be responsible for the fees and expenses of its member of the conciliation board.

(8) The parties shall equally share the costs of the fees and expenses of the chair of the conciliation board. *S.Y. 2001, c.14, s.53.*

Vacancy in the membership of conciliation board

54 If any vacancy occurs in the membership of a conciliation board before the board has reported its findings and recommendations to the chair of the board, the vacancy shall be filled by the chair by appointment in the manner provided in section 53 for the selection of the person in respect of whom the vacancy arose. *S.Y. 2001, c.14, s.54.*

Notification of establishment of conciliation board

55(1) Immediately on the establishment of a conciliation board, the chair of the board shall notify the parties of its establishment and of the names of its members.

(2) On the notification of the parties by the chair of the establishment of a conciliation board, it shall be conclusively presumed that the conciliation board described in the notice has been established in accordance with this Act and no order shall be made or process entered and no proceedings shall be taken in any court to question the establishment of the conciliation board to review, prohibit or restrain any of its proceedings. *S.Y. 2001, c.14, s.55.*

Terms of reference of conciliation board

56 Immediately on the establishment of a conciliation board, the chair of the board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the conciliation board shall report its findings and

(6) Les dispositions du paragraphe 5(1) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux qualités requises pour être membre d'un bureau de conciliation.

(7) Chaque partie est responsable d'acquitter les droits et frais de son membre du bureau de conciliation.

(8) Les parties se partagent également le coût des droits et des frais du président du bureau de conciliation. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 53*

Vacances de poste

54 S'il se produit une vacance parmi les membres d'un bureau de conciliation avant que celui-ci ait transmis ses conclusions et recommandations au président de la Commission, le président y pourvoit en procédant à une nomination de la manière prévue à l'article 53 pour le choix du titulaire du poste vacant. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 54*

Avis de l'établissement d'un bureau de conciliation

55(1) Immédiatement après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président en avise les parties et leur communique les noms des membres.

(2) L'avis du président aux parties a immédiatement valeur de preuve concluante en ce qui concerne la conformité de l'établissement du bureau de conciliation avec la présente loi. En conséquence, aucune ordonnance ne peut être rendue ni aucun recours porté devant un tribunal, tant pour en contester l'établissement que pour en examiner, empêcher ou restreindre l'activité. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 55*

Mandat du bureau de conciliation

56 Dès l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission remet à celui-ci un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations. Le président peut, même après la

recommendations to the chair and may, either before or after the report of its findings and recommendations, amend the statement by adding thereto or deleting therefrom any matter considered necessary or advisable in the interest of assisting the parties in reaching agreement. *S.Y. 2001, c.14, s.56.*

Duties and procedure of conciliation board

57(1) A conciliation board shall, as soon as possible after the receipt by it of the statement referred to in section 56, endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement.

(2) Except as otherwise provided in this Act, a conciliation board may determine its own procedure but shall give full opportunity to both parties to present evidence and make representations.

(3) The chair of a conciliation board may, after consultation with the other members of the board, fix the times and places of its sittings and shall notify the parties of the times and places so fixed.

(4) The chair of a conciliation board and one other member constitute a quorum, but in the absence of a member at any sitting of the board the other members shall not proceed unless the absent member has been given reasonable notice of the sitting.

(5) A decision of a majority of the members of a conciliation board on any matter referred to it is a decision of the board thereon.

(6) The chair of a conciliation board shall forward to the chair of the board a detailed statement signed by the chair of the sittings of the conciliation board and of the members and witnesses present at each sitting. *S.Y. 2001, c.14, s.57.*

Powers of conciliation board

58 A conciliation board has all the powers of the board set out in paragraphs 12(2)(a) to (e) and, in addition, may authorize any person to exercise any of the powers of the board as set out in

transmission du rapport du bureau, apporter au document, par adjonction ou retranchement, toute modification qu'il estime utile pour aider les parties à se mettre d'accord. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 56*

Obligations du bureau de conciliation

57(1) Aussitôt que possible après avoir reçu le document visé à l'article 56, le bureau de conciliation s'efforce de mettre les parties d'accord sur les questions qui y sont énoncées.

(2) Sauf disposition contraire de la présente loi, le bureau de conciliation peut fixer ses modalités de fonctionnement en laissant toutefois aux deux parties l'occasion de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations.

(3) Le président du bureau de conciliation peut, après consultation des autres membres, fixer l'heure et le lieu des séances du bureau; il en avise alors les parties.

(4) Le quorum est constitué par le président du bureau et un autre membre, à condition toutefois que le membre absent ait été averti raisonnablement à l'avance de la tenue de la séance.

(5) La décision de la majorité des membres d'un bureau de conciliation sur toute question qui lui est renvoyée vaut décision du bureau à cet égard.

(6) Le président du bureau de conciliation transmet au président de la Commission, un compte rendu détaillé de chaque séance, signé par lui et comportant le nom des membres et des témoins présents. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 57*

Pouvoirs du bureau de conciliation

58 Le bureau de conciliation est investi de tous les pouvoirs de la Commission énumérés aux alinéas 12(2)a) à e) et peut déléguer les pouvoirs énoncés aux alinéas 12(2)b) à e) en assortissant ou

paragraphs 12(2)(b) to (e) and report to the conciliation board thereon. *S.Y. 2001, c.14, s.58.*

Report of a conciliation board

59(1) A conciliation board shall, within 14 days after receipt by it of the statement referred to in section 56 or within a longer period agreed upon by the parties or determined by the chair of the board, report its findings and recommendations to the chair.

(2) Subsection 26(2) applies, with the necessary changes, in relation to a recommendation in a report of a conciliation board.

(3) No report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties.

(4) On receipt of the report of a conciliation board, the chair of the board shall immediately cause a copy to be sent to the parties and may cause the report to be published in the manner considered fit. *S.Y. 2001, c.14, s.59.*

Report as evidence

60 No report of a conciliation board and no testimony or proceedings before a conciliation board, are receivable in evidence in any court in the Yukon except in the case of prosecution for perjury. *S.Y. 2001, c.14, s.6.*

Binding effect where agreed by parties

61 If at any time before a conciliation board has made its report the parties so agree in writing, a recommendation made by a conciliation board shall be binding on the parties subject to and for the purposes of this Act and shall be given effect to accordingly. *S.Y. 2001, c.14, s.61.*

non cette délégation d'une obligation de faire rapport. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 58*

Rapport du bureau de conciliation

59(1) Dans les 14 jours qui suivent la réception du document visé à l'article 56 ou dans le délai plus long convenu entre les parties ou fixé par le président, le bureau de conciliation communique ses conclusions et recommandations à ce dernier.

(2) Le paragraphe 26(2) s'applique, avec les adaptations nécessaires, aux recommandations d'un bureau de conciliation.

(3) Le rapport du bureau de conciliation ne peut contenir de recommandations concernant les conditions d'emploi qui n'étaient pas l'objet de négociations entre les parties.

(4) Dès la réception du rapport du bureau de conciliation, le président en fait immédiatement adresser une copie aux parties; il peut ensuite le faire publier de la manière qu'il estime appropriée. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 59*

Admissibilité en preuve du rapport

60 Les rapports de bureaux de conciliation ne sont pas, sauf en cas de poursuite pour parjure, admissibles en preuve devant un tribunal du Yukon, non plus que les témoignages que ces bureaux recueillent ou les comptes rendus des séances qu'ils tiennent. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 60*

Caractère obligatoire des recommandations

61 Pour l'application de la présente loi et sauf disposition contraire de celle-ci, une recommandation du bureau de conciliation lie les parties dans les cas où celles-ci en sont ainsi convenues par écrit préalablement au dépôt du rapport par ce bureau et devient par le fait même exécutoire. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 61*

PART 6

PARTIE 6

SCHOOL OPERATION DURING
STRIKE OR LOCKOUT

ACTIVITÉS SCOLAIRES LORS D'UNE GRÈVE
OU D'UN LOCK-OUT

School operation during strike or lockout

Activités scolaires lors d'une grève ou d'un lock-out

62(1) In the event the employer and the bargaining agent fail to execute a collective agreement in accordance with Parts 4 and 5 of this Act and before any strike or lockout action occurs, the employer and the bargaining agent will meet to discuss protocol to be effective during the labour dispute to ensure the health and safety of students.

62(1) A défaut que l'employeur et l'agent négociateur passent une convention collective conformément aux parties 4 et 5 de la présente loi, et avant qu'une grève ou qu'un lock-out ne survienne, l'employeur et l'agent négociateur se rencontrent afin de discuter des protocoles qui seront en vigueur lors due conflit de travail, dans le bût d'assurer la santé et la sécurité des étudiants.

(2) Any protocol not agreed to by the parties may be referred by either the employer or the bargaining agent to the board for a final and binding determination by the chair. *S.Y. 2001, c.14, s.62.*

(2) Tous protocoles additionnels sur lesquels les parties ne s'entendent pas sont renvoyés au bureau de conciliation soit par l'employeur, soit par l'agent négociateur, pour une décision exécutoire du président. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 62*

PART 7

PARTIE 7

ADJUDICATION OF GRIEVANCES

DÉCISION DE GRIEFS

Grievance procedure

Procédure de griefs

63(1) If any employee feels aggrieved

63(1) Sous réserve du paragraphe (2), et si aucun recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi, l'employé a le droit de présenter un grief à tous les paliers, y compris le palier final, de la procédure de grief prévue par la présente loi lorsqu'il s'estime lésé :

(a) by the interpretation or application in respect of that employee of

(i) a provision of this Act, or of a regulation, bylaw, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment, other than a provision described in subparagraph (a)(i) or (a)(ii)

a) par l'interprétation ou l'application de l'une ou l'autre des dispositions suivantes à son égard :

(i) d'une disposition de la présente loi ou d'un règlement, d'une directive ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant ses conditions d'emploi,

(ii) d'une disposition, d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act, the employee is entitled, subject to subsection (2), to present the grievance at each of the levels, up to

b) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-alinéas a)(i) ou a)(ii) et portant atteinte à ses conditions d'emploi.

and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

(2) An employee is not entitled to present any grievance relating to the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award unless the employee has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies, or any grievance relating to any action taken pursuant to an instruction, direction or regulation given or made as described in section 102.

(3) No employee who is included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may be represented by any employee organization, other than the employee organization certified as the bargaining agent, in the presentation or reference to adjudication of a grievance.

(4) Where a grievance was submitted prior to the death of an employee, a reference to an employee includes the personal representative to a deceased employee or former employee.

(5) Any grievance presented pursuant to this section must be presented within ten days of the action or circumstances giving rise to the grievance or within ten days of the author of the grievance becoming aware of the action or circumstances giving rise to the grievance. *S.Y. 2001, c.14, s.63.*

Reference to an adjudication

64(1) Where an employee has presented a grievance to the final level in the grievance process referred to in subsection 63(1) and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may refer the grievance to adjudication.

(2) The employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit signifies in the prescribed manner

(a) its approval of the reference of the grievance

(2) L'employé ne peut présenter un grief portant sur l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale que s'il a obtenu l'approbation de l'agent négociateur pour l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale, et que si celui-ci le représente, et il ne peut présenter un grief portant sur toute mesure prise en vertu d'une consigne ou d'une directive donnée ou d'un règlement pris, tel que décrit à l'article 102.

(3) L'employé faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée à titre d'agent négociateur ne peut être représenté par une autre organisation syndicale à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

(4) Dans le cas du grief présenté avant le décès d'un employé, tout renvoi à l'employé s'entend du représentant successoral de l'employé décédé ou de l'ex-employé.

