



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Public Service Labour Relations Act

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

S.C. 2003, c. 22, s. 2

L.C. 2003, ch. 22, art. 2

NOTE

[Enacted by section 2 of chapter 22 of the Statutes of Canada, 2003; preamble, sections 1 to 3 and Part 1, in force April 1, 2005, *see* SI/2005-22; Part 2, other than subparagraph 209(1)(c)(ii), paragraph 211(b) and section 231, in force April 1, 2005, *see* SI/2005-23; Parts 3 and 4 in force April 1, 2005, *see* SI/2005-24; subparagraph 209(1)(c)(ii), paragraph 211(b) and section 231 in force December 31, 2005, *see* SI/2005-123.]

NOTE

[Édictée par l'article 2 du chapitre 22 des Lois du Canada (2003); préambule, articles 1 à 3 et partie 1, en vigueur le 1^{er} avril 2005, *voir* TR/2005-22; partie 2, à l'exception du sous-alinéa 209(1)c)(ii), de l'alinéa 211b) et de l'article 231, en vigueur le 1^{er} avril 2005, *voir* TR/2005-23; parties 3 et 4 en vigueur le 1^{er} avril 2005, *voir* TR/2005-24; sous-alinéa 209(1)c)(ii), alinéa 211b) et article 231, en vigueur le 31 décembre 2005, *voir* TR/2005-123.]

Current to April 12, 2017

À jour au 12 avril 2017

Last amended on June 16, 2015

Dernière modification le 16 juin 2015

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (2) of the *Legislation Revision and Consolidation Act*, in force on June 1, 2009, provide as follows:

Published consolidation is evidence

31 (1) Every copy of a consolidated statute or consolidated regulation published by the Minister under this Act in either print or electronic form is evidence of that statute or regulation and of its contents and every copy purporting to be published by the Minister is deemed to be so published, unless the contrary is shown.

Inconsistencies in Acts

(2) In the event of an inconsistency between a consolidated statute published by the Minister under this Act and the original statute or a subsequent amendment as certified by the Clerk of the Parliaments under the *Publication of Statutes Act*, the original statute or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

NOTE

This consolidation is current to April 12, 2017. The last amendments came into force on June 16, 2015. Any amendments that were not in force as of April 12, 2017 are set out at the end of this document under the heading “Amendments Not in Force”.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (2) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1^{er} juin 2009, prévoient ce qui suit :

Codifications comme élément de preuve

31 (1) Tout exemplaire d'une loi codifiée ou d'un règlement codifié, publié par le ministre en vertu de la présente loi sur support papier ou sur support électronique, fait foi de cette loi ou de ce règlement et de son contenu. Tout exemplaire donné comme publié par le ministre est réputé avoir été ainsi publié, sauf preuve contraire.

Incompatibilité – lois

(2) Les dispositions de la loi d'origine avec ses modifications subséquentes par le greffier des Parlements en vertu de la *Loi sur la publication des lois* l'emportent sur les dispositions incompatibles de la loi codifiée publiée par le ministre en vertu de la présente loi.

NOTE

Cette codification est à jour au 12 avril 2017. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 16 juin 2015. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 12 avril 2017 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

An Act respecting labour relations in the public service

	Short Title
1	Short title
	Interpretation
2	Definitions
3	Descriptive cross- references
	PART 1
	Labour Relations
	Interpretation
4	Definitions
	DIVISION 1
	Employee Freedoms
5	Employee freedoms
	DIVISION 2
	Management Rights
6	Right of Treasury Board preserved
7	Right of employer preserved
	DIVISION 3
	Consultation Committees and Co-Development
8	Consultation committee
9	Meaning of co-development of workplace improvements
10	Co-development of workplace improvements
11	National Joint Council
	DIVISION 4
	Public Service Labour Relations and Employment Board
12	Administration of Act
13	Adjudication services
14	Mediation services
16	Powers

TABLE ANALYTIQUE

Loi concernant les relations de travail au sein de la fonction publique

	Titre abrégé
1	Titre abrégé
	Définitions et interprétation
2	Définitions
3	Renvois descriptifs
	PARTIE 1
	Relations de travail
	Définitions et interprétation
4	Définitions
	SECTION 1
	Liberté du fonctionnaire
5	Liberté du fonctionnaire
	SECTION 2
	Droits de la direction
6	Maintien du droit du Conseil du Trésor
7	Maintien du droit de l'employeur
	SECTION 3
	Comité consultatif et amélioration conjointe du milieu de travail
8	Comité consultatif
9	Définition de amélioration conjointe du milieu de travail
10	Amélioration conjointe du milieu de travail
11	Conseil national mixte
	SECTION 4
	Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique
12	Attributions de la Commission
13	Services d'arbitrage
14	Services de médiation
16	Pouvoirs de la Commission

39	Authority to make regulations	39	Pouvoir réglementaire de la Commission
42	Scope of orders	42	Portée des ordonnances
43	Review of orders and decisions	43	Révision ou modification des ordonnances
	DIVISION 5		SECTION 5
	Bargaining Rights		Droits de négociation
	Certification of Bargaining Agents		Accréditation des agents négociateurs
	Application for Certification		Demande d'accréditation
54	Right to apply	54	Droit de demander l'accréditation
55	Agreements for term of two years or less	55	Cas de la convention d'au plus deux ans
56	Continuation of terms and conditions	56	Maintien des conditions d'emploi
	Determination of Appropriate Bargaining Units		Détermination des unités habiles à négocier
57	Determination of unit	57	Définition d'une unité
58	Determination of questions of membership in bargaining units	58	Appartenance ou non aux unités de négociation
	Managerial or Confidential Positions		Postes de direction ou de confiance
59	Application	59	Demande
60	Copy to employee organization	60	Notification
61	Objection	61	Avis d'opposition
62	Decision on objection	62	Décision de la Commission en cas d'opposition
63	When no objection filed	63	Aucun avis d'opposition
	Certification		Accréditation
64	Duty to certify employee organization	64	Accréditation de l'organisation syndicale
	Where Certification Prohibited		Refus d'accréditation
66	Employer participation	66	Participation de l'employeur
	Effect of Certification		Effet de l'accréditation
67	Effect of certification	67	Droits de l'organisation syndicale accréditée
68	Termination of existing collective agreement or arbitral award	68	Convention collective ou décision arbitrale en vigueur au moment de l'accréditation
69	Rights of previous or new bargaining agent	69	Droits de l'ancien ou du nouvel agent négociateur
	Changes to Certification		Modification de l'accréditation
	Review of Bargaining Units		Révision de la structure des unités de négociation
70	Review of structure of bargaining units	70	Révision de la structure des unités de négociation
	Managerial or Confidential Positions		Postes de direction ou de confiance
71	Application	71	Demande
72	Copy to bargaining agent	72	Notification
73	Objection	73	Avis d'opposition
74	Decision on objection	74	Décision de la Commission en cas d'opposition
75	When no objection filed	75	Aucun avis d'opposition
76	Membership dues	76	Cotisations syndicales
77	Application for revocation of order	77	Demande de révocation par l'agent négociateur

78	Decision	78	Décision
	Successor Rights and Obligations		Droits et obligations du successeur
79	Mergers, amalgamations and transfers of jurisdiction	79	Fusions et transferts de compétence
80	Definitions	80	Définitions
81	Continuation of collective agreement or arbitral award	81	Maintien de la convention collective ou de la décision arbitrale
82	Parties may amend	82	Modifications permises
83	Application for certification	83	Demande d'accréditation
84	Power of Board	84	Pouvoir de la Commission
85	Application for leave to give notice to bargain collectively	85	Demande d'autorisation de donner un avis de négocier collectivement
86	Application for leave to give notice to bargain collectively	86	Demande d'autorisation de donner un avis de négocier collectivement
87	Notice to bargain given before conversion	87	Caducité de l'avis donné avant la conversion
88	Duty to observe terms and conditions	88	Obligation de respecter les conditions d'emploi
89	Application and notice to bargain	89	Demande et avis de négocier collectivement
90	Inquiry and votes	90	Enquêtes et scrutin
91	Consideration of employer's classification	91	Prise en considération de la classification
92	Determination of questions of membership in bargaining units	92	Appartenance ou non aux unités de négociation
93	Employer participation	93	Participation de l'employeur
	Revocation of Certification		Révocation de l'accréditation
94	When employee organization no longer represents employees	94	Non-représentativité de l'organisation syndicale
95	Taking of representation vote	95	Tenue d'un scrutin de représentation
96	Revocation of certification	96	Révocation de l'accréditation
97	Certification obtained by fraud	97	Accréditation obtenue en fraude
98	Employer participation or discrimination	98	Participation de l'employeur ou discrimination
99	Abandonment of certification	99	Renonciation à l'accréditation
100	Council of employee organizations	100	Accréditation d'un regroupement
101	Effect of revocation	101	Effet de la révocation
102	Direction	102	Directives en cas de révocation
	DIVISION 6		SECTION 6
	Process for Dispute Resolution		Mode de règlement des différends
103	Conciliation	103	Conciliation
104	Arbitration — agreement	104	Arbitrage par convention

DIVISION 7

Collective Bargaining and Collective Agreements

Negotiation of Collective Agreements

Notice to Bargain Collectively

105 Notice to bargain collectively

Effect of Notice

106 Duty to bargain in good faith

107 Duty to observe terms and conditions

Mediation

108 Appointment of mediator

Collective Bargaining for Two or More Units

109 Negotiation of single collective agreement

Two-tier Bargaining

110 Two-tier bargaining

Collective Agreements

Authority to Enter into Agreement

111 Authority of Treasury Board

112 Authority of separate agency

Restriction on Content of Collective Agreement

113 Collective agreement not to require legislative implementation

Duration and Effect

114 Agreement is binding

115 When agreement has effect

116 Minimum duration

117 Duty to implement provisions of the collective agreement

Amendments

118 Parties may amend

DIVISION 8

Essential Services

119 Employer's right to determine essential service

120 Employer's right to designate positions

121 Notice to bargaining agent

122 Consultations

123 Replacement positions

124 Notification of employees

125 Duty to observe terms and conditions

SECTION 7

Négociations collectives et conventions collectives

Négociation des conventions collectives

Avis de négocier collectivement

105 Avis de négocier collectivement

Effet de l'avis

106 Obligation de négocier de bonne foi

107 Obligation de respecter les conditions d'emploi

Médiation

108 Nomination de médiateurs

Convention collective cadre

109 Négociations

Négociations à deux niveaux

110 Négociations à deux niveaux

Conventions collectives

Pouvoir de conclure des conventions

111 Pouvoir du Conseil du Trésor

112 Pouvoir d'un organisme distinct

Réserves relatives aux dispositions de la convention collective

113 Réserves

Durée et effet

114 Caractère obligatoire de la convention

115 Entrée en vigueur de la convention

116 Durée minimale d'un an

117 Obligation de mettre en application une convention

Modifications

118 Modifications permises

SECTION 8

Services essentiels

119 Droit de l'employeur de décider quels services sont essentiels

120 Droit de l'employeur de désigner des postes

121 Avis à l'agent négociateur

122 Consultation

123 Substitution de postes

124 Avis aux fonctionnaires

125 Obligation de respecter les conditions d'emploi

DIVISION 9	SECTION 9
Arbitration	Arbitrage
Application of Division	Application de la section
135 Application	135 Application
Request for Arbitration	Demande d'arbitrage
136 Request for arbitration	136 Demande
Establishment of Arbitration Board	Établissement du conseil d'arbitrage
137 Establishment	137 Conseil d'arbitrage
138 Constitution	138 Composition
139 Board with single member	139 Conseil formé d'un membre unique
140 Board with three members	140 Conseil formé de trois membres
141 Eligibility	141 Admissibilité
142 Notification of establishment	142 Avis de l'établissement
143 Death, incapacity or resignation of single member	143 Décès, empêchement ou démission du membre unique
Referral to Arbitration	Renvoi à l'arbitrage
144 Referral to arbitration	144 Renvoi
Duty and Powers	Pouvoirs et obligations
145 Assistance to parties	145 Assistance aux parties
146 Procedure	146 Règles de procédure
147 Powers	147 Pouvoirs
Making of Arbitral Award	Prise des décisions arbitrales
148 Preponderant factors	148 Facteurs prépondérants
149 Making of arbitral award	149 Décision
150 Award not to require legislative implementation	150 Réserves
151 Decision of majority	151 Décision en cas de majorité
152 Form of award	152 Forme de la décision arbitrale
153 Copy sent to parties	153 Copies envoyées aux parties
Duration and Operation of Arbitral Award	Durée et application de la décision arbitrale
154 Binding effect	154 Effet obligatoire
155 When arbitral award has effect	155 Entrée en vigueur
156 Term of arbitral award	156 Durée de la décision arbitrale
Implementation	Mise en oeuvre de la décision arbitrale
157 Duty to implement provisions of the arbitral award	157 Obligation de mettre en oeuvre la décision arbitrale
Matters Not Dealt With	Questions non tranchées
158 Reference of matters not dealt with	158 Nouveau renvoi
Review	Réexamen
158.1 Review	158.1 Réexamen à l'initiative du président

	Amendment		Modification de la décision arbitrale
159	Amendment	159	Modification
	DIVISION 10		SECTION 10
	Conciliation		Conciliation
	Application of Division		Application
160	Application	160	Application
	Request for Conciliation		Demande de conciliation
161	Request for conciliation	161	Demande
	Establishment of Public Interest Commission		Établissement d'une commission de l'intérêt public
162	Recommendation to establish	162	Recommandation : commission de l'intérêt public
163	Chairperson's initiative	163	Initiative du président
164	Constitution	164	Composition
165	Commission with single member	165	Commission formée d'un membre unique
167	Commission with three members	167	Commission formée de trois membres
168	Eligibility	168	Admissibilité
169	Notification of establishment	169	Avis de l'établissement
170	Death, incapacity or resignation of single member	170	Décès, empêchement ou démission du membre unique
171	Delivery of notice	171	Copie de l'avis
	Powers and Functions		Attributions
172	Assistance to parties	172	Assistance aux parties
173	Procedure	173	Règles de procédure
174	Powers	174	Pouvoirs
175	Preponderant factors	175	Facteurs prépondérants
	Report		Rapport
176	Report to Chairperson	176	Rapport au président
177	Report not to require legislative implementation	177	Réserves
178	Findings and recommendations of majority	178	Conclusions et recommandations prises à la majorité
179	Reconsideration of matters contained in report	179	Réexamen des questions contenues dans le rapport
180	Copy of report to be sent to parties	180	Communication d'une copie du rapport aux parties
181	Agreement to be bound	181	Caractère obligatoire des recommandations
	Alternate Dispute Resolution Process		Mode substitutif de règlement des différends
182	Alternate dispute resolution process	182	Mode substitutif de règlement des différends
	Vote on Employer's Offer		Scrutin sur les offres de l'employeur
183	Minister may order vote to be held	183	Scrutin ordonné par le ministre
	DIVISION 11		SECTION 11
	Strike Votes		Vote de grève
184	Secret ballot vote	184	Scrutin secret

DIVISION 12	SECTION 12
Unfair Labour Practices	Pratiques déloyales
185 Meaning of unfair labour practice	185 Définition de pratiques déloyales
186 Unfair labour practices — employer	186 Pratiques déloyales par l'employeur
187 Unfair representation by bargaining agent	187 Représentation inéquitable par l'agent négociateur
188 Unfair labour practices — employee organizations	188 Pratiques déloyales par les organisations syndicales
189 Unfair labour practices — persons	189 Pratiques déloyales par quiconque
DIVISION 13	SECTION 13
Complaints	Plaintes
190 Complaints	190 Plaintes à la Commission
191 Duty and power of the Board	191 Fonctions et pouvoirs de la Commission
192 Orders	192 Ordonnances de la Commission
DIVISION 14	SECTION 14
Prohibitions and Enforcement	Interdictions et contrôle d'application
Acts of Officers and Representatives of Employee Organizations	Actes des dirigeants et représentants des organisations syndicales
193 Acts deemed to be those of employee organization	193 Actes réputés être ceux de l'organisation syndicale
Prohibitions Relating to Strikes	Interdictions en matière de grève
194 Declaration or authorization of strike prohibited	194 Déclaration ou autorisation de grève
195 Non-employees	195 Personne autre qu'un fonctionnaire
196 Participation prohibited	196 Participation des fonctionnaires à une grève
197 Right to strike limited during period between Parliaments	197 Suspension de la grève
Declarations and Orders Relating to Strikes	Déclarations et ordonnances relatives aux grèves
198 Application for declaration that conduct is unlawful	198 Demande de déclaration d'illégalité d'une grève
Prohibition Relating to Essential Services	Interdiction en matière de services essentiels
199 Obstruction	199 Obstruction
Offences and Punishment	Infractions et peines
200 Persons	200 Personne
201 Employees	201 Fonctionnaire
202 Employee organizations	202 Organisation syndicale
203 Officers and representatives of employee organizations	203 Dirigeants et représentants
204 Employer	204 Employeur
205 Consent to prosecution	205 Autorisation des poursuites

PART 2	PARTIE 2
Grievances	Griefs
Interpretation	Définitions et interprétation
206 Definitions	206 Définitions
Conflict Management	Gestion des conflits
207 Informal conflict management system	207 Système de gestion informelle des conflits
Individual Grievances	Griefs individuels
Presentation	Présentation
208 Right of employee	208 Droit du fonctionnaire
Reference to Adjudication	Renvoi à l'arbitrage
209 Reference to adjudication	209 Renvoi d'un grief à l'arbitrage
210 Notice to Canadian Human Rights Commission	210 Avis à la Commission canadienne des droits de la personne
211 Exception	211 Exclusion
Representation	Représentation
212 Right to be represented by employee organization	212 Droit d'être représenté par une organisation syndicale
213 Right to be represented by employee organization	213 Droit d'être représenté par une organisation syndicale
Binding Effect	Décision définitive
214 Binding effect	214 Décision définitive et obligatoire
Group Grievances	Griefs collectifs
Presentation	Présentation
215 Right of bargaining agent	215 Droit de l'agent négociateur
Reference to Adjudication	Renvoi à l'arbitrage
216 Reference to adjudication	216 Renvoi du grief collectif à l'arbitrage
217 Notice to Canadian Human Rights Commission	217 Avis à la Commission canadienne des droits de la personne
Withdrawal from Group Grievance	Retrait
218 Right of employee to withdraw	218 Droit du fonctionnaire de se retirer du grief collectif
219 Effect of notice	219 Effet de l'avis
Policy Grievances	Griefs de principe
Presentation	Présentation
220 Right of employer and bargaining agent	220 Droit de l'employeur et de l'agent négociateur
Reference to Adjudication	Renvoi à l'arbitrage
221 Reference to adjudication	221 Renvoi du grief de principe à l'arbitrage
222 Notice to Canadian Human Rights Commission	222 Avis à la Commission canadienne des droits de la personne
Adjudication	Arbitrage
Notice to Board	Avis à la Commission
223 Notice	223 Avis

	Board of Adjudication
224	Constitution
	Jurisdiction
225	Compliance with procedures
	Powers
226	Powers of adjudicator
	Decision
228	Hearing of grievance
229	Decision requiring amendment
230	Determination of reasonableness of opinion
231	Determination of consent requirement
232	Decision in respect of certain policy grievances
233	No review by court
234	Filing of order in Federal Court
	Expenses of Adjudication
235	Aggrieved employee not represented by agent
	No Right of Action
236	Disputes relating to employment
	Regulations
237	Regulations
238	Regulations
	PART 3
	Occupational Health and Safety
	Interpretation
239	Meaning of public service
	Part II of Canada Labour Code
240	Application to public service
	PART 4
	General
	Defects in Proceedings
241	Defect in form or irregularity
	Restriction on Admissibility of Evidence
242	Admissibility
	Protection
243	Evidence respecting information obtained
244	No disclosure of notes and drafts

	Conseil d'arbitrage de grief
224	Composition
	Compétence
225	Observation de la procédure
	Pouvoirs
226	Pouvoirs de l'arbitre de grief
	Décision
228	Audition du grief
229	Décision entraînant une modification
230	Décision sur le caractère raisonnable de l'avis
231	Décision sur la nécessité du consentement
232	Portée de la décision sur certains griefs de principe
233	Impossibilité de révision par un tribunal
234	Dépôt à la Cour fédérale
	Frais d'arbitrage
235	Fonctionnaire non représenté par l'agent négociateur
	Absence de droit d'action
236	Différend lié à l'emploi
	Règlements
237	Règlements
238	Règlements
	PARTIE 3
	Santé et sécurité au travail
	Définition
239	Définition de fonction publique
	Partie II du Code canadien du travail
240	Application à la fonction publique
	PARTIE 4
	Dispositions générales
	Vice de procédure
241	Vice de forme ou de procédure
	Limites à l'admissibilité en preuve
242	Admissibilité en preuve
	Immunité
243	Preuve concernant les renseignements obtenus
244	Non-communication

245	Criminal or civil proceedings Oaths and Solemn Affirmations	245	Poursuites civiles ou pénales Serment ou affirmation solennelle
246	Oath or solemn affirmation Remuneration and Expenses	246	Serment ou affirmation solennelle Rémunération et indemnités
247	Remuneration and expenses Witness Fees	247	Rémunération et indemnités Indemnités des témoins
248	Payment of witness fees Provision of Facilities and Human Resources	248	Paielement des indemnités des témoins Installations et ressources humaines
249	Facilities and human resources Application of Safety or Security Provisions	249	Installations et ressources humaines Application des dispositions sur la sécurité
250	Application of safety or security provisions Five-year Review	250	Application des dispositions sur la sécurité Examen quinquennal
252	Review	252	Examen



S.C. 2003, c. 22, s. 2

L.C. 2003, ch. 22, art. 2

An Act respecting labour relations in the public service

Loi concernant les relations de travail au sein de la fonction publique

[Assented to 7th November 2003]

[Sanctionnée le 7 novembre 2003]

Preamble

Recognizing that

the public service labour-management regime must operate in a context where protection of the public interest is paramount;

effective labour-management relations represent a cornerstone of good human resource management and that collaborative efforts between the parties, through communication and sustained dialogue, improve the ability of the public service to serve and protect the public interest;

collective bargaining ensures the expression of diverse views for the purpose of establishing terms and conditions of employment;

the Government of Canada is committed to fair, credible and efficient resolution of matters arising in respect of terms and conditions of employment;

the Government of Canada recognizes that public service bargaining agents represent the interests of employees in collective bargaining and participate in the resolution of workplace issues and rights disputes;

commitment from the employer and bargaining agents to mutual respect and harmonious labour-management relations is essential to a productive and effective public service;

NOW, THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

Préambule

Attendu :

que le régime de relations patronales-syndicales de la fonction publique doit s'appliquer dans un environnement où la protection de l'intérêt public revêt une importance primordiale;

que des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une saine gestion des ressources humaines, et que la collaboration, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public;

que la négociation collective assure l'expression de divers points de vue dans l'établissement des conditions d'emploi;

que le gouvernement du Canada s'engage à résoudre de façon juste, crédible et efficace les problèmes liés aux conditions d'emploi;

que le gouvernement du Canada reconnaît que les agents négociateurs de la fonction publique représentent les intérêts des fonctionnaires lors des négociations collectives, et qu'ils ont un rôle à jouer dans la résolution des problèmes en milieu de travail et des conflits de droits;

que l'engagement de l'employeur et des agents négociateurs à l'égard du respect mutuel et de l'établissement de relations harmonieuses est un élément indispensable pour ériger une fonction publique performante et productive,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

Short Title

Short title

1 This Act may be cited as the *Public Service Labour Relations Act*.

Interpretation

Definitions

2 (1) The following definitions apply in this Act.

adjudicator means a person or board of adjudication to whom a grievance is referred under paragraph 223(2)(a), (b) or (c). (*arbitre de grief*)

arbitral award means an award made by an arbitration board in respect of a dispute. (*décision arbitrale*)

arbitration board means a board established under Division 9 of Part 1. (*conseil d'arbitrage*)

bargaining agent means an employee organization that is certified by the Board as the bargaining agent for the employees in a bargaining unit. (*agent négociateur*)

bargaining unit means a group of two or more employees that is determined by the Board to constitute a unit of employees appropriate for collective bargaining. (*unité de négociation*)

Board means the Public Service Labour Relations and Employment Board that is established by subsection 4(1) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*. (*Commission*)

Chairperson means the Chairperson of the Board. (*président*)

collective agreement means an agreement in writing, entered into under Part 1 between the employer and a bargaining agent, containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters. (*convention collective*)

core public administration has the same meaning as in subsection 11(1) of the *Financial Administration Act*. (*administration publique centrale*)

council of employee organizations means a council formed by two or more employee organizations. (*regroupement d'organisations syndicales*)

deputy head means a deputy head referred to in any of paragraphs (a) to (c) of the definition **deputy head** in

Titre abrégé

Titre abrégé

1 *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Définitions et interprétation

Définitions

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

administrateur général S'entend de l'administrateur général visé à l'un ou l'autre des alinéas a) à c) de la définition de ce terme au paragraphe 11(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (*deputy head*)

administration publique centrale S'entend au sens du paragraphe 11(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (*core public administration*)

agent négociateur Organisation syndicale accréditée par la Commission et représentant à ce titre une unité de négociation. (*bargaining agent*)

arbitre de grief La personne ou le conseil d'arbitrage de grief à qui est renvoyé un grief en application des alinéas 223(2)a), b) ou c). (*adjudicator*)

commissaire Membre à temps plein ou à temps partiel de la Commission. (*member*)

Commission La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, créée par le paragraphe 4(1) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*. (*Board*)

conseil d'arbitrage Conseil établi en application de la section 9 de la partie 1. (*arbitration board*)

convention collective Convention écrite conclue en application de la partie 1 entre l'employeur et un agent négociateur donné et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes. (*collective agreement*)

cotisations syndicales Somme que l'employeur des fonctionnaires représentés par l'agent négociateur est tenu, aux termes de toute convention collective conclue entre lui et l'agent négociateur, de déduire du salaire des fonctionnaires et de remettre à ce dernier. (*membership dues*)

subsection 11(1) of the *Financial Administration Act*. (*administrateur général*)

dispute means a dispute or difference that arises in connection with the entering into, renewal or revision of a collective agreement and in respect of which arbitration may be requested under subsection 136(1) or conciliation may be requested under subsection 161(1). (*différend*)

employee, except in Part 2, means a person employed in the public service, other than

(a) a person appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position described in that Act;

(b) a person locally engaged outside Canada;

(c) a person not ordinarily required to work more than one third of the normal period for persons doing similar work;

(d) a person who is a member or special constable of the Royal Canadian Mounted Police or who is employed by that force under terms and conditions substantially the same as those of one of its members;

(e) a person employed in the Canadian Security Intelligence Service who does not perform duties of a clerical or secretarial nature;

(f) a person employed on a casual basis;

(g) a person employed on a term basis, unless the term of employment is for a period of three months or more or the person has been so employed for a period of three months or more;

(h) an employee of the Administrative Tribunals Support Service of Canada who provides any of the following services exclusively to the Board:

(i) mediation and dispute resolution services,

(ii) legal services,

(iii) advisory services relating to the Board's exercise of its powers and performance of its duties and functions;

(i) a person who occupies a managerial or confidential position; or

(j) a person who is employed under a program designated by the employer as a student employment program. (*fonctionnaire*)

décision arbitrale Décision rendue sur un différend par un conseil d'arbitrage. (*arbitral award*)

différend Désaccord qui peut faire l'objet d'une demande d'arbitrage ou de conciliation aux termes, respectivement, des paragraphes 136(1) ou 161(1), survenant à l'occasion de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective. (*dispute*)

employeur Sa Majesté du chef du Canada, représentée :

a) par le Conseil du Trésor, dans le cas d'un ministère figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou d'un autre secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV de cette loi;

b) par l'organisme distinct en cause, dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (*employer*)

fonctionnaire Sauf à la partie 2, personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne :

a) nommée par le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi fédérale, à un poste prévu par cette loi;

b) recrutée sur place à l'étranger;

c) qui n'est pas ordinairement astreinte à travailler plus du tiers du temps normalement exigé des personnes exécutant des tâches semblables;

d) qui est membre ou gendarme auxiliaire de la Gendarmerie royale du Canada, ou y est employée sensiblement aux mêmes conditions que ses membres;

e) employée par le Service canadien du renseignement de sécurité et n'exerçant pas des fonctions de commis ou de secrétaire;

f) employée à titre occasionnel;

g) employée pour une durée déterminée de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois;

h) qui est membre du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs et fournit, exclusivement à la Commission, l'un ou l'autre des services suivants :

(i) des services de médiation ou de résolution de conflits,

(ii) des services juridiques,

employee organization means an organization of employees the purposes of which include the regulation of relations between the employer and its employees for the purposes of Parts 1 and 2, and includes, unless the context otherwise requires, a council of employee organizations. (*organisation syndicale*)

employer means Her Majesty in right of Canada as represented by

(a) the Treasury Board, in the case of a department named in Schedule I to the *Financial Administration Act* or another portion of the federal public administration named in Schedule IV to that Act; and

(b) the separate agency, in the case of a portion of the federal public administration named in Schedule V to the *Financial Administration Act*. (*employeur*)

managerial or confidential position means a position declared to be a managerial or confidential position by an order made by the Board under subsection 62(1), section 63, subsection 74(1) or section 75. (*poste de direction ou de confiance*)

member means a member of the Board, whether full-time or part-time. (*commissaire*)

membership dues, in respect of employees represented by a bargaining agent, means the amount that the employer is required to deduct from the pay of the employees and remit to the bargaining agent under any collective agreement that is entered into between the employer and the bargaining agent. (*cotisations syndicales*)

Minister means the member of the Queen's Privy Council for Canada, other than a member of the Treasury Board, designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act. (*ministre*)

public service, except in Part 3, means the several positions in or under

(a) the departments named in Schedule I to the *Financial Administration Act*;

(b) the other portions of the federal public administration named in Schedule IV to that Act; and

(c) the separate agencies named in Schedule V to that Act. (*fonction publique*)

separate agency has the same meaning as in subsection 11(1) of the *Financial Administration Act*. (*organisme distinct*)

(iii) des conseils portant sur l'exercice des attributions de celle-ci;

i) occupant un poste de direction ou de confiance;

j) employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants. (*employée*)

fonction publique Sauf à la partie 3, l'ensemble des postes qui sont compris dans les entités ci-après ou qui en relèvent :

a) les ministères figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

b) les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV de cette loi;

c) les organismes distincts figurant à l'annexe V de la même loi. (*public service*)

grève Tout arrêt du travail ou refus de travailler, par des personnes employées dans la fonction publique agissant conjointement, de concert ou de connivence; y sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part de telles personnes, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement. (*strike*)

ministre Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada, à l'exception d'un membre du Conseil du Trésor, chargé par le gouverneur en conseil de l'application de la présente loi. (*Minister*)

organisation syndicale Organisation regroupant des fonctionnaires en vue, notamment, de la réglementation des relations entre les fonctionnaires et leur employeur pour l'application des parties 1 et 2; s'entend en outre, sauf indication contraire du contexte, de tout regroupement d'organisations syndicales. (*employee organization*)

organisme distinct S'entend au sens du paragraphe 11(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (*separate agency*)

poste de direction ou de confiance Poste déclaré tel par la Commission aux termes du paragraphe 62(1), de l'article 63, du paragraphe 74(1) ou de l'article 75. (*managerial or confidential position*)

président Le président de la Commission. (*Chairperson*)

strike includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by persons employed in the public service, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slow-down of work or any other concerted activity on the part of such persons that is designed to restrict or limit output. (*grève*)

Vice-Chairperson means a Vice-Chairperson of the Board. (*vice-président*)

Employment status preserved

(2) A person does not cease to be employed in the public service by reason only that the person ceases to work as a result of a strike or by reason only of the termination of the person's employment contrary to this Act or any other Act of Parliament.

Persons who are not employees

- (3) For greater certainty, a person is not an employee if
- (a) the person is engaged under section 30 of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*; or
 - (b) the person's compensation for the performance of the regular duties of the person's position or office consists of fees of office or is related to the revenue of the office in which the person is employed.

Casual employment

(4) For the purposes of paragraph (f) of the definition **employee** in subsection (1), a person employed in the part of the public service to which the Public Service Commission has the exclusive right to make appointments is employed on a casual basis if the person was appointed under section 50 of the *Public Service Employment Act*.

References to occupants of positions

(5) Every reference to a person who occupies a position, or to the occupant of a position, includes a person who is acting in that position or who has assumed wholly or substantially the duties and responsibilities of that position, and a reference to a person's position includes the position of a person who is acting in that position or who has assumed wholly or substantially the duties and responsibilities of that position.

2003, c. 22, ss. 2 "2", 243; 2013, c. 40, s. 366; 2014, c. 20, ss. 472, 481.

regroupement d'organisations syndicales Regroupement résultant de l'union de plusieurs organisations syndicales. (*council of employee organizations*)

unité de négociation Groupe de fonctionnaires dont la Commission a déclaré qu'il constitue une unité habile à négocier collectivement. (*bargaining unit*)

vice-président Un vice-président de la Commission. (*Vice-Chairperson*)

Maintien du statut

(2) La personne ne cesse pas d'être employée dans la fonction publique du seul fait qu'elle a cessé d'y travailler par suite d'une grève ou par suite d'un licenciement contraire à la présente loi ou à toute autre loi fédérale.

Exclusion

(3) Il est entendu que n'est pas considérée comme un fonctionnaire :

- a) la personne dont les services sont retenus en vertu de l'article 30 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*;
- b) la personne dont la rétribution pour l'exercice des fonctions normales de son poste ou de sa charge consiste en honoraires ou dépend des recettes du bureau où elle est employée.

Emploi à titre occasionnel

(4) Pour l'application de l'alinéa f) de la définition de **fonctionnaire** au paragraphe (1), la personne employée dans la partie de la fonction publique dans laquelle les nominations relèvent exclusivement de la Commission de la fonction publique est une personne employée à titre occasionnel si elle a été nommée en vertu de l'article 50 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Mention des titulaires des postes

(5) La mention du titulaire d'un poste — ainsi que toute mention équivalente — vaut également mention de l'intérimaire ou de toute autre personne qui assume la totalité ou l'essentiel des attributions du poste; de même, la mention d'un poste vaut mention du poste occupé par une telle personne.

2003, ch. 22, art. 2 « 2 » et 243; 2013, ch. 40, art. 366; 2014, ch. 20, art. 472 et 481.

Descriptive cross- references

3 If, in any provision of this Act, a reference to another provision of this Act is followed by words in parentheses that are descriptive of the subject-matter of that other provision, the words in parentheses form no part of the provision in which they occur and are deemed to have been inserted for convenience of reference only.

PART 1

Labour Relations

Interpretation

Definitions

4 (1) The following definitions apply in this Part.

essential service means a service, facility or activity of the Government of Canada that has been determined under subsection 119(1) to be essential. (*services essentiels*)

essential services agreement [Repealed, 2013, c. 40, s. 294]

mediator means a person appointed as a mediator under subsection 108(1). (*médiateur*)

National Joint Council means the National Joint Council whose establishment was authorized by Order in Council P.C. 3676, dated May 16, 1944. (*Conseil national mixte*)

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

public interest commission means a commission established under Division 10. (*commission de l'intérêt public*)

(2) [Repealed, 2013, c. 40, s. 294]

2003, c. 22, s. 2 "4"; 2013, c. 40, s. 294.

DIVISION 1

Employee Freedoms

Employee freedoms

5 Every employee is free to join the employee organization of his or her choice and to participate in its lawful activities.

Renvois descriptifs

3 Les mots entre parenthèses qui, dans un but purement descriptif d'une matière donnée, suivent un renvoi à une disposition de la présente loi ne font pas partie de la disposition où ils apparaissent et sont réputés y avoir été insérés pour la seule commodité de la consultation.

PARTIE 1

Relations de travail

Définitions et interprétation

Définitions

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

commission de l'intérêt public Commission établie en vertu de la section 10. (*public interest commission*)

Conseil national mixte Le Conseil national mixte dont l'établissement a été autorisé par le décret C.P. 3676 du 16 mai 1944. (*National Joint Council*)

entente sur les services essentiels [Abrogée, 2013, ch. 40, art. 294]

médiateur Personne nommée à ce titre en vertu du paragraphe 108(1). (*mediator*)

parties L'employeur et l'agent négociateur, dans le cas de négociations collectives, d'un arbitrage, de la conciliation ou d'un différend. (*parties*)

services essentiels Services, installations ou activités de l'État fédéral qui, aux termes d'une décision prise en vertu du paragraphe 119(1), sont essentiels. (*essential service*)

(2) [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 294]

2003, ch. 22, art. 2 « 4 »; 2013, ch. 40, art. 294.

SECTION 1

Liberté du fonctionnaire

Liberté du fonctionnaire

5 Le fonctionnaire est libre d'adhérer à l'organisation syndicale de son choix et de participer à toute activité licite de celle-ci.

DIVISION 2

Management Rights

Right of Treasury Board preserved

6 Nothing in this Act is to be construed as affecting the right or authority of the Treasury Board under paragraph 7(1)(b) of the *Financial Administration Act*.

Right of employer preserved

7 Nothing in this Act is to be construed as affecting the right or authority of the Treasury Board or a separate agency to determine the organization of those portions of the federal public administration for which it represents Her Majesty in right of Canada as employer or to assign duties to and to classify positions and persons employed in those portions of the federal public administration.

DIVISION 3

Consultation Committees and Co-Development

Consultation committee

8 Each deputy head must, in consultation with the bargaining agents representing employees in the portion of the federal public administration for which he or she is deputy head, establish a consultation committee consisting of representatives of the deputy head and the bargaining agents for the purpose of exchanging information and obtaining views and advice on issues relating to the workplace that affect those employees, which issues may include, among other things,

- (a) harassment in the workplace; and
- (b) the disclosure of information concerning wrongdoing in the public service and the protection from reprisal of employees who disclose such information.

Meaning of *co-development of workplace improvements*

9 For the purpose of this Division, ***co-development of workplace improvements*** means the consultation between the parties on workplace issues and their participation in the identification of workplace problems and the development and analysis of solutions to those problems with a view to adopting mutually agreed to solutions.

SECTION 2

Droits de la direction

Maintien du droit du Conseil du Trésor

6 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor conféré par l'alinéa 7(1)b) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Maintien du droit de l'employeur

7 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

SECTION 3

Comité consultatif et amélioration conjointe du milieu de travail

Comité consultatif

8 Chaque administrateur général établit, en collaboration avec les agents négociateurs représentant des fonctionnaires du secteur de l'administration publique fédérale dont il est responsable, un comité consultatif composé de ses représentants et de représentants des agents négociateurs en vue de l'échange d'information et de l'obtention d'opinions et de conseils sur des questions liées au milieu de travail qui touchent les fonctionnaires. Ces questions peuvent notamment porter sur :

- a) le harcèlement en milieu de travail;
- b) la communication de renseignements sur les actes fautifs commis au sein de la fonction publique et la protection des fonctionnaires contre les représailles lorsqu'ils communiquent ces renseignements.

Définition de *amélioration conjointe du milieu de travail*

9 Pour l'application de la présente section, ***amélioration conjointe du milieu de travail*** s'entend de la consultation entre les parties sur les questions liées au milieu de travail et de leur participation à la formulation des problèmes relatifs à celui-ci, et à l'élaboration et à l'étude de solutions en vue de l'adoption de celles dont elles conviennent.

Co-development of workplace improvements

10 The employer and a bargaining agent, or a deputy head and a bargaining agent, may engage in co-development of workplace improvements.

National Joint Council

11 (1) Co-development of workplace improvements by the employer and a bargaining agent may take place under the auspices of the National Joint Council or any other body they may agree on.

Facilities and administrative support

(2) The Chief Administrator of the Administrative Tribunals Support Service of Canada is to provide facilities and administrative support to the National Joint Council.

2003, c. 22, s. 2 "11"; 2014, c. 20, s. 481.

DIVISION 4

Public Service Labour Relations and Employment Board

Administration of Act

12 The Board administers this Act and it may exercise the powers and perform the duties and functions that are conferred or imposed on it by this Act, or as are incidental to the attainment of the objects of this Act, including the making of orders requiring compliance with this Act, with regulations made under it or with decisions made in respect of a matter coming before the Board.

2003, c. 22, s. 2 "12"; 2013, c. 40, s. 367.

Adjudication services

13 The Board is to provide adjudication services that consist of the hearing of applications and complaints made under this Part, the referral of grievances to adjudication in accordance with Part 2 and the hearing of matters brought before the Board under Part 3.

2003, c. 22, s. 2 "13"; 2013, c. 40, ss. 295, 367.

Mediation services

14 The Board is to provide mediation services that consist of

- (a)** assisting parties in the negotiation of collective agreements and their renewal;
- (b)** assisting parties in the management of the relations resulting from the implementation of collective agreements;
- (c)** mediating in relation to grievances; and

Amélioration conjointe du milieu de travail

10 L'employeur et l'agent négociateur, ou l'administrateur général et l'agent négociateur, peuvent travailler à l'amélioration conjointe du milieu de travail.

Conseil national mixte

11 (1) L'employeur et l'agent négociateur peuvent travailler à l'amélioration conjointe du milieu de travail sous l'égide du Conseil national mixte ou de tout autre organisme dont ils conviennent.

Installations et soutien administratif

(2) L'administrateur en chef du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs fournit des installations et des services de soutien administratif au Conseil national mixte.

2003, ch. 22, art. 2 « 11 »; 2014, ch. 20, art. 481.

SECTION 4

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Attributions de la Commission

12 La Commission met en œuvre la présente loi et exerce les attributions que celle-ci lui confère ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en rendant des ordonnances qui en exigent l'observation, celle des règlements pris sous son régime ou des décisions qu'elle rend sur les questions dont elle est saisie.

2003, ch. 22, art. 2 « 12 »; 2013, ch. 40, art. 367.

Services d'arbitrage

13 La Commission offre des services d'arbitrage comprenant l'audition des demandes et des plaintes au titre de la présente partie, le renvoi des griefs à l'arbitrage au titre de la partie 2 ainsi que l'instruction des affaires dont elle est saisie au titre de la partie 3.

2003, ch. 22, art. 2 « 13 »; 2013, ch. 40, art. 295 et 367.

Services de médiation

14 La Commission offre des services de médiation comprenant :

- a)** l'appui apporté aux parties dans le cadre de la négociation et du renouvellement des conventions collectives;
- b)** l'appui apporté aux parties dans le cadre de la gestion des relations qui découlent de leur mise en œuvre;

(d) assisting the Chairperson in discharging his or her responsibilities under this Act.

2003, c. 22, s. 2 "14"; 2013, c. 40, s. 367.

15 [Repealed, 2014, c. 20, s. 481]

Powers

16 The Board has, in relation to any matter before it, the power to

(a) examine any evidence that is submitted to it respecting membership of employees in an employee organization seeking certification and, in the case of a council of employee organizations seeking certification, in any employee organization forming part of the council;

(b) examine documents forming or relating to the constitution or articles of association of any employee organization seeking certification and, in the case of a council of employee organizations seeking certification, those of any employee organization forming part of the council;

(c) require the employer to post and keep posted in appropriate places any notice that the Board considers necessary to bring matters or proceedings before the Board to the attention of employees;

(d) subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of the employer where work is being or has been done by employees, inspect and view any work, material, machinery, appliance or article in the premises and require any person in the premises to answer all questions relating to the matter before it;

(e) subject to any limitations that the Governor in Council may establish in the interests of defence or security, enter any premises of the employer for the purpose of conducting representation votes during working hours; and

(f) authorize any person to do anything that the Board may do under paragraphs (a) to (e) and require the person to report to it on what the person has done.

2003, c. 22, s. 2 "16"; 2013, c. 40, ss. 296, 367.

17 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

18 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

19 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

c) la médiation relative aux griefs;

d) l'appui apporté au président dans le cadre de l'exercice des fonctions que lui confère la présente loi.

2003, ch. 22, art. 2 « 14 »; 2013, ch. 40, art. 367.

15 [Abrogé, 2014, ch. 20, art. 481]

Pouvoirs de la Commission

16 Dans le cadre de toute affaire dont elle est saisie, la Commission peut :

a) examiner les éléments de preuve qui lui sont présentés sur l'adhésion des fonctionnaires à l'organisation syndicale sollicitant l'accréditation et, dans le cas d'un regroupement d'organisations syndicales sollicitant l'accréditation, à toute organisation syndicale membre du regroupement;

b) examiner les documents constitutifs ou les statuts de l'organisation syndicale sollicitant l'accréditation et, dans le cas d'un regroupement d'organisations syndicales sollicitant l'accréditation, de toute organisation syndicale membre du regroupement, ainsi que tout document connexe;

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

d) sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériau, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'elle lui pose relativement à l'affaire dont elle est saisie;

e) sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans les locaux ou sur des terrains de l'employeur pour y tenir des scrutins de représentation pendant les heures de travail;

f) déléguer à quiconque les pouvoirs qu'elle détient en vertu des alinéas a) à e) et exiger éventuellement un rapport sur l'exercice de ces pouvoirs.

2003, ch. 22, art. 2 « 16 »; 2013, ch. 40, art. 296 et 367.

17 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

18 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

19 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

20 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

21 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

22 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

23 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

24 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

25 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

26 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

27 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

28 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

29 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

30 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

31 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

32 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

33 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

34 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

35 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

36 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

37 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

38 [Repealed, 2013, c. 40, s. 367]

Authority to make regulations

39 The Board may make regulations concerning

(a) the certification of bargaining agents for bargaining units;

(b) the determination of units appropriate for collective bargaining;

(c) the time and manner of making applications under section 59, the provision of copies of those applications and the filing of objections in respect of any positions referred to in those applications;

(d) the authority vested in a council of employee organizations that is to be considered the appropriate authority within the meaning of paragraph 64(1)(c);

(e) the manner of making applications under sections 71 and 77, the time and manner of providing copies of

20 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

21 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

22 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

23 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

24 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

25 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

26 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

27 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

28 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

29 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

30 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

31 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

32 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

33 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

34 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

35 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

36 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

37 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

38 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 367]

Pouvoir réglementaire de la Commission

39 La Commission peut prendre des règlements concernant :

a) l'accréditation d'agents négociateurs d'unités de négociation;

b) la détermination des unités habiles à négocier collectivement;

c) les délais et modalités applicables à la demande mentionnée à l'article 59 et à l'envoi de copies de celle-ci et au dépôt de l'avis d'opposition à l'égard de tout poste visé par celle-ci;

d) l'autorité dévolue à tout regroupement d'organisations syndicales ayant valeur d'autorité suffisante au sens de l'alinéa 64(1)c);

those applications and the time and manner of the filing of objections in respect of any positions referred to in applications under section 71;

(f) the rights, privileges and duties that are acquired or retained by an employee organization in respect of a bargaining unit or any employee included in a bargaining unit when there is a merger, an amalgamation or a transfer of jurisdiction between two or more employee organizations;

(g) the revocation of certification of a bargaining agent, including the rights and privileges that have accrued to and are retained by any employee despite the revocation;

(h) [Repealed, 2013, c. 40, s. 297]

(i) to (k) [Repealed, 2013, c. 40, s. 368]

(l) the circumstances in which the following evidence may be received by it as evidence that any employees wish or do not wish to have a particular employee organization represent them as their bargaining agent, and the circumstances in which it must not make public any evidence so received:

(i) evidence as to membership of employees in an employee organization,

(ii) evidence of objection by employees to certification of an employee organization, and

(iii) evidence of signification by employees that they no longer wish to be represented by an employee organization; and

(m) any other matter that is incidental or conducive to the attainment of the objects of this Part.