(5) La présentation d'un grief en vertu du présent article se fait dans les 10 jours de la mesure ou des circonstances ayant donné lieu au grief ou dans un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle l'auteur du grief a eu connaissance de la mesure ou des circonstances ayant donné lieu au grief. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 63*

Renvoi à l'arbitrage d'un grief

64(1) L'employé qui a présenté un grief au palier final de la procédure de grief visée au paragraphe 63(1) peut renvoyer le grief à l'arbitrage s'il n'est pas satisfait de la décision qui est prise.

(2) Pour pouvoir renvoyer un grief à l'arbitrage, l'employé obtient de l'agent négociateur pour l'unité de négociation, dans les formes réglementaires :

a) son approbation du renvoi du grief à

to adjudication; and

(b) its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

(3) An employee is not entitled to refer a grievance respecting dismissal for cause during or at the end of the probationary period to adjudication.

(4) A grievance submitted by the bargaining agent to the employer in accordance with subsection 63(4) may be referred to an adjudicator who shall determine the question and whose decision upon the matter shall be final and binding. *S.Y. 2001, c.14, s.64.*

Appointment of adjudicators

65(1) The board shall appoint, after consultation with the employer and the bargaining agent, such persons, to be called adjudicators, as may be required to hear and adjudicate upon grievances referred to adjudication under this Act.

(2) A person is not eligible to act as an adjudicator if that person would not be eligible to be a member of the board pursuant to subsection 5(1).

(3) No person shall act as an adjudicator in respect of any matter if that person has, at any time since a day six months before the day of the selection, acted in respect of any matter concerning employer-employee relations as lawyer or agent of the employer or the bargaining agent.

(4) An adjudicator appointed pursuant to this section has in relation to the hearing of any grievance referred to the adjudicator under this Act the power

(a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath, and to produce such documents and things as considered requisite to the full investigation and consideration of matters within the jurisdiction of the adjudicator in the same manner and to the same extent as a judge of the Supreme Court;

l'arbitrage;

b) son consentement à représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage du grief.

(3) Un employé n'est pas habilité à renvoyer à l'arbitrage, un grief concernant un renvoi motivé pendant la période de stage ou à la fin de celle-ci.

(4) Le grief déposé auprès de l'employeur par l'agent négociateur en conformité avec le paragraphe 63(4) peut être renvoyé à un arbitre de griefs qui tranche la question et dont la décision est définitive et exécutoire. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 64*

Nomination des arbitres de griefs

65(1) Après avoir consulté l'employeur et l'agent négociateur, la Commission nomme les arbitres de griefs étant nécessaires pour entendre et trancher les griefs renvoyés à l'arbitrage sous le régime de la présente loi.

(2) Une personne ne peut être nommée arbitre de griefs que si elle satisfait aux conditions de nomination à la charge de membre de la Commission prévues au paragraphe 5(1).

(3) Ne peuvent être nommées arbitres de griefs à l'égard d'une question, les personnes qui, au cours des six mois précédant la date de nomination, ont représenté à titre d'avocat ou de mandataire l'employeur ou l'agent négociateur, à l'égard d'une question de relations de travail.

(4) L'arbitre de griefs nommé en vertu du présent article est investi, à l'égard du grief, des pouvoirs suivants :

a) de la même façon et dans la même mesure qu'un juge de la Cour suprême, convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment oralement ou par écrit ainsi qu'à produire les documents et pièces jugés indispensables pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions de sa compétence;

b) faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles;

(b) to administer oaths and affirmations; and

(c) to receive and accept evidence and information on oath, affidavit or otherwise that the adjudicator considers fit, whether admissible in a court of law or not.

(5) Where a grievance is referred to adjudication, the adjudicator shall give both parties to the grievance an opportunity of being heard.

(6) After considering the grievance, the adjudicator shall render a decision thereon and

(a) send a copy thereof to each party and its representative and to the bargaining agent; and

(b) deposit a copy of the decision with the chair.

(7) When a grievance is referred to adjudication that does not arise either in whole or in part out of the administration or interpretation of a provision of a collective agreement or arbitral award, the adjudicator shall

(a) determine the grievance on an expedited basis;

(b) review the grievance in order to determine whether the employer has acted in accordance with an Act, regulation, bylaw, direction or other instrument or policy made or issued by the employer;

(c) not require the amendment of any collective agreement or arbitral award or Act, regulation, bylaw, direction other instrument or policy made or issued by the employer;

(d) render a decision thereon which shall not be referred to in any future decision, shall be final and binding and not subject to any judicial review including the review referred to in section 95 of this Act. *S.Y. 2001, c.14, s.65.*

Requirements for consent of employee

66 Where the parties have provided in a collective agreement that the bargaining agent may present on behalf of an employee in the bargaining

c) recevoir et accepter, sous serment, par affidavit ou sous toute autre forme, les éléments de preuve et les renseignements qu'il juge appropriés, qu'ils soient admissibles ou non en justice.

(5) Lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre de grief est tenu d'accorder aux deux parties la possibilité d'être entendues.

(6) Après avoir entendu le grief, l'arbitre rend sa décision et procède comme suit :

a) fait parvenir une copie de sa décision à chacune des parties et à son représentant ainsi qu'à l'agent négociateur;

b) en dépose une copie auprès du président.

(7) Lorsqu'un grief ne portant pas sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale est renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre doit :

a) trancher le grief dans le cadre d'un processus d'arbitrage accéléré;

b) étudier le grief afin de décider si l'employeur a agi en conformité avec une loi, un règlement, une directive ou autre instrument ou encore, un principe directeur de l'employeur;

c) ne pas exiger la modification d'une convention collective, d'une décision arbitrale ou d'une loi, d'un règlement, d'une directive ou autre instrument ou encore, d'un principe directeur de l'employeur;

d) rendre une décision sur le grief qui ne sera pas citée dans aucune décision ultérieure, qui est définitive et obligatoire et qui ne donne pas lieu à une révision devant un tribunal, y compris la révision envisagée à l'article 95 de la présente loi. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 65*

Consentement de l'employé

66 Lorsque les parties ont prévu dans une convention collective que l'agent négociateur peut présenter, au nom d'un employé de l'unité de

unit a grievance with respect to the administration or interpretation in respect of the employee of a provision of a collective agreement or arbitral award, the bargaining agent shall not be entitled to present such a grievance on behalf of the employee if the employee objects thereto in the prescribed manner and within the prescribed time. *S.Y. 2001, c.14, s.66.*

Representation of employee by bargaining agent

67 No employee who is included in a bargaining unit may be represented by any employee organization, other than the bargaining agent, in the presentation or reference to adjudication of a grievance. *S.Y. 2001, c.14, s.67.*

Grievance by employer or bargaining agent

68(1) If the employer and the bargaining agent have executed a collective agreement or are bound by an arbitral award and

(a) the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation that is alleged to arise out of the collective agreement or arbitral award; and

(b) the obligation, if any, is not an obligation the enforcement of which is appropriate to be the subject of an individual grievance of an employee in the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies,

the employer or the bargaining agent may present a policy grievance.

(2) The procedure for an individual employee grievance applies with the necessary changes to a policy grievance. *S.Y. 2001, c.14, s.68.*

Requirement for exhaustion of other procedures

69 Except with the consent of the board, no grievance shall be referred to adjudication and the adjudicator shall not hear or render a decision on a grievance until all procedures prescribed by this Act for the presentation of the grievance have been complied with. *S.Y. 2001, c.14, s.69.*

négociation, un grief portant sur l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale, l'agent négociateur ne peut présenter de grief au nom de l'employé si celui-ci s'y oppose dans le délai et de la façon prévus par règlement. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 66*

Représentation de l'employé

67 L'employé qui fait partie d'une unité de négociation ne peut être représenté par nulle autre organisation syndicale que l'agent négociateur pour le dépôt ou le renvoi d'un grief à l'arbitrage. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 67*

Grief présenté par l'employeur ou l'agent négociateur

68(1) L'employeur et l'agent négociateur qui ont signé une convention collective ou sont liés par une décision arbitrale peuvent présenter un grief d'application générale dans les cas suivants :

a) l'un ou l'autre cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait de cette convention ou décision;

b) l'obligation n'en est pas une dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un employé de l'unité de négociation visée par la convention ou la décision.

(2) La procédure applicable au grief individuel s'applique, avec les adaptations nécessaires, au grief d'application générale. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 68*

Dernier recours

69 Sauf si la Commission y consent, il est interdit de renvoyer un grief à l'arbitrage — l'arbitre ne pouvant non plus se saisir d'un grief — tant que tous les autres recours prévus par la présente loi à l'égard des griefs n'ont pas été épuisés. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 69*

Effect of notice to bargain on adjudication

70(1) When either party to a collective agreement or arbitral award has given notice under section 23, a grievance in respect of any term or condition of employment of an employee or any right or privilege of the bargaining agent that was embodied in the collective agreement or arbitral award, the alteration of which is prohibited by subsection 23(3), may be referred to adjudication and determined by the adjudicator during the period for which alteration is prohibited by subsection 23(3) as if the agreement or arbitral award remained in force.

(2) When a grievance is presented within the time prescribed by the board for the presentation of grievances, subsection (1) shall apply even though the grievance is presented at the first level of the grievance process after the expiration of the period during which alteration is prohibited by subsection 23(3). *S.Y. 2001, c.14, s.70.*

Adjudicator to decide penalty

71 Where a grievance described in section 120 is referred to adjudication, the adjudicator may determine the remedial action if any that, in the opinion of the adjudicator, is appropriate in the circumstances and the adjudicator may direct that such action be taken. *S.Y. 2001, c.14, s.71.*

Adjudicator may substitute penalty

72 When a grievance described in section 120 is referred to adjudication and the adjudicator determines that an employee has been disciplined, suspended or dismissed by the employer for cause, the adjudicator has power to substitute for the suspension or termination decision any other penalty the adjudicator considers just and reasonable in the circumstances. *S.Y. 2001, c.14, s.72.*

Implementation of adjudicator's decision

73(1) Where a decision on any matter referred to adjudication requires any action by or on the part of the employer, the employer shall take such

Conséquence de l'avis de négociateur collectivement sur l'arbitrage de griefs

70(1) Lorsque l'une ou l'autre des parties à une convention collective ou à une décision arbitrale a donné l'avis mentionné à l'article 23, un grief portant sur une condition d'emploi d'un employé, ou un droit ou privilège de l'agent négociateur qui faisait partie de la convention collective ou de la décision arbitrale et dont la modification est interdite en vertu du paragraphe 23(3) peut être renvoyé à l'arbitrage de griefs au cours de la période durant laquelle cette modification est interdite, comme si la convention collective ou la décision arbitrale était toujours en vigueur.

(2) Lorsque le grief est présenté dans les délais prévus par la Commission, le paragraphe (1) s'applique même si le grief est présenté au premier palier après l'expiration de la période durant laquelle la modification est interdite en vertu du paragraphe 23(3). *L.Y. 2001, ch. 14, art. 70*

Pouvoir de l'arbitre des griefs

71 Lorsqu'un grief visé à l'article 120 est renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre des griefs peut décider des mesures correctives qui, à son avis, sont indiquées dans les circonstances et ordonner qu'elles soient prises. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 71*

Substitution

72 Lorsqu'un grief visé à l'article 120 est renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre des griefs, s'il décide que l'employé a fait l'objet de mesures disciplinaires ou a été suspendu ou renvoyé par l'employeur pour motif valable, peut remplacer la suspension ou la mise à pied par toute autre pénalité qu'il estime juste et raisonnable dans les circonstances. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 72*

Mise en œuvre de la décision

73(1) L'employeur prend toute mesure que lui impose une décision de l'arbitre des griefs.

action.

(2) If a decision on any grievance requires any action by or on the part of an employee or bargaining agent or both of them, the employee or bargaining agent, or both as the case may be, shall take such action. *S.Y. 2001, c.14, s.73.*

Regulations respecting grievances

74(1) The Commissioner in Executive Council may, on the recommendation of the board, make regulations in relation to the procedure for presenting grievances, including without limiting the generality of the foregoing, regulations respecting

- (a) the manner and form of presenting a grievance;
- (b) the maximum number of levels of officers of the employer to whom grievances may be presented;
- (c) the time within which a grievance may be presented up to any level in the grievance process including the final level;
- (d) the time within which the reply to a grievance may be given at any level in the grievance process including the final level;
- (e) the circumstances in which any level below the final level in the grievance process may be eliminated; and
- (f) in any case of doubt, the circumstances in which any occurrence or matter may be said to constitute a grievance.

(2) Any regulations made by the Commissioner in Executive Council under subsection (1) in relation to the procedure for the presentation of grievances shall not apply in respect of employees included in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified by the board, to the extent that such regulations are inconsistent with any provisions contained in a collective agreement entered into by the bargaining agent and the employer, applicable to those employees.

(2) L'employé et l'agent négociateur — ou l'un de ceux-ci — prennent toute mesure que leur impose une décision de l'arbitre des griefs. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 73*

Règlements concernant les griefs

74(1) Le commissaire en conseil exécutif, sur la recommandation de la Commission, peut prendre des règlements relatifs à la procédure applicable aux griefs, notamment en ce qui concerne :

- a) le mode et les formalités de présentation des griefs;
- b) le nombre maximal de paliers hiérarchiques de l'employeur auxquels ils peuvent être présentés;
- c) leur délai de présentation à chaque palier de la procédure applicable, y compris pour le dernier de ces paliers;
- d) les délais de réponse à un grief à chaque palier, y compris pour le dernier de ces paliers;
- e) les circonstances permettant d'éliminer, pour leur présentation, tel ou tel palier inférieur ou intermédiaire;
- f) en cas de doute, les circonstances dans lesquelles un fait ou une question quelconque peut donner matière à un grief.

(2) Les clauses d'une convention collective conclue à l'égard des fonctionnaires d'une unité de négociation par l'agent négociateur accrédité pour cette dernière et par l'employeur l'emportent sur les dispositions incompatibles des règlements pris par le commissaire en conseil exécutif en vertu du paragraphe (1) portant sur la procédure pour la formulation de griefs.

(3) The Commissioner in Executive Council, on the recommendation of the board, may make regulations in relation to the adjudication of grievances, including regulations respecting

(a) the manner in which and the time within which a grievance may be referred to adjudication after it has been presented up to and including the final level in the grievance process, and the manner in which and the time within which a grievance referred to adjudication shall be referred by the chair to an adjudicator;

(b) the procedure to be followed by adjudicators with regard to the powers vested in them by subsection 65(4);

(c) the form of decisions rendered by adjudicators.

(4) For the purposes of any provision of this Act respecting grievances, the employer shall designate the person whose decision on a grievance constitutes the final or any level in the grievance process and the employer shall, in any case of doubt, by notice in writing advise any person wishing to present a grievance, or the chair, of the person whose decision thereon constitutes the final or any level in that process. *S.Y. 2001, c.14, s.74.*

Expenses of adjudication

75 When an adjudicator is named in a collective agreement, the method of determining his or her remuneration and of defraying such expenses as he or she may incur shall be the one established in the collective agreement naming the adjudicator, but if the agreement does not specify a method, the named adjudicator's remuneration and his or her expenses shall be borne equally by the parties. *S.Y. 2001, c.14, s.75.*

Adjudication without grievance

76(1) If

(a) the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation that is alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award; and

(3) Sur la recommandation de la Commission, le commissaire en conseil exécutif peut prendre des règlements régissant l'arbitrage des griefs, notamment en ce qui concerne :

a) le mode et le délai de renvoi d'un grief à l'arbitrage après sa présentation jusqu'au dernier palier inclusivement, ainsi que le mode et le délai de renvoi à un arbitre des griefs par le président, d'un grief renvoyé à l'arbitrage;

b) la procédure à suivre par les arbitres des griefs en ce qui concerne les pouvoirs que leur confère le paragraphe 65(4);

c) la forme des décisions rendues par les arbitres des griefs.

(4) Pour l'application des dispositions de la présente loi concernant les griefs, l'employeur désigne la personne dont la décision en cette matière constitue un palier de la procédure applicable, y compris le dernier. En cas de doute, il communique par écrit le nom de cette personne à quiconque entend déposer un grief, ou au président. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 74*

Frais d'arbitrage

75 Le mode de calcul, pour la rémunération d'un arbitre des griefs désigné dans une convention collective et les indemnités qui peuvent lui être versées, est celui qui est fixé par cette convention collective. À défaut, toutefois, ce sont les parties qui supportent également la rémunération et les indemnités de l'arbitre des griefs. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 75*

Arbitrage sans grief

76(1) L'employeur ou l'agent négociateur peut, dans les cas suivants et selon les formes réglementaires, renvoyer une question à l'arbitrage, laquelle est renvoyée à l'arbitre que choisit le président :

(b) the obligation, if any, is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies,

either the employer or the bargaining agent may, in the prescribed manner, refer the matter to adjudication, and the chair shall refer the matter to an adjudicator selected by the chair who shall hear and determine whether there is an obligation as alleged and whether, if there is, there has been a failure to observe or to carry out the obligation.

(2) The adjudicator selected in the manner provided in subsection (1) shall hear and determine the matter so referred to him or her as though it were a grievance, and sections 65 and 75 apply to its hearing and determination. *S.Y. 2001, c.14, s.76.*

PART 8

STRIKES, LOCKOUTS AND ENFORCEMENT

Participation by employee in strike

77(1) No employee shall participate in a strike if the employee is included in a bargaining unit for which the process for resolution of a dispute is by the referral thereof to arbitration.

(2) Employees, other than those employees referred to in subsection (1), shall not participate in a strike where a collective agreement applying to the bargaining unit in which the employees are included is in force or during collective bargaining under this Act, unless

(a) a conciliation board for the investigation and conciliation of a dispute in respect of that bargaining unit has been established and 14 days have elapsed from the receipt by the chair of the report of the conciliation board; and

(b) a notice of intention to strike and the time the strike will commence has been delivered to the employer by the bargaining agent not less than 48 hours before the commencement of the

a) l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) l'obligation, s'il en est, n'est pas une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un employé de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale.

L'arbitre des griefs se prononce sur l'existence de l'obligation alléguée et, selon le cas, détermine s'il y a eu manquement à cette obligation.

(2) L'arbitre des griefs choisi conformément au paragraphe (1) entend et tranche l'affaire qui lui est renvoyée comme s'il s'agissait d'un grief, et les articles 65 et 75 s'appliquent à l'audition et à la décision. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 76*

PARTIE 8

GRÈVES, LOCK-OUTS ET EXÉCUTION

Participation des employés à une grève

77(1) Il est interdit à un employé de participer à une grève s'il appartient à une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement des différends est le renvoi à l'arbitrage.

(2) Il est également interdit à un employé ne remplissant pas les conditions énoncées au paragraphe (1) de participer à une grève dans les cas où une convention collective est en vigueur pour l'unité de négociation dont il fait partie ou pendant la période de négociation collective prévue par la présente loi, sauf si, à la fois :

a) un bureau de conciliation chargé de l'enquête et de la conciliation au sujet d'un différend concernant cette unité a été établi et 14 jours se sont écoulés depuis la réception par le président du rapport du bureau;

b) un avis de grève portant indication du moment du début de la grève a été remis à l'employeur par l'agent négociateur au moins

strike. *S.Y. 2001, c.14, s.77.*

48 heures avant le début de la grève. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 77*

Declaration or authorization of strike

78 The bargaining agent shall not declare a strike of employees and no officer or representative of the bargaining agent shall counsel or procure the declaration or authorization of a strike of employees or the participation of employees in a strike, the effect of which is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of section 77. *S.Y. 2001, c.14, s.78.*

Déclaration ou autorisation de grève

78 Il est interdit à l'agent négociateur de déclarer une grève des employés et à un dirigeant ou représentant de l'agent négociateur de conseiller ou susciter la déclaration ou l'autorisation d'une telle grève ou encore la participation d'employés à celle-ci, quand elle a ou aurait pour effet de placer ces employés en situation d'infraction à l'article 77. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 78*

Lockout by employer

79(1) The employer bound by a collective agreement must not during the term of the collective agreement lock out an employee bound by the agreement.

Lock-out par l'employeur

79(1) L'employeur qui est lié par une convention collective ne doit pas, pour la durée du terme de celle-ci, lock-outer un employé lié par cette même convention.

(2) The employer shall not declare or authorize a lockout and the employer must not lock out its employees, unless

(2) Il est interdit à l'employeur de déclarer un lock-out de ses employés ni de l'autoriser, et il ne doit pas les lock-outer sauf si, à la fois :

(a) a conciliation board for the investigation and conciliation of a dispute in respect of that bargaining unit has been established and 14 days have elapsed from the receipt by the chair of the report of the conciliation board; and

a) un bureau de conciliation chargé de l'enquête et de la conciliation au sujet d'un différend concernant cette unité de négociation a été établi et que 14 jours se sont écoulés depuis la réception par le président du rapport du bureau;

(b) a notice of intention to lock out and the time the lockout will commence has been delivered to the bargaining agent by the employer not less than 48 hours before the commencement of the lockout. *S.Y. 2001, c.14, s.79.*

b) un avis d'intention de lock-out portant indication du moment du début du lock-out a été remis à l'agent négociateur par l'employeur au moins quarante-huit heures avant le début du lock-out. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 79*

Legality of application for declaration of strike

80(1) If it is alleged by the employer that the bargaining agent has declared or authorized a strike of employees, the effect of which is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of section 77, the employer may apply to the board for a declaration that the strike is or would be unlawful and the board, after affording an opportunity to the bargaining agent to be heard on the application, may make such a declaration.

Légalité de la demande de déclaration de grève

80(1) À la demande de l'employeur qui prétend que l'agent négociateur a déclaré ou autorisé une grève des employés qui a ou aurait pour effet de placer ces employés en situation d'infraction à l'article 77, la Commission peut déclarer la grève illégale, après avoir donné toutefois l'occasion à l'agent négociateur de se faire entendre.

(2) If it is alleged by a bargaining agent that the participation of employees included in the bargaining unit in a strike authorized or declared or proposed to be authorized or declared by the bargaining agent is not or would not be in contravention of section 77, the bargaining agent may apply to the board for a declaration that the strike is or would be lawful and the board, after affording an opportunity to the employer to be heard on the application, may make such a declaration. *S.Y. 2001, c.14, s.80.*

Declaration of unlawful lockout

81 If a bargaining agent alleges that an employer has caused or authorized a lockout of employees in contravention of section 79, the bargaining agent may apply to the board for a declaration that the lockout was, is or would be unlawful and the board may make such a declaration. *S.Y. 2001, c.14, s.81.*

Offences and penalties

82(1) Every employee who contravenes section 77 commits an offence and is liable to a fine not exceeding \$100.

(2) Every officer or representative of the bargaining agent who contravenes section 78 commits an offence and is liable to a fine not exceeding \$300.