2003, c. 22, s. 2 «39»; 2013, c. 40, ss. 297, 368.

40 [Repealed, 2013, c. 40, s. 369]

41 [Repealed, 2013, c. 40, s. 369]

Scope of orders

42 In making an order or a decision, or doing any other thing in relation to any person under this Act, the Board may do so either generally or in any particular case or class of cases.

e) les modalités applicables aux demandes mentionnées aux articles 71 ou 77 et les délais et modalités applicables à l'envoi de copies de celles-ci et au dépôt d'avis d'opposition à l'égard de tout poste visé par la demande mentionnée à l'article 71;

f) les droits, privilèges et obligations acquis ou conservés par toute organisation syndicale relativement à toute unité de négociation ou à tout fonctionnaire en faisant partie, dans le cas d'une fusion ou d'un transfert de compétence entre plusieurs organisations syndicales;

g) la révocation de l'accréditation de tout agent négociateur, ainsi que les droits et privilèges que le fonctionnaire a acquis et qu'il conserve malgré cette révocation;

h) [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 297]

i) à k) [Abrogés, 2013, ch. 40, art. 368]

l) les circonstances lui permettant de recevoir les éléments mentionnés ci-après comme preuve de la volonté de fonctionnaires d'être représentés ou non par une organisation syndicale donnée à titre d'agent négociateur, ainsi que les cas où elle ne peut rendre ces éléments publics :

(i) la preuve de l'adhésion de fonctionnaires à une organisation syndicale,

(ii) la preuve de l'opposition des fonctionnaires à l'accréditation d'une organisation syndicale,

(iii) la preuve de l'expression de la volonté de ces fonctionnaires de ne plus être représentés par une organisation syndicale;

m) toute mesure utile ou connexe à la réalisation des objets de la présente partie.

2003, ch. 22, art. 2 « 39 »; 2013, ch. 40, art. 297 et 368.

40 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 369]

41 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 369]

Portée des ordonnances

42 Les ordonnances, les décisions et les autres actes pris par la Commission à l'égard de toute personne peuvent être de portée générale ou ne viser qu'un cas ou une catégorie de cas.

Review of orders and decisions

43 (1) Subject to subsection (2), the Board may review, rescind or amend any of its orders or decisions, or may re-hear any application before making an order in respect of the application.

Exception

(2) A right that is acquired by virtue of an order or a decision that is reviewed, rescinded or amended by the Board may not be altered or extinguished with effect from a day that is earlier than the day on which the review, rescission or amendment is made.

44 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

45 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

46 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

47 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

48 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

49 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

50 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

51 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

52 [Repealed, 2013, c. 40, s. 370, as amended by 2013, c. 40, s. 467]

53 [Repealed, 2013, c. 40, s. 298]

DIVISION 5

Bargaining Rights

Certification of Bargaining Agents

Application for Certification

Right to apply

54 Subject to section 55, an employee organization that seeks to be certified as bargaining agent for a group of

Révision ou modification des ordonnances

43 (1) La Commission peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances ou réentendre toute demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

Exception

(2) Dans un tel cas, les droits acquis par suite d'une de ces décisions ou ordonnances ne peuvent être modifiés ou abolis qu'à compter de la date du réexamen, de l'annulation ou de la modification de la décision ou de l'ordonnance.

44 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

45 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

46 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

47 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

48 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

49 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

50 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

51 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

52 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 370, modifié par 2013, ch. 40, art. 467]

53 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 298]

SECTION 5

Droits de négociation

Accréditation des agents négociateurs

Demande d'accréditation

Droit de demander l'accréditation

54 Sous réserve de l'article 55, toute organisation syndicale peut solliciter son accréditation comme agent

employees that it considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may apply to the Board, in accordance with the regulations, for certification as bargaining agent for the proposed bargaining unit. The Board must notify the employer of the application without delay.

Agreements for term of two years or less

55 (1) If a collective agreement, or an arbitral award, with a term of two years or less applies in respect of any employees in the proposed bargaining unit for which an employee organization is seeking to be certified as bargaining agent, the application for certification may be made only after the commencement of the last two months of its term.

Agreements for term of more than two years

(2) If a collective agreement, or an arbitral award, with a term of more than two years applies in respect of any employees in the proposed bargaining unit for which an employee organization is seeking to be certified as bargaining agent, the application for certification may be made only

- (a)** after the commencement of the twenty-third month of its term and before the commencement of the twenty-fifth month of its term;
- (b)** during the two-month period immediately before the end of each year that the agreement or award continues to be in force after the second year of its term; or
- (c)** after the commencement of the last two months of its term.

Agreements for an indefinite term

(3) If a collective agreement that applies in respect of any employees in the proposed bargaining unit for which an employee organization is seeking to be certified as bargaining agent provides that it will continue to operate after the term specified in it for a further term or successive terms if either party fails to give to the other a notice of termination or a notice of its desire to bargain with a view to the renewal of the collective agreement, with or without modifications, the application for certification may be made

- (a)** at any time permitted by subsection (1) or (2), as the case may be; or
- (b)** during the two-month period immediately before the end of each year that the collective agreement continues to operate after the term specified in the collective agreement.

négociateur pour un groupe de fonctionnaires qui, selon elle, constitue une unité habile à négocier collectivement. Elle doit alors faire la demande à la Commission en conformité avec les règlements et celle-ci avise l'employeur de la demande sans délai.

Cas de la convention d'au plus deux ans

55 (1) L'organisation syndicale qui veut demander à la Commission de l'accréditer comme agent négociateur d'une unité de négociation comprenant des fonctionnaires déjà régis par une convention collective ou une décision arbitrale d'une durée maximale de deux ans ne peut le faire avant le début de l'avant-dernier mois d'application de l'une ou l'autre.

Cas de la convention de plus de deux ans

(2) L'organisation syndicale qui veut demander à la Commission de l'accréditer comme agent négociateur d'une unité de négociation comprenant des fonctionnaires déjà régis par une convention collective ou une décision arbitrale d'une durée supérieure à deux ans ne peut le faire que :

- a)** soit entre le début du vingt-troisième mois et celui du vingt-cinquième mois d'application de la convention ou de la décision;
- b)** soit pendant les deux derniers mois de chaque année d'application de la convention ou de la décision, à partir de la troisième année;
- c)** soit après le début de l'avant-dernier mois d'application de la convention ou de la décision.

Cas de la convention de durée indéterminée

(3) L'organisation syndicale qui veut demander à la Commission de l'accréditer comme agent négociateur d'une unité de négociation comprenant des fonctionnaires régis par une convention collective prévoyant sa propre prorogation en l'absence d'un avis de dénonciation donné par l'une des parties à l'autre ou de l'intention de l'une d'entre elles d'en négocier le renouvellement, avec ou sans modifications, peut le faire :

- a)** soit à tout moment permis par les paragraphes (1) ou (2), selon le cas;
- b)** soit pendant la période de deux mois qui termine chacune des années d'application de la convention postérieures au terme originellement fixé.

Continuation of terms and conditions

56 After being notified of an application for certification made in accordance with this Part, the employer may not, except under a collective agreement or with the consent of the Board, alter the terms and conditions of employment that are applicable to the employees in the proposed bargaining unit and that may be included in a collective agreement until

- (a) the application has been withdrawn by the employee organization or dismissed by the Board; or
- (b) 30 days have elapsed after the day on which the Board certifies the employee organization as the bargaining agent for the unit.

Determination of Appropriate Bargaining Units

Determination of unit

57 (1) When an application for certification is made under section 54, the Board must determine the group of employees that constitutes a unit appropriate for collective bargaining.

Consideration of employer's classification

(2) In determining whether a group of employees constitutes a unit appropriate for collective bargaining, the Board must have regard to the employer's classification of persons and positions, including the occupational groups or subgroups established by the employer.

Unit co-extensive with occupational groups

(3) The Board must establish bargaining units that are co-extensive with the occupational groups or subgroups established by the employer, unless doing so would not permit satisfactory representation of the employees to be included in a particular bargaining unit and, for that reason, such a unit would not be appropriate for collective bargaining.

Composition of bargaining unit

(4) For the purposes of this Part, a unit of employees may be determined by the Board to constitute a unit appropriate for collective bargaining whether or not its composition is identical with the group of employees in respect of which the application for certification was made.

Determination of questions of membership in bargaining units

58 On application by the employer or the employee organization affected, the Board must determine every

Maintien des conditions d'emploi

56 Après notification d'une demande d'accréditation faite en conformité avec la présente partie, l'employeur ne peut modifier les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires de l'unité de négociation proposée et pouvant figurer dans une convention collective, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par la Commission. Cette interdiction s'applique, selon le cas :

- a) jusqu'au retrait de la demande par l'organisation syndicale ou au rejet de celle-ci par la Commission;
- b) jusqu'à l'expiration du délai de trente jours suivant la date d'accréditation de l'organisation syndicale.

Détermination des unités habiles à négocier

Définition d'une unité

57 (1) Saisie d'une demande d'accréditation conforme à l'article 54, la Commission définit le groupe de fonctionnaires qui constitue une unité habile à négocier collectivement.

Prise en considération de la classification

(2) Pour décider si le groupe de fonctionnaires constitue une unité habile à négocier collectivement, la Commission tient compte de la classification des postes établis par l'employeur et des personnes qu'il emploie, notamment des groupes ou sous-groupes professionnels qu'il a établis.

Unités correspondant aux groupes professionnels

(3) La Commission est tenue de définir des unités correspondant aux groupes et sous-groupes professionnels établis par l'employeur, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires qui en font partie.

Unité définie et unité visée par la demande d'accréditation

(4) L'unité de négociation définie par la Commission ne coïncide pas nécessairement avec le groupe de fonctionnaires visé par la demande d'accréditation.

Appartenance ou non aux unités de négociation

58 À la demande de l'employeur ou de l'organisation syndicale concernée, la Commission se prononce sur

question that arises as to whether any employee or class of employees is included in a bargaining unit determined by the Board to constitute a unit appropriate for collective bargaining, or is included in any other unit.

Managerial or Confidential Positions

Application

59 (1) After being notified of an application for certification made in accordance with this Part, the employer may apply to the Board for an order declaring that any position of an employee in the proposed bargaining unit is a managerial or confidential position on the grounds that

- (a) the position is confidential to the Governor General, a Minister of the Crown, a judge of the Supreme Court of Canada, the Federal Court of Appeal, the Federal Court or the Tax Court of Canada, or a deputy head;
- (b) the position is classified by the employer as being in the executive group, by whatever name called;
- (c) the occupant of the position provides advice on labour relations, staffing or classification;
- (d) the occupant of the position has substantial duties and responsibilities in the formulation and determination of any policy or program of the Government of Canada;
- (e) the occupant of the position has substantial management duties, responsibilities and authority over employees or has duties and responsibilities dealing formally on behalf of the employer with grievances presented in accordance with the grievance process provided for under Part 2;
- (f) the occupant of the position is directly involved in the process of collective bargaining on behalf of the employer;
- (g) the occupant of the position has duties and responsibilities not otherwise described in this subsection and should not be included in a bargaining unit for reasons of conflict of interest or by reason of the person's duties and responsibilities to the employer; or
- (h) the occupant of the position has, in relation to labour relations matters, duties and responsibilities confidential to the occupant of a position described in paragraph (b), (c), (d) or (f).

l'appartenance de tout fonctionnaire ou de toute catégorie de fonctionnaires à une unité de négociation qu'elle a définie, ou sur leur appartenance à toute autre unité.

Postes de direction ou de confiance

Demande

59 (1) Après notification d'une demande d'accréditation faite en conformité avec la présente partie, l'employeur peut présenter une demande à la Commission pour qu'elle déclare, par ordonnance, que l'un ou l'autre des postes visés par la demande d'accréditation est un poste de direction ou de confiance pour le motif qu'il correspond à l'un des postes suivants :

- a) poste de confiance occupé auprès du gouverneur général, d'un ministre fédéral, d'un juge de la Cour suprême du Canada, de la Cour d'appel fédérale, de la Cour fédérale ou de la Cour canadienne de l'impôt, ou d'un administrateur général;
- b) poste classé par l'employeur dans le groupe de la direction, quelle qu'en soit la dénomination;
- c) poste dont le titulaire dispense des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification;
- d) poste dont le titulaire a des attributions l'amenant à participer, dans une proportion notable, à l'élaboration d'orientations ou de programmes du gouvernement du Canada;
- e) poste dont le titulaire exerce, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonctionnaires ou des attributions l'amenant à s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, de griefs présentés selon la procédure établie en application de la partie 2;
- f) poste dont le titulaire participe directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur;
- g) poste dont le titulaire, bien que ses attributions ne soient pas mentionnées au présent paragraphe, ne doit pas faire partie d'une unité de négociation pour des raisons de conflits d'intérêts ou en raison de ses fonctions auprès de l'employeur;
- h) poste de confiance occupé, en matière de relations de travail, auprès des titulaires des postes visés aux alinéas b), c), d) et f).

Content of application

(2) The application must set out every position that the employer considers to be a position referred to in any of paragraphs (1)(a) to (h).

2003, c. 22, ss. 2 "59", 275.

Copy to employee organization

60 The employer must provide the employee organization seeking to be certified with a copy of the application.

Objection

61 If the employee organization considers that a particular position in the employer's application is not a position referred to in any of paragraphs 59(1)(a) to (h), it may file an objection in respect of that position with the Board.

Decision on objection

62 (1) If an objection is filed in respect of a particular position included in the application, the Board must, after giving the employer and the employee organization an opportunity to make representations, determine whether the position is a position referred to in any of paragraphs 59(1)(a) to (h) and, if it determines that it is, make an order declaring the position to be a managerial or confidential position.

Burden of proof on employee organization

(2) The burden of proving that a particular position is not a position referred to in any of paragraphs 59(1)(a) to (c) is on the employee organization.

Burden of proof on employer

(3) The burden of proving that a particular position is a position referred to in any of paragraphs 59(1)(d) to (h) is on the employer.

When no objection filed

63 If no objection is filed in respect of a particular position included in the application, the Board must make an order declaring the position to be a managerial or confidential position.

Certification

Duty to certify employee organization

64 (1) If the Board is satisfied on the basis of the results of a secret ballot representation vote that a majority of the employees in a proposed bargaining unit who have cast a ballot have voted to have the applicant employee organization represent them as their bargaining agent,

Contenu de la demande

(2) La demande de l'employeur mentionne tous les postes qu'il considère comme des postes visés à l'un ou l'autre des alinéas (1)a) à h).

2003, ch. 22, art. 2 « 59 » et 275.

Notification

60 L'employeur envoie une copie de la demande à l'organisation syndicale sollicitant l'accréditation.

Avis d'opposition

61 Si elle estime qu'un poste mentionné dans la demande de l'employeur n'est pas visé à l'un ou l'autre des alinéas 59(1)a) à h), l'organisation syndicale sollicitant l'accréditation peut déposer un avis d'opposition à l'égard de ce poste auprès de la Commission.

Décision de la Commission en cas d'opposition

62 (1) Si l'organisation syndicale dépose un avis d'opposition à l'égard d'un poste donné, la Commission est tenue, après avoir donné à l'employeur et à l'organisation syndicale l'occasion de présenter des observations, de décider s'il s'agit d'un poste visé à l'un des alinéas 59(1)a) à h). Le cas échéant, la Commission rend une ordonnance dans laquelle elle déclare qu'il s'agit d'un poste de direction ou de confiance.

Charge de la preuve

(2) Il revient à l'organisation syndicale d'établir qu'un poste n'est pas visé à l'un ou l'autre des alinéas 59(1)a) à c).

Charge de la preuve

(3) Il revient à l'employeur d'établir qu'un poste est visé à l'un ou l'autre des alinéas 59(1)d) à h).

Aucun avis d'opposition

63 Si l'organisation syndicale ne dépose pas d'avis d'opposition à l'égard d'un poste mentionné par l'employeur dans sa demande, la Commission rend une ordonnance dans laquelle elle déclare qu'il s'agit d'un poste de direction ou de confiance.

Accréditation

Accréditation de l'organisation syndicale

64 (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, la Commission accrédite comme agent négociateur d'une unité de négociation l'organisation syndicale qui sollicite l'accréditation si elle est convaincue que, sur le fondement des résultats d'un scrutin de représentation secret, la majorité des fonctionnaires de l'unité de

the Board must, subject to this Part, certify the employee organization as the bargaining agent for the unit.

Representation vote

(1.1) After having determined a unit appropriate for collective bargaining, the Board must order that a secret ballot representation vote be taken among the employees in the unit if it is satisfied

- (a)** on the basis of evidence of membership in the employee organization that, as of the date of the filing of the application, at least 40% of the employees in the unit wish to have the employee organization represent them as their bargaining agent;
- (b)** that the persons representing the employee organization in the making of the application have been duly authorized to make the application; and
- (c)** if the applicant is a council of employee organizations, that each of the employee organizations forming the council has vested appropriate authority in the council to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent.

Where previous application denied within six months

(2) If an application for certification of an employee organization as the bargaining agent for a proposed bargaining unit has been denied by the Board, the Board may not consider a new application for certification from that employee organization in respect of the same or substantially the same proposed bargaining unit until at least six months have elapsed from the day on which the employee organization was last denied certification, unless the Board is satisfied that the previous application was denied by reason only of a technical error or omission made in connection with the application.

Membership in council of employee organizations

(3) For the purpose of paragraph (1)(a), membership in any employee organization that forms part of a council of employee organizations is deemed to be membership in the council.

2003, c. 22, s. 2 "64"; 2014, c. 40, s. 9.

65 (1) [Repealed, 2014, c. 40, s. 10]

Arrangements for vote

(2) When the Board orders that a representation vote be taken, it must

négociation proposée qui ont participé au scrutin souhaitent que l'organisation syndicale les représente à titre d'agent négociateur.

Tenue d'un scrutin

(1.1) La Commission, après avoir défini l'unité habile à négocier collectivement, ordonne la tenue d'un scrutin de représentation secret au sein de l'unité si elle est convaincue, à la fois :

- a)** que, sur le fondement de la preuve du nombre de fonctionnaires membres de l'organisation syndicale, à la date du dépôt de la demande, au moins quarante pour cent des fonctionnaires de l'unité souhaitaient que l'organisation syndicale les représente à titre d'agent négociateur;
- b)** que les personnes représentant l'organisation syndicale dans la procédure de demande ont été dûment autorisées à déposer celle-ci;
- c)** dans le cas de la demande présentée par un regroupement d'organisations syndicales, que chacune des organisations syndicales formant le regroupement a donné à celui-ci l'autorité suffisante pour lui permettre de remplir ses fonctions d'agent négociateur.

Refus d'accréditation dans les six mois qui suivent le rejet d'une demande antérieure

(2) Lorsque la Commission a refusé la demande d'accréditation d'une organisation syndicale, elle ne peut prendre en considération aucune nouvelle demande d'accréditation de la part de celle-ci à l'égard de la même unité, ou d'une unité essentiellement similaire, sauf si au moins six mois se sont écoulés depuis la date de ce refus ou si elle est convaincue que ce refus a résulté d'une omission ou d'une erreur de procédure au cours de la demande.

Adhésion à un regroupement d'organisations syndicales

(3) Pour l'application de l'alinéa (1)a), l'adhésion à une organisation syndicale membre d'un regroupement d'organisations syndicales vaut adhésion au regroupement.

2003, ch. 22, art. 2 « 64 »; 2014, ch. 40, art. 9.

65 (1) [Abrogé, 2014, ch. 40, art. 10]

Dispositions à prendre

(2) La Commission doit, lorsqu'elle ordonne la tenue d'un scrutin de représentation, prendre les dispositions suivantes :

(a) determine the employees who are eligible to vote; and

(b) make any arrangements and give any directions that it considers necessary for the proper conduct of the vote, including the preparation of ballots, the method of casting and counting ballots and the custody and sealing of ballot boxes.

2003, c. 22, s. 2 "65"; 2014, c. 40, s. 10.

Where Certification Prohibited

Employer participation

66 (1) The Board may not certify an employee organization as a bargaining agent if it is of the opinion that the employer, or a person acting on behalf of the employer, has participated or is participating in the formation or administration of the employee organization in a manner that impairs its fitness to represent the interests of the employees in the bargaining unit for which it is proposed to be certified.

Discrimination

(2) The Board may not certify an employee organization as a bargaining agent if it discriminates against any employee on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*.

Effect of Certification

Effect of certification

67 Certification of an employee organization as the bargaining agent for a bargaining unit has the following effects:

(a) the employee organization has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit;

(b) the certification of any employee organization that was previously certified as the bargaining agent for any employees in the bargaining unit is deemed to be revoked to the extent that the certification relates to those employees;

(c) the employee organization is substituted as a party to any collective agreement or arbitral award that affects any employees in the bargaining unit, to the extent that the agreement or award relates to those employees, in the place of the bargaining agent named in the collective agreement or its successor; and

(d) the employee organization is deemed to be the bargaining agent for the purposes of section 107.

a) elle précise quels sont les fonctionnaires qui ont le droit de voter;

b) elle prend les mesures et donne les instructions qui lui semblent nécessaires en vue de la régularité du scrutin de représentation, notamment en ce qui concerne la préparation des bulletins de vote, les modes de scrutin et de dépouillement, et la garde et le scellage des urnes.

2003, ch. 22, art. 2 « 65 »; 2014, ch. 40, art. 10.

Refus d'accréditation

Participation de l'employeur

66 (1) La Commission n'accorde pas l'accréditation si elle conclut que l'employeur ou toute personne agissant en son nom a participé ou participe à la formation ou à l'administration de l'organisation syndicale, et qu'elle estime que cela compromet l'aptitude de cette organisation à défendre les intérêts des fonctionnaires qui font partie de l'unité de négociation.

Discrimination

(2) La Commission n'accorde pas l'accréditation à l'organisation syndicale qui fait, à l'égard de tout fonctionnaire, des distinctions fondées sur un motif illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Effet de l'accréditation

Droits de l'organisation syndicale accréditée

67 L'accréditation de toute organisation syndicale à titre d'agent négociateur emporte :

a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation qu'elle représente;

b) révocation, en ce qui touche les fonctionnaires de l'unité de négociation, de l'accréditation de toute organisation syndicale antérieurement accréditée;

c) substitution de l'organisation syndicale — en qualité de partie à toute convention collective ou décision arbitrale s'appliquant à des fonctionnaires de l'unité de négociation, mais à l'égard de ces fonctionnaires seulement — à l'agent négociateur nommé désigné dans la convention collective ou à tout successeur de celui-ci;

d) assimilation de l'organisation syndicale à l'agent négociateur, pour l'application de l'article 107.

(e) [Repealed, 2013, c. 40, s. 299]

2003, c. 22, s. 2 "67"; 2013, c. 40, s. 299.

Termination of existing collective agreement or arbitral award

68 An employee organization that is certified as the bargaining agent for a bargaining unit may, despite anything contained in any collective agreement or arbitral award that is binding on any employees in the bargaining unit on the day of certification, terminate the agreement or award, in so far as it applies to the employees in the bargaining unit, on two months' notice to the employer given within one month from the day of certification.