(3) Where the bargaining agent contravenes section 78, it commits an offence and is liable to a fine not exceeding \$10 for each employee in the bargaining unit for each day that any strike declared or authorized by it in contravention of that section is or continues in effect. *S.Y. 2001, c.14, s.82.*

Prosecution of bargaining agent

83 A prosecution for an offence under section 82 may be brought against the bargaining agent in its name and, for the purposes of any such prosecution, the bargaining agent shall be deemed to be a person, and any act or thing done or omitted by an officer or representative of the bargaining agent within the scope of the authority of the officer or representative to act on behalf of

(2) À la demande de l'agent négociateur qui prétend que la participation d'employés de l'unité de négociation en cause à une grève qu'il a autorisée ou déclarée, ou qu'il se propose d'autoriser ou de déclarer, n'est pas ou ne serait pas une violation de l'article 77, la Commission peut déclarer la grève légale, après avoir toutefois donné l'occasion à l'employeur de se faire entendre. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 80*

Déclaration d'illégalité d'un lock-out

81 À la demande de l'agent négociateur qui prétend qu'un employeur a provoqué ou autorisé un lock-out en violation de l'article 79, la Commission peut déclarer le lock-out illégal. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 81*

Infractions et peines

82(1) L'employé qui contrevient à l'article 77 commet une infraction et est passible d'une amende maximale de 100 \$.

(2) Le dirigeant ou le représentant de l'agent négociateur qui contrevient à l'article 78 commet une infraction et est passible d'une amende maximale de 300 \$.

(3) L'agent négociateur qui contrevient à l'article 78 commet une infraction et est passible d'une amende maximale du produit de 10 \$ par le nombre d'employés qui font partie de l'unité de négociation, pour chaque jour de grève. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 82*

Poursuite de l'agent négociateur

83 L'agent négociateur peut être poursuivi en son nom pour une infraction visée à l'article 82. Le cas échéant, il est réputé être une personne, et tout acte ou omission par un de ses dirigeants ou représentants dans le cadre de son pouvoir d'agir au nom de l'agent négociateur est imputé à celui-ci. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 83*

the bargaining agent shall be deemed to be an act or thing done or omitted by the bargaining agent. *S.Y. 2001, c.14, s.83.*

Offence by employer

84 Every person employed in a managerial capacity who counsels or procures a lockout in contravention of section 79 commits an offence and is liable to a fine not exceeding \$300. *S.Y. 2001, c.14, s.84.*

Prohibited practices

85(1) No person who is employed in a managerial capacity, whether or not acting on behalf of the employer, shall participate in or interfere with the administration of or the representation by the bargaining agent.

(2) No person shall

(a) refuse to employ or to continue to employ any person or otherwise discriminate against any person in regard to employment or any term or condition of employment because the person

(i) has testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Act,

(ii) has made or is about to make a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Act,

(iii) has made or is about to make an application or a complaint or has presented or is about to present a grievance or refer a grievance to adjudication under this Act, or

(iv) was or is exercising any other right or freedom under this Act;

(b) impose any condition on an appointment or in a contract of employment or propose the imposition of any condition on an appointment or in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee or a person seeking employment from becoming a member of the employee organization or

Infraction

84 Toute personne occupant un poste de direction qui conseille ou suscite un lock-out en violation de l'article 79 commet une infraction et est passible d'une amende maximale de 300 \$. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 84*

Pratiques interdites

85(1) Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction, qu'elle représente ou non l'employeur, de participer à l'administration de l'agent négociateur ou à la représentation des employés par celui-ci.

(2) Il est interdit :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne ou encore de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi ou de conditions d'emploi, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou peut le faire,

(ii) elle a divulgué — ou s'apprête à le faire — des renseignements dont elle peut être tenue de divulguer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente loi,

(iii) elle a présenté une demande, une plainte ou un grief ou a renvoyé un grief à l'arbitrage sous le régime de la présente loi ou s'apprête à le faire,

(iv) elle a exercé ou exerce un droit que lui reconnaît la présente loi;

b) d'imposer, dans un contrat de travail ou une nomination, une condition — ou d'en proposer l'incorporation — visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé ou un candidat d'exercer un droit que lui reconnaît la présente loi ou de devenir membre de

exercising any right or freedom conferred by this Act; or

(c) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a pecuniary penalty or by any other means to compel a person

(i) to become, refrain from becoming or, except as provided in a collective agreement, to cease or continue to be a member of the employee organization,

(ii) to refrain from testifying or otherwise participating in a proceeding under this Act,

(iii) to refrain from making a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Act,

(iv) to refrain from making an application or complaint or presenting a grievance or referring a grievance to adjudication under this Act, or

(v) to refrain from exercising any other right or freedom under this Act.

(3) The employee organization and any of its officers, representatives or persons acting on behalf of the employee organization shall not

(a) expel or suspend an employee from membership in the employee organization or deny membership in the employee organization to an employee by applying to the employee in a discriminatory manner the membership rules of the employee organization;

(b) take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by applying to the employee in a discriminatory manner the standards of discipline of the employee organization;

(c) expel or suspend an employee from membership in the employee organization or take disciplinary action against or impose any form of penalty on an employee by reason of the employee having refused to perform an act

l'organisation syndicale;

c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de licenciement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autre à obliger une personne :

(i) à devenir membre de l'organisation syndicale, à s'abstenir de le devenir ou, sauf dans le cadre d'une convention collective, à cesser ou à continuer d'y adhérer,

(ii) à s'abstenir de participer à une procédure prévue par la présente loi, à titre de témoin ou autrement,

(iii) à s'abstenir de divulguer des renseignements qu'elle peut être requise de divulguer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente loi,

(iv) à s'abstenir de présenter une demande, une plainte ou un grief ou de renvoyer un grief à l'arbitrage sous le régime de la présente loi,

(v) à s'abstenir d'exercer un droit que lui reconnaît la présente loi.

(3) Il est interdit à l'organisation syndicale et à ses dirigeants et représentants :

a) d'expulser un employé de l'organisation ou de le suspendre, ou de lui refuser l'adhésion, en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles de l'organisation syndicale relatives à l'adhésion;

b) de prendre des mesures disciplinaires contre un employé ou de lui imposer une sanction quelconque en lui appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline de l'organisation syndicale;

c) d'expulser un employé de l'organisation syndicale, ou de le suspendre, ou de prendre contre lui des mesures disciplinaires ou de lui imposer une sanction quelconque parce qu'il a refusé d'accomplir un acte contraire à la présente loi;

that is contrary to this Act; or

(d) act in bad faith or in a manner that is arbitrary or discriminatory in representing any employee in the bargaining unit in the presentation of a grievance or in reference to adjudication pursuant to this Act. *S.Y. 2001, c.14, s.85.*

d) d'agir de mauvaise foi ou d'une façon arbitraire ou discriminatoire lors de la présentation au nom d'un employé de l'unité de négociation d'un grief ou du renvoi du grief à l'arbitrage en conformité avec la présente loi. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 85*

Discrimination against employee organization

86(1) No person employed in a managerial capacity, whether or not the person acts on behalf of the employer, shall discriminate against the bargaining agent.

(2) Nothing in subsection (1) shall be construed to prevent a person employed in a managerial capacity from receiving representations from or holding discussions with the representatives of the bargaining agent. *S.Y. 2001, c.14, s.86.*

Mesures discriminatoires contre l'organisation syndicale

86(1) Il est interdit aux personnes occupant un poste de direction, qu'elles représentent ou non l'employeur, de prendre des mesures discriminatoires à l'égard de l'agent négociateur.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'empêcher une personne occupant un poste de direction de discuter avec les représentants de l'agent négociateur ou de permettre à ceux-ci de lui présenter des observations. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 86*

Complaint to board

87 Subject to section 88, the board shall examine and inquire into any complaint made to it that the employer, the bargaining agent or any person has failed to observe any prohibition or to comply with any provision contained in this Act or in any regulation made under this Act or any order or direction made or given by the board. *S.Y. 2001, c.14, s.87.*

Plaintes à la Commission

87 Sous réserve de l'article 88, la Commission fait enquête sur les plaintes qui lui sont présentées reprochant à un employeur, à l'agent négociateur ou à quiconque d'avoir contrevenu à une disposition de la présente loi, de ses règlements d'application ou d'une ordonnance ou directive de la Commission. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 87*

Time limit for complaints

88(1) Subject to this section, a complaint pursuant to section 87 shall be made to the board not later than 90 days from the date on which the complainant knew, or in the opinion of the board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

Délai de présentation

88(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, les plaintes prévues à l'article 87 doivent être présentées dans les 90 jours qui suivent la date où l'auteur de la plainte a eu — ou selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

(2) Subject to subsection (3), no complaint shall be made to the board under section 87 on the ground that the bargaining agent or any person acting on behalf of the bargaining agent has failed to comply with paragraph 85(3)(a) or (b) unless

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte reprochant à l'agent négociateur ou à une personne agissant pour son compte d'avoir violé les alinéas 85(3)a) ou b) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été observées :

(a) the complainant has presented a grievance

a) l'auteur de la plainte a suivi la procédure — de

or appeal in accordance with any procedure that has been established by the bargaining agent and to which the complainant has been given ready access;

(b) the bargaining agent

(i) has dealt with the grievance or appeal in a manner unsatisfactory to the complainant, or

(ii) has not, within six months from the date on which the complainant first presented a grievance or appeal pursuant to paragraph (a), dealt with the grievance or appeal; and

(c) the complaint is made to the board not later than 90 days from the first day on which the complainant could, in accordance with paragraph (b), make the complaint.

(3) The board may, on application to it by a complainant, hear a complaint in respect of an alleged failure by the bargaining agent to comply with paragraph 85(3)(a) or (b) that has not been presented as a grievance or appeal to the bargaining agent if the board is satisfied that

(a) the action or circumstances giving rise to the complaint is such that the complaint should be dealt with without delay; or

(b) the bargaining agent has not given the complainant ready access to a grievance or appeal procedure. *S.Y. 2001, c.14, s.88.*

Mediation and hearing of complaints by the board

89(1) Subject to subsection (2), upon receipt of a complaint made under section 87, the board

(a) may assist the parties to the complaint to settle the complaint; and

(b) where the board does not act under paragraph (a) or the complaint is not settled within a period the board considers to be reasonable in the circumstances, shall hear and determine the complaint.

présentation d'un grief ou d'un appel — établie par l'agent négociateur et à laquelle il a pu facilement recourir;

b) l'agent négociateur a :

(i) soit statué sur le grief ou l'appel d'une manière que l'auteur de la plainte estime inacceptable,

(ii) soit omis de trancher dans les six mois qui suivent la date de la première présentation du grief ou de l'appel en application de l'alinéa a);

c) la plainte est adressée à la Commission dans les 90 jours suivant la date où l'auteur de la plainte était habilité au plus tôt à le faire conformément à l'alinéa b).

(3) La Commission peut, sur demande, instruire une plainte alléguant que l'agent négociateur n'a pas respecté les alinéas 85(3)a) ou b), bien qu'elle n'ait pas fait l'objet du recours prévu au paragraphe (2), si elle est convaincue :

a) soit que les faits donnant lieu à la plainte sont tels qu'il devrait être statué sur la plainte sans retard;

b) soit que l'agent négociateur n'a pas donné à l'auteur de la plainte, la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 88*

Médiation et audition des plaintes par la Commission

89(1) Sous réserve du paragraphe (2), la Commission peut, sur réception d'une plainte présentée au titre de l'article 87 :

a) aider les parties à régler le point en litige;

b) l'instruire elle-même, si elle décide de ne pas agir en vertu de l'alinéa a) ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'elle juge raisonnable dans les circonstances.