Rights of previous or new bargaining agent

69 Any question as to any right or duty of the previous bargaining agent or the new bargaining agent arising by reason of the application of paragraph 67(b) or (c) or section 68 must, on application by the employer or the previous or new bargaining agent, be determined by the Board.

Changes to Certification

Review of Bargaining Units

Review of structure of bargaining units

70 (1) If the Board reviews the structure of one or more bargaining units, it must, in determining whether a group of employees constitutes a unit appropriate for collective bargaining, have regard to the employer's classification of persons and positions, including the occupational groups or subgroups established by the employer.

Unit co-extensive with occupational groups

(2) The Board must establish bargaining units that are co-extensive with the occupational groups or subgroups established by the employer, unless doing so would not permit satisfactory representation of the employees to be included in a particular bargaining unit and, for that reason, such a unit would not be appropriate for collective bargaining.

Managerial or Confidential Positions

Application

71 (1) The employer may apply to the Board for an order declaring that any position of an employee in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified by the Board is a managerial or confidential position on the grounds that the position is a position referred to in any of paragraphs 59(1)(a) to (h).

e) [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 299]

2003, ch. 22, art. 2 « 67 »; 2013, ch. 40, art. 299.

Convention collective ou décision arbitrale en vigueur au moment de l'accréditation

68 L'organisation syndicale qui est accréditée peut, en donnant dans un délai d'un mois à compter de la date de son accréditation un préavis de deux mois à l'employeur, mettre fin — dans la mesure où elle touche les fonctionnaires de l'unité de négociation en cause — à toute convention collective ou décision arbitrale en vigueur au moment de l'accréditation, malgré toute disposition contraire de l'une ou l'autre.

Droits de l'ancien ou du nouvel agent négociateur

69 Sur demande de l'employeur, de l'ancien agent négociateur ou du nouvel agent négociateur, la Commission tranche toute question portant sur les droits et obligations dévolus à l'un ou l'autre de ces agents consécutivement à l'application des alinéas 67b) ou c) ou de l'article 68.

Modification de l'accréditation

Révision de la structure des unités de négociation

Révision de la structure des unités de négociation

70 (1) Dans les cas où elle révisé la structure des unités de négociation, la Commission tient compte, pour décider si le groupe de fonctionnaires constitue une unité habile à négocier collectivement, de la classification des postes établis par l'employeur et des personnes qu'il emploie, notamment des groupes ou sous-groupes professionnels qu'il a établis.

Unités correspondant aux groupes professionnels

(2) La Commission est tenue de définir des unités correspondant aux groupes ou sous-groupes professionnels établis par l'employeur, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires qui en font partie.

Postes de direction ou de confiance

Demande

71 (1) Une fois l'agent négociateur accrédité, l'employeur peut présenter une demande à la Commission pour qu'elle déclare, par ordonnance, que l'un ou l'autre des postes appartenant à l'unité de négociation est un poste de direction ou de confiance pour le motif qu'il correspond à l'un des postes mentionnés aux alinéas 59(1)a) à h).

Content of application

(2) The application must set out every position the employer considers to be a position referred to in any of paragraphs 59(1)(a) to (h).

Copy to bargaining agent

72 The employer must provide the bargaining agent with a copy of the application.

Objection

73 If the bargaining agent considers that a particular position in the employer's application is not a position referred to in any of paragraphs 59(1)(a) to (h), it may file an objection in respect of that position with the Board.

Decision on objection

74 (1) If an objection is filed in respect of a particular position included in the application, the Board must, after giving the employer and the bargaining agent an opportunity to make representations, determine whether the position is a position referred to in any paragraphs 59(1)(a) to (h) and, if it determines that it is, make an order declaring the position to be a managerial or confidential position.

Burden of proof on bargaining agent

(2) The burden of proving that a particular position is not a position referred to in any of paragraphs 59(1)(a) to (c) is on the bargaining agent.

Burden of proof on employer

(3) The burden of proving that a particular position is a position referred to in any of paragraphs 59(1)(d) to (h) is on the employer.

When no objection filed

75 If no objection is filed in respect of a particular position included in the application, the Board must make an order declaring the position to be a managerial or confidential position.

Membership dues

76 (1) If an objection is filed under section 73, the employer must hold the amount that would otherwise be the membership dues in respect of the occupant of the position to which the objection relates until the Board makes an order declaring the position to be a managerial or confidential position, until it dismisses the application in respect of the position or until the objection is withdrawn, as the case may be.

Contenu de la demande

(2) La demande de l'employeur mentionne tous les postes qu'il considère comme des postes visés à l'un ou l'autre des alinéas 59(1)a) à h).

Notification

72 L'employeur envoie une copie de la demande à l'agent négociateur.

Avis d'opposition

73 S'il estime qu'un poste mentionné dans la demande de l'employeur n'est pas visé à l'un ou l'autre des alinéas 59(1)a) à h), l'agent négociateur peut déposer un avis d'opposition à l'égard de ce poste auprès de la Commission.

Décision de la Commission en cas d'opposition

74 (1) Si l'agent négociateur dépose un avis d'opposition à l'égard d'un poste, la Commission est tenue, après avoir donné à l'employeur et à l'agent négociateur l'occasion de présenter des observations, de décider s'il s'agit d'un poste visé à l'un des alinéas 59(1)a) à h). Le cas échéant, la Commission rend une ordonnance dans laquelle elle déclare qu'il s'agit d'un poste de direction ou de confiance.

Charge de la preuve

(2) Il revient à l'agent négociateur d'établir qu'un poste n'est pas visé à l'un ou l'autre des alinéas 59(1)a) à c).

Charge de la preuve

(3) Il revient à l'employeur d'établir qu'un poste est visé à l'un ou l'autre des alinéas 59(1)d) à h).

Aucun avis d'opposition

75 Si l'agent négociateur ne dépose pas d'avis d'opposition à l'égard d'un poste mentionné par l'employeur dans sa demande, la Commission rend une ordonnance dans laquelle elle déclare qu'il s'agit d'un poste de direction ou de confiance.

Cotisations syndicales

76 (1) Si un avis d'opposition est déposé auprès de la Commission en vertu de l'article 73, l'employeur conserve le montant de la cotisation syndicale du titulaire du poste qui fait l'objet de l'opposition jusqu'à ce que la Commission statue, par ordonnance, sur la demande à l'égard de ce poste ou, le cas échéant, jusqu'au retrait de l'opposition.

Remission of dues to occupant of position

(2) If the Board makes an order declaring the position to be a managerial or confidential position or the objection is withdrawn, the amount held by the employer under subsection (1) must be remitted to the person to whom it relates.

Remission of dues to bargaining agent

(3) If the Board makes an order dismissing the application in respect of the position, the amount held by the employer under subsection (1) must be remitted to the bargaining agent.

Application for revocation of order

77 (1) If the bargaining agent considers that a position is no longer a managerial or confidential position, the bargaining agent may apply to the Board for an order revoking the order that declared that position to be a managerial or confidential position.

Copy to employer

(2) The bargaining agent must provide the employer with a copy of the application.

Decision

78 (1) If an application is made under section 77, the Board must, after giving the employer and the bargaining agent an opportunity to make representations, determine whether the position is still a managerial or confidential position and, if it determines that it is not, make an order revoking the order that declared the position to be a managerial or confidential position.

Burden of proof on bargaining agent

(2) The burden of proving that a particular position is no longer a managerial or confidential position is on the bargaining agent.

Successor Rights and Obligations

Mergers, amalgamations and transfers of jurisdiction

79 (1) If, by reason of a merger or an amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction among employee organizations, other than as a result of a revocation of certification, an employee organization succeeds another one that, at the time of the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction, is a bargaining agent, the successor is deemed to have acquired the rights, privileges and duties of its predecessor, whether under a collective agreement, an arbitral award or otherwise.

Remise de la cotisation au fonctionnaire

(2) Si la Commission déclare, par ordonnance, que le poste est un poste de direction ou de confiance ou si l'opposition est retirée, le montant conservé par l'employeur est remis à la personne visée.

Remise de la cotisation à l'agent négociateur

(3) Si la Commission rejette la demande à l'égard du poste, le montant conservé par l'employeur est remis à l'agent négociateur.

Demande de révocation par l'agent négociateur

77 (1) S'il estime que le poste n'est plus un poste de direction ou de confiance, l'agent négociateur peut demander à la Commission qu'elle révoque l'ordonnance qu'elle a rendue antérieurement.

Notification

(2) L'agent négociateur envoie une copie de la demande à l'employeur.

Décision

78 (1) Sur dépôt de la demande de révocation, la Commission décide, après avoir donné à l'employeur et à l'agent négociateur l'occasion de présenter des observations, si le poste n'est plus un poste de direction ou de confiance et, le cas échéant, elle révoque l'ordonnance qu'elle a rendue antérieurement.

Charge de la preuve

(2) Il revient à l'agent négociateur d'établir qu'un poste n'est plus un poste de direction ou de confiance.

Droits et obligations du successeur

Fusions et transferts de compétence

79 (1) L'organisation syndicale qui, en raison de la fusion d'organisations syndicales ou du transfert de compétence entre de telles organisations — qui ne sont pas la conséquence d'une révocation d'accréditation —, succède à un agent négociateur donné est réputée en avoir acquis les droits, privilèges et obligations, notamment ceux qui découlent d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

Board to determine questions

(2) If any question arises in respect of the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction concerning the rights, privileges and duties of an employee organization under this Part or under a collective agreement or an arbitral award in respect of a bargaining unit or an employee in a bargaining unit, the Board, on application by the employer or any person or employee organization concerned, must determine what rights, privileges and duties have been acquired or are retained.

Inquiry and votes

(3) Before making a determination on the application, the Board may make any inquiry or direct that a representation vote be taken among the employees to be affected by the determination. The provisions of subsection 65(2) apply in relation to the taking of the vote.

2003, c. 22, s. 2 "79"; 2013, c. 40, s. 300.

Definitions

80 The following definitions apply in this section and sections 81 to 93.

conversion means the establishment as a separate agency, or the integration into a separate agency, of any portion, or part of a portion, of the core public administration. (*conversion*)

new separate agency means a separate agency established as a result of a conversion or into which is integrated any portion, or part of a portion, of the core public administration as the result of a conversion. (*nouvel organisme distinct*)

Continuation of collective agreement or arbitral award

81 Subject to sections 83 to 93, a collective agreement or arbitral award that applies to employees in any portion, or part of a portion, of the core public administration before its conversion continues in force after the conversion, and binds the new separate agency, until its term expires.

Parties may amend

82 Nothing in section 81 prohibits the new separate agency and the bargaining agent from amending any provision of a collective agreement, other than a provision relating to its term.

Application for certification

83 An employee organization may apply to the Board for certification as the bargaining agent for the employees bound by a collective agreement or arbitral award that is continued in force by section 81, but it may do so only

Détermination des droits, privilèges, etc.

(2) Dans les cas de tels fusions ou transferts, la Commission, sur demande de l'employeur ou de toute personne ou organisation syndicale intéressée, détermine les droits, privilèges et obligations dévolus à l'organisation syndicale en cause sous le régime de la présente partie, d'une convention collective ou d'une décision arbitrale à l'égard d'une unité de négociation ou d'un fonctionnaire en faisant partie.

Enquêtes et scrutin

(3) La Commission peut, avant de rendre sa décision, faire des enquêtes et ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les fonctionnaires concernés. Le paragraphe 65(2) s'applique à la tenue du scrutin.

2003, ch. 22, art. 2 « 79 »; 2013, ch. 40, art. 300.

Définitions

80 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 81 à 93.

conversion La constitution en organisme distinct ou l'intégration à un organisme distinct de tout ou partie d'un secteur de l'administration publique centrale. (*conversion*)

nouvel organisme distinct L'organisme distinct créé, ou celui auquel est intégré tout ou partie d'un secteur de l'administration publique centrale, par suite de la conversion. (*new separate agency*)

Maintien de la convention collective ou de la décision arbitrale

81 Sous réserve des articles 83 à 93, la convention collective ou la décision arbitrale applicable aux fonctionnaires de tout ou partie d'un secteur de l'administration publique centrale avant la conversion de celui-ci continue d'avoir effet et lie le nouvel organisme distinct jusqu'à la date d'expiration qui y est fixée.

Modifications permises

82 L'article 81 n'a pas pour effet d'empêcher la modification, par le nouvel organisme distinct et l'agent négociateur, des dispositions d'une convention collective, exception faite de celle qui en fixe la date d'expiration.

Demande d'accréditation

83 Toute organisation syndicale peut demander à la Commission son accréditation à titre d'agent négociateur des fonctionnaires régis par la convention collective ou la décision arbitrale qui continue d'avoir effet au titre de

during the period in which an application for certification is authorized to be made under section 55 in respect of those employees.

Power of Board

84 (1) Whenever a collective agreement or arbitral award is continued in force by section 81, the Board must, by order, on application by the new separate agency or any bargaining agent affected by the conversion,

(a) determine whether the employees of the new separate agency who are bound by any collective agreement or arbitral award constitute one or more units appropriate for collective bargaining;

(b) determine which employee organization is to be the bargaining agent for the employees in each such unit; and

(c) in respect of each collective agreement or arbitral award that binds employees of the new separate agency, determine whether the collective agreement or arbitral award is to remain in force and, if it is to remain in force, determine whether it is to remain in force until the expiration of its term or until any earlier date that the Board may fix.

When application may be made

(2) The application may be made only during the period beginning 120 days and ending 150 days after the conversion date.

Application for leave to give notice to bargain collectively

85 (1) Either party to a collective agreement or arbitral award that remains in force by reason of an order made under paragraph 84(1)(c) may apply to the Board for an order granting leave to give to the other party, under section 105, a notice to bargain collectively.

When application may be made

(2) The application must be made within 90 days after the day on which the order is made.

Application for leave to give notice to bargain collectively

86 (1) If no application for an order under subsection 84(1) is made within the period specified in subsection 84(2), the new separate agency or any bargaining agent bound by a collective agreement or arbitral award that is continued in force by section 81 may apply to the Board

l'article 81; elle ne peut toutefois le faire qu'au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 55, de solliciter l'accréditation à l'égard de ces fonctionnaires.

Pouvoir de la Commission

84 (1) Si une convention collective ou une décision arbitrale donnée continue d'avoir effet au titre de l'article 81, la Commission doit, sur demande du nouvel organisme distinct ou de l'agent négociateur touché par la conversion, rendre une ordonnance par laquelle elle décide :

a) si les fonctionnaires du nouvel organisme distinct qui sont liés par la convention collective ou la décision arbitrale constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;

b) quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur des fonctionnaires de chacune de ces unités;

c) si chacune des conventions collectives ou décisions arbitrales liant ces fonctionnaires restera en vigueur et, dans l'affirmative, si celle-ci le restera jusqu'à la date d'expiration qui y est fixée ou jusqu'à la date antérieure qu'elle fixe.

Délai de présentation de la demande

(2) La demande ne peut être présentée qu'au cours de la période commençant le cent vingtième jour et se terminant le cent cinquantième jour suivant la date de la conversion.

Demande d'autorisation de donner un avis de négociier collectivement

85 (1) Si, en application de l'alinéa 84(1)c), la Commission décide qu'une convention collective ou une décision arbitrale donnée restera en vigueur, l'une des parties à celle-ci peut lui demander de lui permettre, par ordonnance, de donner à l'autre partie, au titre de l'article 105, un avis de négocier collectivement.

Délai de présentation de la demande

(2) La demande doit être présentée dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour où la décision de la Commission a été rendue.

Demande d'autorisation de donner un avis de négociier collectivement

86 (1) À défaut de présentation de la demande visée au paragraphe 84(1) dans le délai fixé au paragraphe 84(2), le nouvel organisme distinct ou tout agent négociateur lié par une convention collective ou une décision arbitrale qui est maintenue en vigueur aux termes de l'article 81

for an order granting leave to give to the other party, under section 105, a notice to bargain collectively.

When application may be made

(2) The application may be made only during the period beginning 151 days and ending 240 days after the date of the conversion.

Notice to bargain given before conversion

87 A notice to bargain collectively that was given before a conversion does not bind the new separate agency and a new notice to bargain collectively may be given only in the circumstances described in paragraph 89(b).

Duty to observe terms and conditions

88 If a notice to bargain collectively was given before a conversion, then, unless the new separate agency and the bargaining agent agree otherwise, the terms and conditions of employment continued in force by section 107 are binding on the new separate agency, the bargaining agent for the bargaining unit and the employees in the bargaining unit from the date of the conversion until

- (a)** the expiry of 150 days following the date of the conversion, if no application is made under paragraph 89(a); or
- (b)** if such an application is made, the day the notice referred to in paragraph 89(b) is given.

Application and notice to bargain

89 If a notice to bargain collectively was given before a conversion,

- (a)** on application by the new separate agency or bargaining agent, made during the period beginning 120 days, and ending 150 days, after the date of the conversion, the Board must make an order determining
 - (i)** whether the employees of the new separate agency who are represented by the bargaining agent constitute one or more units appropriate for collective bargaining, and
 - (ii)** which employee organization is to be the bargaining agent for the employees in each such unit; and
- (b)** if the Board makes the determinations under paragraph (a), the new separate agency or the bargaining agent may, by notice given under section 105, require the other to commence collective bargaining for the purpose of entering into a collective agreement.

peut demander à la Commission de lui permettre, par ordonnance, de donner à l'autre partie, au titre de l'article 105, un avis de négocier collectivement.

Délai de présentation de la demande

(2) La demande ne peut être présentée qu'au cours de la période commençant le cent cinquante et unième jour et se terminant le deux cent quarantième jour suivant la date de la conversion.

Caducité de l'avis donné avant la conversion

87 Le nouvel organisme distinct n'est pas lié par l'avis de négocier collectivement donné avant la conversion et un nouvel avis ne peut être donné que dans les circonstances prévues à l'alinéa 89b).

Obligation de respecter les conditions d'emploi

88 Si un avis de négocier collectivement a été donné avant la conversion, les conditions d'emploi maintenues en vigueur par l'effet de l'article 107 lient le nouvel organisme distinct, l'agent négociateur et les fonctionnaires de l'unité de négociation, sauf entente à l'effet contraire entre le nouvel organisme distinct et l'agent négociateur :

- a)** dans le cas où aucune demande n'a été présentée en vertu de l'alinéa 89a), jusqu'à l'expiration du cent cinquantième jour suivant la date de la conversion;
- b)** dans le cas contraire, jusqu'à la date où l'avis mentionné à l'alinéa 89b) a été donné.

Demande et avis de négocier collectivement

89 Si un avis de négocier collectivement a été donné avant la conversion :

- a)** sur demande du nouvel organisme distinct ou de l'agent négociateur touché par la conversion présentée au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après la date de celle-ci, la Commission décide, par ordonnance :
 - (i)** si les fonctionnaires du nouvel organisme distinct qui sont représentés par l'agent négociateur constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement,
 - (ii)** quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur des fonctionnaires de chacune de ces unités;
- b)** dans les cas où la Commission rend une ordonnance dans le cadre de l'alinéa a), le nouvel organisme distinct ou l'agent négociateur peut transmettre à

Inquiry and votes

90 Before making an order under subsection 84(1) or paragraph 89(a), the Board may make any inquiry or direct that a representation vote be taken among the employees to be affected by the order. The provisions of subsection 65(2) apply in relation to the taking of a vote.

Consideration of employer's classification

91 (1) For the purposes of paragraphs 84(1)(a) and 89(a), in determining whether a group of employees constitutes a unit appropriate for collective bargaining, the Board must have regard to the employer's classification of persons and positions, including the occupational groups or subgroups established by the employer.

Unit co-extensive with occupational groups

(2) The Board must establish bargaining units that are co-extensive with the occupational groups or subgroups established by the employer, unless doing so would not permit satisfactory representation of the employees to be included in a particular bargaining unit and, for that reason, such a unit would not be appropriate for collective bargaining.

Determination of questions of membership in bargaining units

92 On application by the new separate agency or the employee organization affected, the Board must determine every question that arises as to whether any employee or class of employees is included in a bargaining unit determined by the Board under paragraph 84(1)(a) or 89(a) to constitute a unit appropriate for collective bargaining, or is included in any other unit.

Employer participation

93 (1) The Board may not declare an employee organization to be a bargaining agent under paragraph 84(1)(b) or 89(a) if it is of the opinion that the new separate agency, or a person acting on behalf of the new separate agency, has participated or is participating in the formation or administration of the employee organization in a manner that impairs its fitness to represent the interests of the employees in the bargaining unit.

Discrimination

(2) The Board may not declare an employee organization to be a bargaining agent under paragraph 84(1)(b) or 89(a) if it discriminates against any employee on a

l'autre partie, au titre de l'article 105, un avis de négocier collectivement en vue de la conclusion d'une convention collective.

Enquêtes et scrutin

90 La Commission peut, avant de rendre sa décision dans le cadre du paragraphe 84(1) ou de l'alinéa 89a), faire enquête et ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les fonctionnaires concernés. Le paragraphe 65(2) s'applique à la tenue du scrutin.

Prise en considération de la classification

91 (1) Pour l'application des alinéas 84(1)a) et 89a), la Commission tient compte, pour décider si le groupe de fonctionnaires constitue une unité habile à négocier collectivement, de la classification des postes établis par l'employeur et des personnes qu'il emploie, notamment des groupes ou sous-groupes professionnels qu'il a établis.

Unités correspondant aux groupes professionnels

(2) La Commission est tenue de définir des unités correspondant aux groupes ou sous-groupes professionnels établis par l'employeur, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires qui en font partie.

Appartenance ou non aux unités de négociation

92 À la demande du nouvel organisme distinct ou de l'organisation syndicale concernée, la Commission se prononce sur l'appartenance de tout fonctionnaire ou de toute catégorie de fonctionnaires à une unité de négociation qu'elle a définie en vertu des alinéas 84(1)a) ou 89a), ou sur leur appartenance à toute autre unité.

Participation de l'employeur

93 (1) La Commission ne peut décider, en vertu des alinéas 84(1)b) ou 89a), qu'une organisation syndicale donnée sera l'agent négociateur si elle conclut que le nouvel organisme distinct ou toute personne agissant en son nom a participé ou participe à la formation ou à l'administration de l'organisation syndicale, et qu'elle estime que cela compromet l'aptitude de cette organisation à défendre les intérêts des fonctionnaires qui font partie de l'unité de négociation.

Discrimination

(2) La Commission ne peut décider, en vertu des alinéas 84(1)b) ou 89a), qu'une organisation syndicale sera l'agent négociateur si celle-ci fait, à l'égard de tout

prohibited ground of discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*.

Revocation of Certification

When employee organization no longer represents employees

94 (1) Any person claiming to represent at least 40% of the employees in the bargaining unit bound by a collective agreement or an arbitral award may apply to the Board for a declaration that the employee organization that is certified as the bargaining agent for the bargaining unit no longer represents a majority of the employees in the bargaining unit.

When application may be made

(2) The application may be made only during the period in which an application for certification of an employee organization may be made under section 55 in respect of employees in the bargaining unit.

2003, c. 22, s. 2 "94"; 2014, c. 40, s. 11.

Taking of representation vote

95 If the Board is satisfied on the basis of written evidence that, as of the date of the filing of an application for a declaration made under subsection 94(1), at least 40% of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the employee organization represent them, the Board shall order that a representation vote be taken. The provisions of subsection 65(2) apply in relation to the taking of the vote.

2003, c. 22, s. 2 "95"; 2014, c. 40, s. 12.

Revocation of certification

96 If, after conducting the representation vote referred to in section 95, the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit who have cast a ballot no longer wish to be represented by the employee organization, it must revoke the certification of the employee organization as the bargaining agent.

2003, c. 22, s. 2 "96"; 2014, c. 40, s. 12.

Certification obtained by fraud

97 The Board must revoke the certification of an employee organization if the Board is satisfied that it was obtained by fraud.

fonctionnaire, des distinctions fondées sur un motif illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Révocation de l'accréditation

Non-représentativité de l'organisation syndicale

94 (1) Quiconque affirme représenter au moins quarante pour cent des fonctionnaires d'une unité de négociation régie par une convention collective ou une décision arbitrale encore en vigueur peut demander à la Commission de déclarer non représentative l'organisation syndicale accréditée pour cette unité.

Dates de présentation de la demande

(2) La demande ne peut être présentée qu'au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 55, de solliciter l'accréditation à l'égard des fonctionnaires de l'unité de négociation.

2003, ch. 22, art. 2 « 94 »; 2014, ch. 40, art. 11.

Tenue d'un scrutin de représentation

95 Si la Commission, saisie d'une demande au titre du paragraphe 94(1), est convaincue, sur le fondement de la preuve documentaire, qu'à la date du dépôt de la demande, au moins quarante pour cent des fonctionnaires de l'unité de négociation ne souhaitaient plus que l'organisation syndicale les représente à titre d'agent négociateur, elle ordonne la tenue d'un scrutin de représentation. Le paragraphe 65(2) s'applique à l'égard de la tenue du scrutin.

2003, ch. 22, art. 2 « 95 »; 2014, ch. 40, art. 12.

Révocation de l'accréditation

96 Si, à la suite de la tenue du scrutin de représentation prévu à l'article 95, la Commission est convaincue que la majorité des fonctionnaires de l'unité de négociation qui ont participé au scrutin ne souhaitent plus être représentés par l'organisation syndicale qui en est l'agent négociateur, elle révoque l'accréditation de l'organisation syndicale en cause.

2003, ch. 22, art. 2 « 96 »; 2014, ch. 40, art. 12.

Accréditation obtenue en fraude

97 La Commission révoque l'accréditation de l'organisation syndicale si elle est convaincue que celle-ci l'a obtenue frauduleusement.

Employer participation or discrimination

98 The Board must revoke the certification of an employee organization as the bargaining agent for a bargaining unit if the Board, on application by the employer or any employee, determines that

- (a) the employer, or a person acting on behalf of the employer, has participated or is participating in the formation or administration of the employee organization in a manner that impairs its fitness to represent the interests of the employees in the bargaining unit; or
- (b) the employee organization discriminates against any employee on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*.

Abandonment of certification

99 The Board must revoke the certification of an employee organization if the employee organization advises the Board that it wishes to give up or abandon its certification or if the Board, on application by the employer or any employee, determines that the employee organization has ceased to act as bargaining agent.

Council of employee organizations

100 (1) The Board must revoke the certification of a council of employee organizations that has been certified as a bargaining agent if the Board is satisfied, on application by the employer or an employee organization that forms or has formed part of the council, that the council no longer meets the condition for certification set out in paragraph 64(1)(c) for a council of employee organizations.

Subsection (1) in addition to other circumstances

(2) The circumstances set out in subsection (1) apply in addition to the circumstances in which a certification may be revoked under sections 94 to 99.

Effect of revocation

101 (1) Revocation of the certification of an employee organization certified as the bargaining agent for a bargaining unit has the following effects:

- (a) subject to paragraph 67(c), any collective agreement or arbitral award that is binding on the employees in the bargaining unit ceases to be in force; and
- (b) subject to subsection (2), any rights or privileges flowing from the certification are terminated.
- (c) [Repealed, 2013, c. 40, s. 301]

Participation de l'employeur ou discrimination

98 La Commission révoque l'accréditation de l'organisation syndicale comme agent négociateur représentant une unité de négociation si, en réponse à une demande à cet effet de l'employeur ou de tout fonctionnaire, elle décide :

- a) que l'employeur, ou toute personne agissant en son nom, a participé ou participe à la formation ou à l'administration de l'organisation syndicale représentant l'unité de négociation en cause et que cela compromet l'aptitude de cette organisation à défendre les intérêts des fonctionnaires qui font partie de l'unité de négociation;
- b) que l'organisation fait, à l'égard d'un fonctionnaire, des distinctions fondées sur un motif illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Renonciation à l'accréditation

99 La Commission révoque l'accréditation de l'organisation syndicale soit sur avis de renonciation de celle-ci, soit si elle conclut, sur demande de l'employeur ou de tout fonctionnaire, à la cessation des fonctions de l'organisation comme agent négociateur.

Accréditation d'un regroupement

100 (1) À la demande de l'employeur ou de toute organisation syndicale faisant ou ayant fait partie d'un regroupement accrédité comme agent négociateur, la Commission révoque l'accréditation de celui-ci si elle arrive à la conclusion qu'il ne remplit plus les conditions d'accréditation fixées par l'alinéa 64(1)c).

Application des art. 94 à 99

(2) Les circonstances de révocation prévues aux articles 94 à 99 s'appliquent aussi dans le cas d'un regroupement d'organisations syndicales.

Effet de la révocation

101 (1) La révocation de l'accréditation d'une organisation syndicale donnée comme agent négociateur emporte :

- a) sous réserve de l'alinéa 67c), cessation d'effet de toute convention collective ou de toute décision arbitrale liant les fonctionnaires de l'unité de négociation en cause;
- b) sous réserve du paragraphe (2), perte des droits et privilèges qui découlent de l'accréditation.

Determination of rights of bargaining agent

(2) If the certification of an employee organization is revoked by the Board under section 96 or any of sections 98 to 100, the Board must, on application by the employee organization or any employee organization that is substituted in the place of a bargaining agent under paragraph 67(c), determine any question as to any right or duty of the employee organization or of the substituted employee organization.

2003, c. 22, s. 2 "101"; 2013, c. 40, s. 301.

Direction

102 If a collective agreement or arbitral award ceases to be in force as a result of the revocation of an employee organization's certification as the bargaining agent for a bargaining unit, the Board must, on application by or on behalf of any employee in the bargaining unit, by order, direct the manner in which any right of the employee is to be recognized and given effect.

DIVISION 6

Process for Dispute Resolution

Conciliation

103 Subject to section 104, the process for the resolution of disputes between an employer and the bargaining agent for a bargaining unit is conciliation.

2003, c. 22, s. 2 "103"; 2013, c. 40, s. 302.

Arbitration — agreement

104 (1) The employer and the bargaining agent for a bargaining unit may, by agreement in writing, choose arbitration as the process for the resolution of disputes. If the employer is a separate agency, it may enter into such an agreement only with the approval of the President of the Treasury Board.

Arbitration — essential services

(2) If, on the day on which notice to bargain collectively may be given, 80% or more of the positions in the bargaining unit have been designated under section 120, the process for the resolution of disputes between the employer and the bargaining agent is arbitration.

2003, c. 22, s. 2 "104"; 2013, c. 40, s. 302.

c) [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 301]

Détermination des droits de l'agent négociateur

(2) Sur demande de l'une ou l'autre des organisations syndicales en cause, la Commission tranche toute question relative aux droits et obligations de l'agent négociateur dont elle vient de révoquer l'accréditation au titre des articles 96, 98, 99 ou 100 ou, le cas échéant, de l'organisation syndicale substituée à l'agent négociateur en vertu de l'alinéa 67c).

2003, ch. 22, art. 2 « 101 »; 2013, ch. 40, art. 301.

Directives en cas de révocation

102 Lorsque, par suite de la révocation de l'accréditation d'une organisation syndicale comme agent négociateur représentant une unité de négociation, une convention collective ou une décision arbitrale cesse d'être en vigueur, la Commission, sur demande présentée par ou pour le compte de tout fonctionnaire faisant partie de l'unité de négociation, donne par ordonnance des directives sur la manière dont tout droit de celui-ci doit être reconnu et appliqué.

SECTION 6

Mode de règlement des différends

Conciliation

103 Sous réserve de l'article 104, le mode de règlement des différends entre l'employeur et l'agent négociateur d'une unité de négociation est la conciliation.

2003, ch. 22, art. 2 « 103 »; 2013, ch. 40, art. 302.

Arbitrage par convention

104 (1) L'employeur et l'agent négociateur d'une unité de négociation peuvent convenir par écrit de l'arbitrage comme mode de règlement des différends. L'employeur qui est un organisme distinct ne peut convenir d'un tel mode de règlement sans l'agrément du président du Conseil du Trésor.

Arbitrage — services essentiels

(2) Si, à la date à laquelle l'avis de négocier collectivement peut être donné, au moins quatre-vingts pour cent des postes au sein de l'unité de négociation ont été désignés en vertu de l'article 120, l'arbitrage est le mode de règlement des différends entre l'employeur et l'agent négociateur.

2003, ch. 22, art. 2 « 104 »; 2013, ch. 40, art. 302.

DIVISION 7

Collective Bargaining and Collective Agreements

Negotiation of Collective Agreements

Notice to Bargain Collectively

Notice to bargain collectively

105 (1) After the Board has certified an employee organization as the bargaining agent for a bargaining unit, the bargaining agent or the employer may, by notice in writing, require the other to commence bargaining collectively with a view to entering into, renewing or revising a collective agreement.

When notice may be given

(2) Subject to subsection (2.1), the notice to bargain collectively may be given

(a) at any time, if no collective agreement or arbitral award is in force and no request for arbitration has been made by either of the parties in accordance with this Part; or

(b) if a collective agreement or arbitral award is in force, within the 12 months before it ceases to be in force.

Exception

(2.1) In the case of the bargaining agent for a bargaining unit that has never been bound by a collective agreement or arbitral award to which the employer is a party, the notice to bargain collectively may not be given until the expiry of 60 days after the day on which the employer gives to the bargaining agent the notice required by section 121.

Copy of notice to Board

(3) A party that has given a notice to bargain collectively to another party must send a copy of the notice to the Board.

2003, c. 22, s. 2 "105"; 2013, c. 40, s. 303.

Effect of Notice

Duty to bargain in good faith

106 After the notice to bargain collectively is given, the bargaining agent and the employer must, without delay, and in any case within 20 days after the notice is given unless the parties otherwise agree,

SECTION 7

Négociations collectives et conventions collectives

Négociation des conventions collectives

Avis de négocier collectivement

Avis de négocier collectivement

105 (1) Une fois l'accréditation obtenue par l'organisation syndicale, l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit, requérir l'autre partie d'entamer des négociations collectives en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective.

Dates de l'avis

(2) Sous réserve du paragraphe (2.1), l'avis de négocier collectivement peut être donné :

a) n'importe quand, si aucune convention collective ni aucune décision arbitrale n'est en vigueur et si aucune des parties n'a présenté de demande d'arbitrage au titre de la présente partie;

b) dans les douze derniers mois d'application de la convention collective ou de la décision arbitrale qui est alors en vigueur.

Exception

(2.1) Dans le cas d'un agent négociateur représentant une unité de négociation qui n'a jamais été lié par une convention collective ou une décision arbitrale à laquelle l'employeur est partie, l'avis de négocier collectivement ne peut être donné qu'après l'expiration des soixante jours suivant la date à laquelle l'employeur a donné l'avis exigé à l'article 121 à l'agent négociateur.

Copie à la Commission

(3) Copie de l'avis est adressée à la Commission par la partie qui a donné l'avis.

2003, ch. 22, art. 2 « 105 »; 2013, ch. 40, art. 303.

Effet de l'avis

Obligation de négocier de bonne foi

106 Une fois l'avis de négociation collective donné, l'agent négociateur et l'employeur doivent sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties :

(a) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith; and

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

Duty to observe terms and conditions

107 Unless the parties otherwise agree, and subject to subsection 125(1), after the notice to bargain collectively is given, each term and condition of employment applicable to the employees in the bargaining unit to which the notice relates that may be included in a collective agreement, and that is in force on the day on which the notice is given, is continued in force and must be observed by the employer, the bargaining agent for the bargaining unit and the employees in the bargaining unit until a collective agreement is entered into in respect of that term or condition or

(a) if the process for the resolution of a dispute is arbitration, an arbitral award is rendered; or

(b) if the process for the resolution of a dispute is conciliation, a strike could be declared or authorized without contravening subsection 194(1).

2003, c. 22, s. 2 "107"; 2013, c. 40, s. 304.

Mediation

Appointment of mediator

108 (1) The Chairperson may at any time, if requested to do so or on his or her own initiative, appoint a mediator to confer with the parties to a dispute and to endeavour to assist them in settling the dispute by any means that the mediator considers appropriate, including mediation, facilitation and fact-finding, subject to any direction that the Chairperson may give.

Recommendations

(2) At the request of the parties or the Chairperson, the mediator may make recommendations for settlement of the dispute.

Collective Bargaining for Two or More Units

Negotiation of single collective agreement

109 (1) Despite any other provision of this Part, the employer and one or more bargaining agents may jointly elect to engage in collective bargaining with a view to entering into a single collective agreement binding on two or more bargaining units.

a) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

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

Obligation de respecter les conditions d'emploi

107 Une fois l'avis de négocier collectivement donné, sauf entente à l'effet contraire entre les parties aux négociations et sous réserve du paragraphe 125(1), les parties, y compris les fonctionnaires de l'unité de négociation, sont tenues de respecter chaque condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui est encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné, et ce, jusqu'à la conclusion d'une convention collective comportant cette condition ou :

a) dans le cas où le mode de règlement des différends est l'arbitrage, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue;

b) dans le cas où le mode de règlement des différends est le renvoi à la conciliation, jusqu'à ce qu'une grève puisse être déclarée ou autorisée, le cas échéant, sans qu'il y ait contravention au paragraphe 194(1).

2003, ch. 22, art. 2 « 107 »; 2013, ch. 40, art. 304.

Médiation

Nomination de médiateurs

108 (1) Sous réserve des directives qu'il estime indiquées, le président peut à tout moment, sur demande ou de sa propre initiative, nommer un médiateur chargé de conférer avec les parties à un différend et de favoriser entre eux un règlement à l'amiable de la façon que le médiateur juge appropriée, notamment au moyen de la médiation, de la facilitation ou d'une enquête.

Recommandation

(2) À la demande des parties ou du président, le médiateur peut faire des recommandations en vue du règlement du différend.

Convention collective cadre

Négociations

109 (1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente partie, l'employeur et un ou plusieurs agents négociateurs peuvent décider conjointement d'entamer des négociations collectives en vue de la conclusion d'une convention collective cadre applicable à plusieurs unités de négociation.

Election not changeable

(2) If made, the election may not be changed until the single collective agreement is entered into.

Two-tier Bargaining

Two-tier bargaining

110 (1) Subject to the other provisions of this Part, the employer, the bargaining agent for a bargaining unit and the deputy head for a particular department named in Schedule I to the *Financial Administration Act* or for another portion of the federal public administration named in Schedule IV to that Act may jointly elect to engage in collective bargaining respecting any terms and conditions of employment in respect of any employees in the bargaining unit who are employed in that department or other portion of the federal public administration.

More than one department or portion

(2) Collective bargaining under subsection (1) may relate to more than one department or other portion of the federal public administration if each of the deputy heads concerned elects to engage in the collective bargaining.

Duty to bargain in good faith

(3) The parties who elect to bargain collectively under subsection (1) must, without delay after the election,

(a) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith; and

(b) make every reasonable effort to reach agreement on the terms and conditions of employment in question.

Collective Agreements

Authority to Enter into Agreement

Authority of Treasury Board

111 The Treasury Board may, in the manner that may be provided for by any rules or procedures determined by it under section 5 of the *Financial Administration Act*, enter into a collective agreement with the bargaining agent for a bargaining unit, other than a bargaining unit composed of employees of a separate agency.

Authority of separate agency

112 A separate agency may, with the approval of the Governor in Council, enter into a collective agreement

Effet de la décision

(2) Le cas échéant, la décision est irrévocable jusqu'à la conclusion de la convention collective cadre.

Négociations à deux niveaux

Négociations à deux niveaux

110 (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, l'employeur, l'agent négociateur d'une unité de négociation et l'administrateur général responsable d'un ministère figurant à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou d'un autre secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV de cette loi peuvent décider conjointement d'entamer des négociations collectives sur toutes conditions d'emploi de tout fonctionnaire de l'unité de négociation employé au sein du ministère ou de l'autre secteur.

Négociations à l'égard de plusieurs ministères ou autres secteurs

(2) Les négociations visées au paragraphe (1) ne peuvent avoir lieu à l'égard de plus d'un ministère ou un autre secteur de l'administration publique fédérale que si chacun des administrateurs généraux concernés a décidé d'y participer.

Obligation de négocier de bonne foi

(3) Les parties qui ont décidé d'entamer des négociations collectives au titre du paragraphe (1) doivent sans retard :

a) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

b) faire tout effort raisonnable pour s'entendre sur les conditions d'emploi en cause.

Conventions collectives

Pouvoir de conclure des conventions

Pouvoir du Conseil du Trésor

111 Conformément au règlement intérieur établi aux termes de l'article 5 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil du Trésor peut conclure une convention collective avec l'agent négociateur d'une unité de négociation composée de fonctionnaires ne travaillant pas pour un organisme distinct.

Pouvoir d'un organisme distinct

112 Avec l'agrément du gouverneur en conseil, tout organisme distinct peut conclure une convention collective

with the bargaining agent for a bargaining unit composed of employees of the separate agency.

Restriction on Content of Collective Agreement

Collective agreement not to require legislative implementation

113 A collective agreement may not, directly or indirectly, alter or eliminate any existing term or condition of employment or establish any new term or condition of employment if

(a) doing so would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating money required for the implementation of the term or condition; or

(b) the term or condition is one that has been or may be established under the *Public Service Employment Act*, the *Public Service Superannuation Act* or the *Government Employees Compensation Act*.

Duration and Effect

Agreement is binding

114 Subject to, and for the purposes of, this Part, a collective agreement is binding on the employer, the bargaining agent and every employee in the bargaining unit on and after the day on which it has effect. To the extent that the collective agreement deals with matters referred to in section 12 of the *Financial Administration Act*, the collective agreement is also binding, on and after that day, on every deputy head responsible for any portion of the federal public administration that employs employees in the bargaining unit.

When agreement has effect

115 A collective agreement has effect in respect of a bargaining unit as of

(a) the effective date specified in it; or

(b) if no effective date is specified, the first day of the month after the month in which the agreement is signed.

Minimum duration

116 A collective agreement is deemed to have effect for one year, unless a longer period is specified in the collective agreement.

avec l'agent négociateur d'une unité de négociation composée de fonctionnaires travaillant pour lui.

Réserves relatives aux dispositions de la convention collective

Réserves

113 La convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de modifier, supprimer ou établir :

a) une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

Durée et effet

Caractère obligatoire de la convention

114 Pour l'application de la présente partie et sous réserve des autres dispositions de celle-ci, la convention collective lie l'employeur, l'agent négociateur et les fonctionnaires de l'unité de négociation à compter de la date de son entrée en vigueur. Elle lie aussi, à compter de cette date, tout administrateur général responsable d'un secteur de l'administration publique fédérale dont font partie des fonctionnaires de l'unité de négociation, dans la mesure où elle porte sur des questions prévues à l'article 12 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Entrée en vigueur de la convention

115 La convention collective entre en vigueur à l'égard de l'unité de négociation :

a) à la date d'entrée en vigueur qui y est fixée, le cas échéant;

b) le premier jour du mois qui suit immédiatement celui au cours duquel elle a été signée, dans les autres cas.

Durée minimale d'un an

116 La convention collective est en vigueur pendant un an ou la période plus longue qui y est fixée.

Duty to implement provisions of the collective agreement

117 Subject to the appropriation by or under the authority of Parliament of money that may be required by the employer, the parties must implement the provisions of a collective agreement

- (a) within the period specified in the collective agreement for that purpose; or
- (b) if no such period is specified in the collective agreement, within 90 days after the date it is signed or any longer period that the parties may agree to or that the Board, on application by either party, may set.

Amendments

Parties may amend

118 Nothing in this Part prohibits parties from amending any provision of a collective agreement, other than a provision relating to its term.

DIVISION 8

Essential Services

Employer's right to determine essential service

119 (1) The employer has the exclusive right to determine whether any service, facility or activity of the Government of Canada is essential because it is or will be necessary for the safety or security of the public or a segment of the public.

Employer's right

(2) Nothing in this Act is to be construed as limiting the employer's right under subsection (1).

2003, c. 22, s. 2 "119"; 2013, c. 40, s. 305.

Employer's right to designate positions

120 (1) The employer has the exclusive right to designate the positions in a bargaining unit that include duties that, in whole or in part, are or will be necessary for the employer to provide essential services, and the employer may exercise that right at any time.

Employer's right

(2) Nothing in this Act is to be construed as limiting the employer's right under subsection (1).

2003, c. 22, s. 2 "120"; 2013, c. 40, s. 305.

Obligation de mettre en application une convention

117 Sous réserve de l'affectation par le Parlement, ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties à une convention collective commencent à appliquer celle-ci :

- a) au cours du délai éventuellement prévu à cette fin dans la convention;
- b) en l'absence de délai de mise en application, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de la signature de la convention ou dans le délai plus long dont peuvent convenir les parties ou que fixe la Commission sur demande de l'une ou l'autre des parties.

Modifications

Modifications permises

118 La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher la modification, par les parties, des dispositions d'une convention collective, exception faite de celle qui en fixe la date d'expiration.

SECTION 8

Services essentiels

Droit de l'employeur de décider quels services sont essentiels

119 (1) L'employeur a le droit exclusif de décider que des services, installations ou activités de l'État fédéral sont essentiels parce qu'ils sont ou seront nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public.

Droit de l'employeur

(2) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit conféré à l'employeur par le paragraphe (1).

2003, ch. 22, art. 2 « 119 »; 2013, ch. 40, art. 305.

Droit de l'employeur de désigner des postes

120 (1) L'employeur a le droit exclusif de désigner des postes au sein de l'unité de négociation dont tout ou partie des fonctions sont ou seront nécessaires pour lui permettre de fournir des services essentiels; il peut exercer ce droit en tout temps.

Droits de l'employeur

(2) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit conféré à l'employeur par le paragraphe (1).

2003, ch. 22, art. 2 « 120 »; 2013, ch. 40, art. 305.

Notice to bargaining agent

121 (1) The employer must notify in writing a bargaining agent that represents a bargaining unit that the employer either has, or has not, under section 120 designated positions in the bargaining unit.

Identification of designated positions

(2) If the notice is to the effect that the employer has designated positions, the notice must identify the designated positions.

When notice must be given

(3) The notice must be given not later than three months before the first day on which a notice to bargain collectively may be given. However, in the case of an employee organization that is certified as the bargaining agent for a bargaining unit after the day on which this section comes into force, the notice must be given within 60 days after the certification.

Notice to Board

(4) The employer must notify the Board of the date the notice was given under subsection (1) to the bargaining agent.

2003, c. 22, s. 2 "121"; 2013, c. 40, s. 305.

Consultations

122 (1) If the notice under subsection 121(1) is to the effect that the employer has designated positions, the employer must, after giving the notice, without delay, begin consultations with the bargaining agent about the designated positions that are identified in the notice. Those consultations must end 60 days after the day on which the notice is given.

Employer's determination

(2) Within the 30 days that follow the end of the 60 days, the employer must notify the bargaining agent of the positions in the bargaining unit that the employer has or will designate under section 120.

2003, c. 22, s. 2 "122"; 2013, c. 40, s. 305.

Replacement positions

123 If a position that is designated by the employer under section 120 becomes vacant, the employer may identify a position of the same type as a replacement position. If the employer does so, the employer must provide the bargaining agent with a notice of replacement.

2003, c. 22, s. 2 "123"; 2013, c. 40, s. 305.