(2) The board may refuse to hear and determine any complaint made pursuant to section 81 in respect of a matter that, in the opinion of the board, could be referred by the complainant to adjudication under section 68. *S.Y. 2001, c.14, s.89.*

Orders respecting complaints

90(1) Where, under paragraph 89(1)(b), the board determines that any person, bargaining agent, or the employer has failed to observe any prohibition or to comply with any provision, regulation, order or direction as described in section 88, it may make an order addressed to that person, bargaining agent or employer directing it to observe the prohibition, give effect to the provision, regulation, direction or order or take such act as may be required within such specified period as the board may consider appropriate, and

(a) if an order is directed to a person who has acted or purported to act on behalf of the employer, it shall direct its order as well to the Minister; and

(b) if an order is directed to a person who has acted or purported to act on behalf of the bargaining agent, it shall direct its order as well to the chief officer of the bargaining agent.

(2) If, under subsection 89(1), the board determines that a party to a complaint has failed to comply with section 85, the board may by order require the party to comply with that section and may,

(a) in respect of a failure to comply with paragraph 85(2)(a) or (c) require the employer to

(i) reinstate any former employee or rescind any disciplinary action in respect of an employee, and

(ii) pay to any employee or former employee affected by the failure, compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the board, is equivalent to the remuneration and benefits that would, but for the failure, have been paid by the employer to the employee;

(2) La Commission peut refuser d'instruire la plainte déposée en vertu de l'article 81 si elle estime que l'auteur de la plainte pourrait porter le cas devant un arbitre de griefs en vertu de l'article 68. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 89*

Ordonnances de la Commission

90(1) Si elle décide, en vertu de l'alinéa 89(1)b), qu'une personne, l'agent négociateur, ou l'employeur a contrevenu à une disposition d'un texte visé à l'article 88, la Commission peut rendre une ordonnance enjoignant à son destinataire de se conformer au texte en question ou de prendre les mesures que la Commission juge indiquées dans le délai qu'elle fixe; de plus :

a) si l'ordonnance s'adresse à une personne qui a agi, réellement ou censément, au nom de l'employeur, l'ordonnance s'adresse également au ministre;

b) si l'ordonnance s'adresse à une personne qui a agi, réellement ou censément, au nom de l'agent négociateur, l'ordonnance s'adresse également au premier dirigeant de l'agent négociateur.

(2) Si elle décide, en vertu du paragraphe 89(1), qu'une partie visée par la plainte a contrevenu à l'article 85, la Commission peut par ordonnance enjoindre à cette partie de s'y conformer et peut :

a) dans le cas d'une violation de l'alinéa 85(2)a) ou c), ordonner à l'employeur :

(i) de réintégrer l'ancien employé ou d'annuler toutes les mesures disciplinaires qui avaient été prises à son égard,

(ii) de payer à l'employé ou à l'ancien employé touché par la violation, une indemnité équivalant à un maximum, de l'avis de la Commission, de la rémunération et des avantages qui lui auraient été versés par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation;

b) dans le cas d'une violation des alinéas 85(3)a)

(b) in respect of a failure to comply with paragraph 85(3)(a) or (b), by order require the employee organization to reinstate or admit an employee as a member of the employee organization;

(c) in respect of a failure to comply with paragraph 85(2)(a) or (c), by order require the employee organization to rescind any disciplinary action taken and pay compensation to any employee in an amount set by the board not to exceed any penalty imposed on the employee by the employee organization; and

(d) in respect of a failure to observe the prohibition in paragraph 85(3)(d), by order

(i) permit the employee to refer the grievance to adjudication without the approval of or representation by the employee organization, and

(ii) require the employee organization to pay to any employee or former employee affected by the failure compensation in an amount set by the board not to exceed any pecuniary loss sustained by the employee or former employee.

(3) If, under subsection 89(1), the board determines that the employer has failed to comply with subsection 23(3), the board may by order require the employer to comply with that section and may also require it to take such other remedial action as the board may consider appropriate. *S.Y. 2001, c.14, s.90.*

Defiance of board order

91 When any order made under section 90 directing that some action to be taken is not complied with within the period specified in the order for the taking of such action, the board shall forward to the Minister a copy of its order, a report of the circumstances and all documents relevant thereto and the copy of the order, the report and the relevant documents shall be laid by the Minister before the Legislative Assembly within 15 days after receipt thereof by the Minister if the Legislative Assembly is then sitting or, if the Legislative Assembly is not then sitting, the

ou b), enjoindre, par ordonnance, à l'organisation syndicale d'admettre ou de réadmettre l'employé à titre de membre;

c) dans le cas d'une violation des alinéas 85(2)a) ou c), enjoindre, par ordonnance, à l'organisation syndicale d'annuler toutes les mesures disciplinaires prises et de payer à l'employé une indemnité maximale fixée par la Commission équivalant à l'éventuelle pénalité imposée à l'employé par l'organisation syndicale;

d) dans le cas d'une violation de l'alinéa 85(3)d) :

(i) par ordonnance, permettre à l'employé de renvoyer le grief à l'arbitrage sans l'approbation de l'organisation syndicale ou sans que celle-ci le représente,

(ii) par ordonnance, enjoindre à l'organisation syndicale de payer à l'employé ou à l'ancien employé touché par la contravention une indemnité fixée par la Commission équivalant au plus à la perte pécuniaire qu'il a subie.

(3) Si elle détermine, en vertu du paragraphe 89(1), que l'employeur a contrevenu au paragraphe 23(3), la Commission peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur de s'y conformer et en outre, de prendre les autres mesures correctives que la Commission estime indiquées. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 90*

Refus d'obéir

91 Lorsque l'ordonnance rendue en vertu de l'article 90 prévoit la prise de mesures correctives et que ces mesures ne sont pas prises à l'expiration du délai y fixé, la Commission transmet au ministre une copie de son ordonnance accompagnée d'un rapport des circonstances de l'affaire et des documents pertinents; le ministre les dépose devant l'Assemblée législative dans les 15 jours suivant leur réception si l'Assemblée législative siège; dans le cas contraire, le ministre transmet une copie de l'ordonnance à chacun des membres de l'Assemblée législative et en dépose une copie accompagnée du

Minister shall forward to each of the members a copy of the order and table a copy of the order, report and relevant documents before the Legislative Assembly at its next sitting. *S.Y. 2001, c.14, s.91.*

rapport et des documents pertinents devant l'Assemblée législative lors de la séance qui suit. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 91*

Requirement of consent of board for prosecutions

Autorisation des poursuites

92(1) Except with the consent of the board, no prosecution shall be commenced in respect of any offence in this Act.

92(1) Il ne peut être intenté de poursuite pour infraction à la présente loi sans le consentement de la Commission.

(2) Before consenting to the commencement of a prosecution, the board may consult with the parties, make any inquiries or hold any hearings it considers desirable. *S.Y. 2001, c.14, s.92.*

(2) Avant de consentir à ce que des poursuites soient intentées, la Commission peut consulter les parties, faire enquête ou tenir les auditions qu'elle juge, à son entière appréciation, indiquées. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 92*

PART 9

PARTIE 9

GENERAL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Filing of collective agreements

Dépôt des conventions collectives

93 Each party to a collective agreement shall, promptly after its execution, file a copy of the collective agreement with the board. *S.Y. 2001, c.14, s.93.*

93 Dès qu'une convention collective est signée, chaque partie en dépose une copie auprès de la Commission. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 93*

Effect of board and adjudicator decisions

Conséquence des décisions de la Commission et de l'arbitre des griefs

94(1) Subject to section 15, every order, award, direction, decision, declaration, or ruling of the board or adjudicator is final and shall not be questioned or reviewed in any court except in accordance with section 95.

94(1) Sous réserve de l'article 15, toute ordonnance, décision arbitrale, directive, décision ou déclaration de la Commission ou d'un arbitre des griefs est définitive et non susceptible de recours judiciaire, sauf en conformité avec l'article 95.

(2) Subject to subsection (1), no order shall be made, no process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, certiorari, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the board in any of its proceedings under this Act. *S.Y. 2001, c.14, s.94.*

(2) Sous réserve du paragraphe (1), il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action de la Commission en vertu de la présente loi. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 94*

Appeal to Supreme Court

Appel à la Cour suprême

95(1) The Supreme Court has jurisdiction to hear and determine an application to review and set aside a decision or order, other than a decision

95(1) La Cour suprême peut être saisie de toute demande de révision ou d'annulation d'une décision ou d'une ordonnance — à l'exception

or order of an administrative nature not required by law to be made on a judicial or quasi judicial basis, made by or in the course of proceedings before an adjudicator, upon the ground that the adjudicator or board

(a) failed to observe a principle of natural justice or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction;

(b) erred in law in making its decision or order, whether or not the error appears on the face of the record; or

(c) based its decision on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.

(2) Any such application may be made by the employer, in consultation with the bargaining agent, or any party directly affected by the decision or order by filing a notice of the application within ten days of the time the decision or order was first communicated to the employer, the bargaining agent, or to that party by the adjudicator or board or within any further time the Supreme Court or a judge thereof may allow either before or after the expiry of those ten days.

(3) An adjudicator or the board may, at any stage of the proceedings before it, refer any question or issue of law or jurisdiction to the Supreme Court for hearing and determination.

(4) An application or reference to the Supreme Court made under this section shall be heard and determined without delay and in a summary way. *S.Y. 2001, c.14, s.95.*

Service of documents

96(1) A decision, determination, order, direction, declaration, ruling or award of the board

(a) if sent by registered mail to a person, the bargaining agent or the employer addressed to it at its last known address, shall be deemed to

d'une décision ou ordonnance de nature administrative dont la loi n'exige pas qu'elle soit rendue de façon judiciaire ou quasi judiciaire — rendue par un arbitre des griefs pour l'un des motifs suivants :

a) l'arbitre aurait fait défaut d'appliquer un principe de justice naturelle, aurait outrepassé sa compétence ou refusé de l'exercer;

b) l'arbitre aurait commis une erreur de droit, que celle-ci soit évidente ou non à la lecture même du dossier;

c) l'arbitre aurait fondé sa décision sur une détermination inexacte des faits rendue de mauvaise foi ou sans égard aux éléments qui lui ont été présentés.

(2) La demande de révision ou d'annulation d'une décision ou d'une ordonnance peut être faite par l'employeur en collaboration avec l'agent négociateur ou toute partie concernée par la décision ou l'ordonnance, par dépôt d'un avis de la demande avant l'expiration d'un délai de 10 jours suivant celui où la décision ou l'ordonnance a été d'abord transmise à l'employeur, à l'agent négociateur ou à cette autre partie par l'arbitre des griefs ou la Commission ou avant l'expiration du délai plus long que la Cour suprême ou l'un de ses juges peut fixer avant ou après l'expiration du délai de 10 jours.

(3) L'arbitre ou la Commission peut, à toute étape des procédures, renvoyer une question de droit ou de compétence à la Cour suprême pour que celle-ci la tranche.

(4) Les demandes de renvoi à la Cour suprême présentées en vertu du présent article sont tranchées sans délai selon une procédure sommaire. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 95*

Signification des documents

96(1) Les ordonnances, décisions arbitrales, décisions, directives ou déclarations de la Commission :

a) sont réputées avoir été reçues le quatrième jour qui suit celui de leur mise à la poste, si elles

have been received on the fourth day after the day on which it is so mailed; and

(b) if delivered to a person, bargaining agent or the employer at its last known address, shall be deemed to have been received on the day next following the day on which it was so delivered.

(2) Proof by a person, the bargaining agent or the employer of failure to receive a determination, order, direction, ruling or award or a notice or report sent in the manner described in paragraph (1)(a) is a defense by such person, bargaining agent or the employer to an application for consent to commence a prosecution.