Notification of employees

124 (1) As soon as feasible after designating a position under section 120, the employer must provide the

Avis à l'agent négociateur

121 (1) L'employeur est tenu d'aviser par écrit l'agent négociateur de l'unité de négociation qu'il a désigné ou non des postes au sein de cette unité de négociation en vertu de l'article 120.

Postes désignés précisés

(2) L'employeur précise dans l'avis quels postes ont été désignés, le cas échéant.

Avis — délai

(3) L'avis est donné au plus tard trois mois avant la date à partir de laquelle un avis de négociation collectivement peut être donné. Toutefois, dans le cas où l'organisation syndicale est accréditée à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation après la date d'entrée en vigueur du présent article, l'avis doit être donné dans les soixante jours suivant l'accréditation.

Avis à la Commission

(4) L'employeur doit aviser la Commission de la date où l'avis prévu au paragraphe (1) est donné à l'agent négociateur.

2003, ch. 22, art. 2 « 121 »; 2013, ch. 40, art. 305.

Consultation

122 (1) Dans le cas où l'avis prévu au paragraphe 121(1) précise que l'employeur a désigné des postes, l'employeur doit, une fois l'avis donné, entreprendre sans délai des consultations avec l'agent négociateur à l'égard des postes désignés qui y sont précisés. Ces consultations se terminent soixante jours après la date où l'avis a été donné.

Décision de l'employeur

(2) Dans les trente jours qui suivent l'expiration des soixante jours, l'employeur avise l'agent négociateur des postes au sein de l'unité de négociation qu'il a désignés ou qu'il désignera en vertu de l'article 120.

2003, ch. 22, art. 2 « 122 »; 2013, ch. 40, art. 305.

Substitution de postes

123 Si un poste désigné par l'employeur en vertu de l'article 120 devient vacant, l'employeur peut y substituer un autre poste du même type. L'employeur envoie alors un avis de substitution à l'agent négociateur.

2003, ch. 22, art. 2 « 123 »; 2013, ch. 40, art. 305.

Avis aux fonctionnaires

124 (1) Dès que possible après avoir désigné un poste en vertu de l'article 120, l'employeur donne au

employee who occupies the position with a notice informing the employee that they occupy such a position.

Notification of change

(2) A notice given under this section remains valid as long as the employee continues to occupy the position unless the employer notifies the employee that the position occupied by them is no longer necessary for the employer to provide essential services.

2003, c. 22, s. 2 "124"; 2013, c. 40, s. 305.

Duty to observe terms and conditions

125 (1) Unless the parties otherwise agree, every term and condition of employment applicable to employees in a bargaining unit in respect of which a notice to bargain collectively is given that may be included in a collective agreement and that is in force on the day on which the notice is given remains in force in respect of any employee who occupies a position that is designated under section 120 and must be observed by the employer, the bargaining agent for the bargaining unit and the employee until a collective agreement is entered into.

Saving

(2) Nothing in this Act is to be construed as limiting the employer's right to require that an employee who occupies a position that is designated under section 120 perform all of the duties assigned to that position and be available during his or her off-duty hours to report to work without delay to perform those duties if required to do so by the employer.

2003, c. 22, s. 2 "125"; 2013, c. 40, s. 305.

126 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

127 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

128 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

129 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

130 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

131 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

132 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

133 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

134 [Repealed, 2013, c. 40, s. 305]

fonctionnaire qui occupe le poste un avis l'informant de la désignation.

Révocation de l'avis

(2) L'avis donné au titre du présent article demeure en vigueur tant que le fonctionnaire occupe le poste, sauf révocation de l'avis par avis subséquent donné à celui-ci par l'employeur et précisant que son poste n'est plus nécessaire à la fourniture par l'employeur des services essentiels.

2003, ch. 22, art. 2 « 124 »; 2013, ch. 40, art. 305.

Obligation de respecter les conditions d'emploi

125 (1) Sauf entente à l'effet contraire entre les parties, toute condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui est encore en vigueur au moment où l'avis de négociateur collectivement a été donné continue de s'appliquer aux fonctionnaires qui occupent un poste désigné en vertu de l'article 120 et lie les parties, y compris les fonctionnaires en question, jusqu'à la conclusion d'une convention collective.

Précision

(2) La présente loi n'a pas pour effet de limiter le droit de l'employeur d'exiger du fonctionnaire qui occupe un poste désigné en vertu de l'article 120 d'exercer toutes les fonctions qui y sont attachées et d'être disponible, lorsqu'il n'est pas en service, au cas où l'employeur lui demanderait de se présenter au travail sans délai pour accomplir ces fonctions.

2003, ch. 22, art. 2 « 125 »; 2013, ch. 40, art. 305.

126 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

127 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

128 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

129 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

130 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

131 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

132 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

133 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

134 [Abrogé, 2013, c. 40, art. 305]

DIVISION 9

Arbitration

Application of Division

Application

135 This Division applies to the employer and the bargaining agent for a bargaining unit whenever

- (a) the process for the resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is arbitration; and
- (b) the parties have bargained in good faith with a view to entering into a collective agreement but are unable to reach agreement on a term or condition of employment that may be included in an arbitral award.

2003, c. 22, s. 2 "135"; 2013, c. 40, s. 306(F).

Request for Arbitration

Request for arbitration

136 (1) Either party may, by notice in writing to the Chairperson, request arbitration in respect of any term or condition of employment that may be included in an arbitral award.

When request may be made

(2) The request may be made

- (a) at any time, if the parties have not entered into a collective agreement and no request for arbitration has been made by either party since the commencement of the bargaining; or
- (b) not later than seven days after a collective agreement is entered into by the parties, in any other case.

Contents of notice

(3) The party requesting arbitration must

- (a) specify in the notice every term or condition of employment in respect of which it requests arbitration and its proposals concerning the award to be made in respect of that term or condition; and
- (b) annex to the notice a copy of the most recent collective agreement entered into by the parties.

Notice to other party

(4) On receiving the notice, the Chairperson must send a copy to the other party.

SECTION 9

Arbitrage

Application de la section

Application

135 La présente section s'applique à l'employeur et à l'agent négociateur représentant une unité de négociation dans le cas où :

- a) d'une part, le mode de règlement des différends applicable à l'unité de négociation est l'arbitrage;
- b) d'autre part, les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective, mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi qui peut figurer dans une décision arbitrale.

2003, ch. 22, art. 2 « 135 »; 2013, ch. 40, art. 306(F).

Demande d'arbitrage

Demande

136 (1) L'une ou l'autre partie peut, par avis écrit adressé au président, demander le renvoi à l'arbitrage d'un différend sur une condition d'emploi qui peut figurer dans une décision arbitrale.

Moment de la demande

(2) La demande d'arbitrage peut intervenir :

- a) à tout moment dans le cas où aucune convention collective n'a été conclue et aucune autre demande d'arbitrage n'a été présentée par l'une ou l'autre partie depuis le début des négociations;
- b) au plus tard sept jours après la conclusion d'une convention collective dans les autres cas.

Avis à donner

(3) La partie qui demande l'arbitrage :

- a) précise dans l'avis la condition d'emploi à l'égard de laquelle elle demande l'arbitrage et ses propositions quant à la décision arbitrale qui doit être rendue en l'espèce;
- b) annexe à l'avis une copie de la dernière convention collective conclue par les parties.

Avis à l'autre partie

(4) Sur réception de l'avis, le président envoie copie à l'autre partie.

Request for arbitration of additional matters

(5) The other party may, within seven days after receiving the copy, by notice in writing to the Chairperson, request arbitration in respect of any other term or condition of employment that may be included in an arbitral award and that remained in dispute when the first request for arbitration was made.

Notice to include proposal

(6) The party making the request under subsection (5) must specify in the notice its proposal concerning the award to be made in respect of every term or condition of employment in respect of which it requests arbitration.

Establishment of Arbitration Board

Establishment

137 (1) On receiving a request for arbitration, the Chairperson must establish an arbitration board for arbitration of the matters in dispute.

Delay

(2) The Chairperson may delay establishing an arbitration board until he or she is satisfied that the party making the request has bargained sufficiently and seriously with respect to the matters in dispute.

Constitution

138 The arbitration board consists of either a single member or three members, appointed in accordance with section 139 or 140, as the case may be.

Board with single member

139 If the parties jointly recommend the appointment of a person to be an arbitration board consisting of a single member, the Chairperson must appoint the person to be the arbitration board.

Board with three members

140 (1) If either party requests that an arbitration board consisting of three members be established, the Chairperson must, by notice, require each of the parties, within seven days after receipt of the notice, to nominate a person to be a member of the arbitration board, and on receipt of the nominations, the Chairperson must appoint the nominated persons as members of the arbitration board.

Failure to nominate

(2) If a party fails to nominate a person within the time provided for in subsection (1) or nominates a person who

Demande connexe

(5) Le destinataire de cette copie peut, dans les sept jours suivant sa réception, par avis adressé au président, demander l'arbitrage à l'égard de toute autre condition d'emploi qui peut figurer dans une décision arbitrale et qui restait en litige au moment où la demande d'arbitrage mentionnée au paragraphe (1) a été faite.

Propositions de décision

(6) La partie qui demande l'arbitrage au titre du paragraphe (5) précise, dans l'avis, ses propositions quant à la décision qui doit être rendue en l'espèce.

Établissement du conseil d'arbitrage

Conseil d'arbitrage

137 (1) Sur réception de la demande d'arbitrage, le président établit un conseil chargé de l'arbitrage du différend.

Report

(2) Le président peut attendre, avant de donner suite à la demande d'arbitrage, d'être convaincu que le demandeur a négocié suffisamment et sérieusement en ce qui touche le différend visé par celle-ci.

Composition

138 Le conseil d'arbitrage se compose d'un ou de trois membres nommés conformément aux articles 139 ou 140, selon le cas.

Conseil formé d'un membre unique

139 Si les parties recommandent conjointement la nomination d'une personne à titre de membre unique d'un conseil d'arbitrage, le président nomme la personne ainsi recommandée.

Conseil formé de trois membres

140 (1) Si l'une ou l'autre partie demande que le conseil d'arbitrage soit formé de trois membres, 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 le conseil; il nomme les personnes ainsi proposées.

Nomination des membres par le président

(2) Si l'une des parties omet de proposer un candidat dans le délai prévu au paragraphe (1) ou si elle propose la

is not eligible for appointment, the Chairperson must appoint as a member of the arbitration board a person whom he or she considers suitable, and that person is deemed to have been appointed on the nomination of that party.

Appointment of chairperson nominated by parties

(3) Within five days after the day on which the second member is appointed, the two members must nominate a third person who is eligible for appointment and ready and willing to act, to be chairperson and third member of the arbitration board, and the Chairperson must appoint that person as the chairperson and third member of the arbitration board.

Failure to nominate

(4) If the two members fail to make a nomination under subsection (3) or they nominate a person who is not eligible for appointment, the Chairperson must, without delay, appoint as the chairperson and third member of the arbitration board a person whom he or she considers suitable.

Eligibility

141 No person may act as a member of an arbitration board in respect of a matter referred to arbitration if the person has, at any time during the six months before the person's date of appointment, acted in respect of any matter concerning employer-employee relations as counsel or agent of the employer or of any employee organization that has an interest in the matter referred to arbitration.

Notification of establishment

142 (1) The Chairperson must, without delay, notify the parties of the establishment of the arbitration board and of the name or names of its member or members, as the case may be.

Effect of notification

(2) The notification constitutes conclusive proof that the arbitration board has been established in accordance with this Part and, after it is given, no order may be made or process entered into, and no proceedings may be taken in any court, to question the establishment of the board or to review, prohibit or restrain any of its proceedings.

Death, incapacity or resignation of single member

143 (1) In the event of the death, incapacity or resignation of the member of an arbitration board that consists of a single member before the arbitration board makes an

nomination d'une personne non admissible, le président nomme la personne qu'il estime compétente. Cette personne est alors réputée avoir été nommée sur proposition de cette partie.

Nomination du président proposé par les membres

(3) Dans les cinq jours qui suivent la date de nomination de la deuxième personne, les deux personnes nommées proposent, pour le poste de membre et président du conseil d'arbitrage, le nom d'une troisième personne admissible et disposée à agir en cette qualité. Le président entérine leur choix en nommant cette personne président du conseil.

Nomination du président du conseil d'arbitrage par le président

(4) Faute de candidature proposée aux termes du paragraphe (3), ou si le nom d'une personne non admissible a été proposé, le président nomme sans délai comme membre et président du conseil d'arbitrage la personne qu'il estime compétente.

Admissibilité

141 Ne peut être nommée à titre de membre d'un conseil d'arbitrage la personne qui, dans les six mois précédant la nomination, a fait fonction de conseiller juridique ou de mandataire de l'employeur ou de toute organisation syndicale intéressée en matière de relations de travail.

Avis de l'établissement

142 (1) Le président avise sans délai les parties de l'établissement du conseil d'arbitrage et leur communique le nom du ou des membres.

Effet de cet avis

(2) L'avis du président constitue une preuve concluante de la conformité de l'établissement du conseil d'arbitrage avec la présente partie. Une fois l'avis donné, aucune ordonnance ne peut être rendue ni aucun recours porté devant un tribunal tant pour contester l'établissement du conseil d'arbitrage que pour en examiner, empêcher ou restreindre l'activité.

Décès, empêchement ou démission du membre unique

143 (1) En cas de décès, d'empêchement ou de démission du membre unique formant le conseil d'arbitrage avant le prononcé de la décision, le président nomme une

arbitral award, the Chairperson must appoint another person in accordance with section 139. That person must recommence the arbitration proceedings from the beginning.

Vacancy — board with three members

(2) If a vacancy occurs in the membership of an arbitration board that consists of three members before the arbitration board makes an arbitral award, the vacancy must be filled by the Chairperson by appointment in the manner provided in section 140 for the selection of the person in respect of whom the vacancy arose.

Referral to Arbitration

Referral to arbitration

144 (1) Subject to section 150, after establishing the arbitration board, the Chairperson must without delay refer the matters in dispute to the board.

Subsequent agreement

(2) If, before an arbitral award is made, the parties reach agreement on any matter in dispute that is referred to arbitration and enter into a collective agreement in respect of that matter, that matter is deemed not to have been referred to the arbitration board and no arbitral award may be made in respect of it.

Duty and Powers

Assistance to parties

145 As soon as possible after being established, the arbitration board must endeavour to assist the parties to the dispute in entering into or revising a collective agreement.

Procedure

146 (1) Except as otherwise provided in this Part, the arbitration board may determine its own procedure, including the date, time and place of its proceedings, but both parties must be given a full opportunity to present evidence and make representations.

Quorum and absence of members

(2) The chairperson of the arbitration board and one other member constitute a quorum in the case of an arbitration board consisting of three members but, in the absence of a member at any proceedings of the board, the other members may not proceed unless the absent member has been given reasonable notice of the proceedings.

nouvelle personne conformément à l'article 139. Le nouveau membre unique recommence la procédure d'arbitrage.

Vacance d'un des trois membres

(2) S'il se produit une vacance parmi les trois membres formant le conseil d'arbitrage avant que celui-ci n'ait rendu sa décision, le président y pourvoit en procédant à une nomination de la manière prévue à l'article 140 pour le choix du titulaire du poste vacant.

Renvoi à l'arbitrage

Renvoi

144 (1) Sous réserve de l'article 150, dès la constitution du conseil d'arbitrage, le président lui renvoie les questions en litige.

Entente ultérieure

(2) Toute question renvoyée à l'arbitrage est réputée ne pas l'avoir été et ne peut faire l'objet de la décision arbitrale dans le cas où, avant qu'une telle décision n'ait été rendue, les parties arrivent à s'entendre et concluent une convention collective réglant la question.

Pouvoirs et obligations

Assistance aux parties

145 Le conseil d'arbitrage met tout en œuvre, dans les meilleurs délais, pour que les parties au différend parviennent à conclure ou à réviser la convention collective.

Règles de procédure

146 (1) Sauf disposition contraire de la présente partie, le conseil d'arbitrage peut fixer ses modalités de fonctionnement, notamment la date, l'heure et le lieu de ses séances, en donnant toutefois aux parties l'occasion de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations.

Quorum et absences

(2) Si le conseil d'arbitrage est formé de trois membres, le quorum est constitué par le président du conseil et un autre membre, à condition toutefois que le membre absent ait été averti raisonnablement à l'avance de la tenue de la séance.

Powers

147 (1) The arbitration board has all the powers of the Board set out in paragraphs 16(c) and (d) of this Act and paragraphs 20(a) and (d) to (f) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*.

Delegation

(2) The arbitration board may authorize any person to exercise any of its powers set out in paragraphs 16(c) and (d) of this Act and paragraphs 20(d) and (e) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*, and require that person to report to it on the exercise of those powers.

2003, c. 22, s. 2 "147"; 2013, c. 40, s. 371.

Making of Arbitral Award

Preponderant factors

148 (1) In determining whether compensation levels and other terms and conditions represent a prudent use of public funds and are sufficient to allow the employer to meet its operational needs, the arbitration board is to be guided by and to give preponderance to the following factors in the conduct of its proceedings and in making an arbitral award:

- (a)** the necessity of attracting competent persons to, and retaining them in, the public service in order to meet the needs of Canadians; and
- (b)** Canada's fiscal circumstances relative to its stated budgetary policies.

Other factors

(2) If relevant to the making of a determination under subsection (1), the arbitration board may take any of the following factors into account:

- (a)** relationships with compensation and other terms and conditions of employment as between different classification levels within an occupation and as between occupations in the public service;
- (b)** the compensation and other terms and conditions of employment relative to employees in similar occupations in the private and public sectors, including any geographical, industrial or other variations that the arbitration board considers relevant;
- (c)** compensation and other terms and conditions of employment that are reasonable in relation to the

Pouvoirs

147 (1) Le conseil d'arbitrage est investi de tous les pouvoirs de la Commission prévus aux alinéas 16c) et d) de la présente loi et aux alinéas 20a) et d) à f) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*.

Délégation

(2) Le conseil d'arbitrage peut déléguer les pouvoirs prévus aux alinéas 16c) et d) de la présente loi et aux alinéas 20d) et e) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et assortir ou non cette délégation d'une obligation de faire rapport.

2003, ch. 22, art. 2 « 147 »; 2013, ch. 40, art. 371.

Prise des décisions arbitrales

Facteurs prépondérants

148 (1) Dans la conduite de ses séances et la prise de ses décisions arbitrales et afin de décider si le niveau de rémunération et les autres conditions d'emploi constituent une utilisation prudente des fonds publics et sont suffisants pour permettre à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels, le conseil d'arbitrage se fonde sur les facteurs prépondérants suivants :

- a)** la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b)** la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.

Autres facteurs

(2) Si cela est pertinent pour la prise de ses décisions visées au paragraphe (1), le conseil d'arbitrage peut prendre en considération les facteurs suivants :

- a)** les rapports entre la rémunération et les autres conditions d'emploi entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- b)** la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge pertinentes;
- c)** la rémunération et les autres conditions d'emploi raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

qualifications required, the work performed, the responsibility assumed and the nature of the services rendered; and

(d) the state of the Canadian economy.

2003, c. 22, s. 2 "148"; 2013, c. 40, s. 307.

Making of arbitral award

149 (1) The arbitration board must make an arbitral award as soon as feasible in respect of all the matters in dispute that are referred to it and set out in the award the reasons for its decision in respect of each of those matters.

Terms of employment to be considered

(1.1) The arbitration board must not make an arbitral award without having taken into account all terms and conditions of employment of, and benefits provided to, the employees in the bargaining unit to which the award relates, including salaries, bonuses, allowances, vacation pay, employer contributions to pension funds or plans and all forms of health plans and dental insurance plans.

Award to be signed

(2) The arbitral award must be signed by the chairperson of the arbitration board, or by the single member, as the case may be, and a copy must be sent to the Chairperson.

2003, c. 22, s. 2 "149"; 2013, c. 40, s. 309.

Award not to require legislative implementation

150 (1) The arbitral award may not, directly or indirectly, alter or eliminate any existing term or condition of employment, or establish any new term or condition of employment, if

(a) doing so would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating money required for the implementation of the term or condition;

(b) the term or condition is one that has been or may be established under the *Public Service Employment Act*, the *Public Service Superannuation Act* or the *Government Employees Compensation Act*;

(c) the term or condition relates to standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, deployment, rejection on probation or lay-off of employees;

(d) in the case of a separate agency, the term or condition relates to termination of employment, other than

(d) l'état de l'économie canadienne.

2003, ch. 22, art. 2 « 148 »; 2013, ch. 40, art. 307.

Décision

149 (1) Le conseil d'arbitrage rend sa décision sur les questions en litige dans les meilleurs délais et y énonce ses motifs pour chacune des questions en litige.

Aspects relatifs aux conditions d'emploi

(1.1) Il ne peut rendre sa décision sans avoir pris en considération toutes les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité de négociation en cause de même que les avantages dont ils bénéficient, notamment les salaires, les allocations, les primes, les indemnités de vacances, les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension et toute forme de régime de soins médicaux et d'assurance dentaire.

Signature

(2) La décision arbitrale est signée par le président du conseil d'arbitrage ou par le membre unique, selon le cas; un exemplaire en est transmis au président de la Commission.

2003, ch. 22, art. 2 « 149 »; 2013, ch. 40, art. 309.

Réserves

150 (1) La décision arbitrale ne peut avoir pour effet direct ou indirect de modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi :

(a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

(b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*;

(c) soit qui porte sur des normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

(d) soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite;

termination of employment for a breach of discipline or misconduct; or

(e) doing so would affect the organization of the public service or the assignment of duties to, and the classification of, positions and persons employed in the public service.

Matters not negotiated

(2) The arbitral award may not deal with a term or condition of employment that was not the subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested.

Decision of majority

151 (1) If the arbitration board consists of three members, a decision of a majority of the members in respect of the matters in dispute is a decision of the board on those matters and is the arbitral award in respect of those matters.

Decision where majority cannot agree

(2) If a majority of members of the arbitration board cannot agree in respect of the matters in dispute, the decision of the chairperson of the board is the arbitral award in respect of those matters.

Form of award

152 The form of the arbitral award must, wherever possible, permit the award to be

(a) read and interpreted with, or annexed to and published with, a collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the arbitral award applies; and

(b) incorporated into and implemented by any instrument that may be required to be made by the employer or the relevant bargaining agent in respect of the arbitral award.

Copy sent to parties

153 On receipt of a copy of the arbitral award, the Chairperson must, without delay, send a copy to the parties and may cause the award to be published in any manner that the Chairperson considers appropriate.

Duration and Operation of Arbitral Award

Binding effect

154 Subject to and for the purposes of this Part, as of the day on which it is made, the arbitral award binds the

e) soit de manière que cela aurait une incidence sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes et aux personnes employées au sein de celle-ci et leur classification.

Questions exclues

(2) Sont exclues du champ de la décision arbitrale les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage.

Décision en cas de majorité

151 (1) Si le conseil d'arbitrage est formé de trois membres, la décision prise à la majorité des membres sur les questions en litige constitue la décision arbitrale du conseil sur ces questions.

Décision en cas de partage

(2) Lorsqu'il n'y a pas de majorité, la décision du président du conseil d'arbitrage constitue la décision arbitrale.

Forme de la décision arbitrale

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

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

b) permettre son incorporation dans les documents que l'employeur ou l'agent négociateur compétent peuvent être tenus d'établir à son égard, ainsi que sa mise en œuvre au moyen de ceux-ci.

Copies envoyées aux parties

153 Dès la réception de sa copie de la décision arbitrale, le président en envoie une copie aux parties; il peut ensuite la faire publier de la manière qu'il estime indiquée.