(3) Reasonable efforts shall be made to locate and notify the employee of the decision, determination, order, direction, declaration or award of the board. *S.Y. 2001, c.14, s.96.*

Privilege

97 No member of the board and no mediator or officer or employee of, or person appointed by the board or by the chair, shall be required to give evidence in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of duties under this Act. *S.Y. 2001, c.14, s.97.*

Witness expenses

98 A person who is summoned by the board to attend as a witness in any proceeding taken under this Act and who so attends, is entitled to be paid an allowance for expenses and a witness fee, determined in accordance with the scale for the time being in force with respect to witnesses in civil suits in the Supreme Court. *S.Y. 2001, c.14, s.98.*

Oath of office

99 A person appointed under this Act shall,

sont envoyées par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employeur, de l'agent négociateur ou d'une personne;

b) sont réputées avoir été reçues le lendemain de leur remise si elles sont remises, à leur dernière adresse connue, à l'employeur, à l'agent négociateur ou à une personne.

(2) La preuve par une personne, l'agent négociateur ou l'employeur que la décision, la décision arbitrale, l'ordonnance, la directive ou la déclaration n'a pas été reçue, qui lui aurait été envoyée de la façon mentionnée à l'alinéa (1)a) constitue un moyen de défense acceptable lors d'une demande d'obtention du consentement de la Commission à ce que des poursuites soient intentées.

(3) Des mesures raisonnables doivent être prises pour retrouver l'employé visé par la décision, l'ordonnance, la décision arbitrale, la directive ou la déclaration de la Commission et l'en informer. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 96*

Immunité

97 Les membres de la Commission, les médiateurs, les dirigeants ou employés de celle-ci ainsi que toute personne nommée par la Commission ou par son président ne peuvent être tenus de rendre témoignage dans une poursuite civile ou dans toute autre procédure à l'égard des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions sous le régime de la présente loi. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 97*

Indemnité des témoins

98 Il est alloué à tout témoin qui obtempère à l'assignation que lui adresse la Commission dans le cadre d'une instance entamée sous le régime de la présente loi, des indemnités dont le montant est fixé d'après le tarif en vigueur pour les témoins en matière civile à la Cour suprême. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 98*

Serment professionnel

99 Les personnes nommées sous le régime

before entering upon any duties, take an oath or affirmation in the form prescribed by the chair before any person authorized to take such oath or affirmation. *S.Y. 2001, c.14, s.99.*

de la présente loi sont tenues avant de prendre leurs fonctions, de prêter le serment ou de faire l'affirmation en la forme prescrite par le président devant une personne autorisée par la loi à cet effet. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 99*

Remuneration and expenses of officials

Rémunération et indemnisation des personnes désignées

100 Every person who acts as a mediator or who functions under this Act in any other capacity at the request of the chair shall be paid such remuneration and expenses as may be fixed by the Commissioner in Executive Council on the recommendation of the chair. *S.Y. 2001, c.14, s.100.*

100 Les médiateurs et toutes les personnes qui exercent des fonctions sous le régime de la présente loi à tout autre titre reçoivent, à la demande du président, la rémunération et les indemnités que fixe le commissaire en conseil exécutif, sur recommandation du président. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 100*

Public Service Superannuation Act (Canada)

Loi sur la pension de la fonction publique (Canada)

101 Unless the Commissioner in Executive Council otherwise orders in any case or class of cases, a person appointed under this Act shall be deemed not to be employed in the public service for the purpose of the *Public Service Superannuation Act (Canada)*. *S.Y. 2001, c.14, s.101.*

101 Sous réserve d'une décision contraire du commissaire en conseil exécutif à l'égard d'un cas particulier ou d'une catégorie de cas, les personnes nommées sous le régime de la présente loi sont réputées ne pas faire partie de la fonction publique pour l'application de la *Loi sur la pension de la fonction publique (Canada)*. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 100*

Limitation respecting safety or security

Restriction

102 Nothing in this or any other Act shall be construed to require an employee to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulation given or made by or on behalf of the Commissioner in Executive Council in the interest of the safety or security of the Yukon. *S.Y. 2001, c.14, s.102.*

102 La présente loi, et toute autre loi, n'a pas pour effet d'imposer à un employé l'obligation de faire ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à des directives, instructions ou règlements établis par ou pour le commissaire en conseil exécutif, dans l'intérêt de la sécurité du Yukon. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 102*

Annual report

Rapport annuel

103 As soon as possible after the end of each year, the board shall prepare and submit to the Minister a report on the administration of this Part during the year and the Minister shall table the board's report before the Legislative Assembly within 15 days after receipt thereof or if the Legislative Assembly is not then sitting, on any of the first 15 days next thereafter that the Legislative Assembly is sitting. *S.Y. 2001, c.14, s.103.*

103 Au tout début de chaque année, la Commission établit dans les meilleurs délais un rapport sur l'application de la présente partie durant l'année précédente et le transmet au ministre qui le fait déposer devant l'Assemblée législative dans les 15 jours suivant sa réception ou, si l'Assemblée législative ne siège pas, dans les 15 premiers jours d'une séance ultérieure. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 103*

PART 10

PARTIE 10

SCHOOL PERSONNEL

PERSONNEL DES ÉCOLES

Qualification upgrading

104(1) Despite subsection (2), teachers shall undertake reasonable and regular upgrading of their qualifications as recommended by the Teacher Certification Board.

(2) The Minister shall make reasonable efforts to provide for the upgrading referred to in subsection (1). *S.Y. 2001, c.14, s.104.*

Probation for principal

105(1) A principal shall be on probation for two years from the date of appointment.

(2) Only a person qualified as a teacher may be appointed as a principal.

(3) At any time during the probationary period, the superintendent may terminate the appointment of the principal on giving 30 days prior written notice to the principal specifying the reasons for the termination.

(4) Any principal who is terminated by a superintendent during a probationary period shall have the right to appeal the decision to the deputy minister and not pursuant to section 63 of this Act.

(5) A principal who is on probation shall be evaluated during the first year of probation and shall be evaluated in the second year of probation on or before March 31 of that year.

(6) On the termination of the appointment of a principal who was employed as a teacher immediately before the appointment as principal, the principal shall be entitled to remain employed as a teacher.

(7) When no notice of termination is given during the probationary period, the contract of

Formation permanente

104(1) Malgré le paragraphe (2), les enseignants sont tenus d'améliorer leur compétence professionnelle de façon raisonnable et régulière en conformité avec les recommandations de la Commission des brevets d'enseignement.

(2) Le ministre est tenu de prendre toutes les mesures raisonnables pour offrir les programmes de formation professionnelle visés au paragraphe (1). *L.Y. 2001, ch. 14, art. 104*

Période de stage des directeurs d'école

105(1) La période de stage des directeurs d'école est de deux ans à compter de la date de leur nomination.

(2) Seules les personnes qui ont compétence pour exercer des fonctions d'enseignant peuvent être nommées au poste de directeur d'école.

(3) En tout temps pendant la période de stage, le surintendant peut mettre fin à la nomination au poste de directeur d'école, à la condition de remettre à l'intéressé un préavis motivé de 30 jours.

(4) Le directeur d'école licencié par le surintendant pendant la période de stage a le droit d'interjeter appel de la décision au sous-ministre et non sous le régime de l'article 63 de la présente loi.

(5) Le directeur d'école stagiaire fait l'objet d'une évaluation de rendement durant la première année de stage et au cours de la seconde année, au plus tard le 31 mars.

(6) Le directeur d'école qui était employé à titre d'enseignant au moment de sa nomination a le droit, lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions de directeur, de conserver son poste d'enseignant.

(7) Lorsqu'aucun avis de licenciement n'est pas donné durant la période de stage, le contrat

employment of the principal shall continue until and unless terminated in accordance with this Act. *S.Y. 2001, c.14, s.105.*

d'embauche du directeur d'école devient permanent; il ne peut y être mis fin qu'en conformité avec la présente loi. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 105*

Probation for school personnel

Période de stage pour le personnel des écoles

106(1) A person employed pursuant to this Act is on probation for two years from the date of commencement of employment.

106(1) La période de stage d'une personne embauchée sous le régime de la présente loi est de deux ans à compter de la date d'embauche.

(2) At any time during the probationary period, the superintendent may terminate the employee's contract of employment on giving 30 days prior written notice specifying the reasons for the termination to the employee.

(2) En tout temps durant la période de stage, le surintendant peut mettre fin au contrat d'embauche d'un employé, à la condition de lui donner un préavis motivé de 30 jours.

(3) The probationary period for an employee may be extended for a period of one year by agreement of the bargaining agent, the employee, and the superintendent.

(3) Le stage d'un employé peut être prolongé pour une période d'un an moyennant un accord entre l'agent négociateur, l'employé et le surintendant.

(4) Any employee who is terminated during a probationary period by a superintendent shall have the right to appeal the decision to the deputy minister and not pursuant to section 63 of this Act.

(4) L'employé qui est licencié par le surintendant durant la période de stage a le droit d'interjeter appel de la décision au sous-ministre et non sous le régime de l'article 63.

(5) An employee who is on probation shall be evaluated during the first year of probation and shall be evaluated in the second year of probation on or before March 31 of that year.

(5) L'employé stagiaire fait l'objet d'une évaluation de rendement durant la première année de stage et au cours de la seconde année, au plus tard le 31 mars.

(6) When the probationary period is extended for a period of one year, the employee who is on probation shall be evaluated in the third year of probation on or before March 31 of that year.

(6) Lorsque le stage d'un employé est prolongé pour une période d'un an, le stagiaire fait l'objet d'une évaluation de rendement durant la troisième année de stage, au plus tard le 31 mars de cette même année.

(7) When no notice of termination is given during the probationary period, the contract of employment of the employee shall continue until and unless terminated in accordance with this Act.

(7) Lorsqu'aucun avis de licenciement n'est donné durant la période de stage, le contrat d'embauche de l'employé devient permanent; il ne peut y être mis fin qu'en conformité avec la présente loi.

(8) When an employee has been employed on a temporary basis in one teaching position for an entire school year and is on probation for the next school year, the temporary employment period shall be counted in the calculation of the probationary period. *S.Y. 2001, c.14, s.106.*

(8) Lorsqu'un employé a travaillé à titre temporaire pendant toute une année scolaire et est en stage pour l'année scolaire suivante, la période d'emploi à titre temporaire est assimilée à la première année de stage. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 106*

Rights of terminated probationers

107(1) Teachers on probation whose employment has been terminated during the probationary period and who move from their place of employment in the Yukon to another location shall, subject to this section, be paid moving expenses in accordance with the employer's policy on moving expenses or the provisions of the collective agreement.

(2) In order to qualify for the payment of moving expenses, teachers

- (a) must have received moving expenses upon initial hire;
- (b) must move from their place of employment within the Yukon to a new location within two months of the termination; and
- (c) must furnish satisfactory evidence of the moving expenses incurred.

(3) Moving expenses shall not be paid for a distance greater than the distance from the teacher's original point of hire to the place of employment in the Yukon.

(4) When moving expenses are paid to a teacher pursuant to this section, no further moving expenses shall be paid to the teacher.

(5) If a teacher is moving to another location to take up employment and moving expenses are payable by the new employer, no moving expenses shall be paid to the teacher pursuant to this section. *S.Y. 2001, c.14, s.107.*

Terms and conditions of employment

108(1) Despite any agreement to the contrary, the terms and conditions of a contract of employment of an employee shall be

- (a) the provisions of this Act and regulations, and the *Education Act* and regulations;

Droits des stagiaires licenciés

107(1) Les enseignants stagiaires licenciés qui doivent déménager de leur lieu d'emploi au Yukon ont droit, sous réserve des autres dispositions du présent article, au remboursement de leurs frais de déménagement en conformité avec les principes directeurs de l'employeur concernant les frais de déménagement ou la convention collective.

(2) Pour avoir droit au remboursement de leurs frais de déménagement, les enseignants doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- a) avoir reçu un remboursement de leurs frais de déménagement lors de l'embauche initiale;
- b) quitter leur lieu d'emploi au Yukon avant l'expiration d'une période de deux mois suivant la fin de leur emploi;
- c) fournir une preuve satisfaisante des frais de déménagement engagés.

(3) Le remboursement des frais de déménagement ne peut être effectué à l'égard d'une distance supérieure à celle qui sépare le lieu d'embauche de l'enseignant et son lieu de travail au Yukon.

(4) Lorsque des frais de déménagement sont remboursés à un enseignant sous le régime du présent article, aucun autre frais de déménagement ne peut lui être payé.

(5) Si l'enseignant déménage vers un autre lieu pour y exercer un emploi et que les frais de déménagement sont payables par son nouvel employeur, il n'a droit à aucun remboursement des frais de déménagement au titre du présent article. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 107*

Conditions d'emploi

108(1) Malgré toute entente contraire, les modalités du contrat d'emploi d'un employé sont les suivantes :

- a) les dispositions de la présente loi et ses règlements ou de la *Loi sur l'éducation* et ses

(b) the terms and conditions, not inconsistent with any Act and regulations, of the collective agreement negotiated under this Act; and

(c) the terms and conditions not inconsistent with paragraphs (a) and (b) agreed to between the employees employed in an attendance area and the superintendent.

(2) Any agreement excluding or purporting to exclude the provisions of this section is void. *S.Y. 2001, c.14, s.108.*

Temporary employment

109(1) An employee may be employed on a temporary basis during part or all of a school year as may be agreed to by the employee and the superintendent and the employment may be renewed for part or all of the next school year.

(2) Despite subsection (1), the period of employment for an employee who is employed on a temporary basis may be renewed for more than 2 consecutive school years by the deputy minister in exceptional circumstances.

(3) Any employee who is employed on a temporary basis shall be evaluated at least once in each school year by either the principal or the superintendent. *S.Y. 2001, c.14, s.109.*

Transfer of employees

110(1) A superintendent may transfer an employee from one school to another school if

(a) either the employee or superintendent requests a transfer;

(b) the school that the employee is transferred to and from is under the jurisdiction of the superintendent;

(c) the notice of transfer is in writing and is received by the employee 30 days in advance of

règlements;

b) les conditions d'emploi de la convention collective négociée sous le régime de la présente loi, non incompatibles avec les lois et les règlements;

c) les conditions d'emploi non incompatibles avec les alinéas a) et b) qui font l'objet d'une convention entre les employés d'un district scolaire et le surintendant.

(2) Est nulle la convention qui déroge ou tente de déroger au présent article. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 108*

Emploi temporaire

109(1) Un employé peut être embauché à titre temporaire durant une partie ou la totalité d'une année scolaire selon l'entente qu'il peut conclure avec le surintendant; le contrat d'emploi peut être renouvelé pour une partie ou la totalité de l'année scolaire suivante.

(2) Malgré le paragraphe (1), le sous-ministre peut, dans des cas exceptionnels, renouveler la période d'emploi d'un enseignant qui est embauché à titre temporaire pour plus de deux années scolaires consécutives.

(3) L'employé qui est embauché à titre temporaire fait l'objet d'une évaluation de rendement au moins une fois par année scolaire par le directeur d'école ou le surintendant. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 109*

Mutation des employés

110(1) Le surintendant peut muter un employé d'une école à une autre si les conditions suivantes sont réunies :

a) soit l'employé, soit le surintendant demande la mutation;

b) les écoles d'origine et d'arrivée de l'employé sont sous la compétence du surintendant;

c) l'avis de mutation est remis par écrit à l'employé au moins 30 jours avant la prise d'effet

the effective date of the transfer or a shorter period mutually agreed to by the superintendent and the employee;

(d) the employee has the option of resigning prior to the effective date of the notice of transfer; and

(e) the employee is provided with an opportunity to appeal the transfer to the deputy minister.

(2) A notice of transfer may be sent by registered mail to an employee at the last known address of the employee, in which case the notice shall be deemed to have been received by the employee on the fourth day after the day on which it is mailed.

(3) An employee who has been transferred has a right to present a grievance pursuant to section 63 provided the grievance is presented no later than 10 days following receipt of the notice of transfer.

(4) Subject to this section and any terms of a collective agreement negotiated pursuant to this Act, the employer may establish policies and procedures for employee transfers, including interjurisdictional transfers. *S.Y. 2001, c.14, s.110.*

Transfer of principals

111(1) Any person who has the appointment as principal may be transferred from one school to another school if

(a) either the principal or the superintendent requests a transfer;

(b) the school that the principal is transferred to and from is under the jurisdiction of the superintendent;

(c) the transfer is from a principalship in one school to a principalship in another school;

(d) the Council in the attendance area of the

de la mutation, ou dans un plus court délai fixé par entente mutuelle entre le surintendant et l'employé;

d) l'employé a le choix de démissionner avant la prise d'effet de l'avis de mutation;

e) l'enseignant a la possibilité d'interjeter appel de la mutation au sous-ministre.

(2) L'avis de mutation peut être envoyé à l'employé sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, et le cas échéant, est réputé reçu par celui-ci quatre jours après la date de sa mise à la poste.

(3) L'employé qui est muté a le droit de formuler un grief sous le régime de l'article 63 pourvu que celui-ci soit présenté dans les 10 jours suivant la réception de l'avis de mutation.

(4) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des modalités d'une convention collective négociée sous le régime de la présente loi, l'employeur peut établir des principes directeurs et des procédures concernant la mutation des employés, y compris les mutations entre deux entités de compétence en la matière. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 110*

Mutation des directeurs d'école

111(1) Les personnes qui occupent les postes de directeur d'école peuvent faire l'objet d'une mutation à une autre école si les conditions suivantes sont réunies :

a) soit le directeur, soit le surintendant demande la mutation;

b) les écoles d'origine et d'arrivée du directeur sont sous la compétence du surintendant;

c) la mutation est à un autre poste de directeur d'école;

d) le conseil de la zone de fréquentation de

receiving school agrees with the transfer;

(e) the notice of transfer is in writing and received by the principal 30 days in advance of the effective date of the transfer;

(f) the principal has the option of resigning within 30 days of receipt of the notice of transfer; and

(g) when the transfer is requested by the superintendent, the principal shall continue to receive the administrative allowance to which the principal was entitled prior to the transfer instead of the administrative allowance for the new school, if the previous administrative allowance is greater than the new administrative allowance.

(2) A notice of transfer may be sent by registered mail to a principal at the last known address of the principal, in which case the notice shall be deemed to have been received by the principal on the fourth day after the day on which it is mailed.

(3) A principal who has been transferred has a right to present a grievance pursuant to section 63 of this Act provided the grievance is presented no later than 10 days following receipt of the notice of transfer. *S.Y. 2001, c.14, s.111.*

Political leave

112(1) An employee shall not become a candidate for election as a member of the House of Commons, the Legislative Assembly or as a Chief of a First Nations or Grand Chief of the Council of Yukon First Nations or a Chief or equivalent of a territorial or national First Nations organization without first obtaining leave of absence without pay from the superintendent.

(2) An employee who has been granted a leave of absence without pay pursuant to subsection (1) may speak, write, or work on his or her own behalf or on behalf of a political party in a federal or Yukon election if, in doing so, the employee does not

(a) reveal any information that has been

l'école d'arrivée donne son agrément à la mutation;

e) l'avis de mutation est remis par écrit au directeur d'école au moins 30 jours avant la prise d'effet de la mutation;

f) le directeur d'école a la possibilité de démissionner dans les 30 jours de la réception de l'avis de mutation;

g) lorsque le surintendant demande la mutation, le directeur continue de recevoir l'indemnité administrative rattachée au poste de directeur de l'école d'origine au lieu de celle rattachée au poste de directeur de l'école d'arrivée si cette dernière indemnité est inférieure à la première.

(2) L'avis de mutation peut être envoyé au directeur sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, et le cas échéant, est réputé reçu par celui-ci quatre jours après la date de sa mise à la poste.

(3) Le directeur qui est muté a le droit de formuler un grief sous le régime de l'article 63 de la présente loi, pourvu que celui-ci soit présenté dans les 10 jours suivant la réception de l'avis de mutation. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 111*

Congé pour activités politiques

112(1) Un employé ne peut se porter candidat aux élections à la Chambre des communes, à l'Assemblée législative, à titre de Chef d'une Première nation ou de grand chef du Conseil des Premières nations du Yukon ou encore de chef, ou de l'équivalent, d'une organisation territoriale ou nationale des Premières nations sans avoir obtenu au préalable un congé non payé du surintendant.

(2) L'employé qui bénéficie d'un congé sans solde en vertu du paragraphe (1) peut parler, écrire ou travailler à titre personnel ou au nom d'un parti politique lors d'une élection fédérale ou territoriale si, dans ce cas, il s'abstient :

a) de révéler des renseignements qu'il a obtenus ou qui ont été portés à sa connaissance

obtained or which has come to the employee's knowledge solely by virtue of the employee's employment or position in the public service; or

(b) publicly criticize or oppose any government policy which the employee has been instrumental in formulating while an employee.

(3) The leave of absence referred to in subsection (1) will begin

(a) on the issuance of the writ of election if the employee is nominated by a political party prior to the issuance of the writ;

(b) on the nomination of the employee by a political party if the employee is nominated after the issuance of the writ of election but before being nominated pursuant to the *Canada Elections Act* or the *Elections Act* to be a candidate in an election; or

(c) on being nominated pursuant to the *Canada Elections Act* or the *Elections Act* to be a candidate in an election if paragraphs (a) and (b) do not apply.

(4) The leave of absence referred to in subsection (1) will end on the earlier of

(a) the official declaration of the result of the election; or

(b) the withdrawal of the candidate pursuant to the *Canada Elections Act* or the *Elections Act*.

(5) An employee who is elected as a member of the House of Commons, the Legislative Assembly or as a Chief of a First Nations or Grand Chief of the Council of Yukon First Nations or a Chief or equivalent of a territorial or national First Nations organization shall be granted a leave of absence without pay by the superintendent as an employee from the date of election for a maximum of five years.

(6) An employee who is elected as a member of the Legislative Assembly is eligible to be a member of the Legislative Assembly notwithstanding subsection 6(2) of the *Legislative Assembly Act*.

uniquement au titre de ses fonctions d'employé ou de membre de la fonction publique;

b) de critiquer publiquement une politique du gouvernement qu'il a aidé à élaborer à titre d'employé, ou de s'y opposer publiquement.

(3) Le congé sans solde visé au paragraphe (1) commence, selon le cas :

a) lors de l'émission du bref d'élection, dans le cas où l'employé est investi par un parti politique avant l'émission du bref;

b) lors de l'investiture de l'employé par un parti politique lorsqu'elle survient après l'émission du bref d'élection mais avant d'être investi comme candidat dans une élection en conformité avec la *Loi électorale du Canada* ou la *Loi sur les élections*;

c) lorsqu'il est choisi comme candidat sous le régime de la *Loi électorale du Canada* ou la *Loi sur les élections*, dans les autres cas.

(4) Le congé sans solde visé au paragraphe (1) se termine à la première des dates suivantes :

a) la déclaration officielle des résultats de l'élection;

b) le retrait de la candidature sous le régime de la *Loi électorale du Canada* ou de la *Loi sur les élections*.