Durée et application de la décision arbitrale

Effet obligatoire

154 Dans le cadre de la présente partie, la décision arbitrale lie l'employeur et l'agent négociateur qui y sont

employer and the bargaining agent that are parties to it and the employees in the bargaining unit in respect of which the bargaining agent has been certified. To the extent that it deals with matters referred to in section 12 of the *Financial Administration Act*, the arbitral award is also binding, on and after that day, on every deputy head responsible for any portion of the federal public administration that employs employees in the bargaining unit.

When arbitral award has effect

155 (1) The arbitral award has effect as of the day on which it is made or, subject to subsection (2), any earlier or later day that the arbitration board may determine.

Limitation on retroactive effect

(2) The arbitral award or any of its parts may be given retroactive effect, but not earlier than the day notice to bargain collectively was given.

Effect on previous collective agreement or award

(3) If a provision of an arbitral award is to have retroactive effect, the provision displaces, for the retroactive period specified in the arbitral award, any term or condition of any previous collective agreement or arbitral award with which it is in conflict.

Term of arbitral award

156 (1) The arbitration board must determine the term of the arbitral award and set it out in the arbitral award.

Factors

(2) In determining the term of an arbitral award, the arbitration board must take the following into account:

- (a)** if a collective agreement applicable to the bargaining unit is in force or has been entered into but is not yet in force, the term of that collective agreement; or
- (b)** if 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 it considers relevant.

Limitation on term

(3) An arbitral award may not be for a term of less than one year or more than two years from the day on which it becomes binding on the parties, unless the arbitration

parties, ainsi que les fonctionnaires de l'unité de négociation à l'égard de laquelle l'agent négociateur a été accrédité, à compter de la date à laquelle elle a été rendue. Elle lie aussi, à compter de cette date, tout administrateur général responsable d'un secteur de l'administration publique fédérale dont font partie des fonctionnaires de l'unité de négociation, dans la mesure où elle porte sur des questions prévues à l'article 12 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Entrée en vigueur

155 (1) La décision arbitrale entre en vigueur le jour où elle est rendue ou, sous réserve du paragraphe (2), à toute autre date que le conseil d'arbitrage peut fixer.

Effet rétroactif

(2) Tout ou partie de la décision arbitrale peut avoir un effet rétroactif jusqu'à la date à laquelle l'avis de négocier collectivement a été donné.

Effet sur une convention ou une décision arbitrale antérieure

(3) Les dispositions de la décision arbitrale qui ont un effet rétroactif l'emportent, pour la période fixée, sur les dispositions incompatibles de toute convention collective ou de toute autre décision arbitrale alors en vigueur.

Durée de la décision arbitrale

156 (1) Le conseil d'arbitrage établit la durée d'application de chaque décision arbitrale et l'indique dans le texte de celle-ci.

Facteurs

(2) Pour établir cette durée, 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 cette unité de négociation,
 - (ii)** soit de la durée de toute autre convention collective qu'il estime pertinente.

Limitation de la durée d'une décision arbitrale

(3) La décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans à compter du moment où elle lie les parties, à moins que le conseil

board determines otherwise in any case where paragraph (2)(a) or (b) applies.

Implementation

Duty to implement provisions of the arbitral award

157 Subject to the appropriation by or under the authority of Parliament of any money that may be required by the employer, the parties must implement the provisions of the arbitral award within 90 days after the day on which the award becomes binding on them or within any longer period that the parties may agree to or that the Board, on application by either party, may set.

Matters Not Dealt With

Reference of matters not dealt with

158 Any party that considers that the arbitration board has failed to deal with a matter in dispute that was referred to arbitration may, within seven days after the day on which the arbitral award is made, refer the matter back to the arbitration board which must then deal with it.

Review

Review

158.1 (1) Within seven days after the day on which an arbitral award is made, the Chairperson may direct the arbitration board to review the arbitral award, or any part of it, if in the Chairperson's opinion, the arbitral award, or any part of it, does not represent a reasonable application of the factors referred to in section 148 based on a full consideration of the written submissions provided to the arbitration board.

Review — application

(2) On application by either party to an arbitral award, made within seven days after the day on which the arbitral award is made, the Chairperson may, within seven days after the day on which the application is made, direct the arbitration board to review the arbitral award, or any part of it, if in the Chairperson's opinion, the arbitral award, or any part of it, does not represent a reasonable application of the factors referred to in section 148 based on a full consideration of the written submissions provided to the arbitration board.

arbitral ne juge qu'une autre durée est appropriée dans les cas d'application des alinéas (2)a) et b).

Mise en œuvre de la décision arbitrale

Obligation de mettre en œuvre la décision arbitrale

157 Sous réserve de l'affectation, par le Parlement ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties commencent à appliquer les conditions d'emploi sur lesquelles statue la décision arbitrale dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date à compter de laquelle la décision arbitrale lie les parties ou dans le délai plus long dont celles-ci peuvent convenir ou que la Commission peut, sur demande de l'une d'elles, accorder.

Questions non tranchées

Nouveau renvoi

158 La partie qui estime que le conseil d'arbitrage n'a pas réussi à régler une question en litige peut, dans les sept jours suivant la décision arbitrale, lui renvoyer la question et celui-ci doit alors l'examiner.

Réexamen

Réexamen à l'initiative du président

158.1 (1) Le président peut, dans les sept jours suivant la date de la décision arbitrale, ordonner au conseil d'arbitrage de réexaminer tout ou partie de sa décision arbitrale s'il est d'avis que la décision ou la partie en cause ne représente pas une application raisonnable des facteurs visés à l'article 148 qui soit fondée sur un examen complet des observations écrites soumises au conseil d'arbitrage.

Réexamen sur demande des parties

(2) Sur demande de l'une ou l'autre des parties à la décision arbitrale présentée dans les sept jours suivant la date de la décision arbitrale, le président peut, dans les sept jours suivant la date de la demande, ordonner au conseil d'arbitrage de réexaminer tout ou partie de sa décision s'il est d'avis que la décision ou toute partie de celle-ci ne représente pas une application raisonnable des facteurs visés à l'article 148 qui soit fondée sur un examen complet des observations écrites soumises au conseil d'arbitrage.

Duty to confirm or amend

(3) Within 30 days after the day on which the Chairperson directs it to review the arbitral award, or any part of it, the arbitration board must either confirm the award or amend it and provide the Chairperson with reasons in writing for doing so. If the arbitral award is amended, the arbitration board must also provide the Chairperson with a copy of the amended arbitral award.

Notice

(4) The Chairperson must, without delay, inform the parties of the arbitration board's decision and provide them with a copy of that board's reasons in writing. If the arbitral award is amended, the Chairperson must also provide the parties with a copy of the amended arbitral award.

Restriction

(5) For greater certainty, the arbitration board's power to amend the arbitral award is restricted to amending it only in relation to the matters in dispute that were originally referred to it.

2013, c. 40, s. 310.

Amendment

Amendment

159 The Board may, on the joint application of both parties to whom an arbitral award applies, amend any provision of the arbitral award if it considers that the amendment is warranted having regard to circumstances that have arisen since the making of the arbitral award, or of which the arbitration board did not have notice when the award was made, or to any other circumstances that the Board considers relevant.

DIVISION 10

Conciliation

Application of Division

Application

160 This Division applies to the employer and the bargaining agent for a bargaining unit whenever

- (a)** the process for the resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is conciliation; and
- (b)** the parties have bargained in good faith with a view to entering into a collective agreement, but are

Confirmation ou modification

(3) Dans les trente jours suivant l'ordonnance, le conseil d'arbitrage confirme la décision arbitrale ou la modifie en exposant ses motifs par écrit au président. Si la décision arbitrale est modifiée, il en fait également parvenir un exemplaire au président.

Avis

(4) Le président est tenu, sans délai, d'aviser les parties de la décision du conseil d'arbitrage et de leur faire parvenir un exemplaire des motifs à l'appui de celle-ci. Si la décision arbitrale est modifiée, il en fait également parvenir un exemplaire aux parties.

Précision

(5) Il est entendu que le pouvoir du conseil d'arbitrage de modifier la décision arbitrale est limité à ce qui touche les questions en litige qui lui ont été renvoyées originellement.

2013, ch. 40, art. 310.

Modification de la décision arbitrale

Modification

159 Sur demande conjointe des deux parties visées par la décision arbitrale, la Commission peut modifier toute disposition de celle-ci si elle estime que la modification est justifiée par les circonstances, notamment celles survenues depuis que la décision a été rendue ou dont le conseil d'arbitrage n'avait pas eu connaissance à ce moment.

SECTION 10

Conciliation

Application

Application

160 La présente section s'applique à l'employeur et à l'agent négociateur représentant une unité de négociation dans le cas où :

- a)** d'une part, le mode de règlement des différends applicable à l'unité de négociation est la conciliation;

unable to reach agreement on a term or condition of employment that may be included in a collective agreement.

2003, c. 22, s. 2 "160"; 2013, c. 40, s. 311(F).

Request for Conciliation

Request for conciliation

161 (1) Either party may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation in respect of any term or condition of employment that may be included in a collective agreement.

Contents of notice

(2) The party requesting conciliation must

(a) specify in the notice the terms or conditions of employment in respect of which it requests conciliation, and its proposals concerning the report to be made in respect of that term or condition; and

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

Notice to other party

(3) On receiving the notice, the Chairperson must send a copy to the other party.

Request for conciliation of additional matters

(4) The other party may, within seven days after receiving the copy, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation in respect of any other term or condition of employment that may be included in a collective agreement and that remained in dispute when the first request for conciliation was made.

Notice to include proposal

(5) The party making the request under subsection (4) must specify in the notice its proposal concerning the report to be made in respect of the term or condition of employment in respect of which it requests conciliation.

Establishment of Public Interest Commission

Recommendation to establish

162 (1) Subject to subsection (3), on receiving a request for conciliation, the Chairperson must recommend to the Minister that a public interest commission be established for conciliation of the matters in dispute.

b) d'autre part, les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective, mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi pouvant figurer dans une convention collective.

2003, ch. 22, art. 2 « 160 »; 2013, ch. 40, art. 311(F).

Demande de conciliation

Demande

161 (1) L'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au président, demander le renvoi à la conciliation d'un différend sur toute condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective.

Avis à donner

(2) La partie qui demande la conciliation :

a) précise dans l'avis la condition d'emploi à l'égard de laquelle elle demande la conciliation et ses propositions quant au rapport qui doit être fait en l'espèce;

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

Avis à l'autre partie

(3) Sur réception de l'avis, le président envoie copie à l'autre partie.

Demande connexe

(4) Le destinataire de cette copie peut, dans les sept jours suivant sa réception, par avis adressé au président, demander la conciliation à l'égard de toute autre condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui restait en litige au moment où la demande de conciliation mentionnée au paragraphe (1) a été faite.

Propositions de décision

(5) La partie qui demande la conciliation au titre du paragraphe (4) précise, dans l'avis, ses propositions quant au rapport qui doit être fait en l'espèce.

Établissement d'une commission de l'intérêt public

Recommandation : commission de l'intérêt public

162 (1) Sous réserve du paragraphe (3), sur réception de la demande de conciliation, le président recommande au ministre l'établissement d'une commission de l'intérêt public chargée de la conciliation du différend.

Delay

(2) The Chairperson may delay recommending the establishment of a public interest commission until satisfied that the party making the request has bargained sufficiently and seriously with respect to the matters in dispute.

Refusal

(3) If the Chairperson considers, after consultation with each of the parties, that the establishment of a public interest commission is unlikely to assist them in reaching agreement, the Chairperson must, without delay, notify the parties in writing that he or she will not recommend the establishment of such a commission.

Chairperson's initiative

163 (1) The Chairperson may, on his or her own initiative, recommend to the Minister that a public interest commission be established for the conciliation of a dispute if he or she considers that establishing one might assist the parties in reaching agreement and that the parties are unlikely to reach agreement otherwise.

Notice

(2) Before acting under subsection (1), the Chairperson must notify the parties of his or her intention to do so.

Constitution

164 (1) The public interest commission consists of either a single member appointed in accordance with section 165 or, subject to subsection (2), three members, appointed in accordance with section 167.

Request for commission of three members

(2) The public interest commission is to consist of three members only if one of the parties requests it.

2003, c. 22, s. 2 "164"; 2013, c. 40, s. 312.

Commission with single member

165 (1) If the public interest commission is to consist of a single member, the Chairperson must submit to the Minister the name of a person jointly recommended by the bargaining agent and the employer. If no person is so recommended, the Chairperson may, at his or her discretion, recommend the appointment of a particular person.

Appointment

(2) After receiving the recommendation, the Minister must, without delay, appoint the person recommended.

2003, c. 22, s. 2 "165"; 2013, c. 40, s. 313.

Report

(2) Le président peut attendre, avant de donner suite à la demande de conciliation, d'être convaincu que le demandeur a négocié suffisamment et sérieusement en ce qui touche le différend visé par celle-ci.

Refus de la demande

(3) Le président ne recommande pas l'établissement d'une commission de l'intérêt public s'il conclut, après consultation de chacune des parties, qu'il est improbable que cela les aide à s'entendre. Le cas échéant, il communique aussitôt sa décision par écrit aux parties.

Initiative du président

163 (1) Le président peut, de sa propre initiative, recommander au ministre l'établissement d'une commission de l'intérêt public s'il estime que cela peut aider les parties à s'entendre et que sans cela il est peu probable que celles-ci parviennent à un accord.

Avis préalable

(2) Le président doit toutefois aviser préalablement les parties de son intention de recommander l'établissement d'une commission de l'intérêt public en application du paragraphe (1).

Composition

164 (1) La commission de l'intérêt public se compose d'un membre unique ou, sous réserve du paragraphe (2), de trois membres nommés conformément aux articles 165 ou 167, selon le cas.

Trois membres à la demande des parties

(2) La commission se compose de trois membres si une des parties en fait la demande.

2003, ch. 22, art. 2 « 164 »; 2013, ch. 40, art. 312.

Commission formée d'un membre unique

165 (1) Si la commission de l'intérêt public doit être formée d'un membre unique, le président soumet au ministre le nom de la personne recommandée conjointement par l'agent négociateur et l'employeur ou, à défaut de recommandation conjointe, le président peut recommander la personne de son choix.

Nomination par le ministre

(2) Dès qu'il reçoit la recommandation, le ministre nomme la personne recommandée.

2003, ch. 22, art. 2 « 165 »; 2013, ch. 40, art. 313.

166 [Repealed, 2013, c. 40, s. 313]

Commission with three members

167 (1) If either party requests that the public interest commission consist of three members, the Chairperson must, by notice, require each of the parties, within seven days of its receipt, to nominate a person to be a member of the commission, and on receipt of the nominations, the Chairperson must recommend to the Minister the appointment of the nominated persons as members of the commission. The Minister must appoint those persons without delay.

Failure to nominate

(2) If a party fails to nominate a person within the time provided for in subsection (1) or nominates a person who is not eligible for appointment, the Chairperson must recommend to the Minister the appointment as a member of the public interest commission of a person whom he or she considers suitable. The Minister must appoint the person without delay and that person is deemed to have been appointed on the nomination of that party.

Appointment of chairperson nominated by parties

(3) Within five days after the day on which the second member is appointed, the two members must nominate a person to be the chairperson and third member of the public interest commission, and the Chairperson must recommend to the Minister the appointment of that person. The Minister must appoint the person, without delay, as chairperson and third member of the commission.

Failure to nominate

(4) If the two members fail to make a nomination under subsection (3), the Chairperson must, without delay, recommend to the Minister the appointment of a particular person as the chairperson and third member of the public interest commission.

Appointment

(5) After receiving the recommendation, the Minister must, without delay, appoint the person recommended as the chairperson and third member of the public interest commission.

2003, c. 22, s. 2 "167"; 2013, c. 40, s. 314.

Eligibility

168 No person may act as a member of the public interest commission in respect of a matter referred to conciliation if the person has, at any time during the six months before their date of appointment, acted in respect of any

166 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 313]

Commission formée de trois membres

167 (1) Si l'une ou l'autre des parties demande que la commission de l'intérêt public soit formée de trois membres, le président adresse à chacune des parties un avis lui demandant de proposer, dans les sept jours suivant sa réception, un candidat; il recommande ensuite au ministre de nommer les personnes ainsi proposées, ce que ce dernier fait sans délai.

Nomination des membres par le président

(2) Si l'une des parties omet de proposer un candidat dans le délai prévu au paragraphe (1) ou propose la nomination d'une personne non admissible, le président recommande au ministre la nomination d'une personne qu'il estime compétente. Le ministre nomme sans délai la personne recommandée et celle-ci est alors réputée avoir été nommée sur proposition de cette partie.

Nomination du président proposé par les membres

(3) Dans les cinq jours qui suivent la date de nomination de la deuxième personne, les deux personnes nommées proposent, pour le poste de membre et président de la commission de l'intérêt public, le nom d'une personne. Le président recommande ensuite au ministre de nommer la personne ainsi proposée, ce que ce dernier fait sans délai.

Absence de candidature

(4) Faute de candidature proposée aux termes du paragraphe (3), le président soumet immédiatement au ministre le nom de la personne qu'il lui recommande de nommer au poste de président de la commission de l'intérêt public.

Nomination par le ministre

(5) Dès qu'il reçoit la recommandation, le ministre nomme la personne recommandée au poste de président de la commission de l'intérêt public.

2003, ch. 22, art. 2 « 167 »; 2013, ch. 40, art. 314.

Admissibilité

168 Ne peut être nommée à titre de membre d'une commission de l'intérêt public la personne qui, dans les six mois précédant la nomination, a fait fonction de conseiller juridique ou de mandataire de l'employeur ou de toute organisation syndicale intéressée en matière de relations de travail.

matter concerning employer-employee relations as counsel or agent of the employer or of any employee organization that has an interest in the matter referred to conciliation.

Notification of establishment

169 (1) The Chairperson must, without delay, notify the parties of the establishment of the public interest commission and of the name or names of its member or members, as the case may be.

Effect of notification

(2) The notification constitutes conclusive proof that the public interest commission has been established in accordance with this Part and, after it is given, no order may be made or process entered into, and no proceedings may be taken in any court, to question the establishment of the commission or to review, prohibit or restrain any of its proceedings.

Death, incapacity or resignation of single member

170 (1) In the event of the death, incapacity or resignation of the member of a public interest commission that consists of a single member before the commission makes a report to the Chairperson, the Chairperson must recommend to the Minister the appointment of another person under section 165 and the Minister must, without delay, appoint that person. That person must recommence the conciliation proceedings from the beginning.

Vacancy – commission with three members

(2) If a vacancy occurs in the membership of a public interest commission that consists of three members before the commission makes a report to the Chairperson, the vacancy must be filled by the Minister, on the recommendation of the Chairperson, by appointment in the manner provided for in section 167 for the selection of the person in respect of whom the vacancy arose.

2003, c. 22, s. 2 "170"; 2013, c. 40, s. 315.

Delivery of notice

171 After a public interest commission is established, the Chairperson must, without delay, deliver to it a copy of the notice given under subsection 161(1), if one was given.

Powers and Functions

Assistance to parties

172 As soon as possible after being established, the public interest commission must endeavour to assist the parties to the dispute in entering into or revising a collective agreement.

Avis de l'établissement

169 (1) Le président avise sans délai les parties de l'établissement de la commission de l'intérêt public et leur communique le nom du ou des membres.

Effet de cet avis

(2) L'avis du président constitue une preuve concluante de la conformité de l'établissement de la commission de l'intérêt public avec la présente partie. Une fois l'avis donné, aucune ordonnance ne peut être rendue ni aucun recours porté devant un tribunal, tant pour contester l'établissement de la commission que pour en examiner, empêcher ou restreindre l'activité.

Décès, empêchement ou démission du membre unique

170 (1) En cas de décès, d'empêchement ou de démission du membre unique formant la commission de l'intérêt public avant la présentation du rapport au président, celui-ci recommande au ministre de nommer un nouveau membre unique parmi les autres personnes visées à l'article 165; le ministre nomme sans délai la personne recommandée. Le nouveau membre unique recommence la procédure de conciliation.

Vacance d'un des trois membres

(2) S'il se produit une vacance parmi les trois membres formant la commission de l'intérêt public avant que celle-ci n'ait rendu sa décision, le ministre, sur la recommandation du président, y pourvoit en procédant à une nomination de la manière prévue à l'article 167 pour le choix du titulaire du poste vacant.

2003, ch. 22, art. 2 « 170 »; 2013, ch. 40, art. 315.

Copie de l'avis

171 Dès l'établissement d'une commission de l'intérêt public, le président remet à celle-ci une copie de l'avis donné au titre du paragraphe 161(1), le cas échéant.

Attributions

Assistance aux parties

172 La commission de l'intérêt public s'efforce, dans les meilleurs délais, d'aider les parties au différend à conclure ou à réviser la convention collective.

Procedure

173 (1) Except as otherwise provided in this Part, the public interest commission may determine its own procedure, including the date, time and place of its proceedings, but both parties must be given a full opportunity to present evidence and make representations.

Quorum and absence of members

(2) The chairperson of the public interest commission and one other member constitute a quorum in the case of a commission consisting of three members but, in the absence of a member at any proceedings of the commission, the other members may not proceed unless the absent member has been given reasonable notice of the proceedings.

Powers

174 (1) The public interest commission has all the powers of the Board set out in paragraphs 16(c) and (d) of this Act and paragraphs 20(a) and (d) to (f) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*.

Delegation

(2) The public interest commission may authorize any person to exercise any of its powers set out in paragraphs 16(c) and (d) of this Act and paragraphs 20(d) and (e) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*, and require that person to report to it on the exercise of those powers.

2003, c. 22, s. 2 "174"; 2013, c. 40, s. 372.

Preponderant factors

175 (1) In determining whether compensation levels and other terms and conditions represent a prudent use of public funds and are sufficient to allow the employer to meet its operational needs, the public interest commission is to be guided by and to give preponderance to the following factors in the conduct of its proceedings and in making a report to the Chairperson:

- (a)** the necessity of attracting competent persons to, and retaining them in, the public service in order to meet the needs of Canadians; and
- (b)** Canada's fiscal circumstances relative to its stated budgetary policies.

Other factors

(2) If relevant to the making of a determination under subsection (1), the public interest commission may take any of the following factors into account:

Règles de procédure

173 (1) Sauf disposition contraire de la présente partie, la commission de l'intérêt public peut fixer ses modalités de fonctionnement, notamment la date, l'heure et le lieu de ses séances, en donnant toutefois aux parties l'occasion de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations.

Quorum et absences

(2) Si la commission de l'intérêt public est formée de trois membres, le quorum est constitué par le président de la commission et un autre membre, à condition toutefois que le membre absent ait été averti raisonnablement à l'avance de la tenue de la séance.

Pouvoirs

174 (1) La commission de l'intérêt public est investie de tous les pouvoirs de la Commission prévus aux alinéas 16c) et d) de la présente loi et aux alinéas 20a) et d) à f) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*.

Délégation

(2) La commission de l'intérêt public peut déléguer les pouvoirs prévus aux alinéas 16c) et d) de la présente loi et aux alinéas 20d) et e) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et assortir ou non cette délégation d'une obligation de faire rapport.

2003, ch. 22, art. 2 « 174 »; 2013, ch. 40, art. 372.

Facteurs prépondérants

175 (1) Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport et afin de décider si le niveau de rémunération et les autres conditions d'emploi constituent une utilisation prudente des fonds publics et sont suffisants pour permettre à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels, la commission de l'intérêt public se fonde sur les facteurs prépondérants suivants :

- a)** la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b)** la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.