(5) L'employé qui est élu à titre de député à la Chambre des communes ou à l'Assemblée législative ou de Chef d'une Première nation ou de grand chef du Conseil des Premières nations du Yukon ou encore de chef, ou de l'équivalent, d'une organisation territoriale ou nationale des Premières nations, est admissible à un congé sans solde de cinq ans ou moins, que lui accorde le surintendant à compter de la date de son élection.

(6) L'employé qui est élu à titre de député à l'Assemblée législative est admissible à siéger à cette Assemblée malgré le paragraphe 6(2) de la *Loi sur l'Assemblée législative. L.Y. 2001, ch. 14, art. 112*

S.Y. 2001, c.14, s.112.

Political activity

113(1) In this section “political activity” means speaking, writing, or working on behalf of or against a candidate or a person who is seeking nomination as a candidate or on behalf of a political party in an election whether or not a writ for the holding of the election has been issued.

(2) Except as otherwise provided by this Act, employees may engage in a political activity in a federal or a Yukon election.

(3) This section applies whether or not a writ for the holding of an election has been issued.

(4) No employee may engage in a political activity if, in so doing, the employee

(a) reveals any information that has been obtained or which has come to the employee's knowledge solely by virtue of the employee's employment or position in the public service; or

(b) publicly criticizes or opposes any government policy which the employee has been instrumental in formulating while an employee.

(5) Employees shall not conduct themselves during their working hours so as to promote or oppose a political party or a candidate or person who is seeking nomination as a candidate in an election, whether or not a writ for the holding of the election has been issued.

(6) No employee shall solicit funds for a political party or candidate for election if

(a) the employee uses his or her position in the public service to influence any person to contribute funds to a political party or candidate for election; or

(b) the solicitation of funds by the employee would undermine his or her ability to properly discharge his or her responsibilities or the

Activités politiques

113(1) Au présent article, « activités politiques » s'entend des discours, des écrits ou du travail faits au nom d'un candidat ou d'une personne ou contre un candidat ou une personne qui cherche à être choisie comme candidat ou au nom d'un parti politique lors d'une élection, que le bref d'élection ait été émis ou non.

(2) Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, les employés peuvent se livrer à des activités politiques lors d'une élection fédérale ou territoriale.

(3) Le présent article s'applique, qu'un bref d'élection ait été émis ou non.

(4) Il est interdit à un employé de se livrer à des activités politiques :

a) s'il révèle des renseignements qu'il a obtenus ou qui ont été portés à sa connaissance uniquement dans le cadre de ses fonctions d'employé ou de membre de la fonction publique;

b) s'il critique publiquement des politiques gouvernementales qu'il a aidé à formuler à titre d'employé, ou s'y oppose publiquement.

(5) Les employés ne peuvent se conduire, durant les heures de travail, de façon à promouvoir un parti politique, un candidat ou une personne qui cherche à être choisie comme candidat — ou à s'y opposer — qu'un bref d'élection ait été émis ou non.

(6) Les employés ne peuvent solliciter des fonds pour un parti politique ou pour un candidat à une élection si l'une ou l'autre des situations suivantes se présente:

a) l'employé profite de son poste dans la fonction publique afin d'influencer toute personne à faire une contribution financière à un parti politique ou à un candidat à une élection;

public's trust in the public service would be undermined. *S.Y. 2001, c.14, s.113.*

b) la sollicitation de fonds s'ape sa capacité à bien remplir les fonctions de son poste ou si cette sollicitation ébranle la confiance du public dans la fonction publique. *L.Y. 2001, ch. 14, art.113*

Abandonment of position

114(1) If an employee is absent from duty without leave for a period in excess of five consecutive school days, the employee may, by notice in writing, be declared by the employer to have abandoned the employment unless reasonable grounds exist for the absence.

(2) If the employee has not already received the notice, it shall be deemed to have been received 10 business days after the mailing of the notice.

(3) The superintendent shall investigate the circumstances of the absence before a notice is given pursuant to subsection (1).

(4) An employee ceases to be an employee on the day the notice is received or is deemed to have been received, whichever occurs first. *S.Y. 2001, c.14, s.114.*

Resignation

115(1) Subject to subsection (2), an employee may resign on giving 30 days written notice to the superintendent.

(2) An employee may not resign in the 120 days before the beginning of a school year or during the first 30 days of a school year unless, due to exceptional circumstances, the superintendent agrees to accept the resignation. *S.Y. 2001, c.14, s.115.*

General layoff

116(1) The superintendent may lay off an employee, including those on leave of absence, if

- (a) there is a decrease in numbers of students;
- (b) a school, classroom, or instructional

Abandon de poste

114(1) L'employé qui, sans avoir reçu un congé, est absent de ses fonctions pour une période supérieure à cinq jours de classe consécutifs peut faire l'objet d'une déclaration écrite signée par l'employeur à l'effet qu'il a abandonné ses fonctions, sauf si des motifs raisonnables justifient l'absence.

(2) L'avis est réputé avoir été reçu par l'employé 10 jours ouvrables après celui de sa mise à la poste, sauf dans les cas où il le reçoit effectivement plus tôt.

(3) Le surintendant doit faire enquête sur les circonstances de l'absence avant d'envoyer l'avis mentionné au paragraphe (1).

(4) L'employé cesse d'être un employé le jour où il reçoit ou est réputé avoir reçu l'avis, la première date étant retenue. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 114*

Démission

115(1) Sous réserve du paragraphe (2), l'employé peut démissionner à la condition de faire parvenir un préavis écrit de 30 jours au surintendant.

(2) L'employé ne peut démissionner durant les 120 jours qui précèdent le début d'une année scolaire ou durant les 30 premiers jours de celle-ci que si, en raison de circonstances exceptionnelles, le surintendant accepte la démission. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 115*

Mise en disponibilité

116(1) Le surintendant peut mettre en disponibilité un employé, notamment ceux qui sont en congé, dans les cas suivants :

- a) diminution du nombre d'élèves;

department is closed and instruction is discontinued;

- (c) an instructional program is discontinued; or
- (d) there are insufficient appropriated funds.

(2) Subject to the terms of a collective agreement negotiated pursuant to this Act, the superintendent may determine the criteria and procedures for layoff. *S.Y. 2001, c.14, s.116.*

Layoff rights

117 Employees who have been laid off

- (a) may be re-employed without competition;
- (b) are eligible to be re-employed for a period of two years; and
- (c) shall be re-employed in priority to
 - (i) other qualified persons, and
 - (ii) employees who were laid off at an earlier time. *S.Y. 2001, c.14, s.117.*

Termination of layoff rights

118 An employee is no longer on layoff if that employee

- (a) is re-employed in a position suitable to the qualifications and experience of the employee;
- (b) is not re-employed within two years from the date when that employee was laid off; or
- (c) declines re-employment. *S.Y. 2001, c.14, s.118.*

Discipline

119(1) An employee may be disciplined, suspended, or dismissed for cause.

- (2) When a superintendent disciplines or

b) fermeture d'une école, d'une classe ou d'un secteur d'instruction et fin des activités d'instruction;

- c) cessation d'un programme d'instruction;
- d) insuffisance des crédits affectés.

(2) Sous réserve des modalités d'une convention collective négociée sous le régime de la présente loi, le surintendant peut fixer les critères et la procédure de mise en disponibilité. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 116*

Droits des personnes mises en disponibilité

117 Les employés qui ont été mis en disponibilité :

- a) peuvent être réembauchés sans concours;
- b) sont admissibles à être réembauchés pendant une période de deux ans;
- c) doivent être réembauchés en priorité avant les autres personnes qualifiées ainsi que les employés qui ont été mis en disponibilité à une date antérieure. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 117*

Cessation des droits des personnes mises en disponibilité

118 L'employé n'est plus une personne mise en disponibilité dans les cas suivants :

- a) il est réembauché dans un poste compatible avec ses compétences et son expérience à titre d'employé;
- b) il n'est pas réembauché à l'expiration du délai de deux ans qui suit sa mise en disponibilité;
- c) il refuse d'être réembauché. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 118*

Mesures disciplinaires

119(1) Tout employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires, d'une suspension ou d'un licenciement pour motif valable.

- (2) L'employé qui fait l'objet de mesures

suspends an employee, the employee shall be provided with an opportunity to request a review by the deputy minister prior to referring the grievance to adjudication pursuant to section 120.

(3) The deputy minister, on the recommendation of the superintendent, may, on the request of the employer or principal, terminate an employee's contract of employment or a principal's appointment, for cause.

(4) Prior to a termination by the deputy minister, the deputy minister shall provide an opportunity for the employee or principal to make representations and in doing so to be represented by a lawyer or the bargaining agent. *S.Y. 2001, c.14, s.119.*

Appeal

120(1) An employee who has been disciplined, suspended or whose employment has been terminated or who has been declared to have abandoned his or her position has the right to refer the grievance to adjudication, within 14 days of receipt of the final decision of the employer.

(2) This section does not apply to a termination by the superintendent of an employee's contract of employment during a probationary period. *S.Y. 2001, c.14, s.120.*

PART 11

TRANSITIONAL, CONSEQUENTIAL AND COMMENCEMENT

Bargaining Agent

121 The teachers association shall continue as the bargaining agent for the purposes of this Act unless replaced pursuant to the provisions of this Act. *S.Y. 2001, c.14, s.122.*

Collective Agreement

122 Nothing in this Act requires the expiry or extinguishment of the collective agreement

disciplinaires ou d'une suspension doit se voir accorder la possibilité d'en demander la révision par le sous-ministre avant de renvoyer son grief à l'arbitrage en vertu de l'article 120.

(3) Le sous-ministre, sur la recommandation du surintendant et lorsque l'employeur ou le directeur d'école le demande, peut licencier un employé ou un directeur d'école pour motif valable.

(4) Le sous-ministre est tenu d'accorder, avant le licenciement, la possibilité à l'employé ou au directeur d'école de présenter ses observations et d'être, dans ce cas, assisté par un avocat ou un agent négociateur. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 119*

Appels

120(1) L'employé qui fait l'objet de mesures disciplinaires ou d'une suspension, d'un licenciement ou d'une déclaration d'abandon de son poste a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage dans les 14 jours suivant la réception de l'avis lui faisant part de la décision finale de l'employeur.

(2) Le présent article ne s'applique pas au licenciement, par le surintendant, d'un employé durant sa période de stage. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 120*

PARTIE 11

DISPOSITIONS TRANSITOIRES, MODIFICATIONS CORRÉLATIVES ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Agent négociateur

121 L'association des enseignants et des enseignantes demeure l'agent négociateur au titre de la présente loi jusqu'à ce qu'elle soit remplacée en conformité avec les dispositions de celle-ci. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 122*

Convention collective

122 La présente loi n'a pas pour effet d'exiger l'expiration ou l'extinction de la

between the employer and the teachers association before the expiry date set out in the collective agreement. *S.Y. 2001, c.14, s.123.*

convention collective entre l'employeur et l'association des enseignants et des enseignantes avant la date d'échéance établie dans la convention collective. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 123*

Director

Directeur de l'éducation

123 For the purpose of the application of this Act, a reference to "superintendent" is to be read to include a reference to "director" appointed under the *Education Act* and a reference to "Council" is to be read to include a reference to "School Board". *S.Y. 2001, c.14, s.124.*

123 Pour les fins d'application de la présente loi, les renvois dans la présente loi à un surintendant valent renvoi au directeur de l'éducation nommé sous le régime de la *Loi sur l'éducation*, et tout renvoi à un conseil vaut renvoi à une commission scolaire. *L.Y. 2001, ch. 14, art. 124*

QUEEN'S PRINTER FOR THE YUKON — L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR LE YUKON