Autres facteurs

(2) Si cela est pertinent pour la prise de ses décisions visées au paragraphe (1), la commission de l'intérêt public peut prendre en considération les facteurs suivants :

(a) relationships with compensation and other terms and conditions of employment as between different classification levels within an occupation and as between occupations in the public service;

(b) the compensation and other terms and conditions of employment relative to employees in similar occupations in the private and public sectors, including any geographical, industrial or other variations that the public interest commission considers relevant;

(c) compensation and other terms and conditions of employment that are reasonable in relation to the qualifications required, the work performed, the responsibility assumed and the nature of the services rendered; and

(d) the state of the Canadian economy.

2003, c. 22, s. 2 "175"; 2013, c. 40, s. 316.

Report

Report to Chairperson

176 (1) The public interest commission must submit a report to the Chairperson as to its success or failure in assisting the parties to the dispute and as to its findings and recommendations within 30 days after it is established, or within any longer period that may be agreed on by the parties or determined by the Chairperson.

Reasons

(1.1) The public interest commission must set out in the report the reasons for each of its recommendations.

Terms of employment to be considered

(1.2) The public interest commission must not submit its report without having taken into account all terms and conditions of employment of, and benefits provided to, the employees in the bargaining unit to which the report relates, including salaries, bonuses, allowances, vacation pay, employer contributions to pension funds or plans and all forms of health plans and dental insurance plans.

Report to be signed

(2) The report must be signed by the chairperson of the public interest commission, or by the single member, as the case may be.

2003, c. 22, s. 2 "176"; 2013, c. 40, s. 317.

Report not to require legislative implementation

177 (1) The report may not, directly or indirectly, recommend the alteration or elimination of any existing

a) les rapports entre la rémunération et les autres conditions d'emploi entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

b) la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge pertinentes;

c) la rémunération et les autres conditions d'emploi raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

d) l'état de l'économie canadienne.

2003, ch. 22, art. 2 « 175 »; 2013, ch. 40, art. 316.

Rapport

Rapport au président

176 (1) Dans les trente jours qui suivent la date de son établissement, ou dans le délai plus long convenu entre les parties ou fixé par le président, la commission de l'intérêt public présente à ce dernier un rapport exposant les résultats de son intervention ainsi que ses conclusions et recommandations.

Motifs

(1.1) Elle indique dans son rapport les motifs de chacune de ses recommandations.

Prise en considération des conditions d'emploi

(1.2) Elle ne peut présenter son rapport sans avoir pris en considération toutes les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité de négociation en cause de même que les avantages dont ils bénéficient, notamment les salaires, les allocations, les primes, les indemnités de vacances, les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension et toute forme de régime de soins médicaux et d'assurance dentaire.

Signature

(2) Le rapport est signé par le président de la commission de l'intérêt public ou par le membre unique, selon le cas.

2003, ch. 22, art. 2 « 176 »; 2013, ch. 40, art. 317.

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :

term or condition of employment, or the establishment of any new term or condition of employment, if

- (a) the alteration, elimination or establishment would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating money required for implementation;
- (b) the term or condition is one that has been or may be established under the *Public Service Employment Act*, the *Public Service Superannuation Act* or the *Government Employees Compensation Act*;
- (c) the term or condition relates to standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, deployment, rejection on probation or lay-off of employees; or
- (d) in the case of a separate agency, the term or condition relates to termination of employment, other than termination of employment for a breach of discipline or misconduct.

Matters not negotiated

(2) The report of the public interest commission may not deal with a term or condition of employment that was not the subject of negotiation between the parties during the period before conciliation was requested.

Findings and recommendations of majority

178 (1) If the public interest commission consists of three members, the findings and recommendations of a majority of the members in respect of the matters in dispute are deemed to be those of the commission.

Findings and recommendations when majority cannot agree

(2) If a majority of members of the public interest commission cannot agree in respect of the commission's findings and recommendations, the findings and recommendations of the chairperson of the commission in respect of the matters in dispute are deemed to be those of the commission.

Reconsideration of matters contained in report

179 The Chairperson may direct the public interest commission to reconsider and clarify or amplify its report or any part of it if in his or her opinion section 175 has not been properly applied.

2003, c. 22, s. 2 "179"; 2013, c. 40, s. 318.

Copy of report to be sent to parties

180 The Chairperson must, as soon as possible after receiving the report or, if the Chairperson makes a direction under section 179, as soon as possible after receiving

a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*;

c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

d) soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite.

Questions exclues

(2) Sont exclues du champ du rapport les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandée la conciliation.

Conclusions et recommandations prises à la majorité

178 (1) Si la commission de l'intérêt public est formée de trois membres, les conclusions et les recommandations de la majorité sur les questions en litige sont réputées constituer celles de la commission sur ces questions.

Conclusions et recommandations en cas de partage

(2) Lorsqu'il n'y a pas de majorité, les conclusions et les recommandations du président de la commission de l'intérêt public sont réputées constituer celles de la commission.

Réexamen des questions contenues dans le rapport

179 Le président peut ordonner à la commission de l'intérêt public de réexaminer et de clarifier ou de développer tout ou partie de son rapport s'il est d'avis que l'article 175 n'a pas été appliqué correctement.

2003, ch. 22, art. 2 « 179 »; 2013, ch. 40, art. 318.

Communication d'une copie du rapport aux parties

180 Dans les meilleurs délais suivant la réception du rapport de la commission de l'intérêt public ou, si le président donne l'ordre visé à l'article 179, du rapport ayant

the reconsidered report, send a copy to the parties and cause the report, or the reconsidered report, as the case may be, to be published in any manner that he or she considers appropriate.

Agreement to be bound

181 If, before the public interest commission submits its report to the Chairperson, the parties agree in writing that one or more recommendations to be made by the public interest commission in the report are to be binding on them, each such recommendation, once made, is binding on them and must be given effect.

Alternate Dispute Resolution Process

Alternate dispute resolution process

182 (1) Despite any other provision of this Part, the employer and the bargaining agent for a bargaining unit may, at any time in the negotiation of a collective agreement, agree to refer any term or condition of employment of employees in the bargaining unit that may be included in a collective agreement to any eligible person for final and binding determination by whatever process the employer and the bargaining agent agree to. If the employer is a separate agency, it may enter into such an agreement to refer a term or condition for final and binding determination only with the approval of the President of the Treasury Board.

Alternate process applicable only to terms referred to it

(2) If a term or condition is referred to a person for final and binding determination, the process for resolution of a dispute concerning any other term or condition continues to be conciliation.

Agreement not unilaterally changeable

(3) Unless both parties agree, the referral of a term or condition to a person for final and binding determination remains in force until the determination is made.

Form of determination

(4) The form of the final and binding determination must, wherever possible, permit the determination to be

(a) read and interpreted with, or annexed to and published with, a collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the determination applies; and

(b) incorporated into and implemented by any instrument that may be required to be made by the

fait l'objet d'un réexamen, le président en fait adresser une copie aux parties et il le fait ensuite publier de la manière qu'il estime indiquée.

Caractère obligatoire des recommandations

181 Toute recommandation de la commission de l'intérêt public lie les parties dans les cas où celles-ci en sont ainsi convenues par écrit préalablement au dépôt du rapport auprès du président et devient par le fait même exécutoire.

Mode substitutif de règlement des différends

Mode substitutif de règlement des différends

182 (1) Malgré les autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur représentant une unité de négociation peuvent, à toute étape des négociations collectives, convenir de renvoyer à toute personne admissible, pour décision définitive et sans appel conformément au mode de règlement convenu entre eux, toute question concernant les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité qui peuvent figurer dans une convention collective. Si l'employeur est un organisme distinct, il ne peut procéder de la même façon qu'avec l'agrément du président du Conseil du Trésor.

Maintien du mode normal de règlement

(2) Le mode de règlement des différends applicable à toute condition d'emploi non renvoyée à la personne en question pour décision définitive et sans appel demeure la conciliation.

Effet du choix

(3) Sauf accord des parties, le choix fait au titre du paragraphe (1) est irrévocable jusqu'au règlement du différend.

Forme de la décision

(4) La décision visée au paragraphe (1) est rédigée, dans la mesure du possible, de façon à :

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

b) permettre son incorporation dans les documents que l'employeur ou l'agent négociateur compétent

employer or the relevant bargaining agent in respect of the determination.

Binding effect

(5) The determination is binding on the employer, the bargaining agent and the employees in the bargaining unit and is deemed to be incorporated into any collective agreement binding on the employees in the bargaining unit in respect of which the determination applies or, if there is no such agreement, is deemed to be such an agreement.

Eligibility

(6) A person is not eligible to be appointed as a person who makes a final and binding determination under this section if the person has, at any time during the six months before their date of appointment, acted in respect of any matter concerning employer-employee relations as solicitor, counsel or agent of the employer or of any employee organization that has an interest in the term or condition referred for final and binding determination.

2003, c. 22, s. 2 "182"; 2013, c. 40, s. 319.

Vote on Employer's Offer

Minister may order vote to be held

183 (1) If the Minister is of the opinion that it is in the public interest that the employees in a bargaining unit be given the opportunity to accept or reject the offer of the employer last received by the bargaining agent in respect of all matters remaining in dispute between the parties, the Minister may

- (a)** on any terms and conditions that the Minister considers appropriate, direct that a vote to accept or reject the offer be held by secret ballot as soon as possible among all of the employees in the bargaining unit; and
- (b)** designate the Board, or any other person or body, to be in charge of conducting that vote.

Vote does not delay right

(2) The direction that a vote be held, or the holding of that vote, does not prevent the declaration or authorization of a strike if the employee organization that is certified as the bargaining agent is not otherwise prohibited from making the declaration or authorization, nor does it prevent the participation in a strike by an employee if the employee is not otherwise prohibited from participating in the strike.

peuvent être tenus d'établir à son égard, ainsi que sa mise en œuvre au moyen de ceux-ci.

Obligation des parties

(5) La décision visée au paragraphe (1) lie l'employeur, l'agent négociateur et les fonctionnaires de l'unité concernée et est réputée faire partie de la convention collective régissant ces derniers. À défaut d'une telle convention, la décision est réputée en tenir lieu.

Admissibilité

(6) Ne peut être saisie d'un renvoi au mode substitutif de règlement des différends la personne qui, dans les six mois précédant la nomination, a fait fonction de conseiller juridique ou de mandataire de l'employeur ou de toute organisation syndicale intéressée en matière de relations de travail.

2003, ch. 22, art. 2 « 182 »; 2013, ch. 40, art. 319.

Scrutin sur les offres de l'employeur

Scrutin ordonné par le ministre

183 (1) Le ministre peut, s'il estime d'intérêt public de donner aux fonctionnaires qui font partie de l'unité de négociation en cause l'occasion d'accepter ou de rejeter les dernières offres que l'employeur a faites à l'agent négociateur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties :

- a)** ordonner la tenue sur les offres, dans les meilleurs délais et en conformité avec les modalités qu'il estime indiquées, d'un vote au scrutin secret auprès de tous les fonctionnaires de l'unité de négociation;
- b)** charger la Commission — ou la personne ou organisme qu'il désigne — de la tenue du scrutin.

Droits non touchés par le scrutin

(2) Ni l'ordre de tenir un scrutin ni la tenue du scrutin n'ont pour effet d'empêcher la déclaration ou l'autorisation d'une grève s'il n'est pas interdit par ailleurs à l'organisation syndicale accréditée comme agent négociateur de la déclarer ou de l'autoriser, ou d'empêcher la participation à une grève s'il n'est pas interdit par ailleurs au fonctionnaire d'y participer.

Consequences of favourable vote

(3) If a majority of the employees participating in the vote accept the employer's last offer,

(a) the parties are bound by that offer and must, without delay, enter into a collective agreement that incorporates the terms of that offer; and

(b) any strike that is in progress when the Board or other person or body in charge of conducting the vote notifies the parties in writing of the employees' acceptance must cease immediately, and the employees must return to work as soon as the employer determines that it is practicable for them to do so.

Powers respecting vote

(4) The Board or other person or body in charge of conducting the vote must determine any question that arises under this section, including any question relating to the conduct of the vote or the determination of its result.

DIVISION 11

Strike Votes

Secret ballot vote

184 (1) In order to obtain approval to declare or authorize a strike, an employee organization must hold a vote by secret ballot among all of the employees in the bargaining unit conducted in a manner that ensures that the employees are given a reasonable opportunity to participate in the vote and be informed of the results.

Application to have vote declared invalid

(2) An employee who is a member of a bargaining unit for which a vote referred to in subsection (1) was held and who alleges that there were irregularities in the conduct of the vote may, no later than 10 days after the day the results of the vote are announced, make an application to the Board to have the vote declared invalid.

Dismissal of application

(3) The Board may summarily dismiss the application if it is satisfied that, even if the alleged irregularities did occur, the outcome of the vote would not have been different.

New vote

(4) If the Board declares the vote invalid, it may order that a new vote be held in accordance with the conditions it specifies in the order.

Conséquence d'un vote favorable

(3) En cas de vote favorable de la majorité des fonctionnaires ayant participé au scrutin, les parties sont liées par les dernières offres de l'employeur et sont tenues de conclure sans délai une convention collective incorporant celles-ci; de plus, toute grève en cours lorsque la Commission — ou la personne ou organisme chargé de la tenue du scrutin — informe les parties par écrit de l'acceptation des fonctionnaires se termine immédiatement, la reprise du travail se faisant sans délai en conformité avec les directives de l'employeur.

Pouvoirs à l'égard du scrutin

(4) La Commission — ou la personne ou organisme chargé de la tenue du scrutin — tranche toute question qui se pose dans le cadre du présent article, notamment à l'égard de la tenue du scrutin et de la détermination de son résultat.

SECTION 11

Vote de grève

Scrutin secret

184 (1) L'organisation syndicale doit, pour obtenir l'approbation de déclarer ou d'autoriser une grève, tenir un vote au scrutin secret auprès de tous les fonctionnaires de l'unité de négociation, de façon que tous les fonctionnaires aient la possibilité d'y participer et d'être informés des résultats.

Demande de déclaration d'invalidité du vote

(2) Le fonctionnaire de l'unité de négociation visée par un vote de grève qui affirme que le déroulement du scrutin a été entaché d'irrégularités peut, dans les dix jours suivant la date à laquelle les résultats sont annoncés, demander à la Commission de déclarer le vote invalide.

Rejet de la demande

(3) La Commission peut rejeter de façon sommaire la demande de déclaration d'invalidité du vote si elle est convaincue que les irrégularités soulevées n'auraient eu aucune incidence sur le résultat du vote.

Nouveau vote

(4) Si elle prononce l'invalidité du vote, la Commission peut ordonner la tenue d'un nouveau vote en conformité avec les modalités qu'elle fixe dans l'ordonnance.

DIVISION 12

Unfair Labour Practices

Meaning of *unfair labour practice*

185 In this Division, *unfair labour practice* means anything that is prohibited by subsection 186(1) or (2), section 187 or 188 or subsection 189(1).

Unfair labour practices — employer

186 (1) Neither the employer nor a person who occupies a managerial or confidential position, whether or not the person is acting on behalf of the employer, shall

- (a) participate in or interfere with the formation or administration of an employee organization or the representation of employees by an employee organization; or
- (b) discriminate against an employee organization.

Unfair labour practices — employer

(2) Neither the employer nor a person acting on behalf of the employer, nor a person who occupies a managerial or confidential position, whether or not that person is acting on behalf of the employer, shall

- (a) refuse to employ or to continue to employ, or suspend, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment, or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person
 - (i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of an employee organization, or participates in the promotion, formation or administration of an employee organization,
 - (ii) has testified or otherwise participated, or may testify or otherwise participate, in a proceeding under this Part or Part 2,
 - (iii) has made an application or filed a complaint under this Part or presented a grievance under Part 2, or
 - (iv) has exercised any right under this Part or Part 2;
- (b) impose, or propose the imposition of, any condition on an appointment, or in an employee's terms and conditions of employment, that seeks to restrain

SECTION 12

Pratiques déloyales

Définition de *pratiques déloyales*

185 Dans la présente section, *pratiques déloyales* s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).

Pratiques déloyales par l'employeur

186 (1) Il est interdit à l'employeur et au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur :

- a) de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci;
- b) de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale.

Pratiques déloyales par l'employeur

(2) Il est interdit à l'employeur, à la personne qui agit pour le compte de celui-ci et au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, que ce dernier agisse ou non pour le compte de l'employeur :

- a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité, ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - (i) elle adhère à une organisation syndicale ou en est un dirigeant ou représentant — ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir —, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'une telle organisation,
 - (ii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à toute procédure prévue par la présente partie ou la partie 2, ou pourrait le faire,
 - (iii) elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2,
 - (iv) elle a exercé tout droit prévu par la présente partie ou la partie 2;

an employee or a person seeking employment from becoming a member of an employee organization or exercising any right under this Part or Part 2; or

(c) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or representative of an employee organization or to refrain from

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part or Part 2,

(ii) making a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part or Part 2, or

(iii) making an application or filing a complaint under this Part or presenting a grievance under Part 2.

Exception

(3) The employer or a person does not commit an unfair labour practice under paragraph (1)(a) by reason only of

(a) permitting an employee or a representative of an employee organization that is a bargaining agent to confer with the employer or person, as the case may be, during hours of work or to attend to the business of the employee organization during hours of work without any deduction from wages or any deduction of time worked for the employer; or

(b) permitting an employee organization that is a bargaining agent to use the employer's premises for the purposes of the employee organization.

Exception

(4) The employer or a person does not commit an unfair labour practice under paragraph (1)(b)

(a) if the employer or person is acting in accordance with this Part or a regulation, a collective agreement or an arbitral award; or

(b) by reason only of receiving representations from, or holding discussions with, representatives of an employee organization.

b) d'imposer — ou de proposer d'imposer —, à l'occasion d'une nomination ou relativement aux conditions d'emploi, une condition visant à empêcher le fonctionnaire ou la personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer tout droit que lui accorde la présente partie ou la partie 2;

c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à une organisation syndicale ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :

(i) de participer, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou la partie 2,

(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de communiquer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie ou la partie 2,

(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie ou de déposer un grief sous le régime de la partie 2.

Exception

(3) Ne constitue pas une violation de l'alinéa (1)a) le seul fait pour l'employeur ou le titulaire d'un poste de direction ou de confiance de prendre l'une ou l'autre des mesures ci-après en faveur d'une organisation syndicale qui est l'agent négociateur d'une unité de négociation groupant ou comprenant des fonctionnaires travaillant pour lui :

a) permettre à un fonctionnaire ou représentant syndical de conférer avec l'employeur ou la personne, selon le cas, ou de s'occuper des affaires de l'organisation syndicale pendant les heures de travail, sans retenue sur le salaire ni réduction du temps de travail effectué pour lui;

b) permettre l'utilisation de ses locaux pour les besoins de l'organisation syndicale.

Exception

(4) L'employeur ou le titulaire d'un poste de direction ou de confiance n'enfreint pas l'alinéa (1)b) dans le cas où :

a) il agit en conformité avec la présente partie, un règlement, une convention collective ou une décision arbitrale;

b) il ne fait que recevoir les observations des représentants d'une organisation syndicale ou qu'avoir des discussions avec eux.

Exception

(5) The employer or a person does not commit an unfair labour practice under paragraph (1)(a) or (b) by reason only that the employer or person expresses their point of view, so long as they do not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

Exception

(6) The employer or a person does not commit an unfair labour practice under any of paragraphs (1)(a) or (b) or (2)(a) to (c) by reason only of any act or thing done or omitted in relation to a person who occupies, or is proposed to occupy, a managerial or confidential position.

Unfair representation by bargaining agent

187 No employee organization that is certified as the bargaining agent for a bargaining unit, and none of its officers and representatives, shall act in a manner that is arbitrary or discriminatory or that is in bad faith in the representation of any employee in the bargaining unit.

Unfair labour practices — employee organizations

188 No employee organization and no officer or representative of an employee organization or other person acting on behalf of an employee organization shall

(a) except with the consent of the employer, attempt, at an employee's place of employment during the employee's working hours, to persuade the employee to become, to refrain from becoming, to continue to be or to cease to be a member of an employee organization;

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

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

(d) 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 that employee having exercised any right under this Part or Part 2 or having refused to perform an act that is contrary to this Part; or

(e) discriminate against a person with respect to membership in an employee organization, or intimidate or coerce a person or impose a financial or other penalty on a person, because that person has

Exception

(5) L'employeur ou le titulaire d'un poste de direction ou de confiance n'enfreint pas les alinéas (1)a) ou b) du seul fait qu'il exprime son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

Exception

(6) Aucune action ou omission ne saurait constituer un manquement à l'un des alinéas (1)a) et b) et (2)a) à c) si elle vise le titulaire d'un poste de direction ou de confiance ou la personne proposée pour un tel poste.

Représentation inéquitable par l'agent négociateur

187 Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

Pratiques déloyales par les organisations syndicales

188 Il est interdit à l'organisation syndicale, à ses dirigeants ou représentants ainsi qu'aux autres personnes agissant pour son compte :

a) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un fonctionnaire et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou continuer d'adhérer, ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à une organisation syndicale;

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

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

d) d'expulser un fonctionnaire de l'organisation syndicale, de le suspendre, de prendre contre lui des mesures disciplinaires ou de lui imposer une sanction quelconque parce qu'il a exercé un droit prévu par la présente partie ou la partie 2 ou qu'il a refusé d'accomplir un acte contraire à la présente partie;

e) de faire des distinctions illicites à l'égard d'une personne en matière d'adhésion à une organisation syndicale, d'user de menaces ou de coercition à son égard ou de lui imposer une sanction, pécuniaire ou autre, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- (i) testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Part or Part 2,
- (ii) made an application or filed a complaint under this Part or presented a grievance under Part 2, or
- (iii) exercised any right under this Part or Part 2.

Unfair labour practices — persons

189 (1) Subject to subsection (2), no person shall seek by intimidation or coercion to compel an employee

- (a) to become, refrain from becoming or cease to be, or, except as otherwise provided in a collective agreement, to continue to be, a member of an employee organization; or
- (b) to refrain from exercising any other right under this Part or Part 2.

Exception

(2) A person does not commit an unfair labour practice referred to in subsection (1) by reason of any act or thing done or omitted in relation to a person who occupies, or is proposed to occupy, a managerial or confidential position.

DIVISION 13

Complaints

Complaints

190 (1) The Board must examine and inquire into any complaint made to it that

- (a) the employer has failed to comply with section 56 (duty to observe terms and conditions);
- (b) the employer or a bargaining agent has failed to comply with section 106 (duty to bargain in good faith);
- (c) the employer, a bargaining agent or an employee has failed to comply with section 107 (duty to observe terms and conditions);
- (d) the employer, a bargaining agent or a deputy head has failed to comply with subsection 110(3) (duty to bargain in good faith);

- (i) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou la partie 2, ou pourrait le faire,
- (ii) elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2,
- (iii) elle a exercé un droit prévu par la présente partie ou la partie 2.

Pratiques déloyales par quiconque

189 (1) Sous réserve du paragraphe (2), il est interdit à quiconque de chercher, par menace ou mesures coercitives, à obliger un fonctionnaire :

- a) à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à une organisation syndicale, ou encore, sauf disposition contraire dans une convention collective, à continuer d'y adhérer;
- b) à s'abstenir d'exercer tout autre droit qu'accorde la présente partie ou la partie 2.

Exception

(2) Aucune action ou omission ne saurait constituer une pratique déloyale visée au paragraphe (1) si elle vise le titulaire d'un poste de direction ou de confiance ou la personne proposée pour un tel poste.

SECTION 13

Plaintes

Plaintes à la Commission

190 (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :

- a) l'employeur a contrevenu à l'article 56 (obligation de respecter les conditions d'emploi);
- b) l'employeur ou l'agent négociateur a contrevenu à l'article 106 (obligation de négocier de bonne foi);
- c) l'employeur, l'agent négociateur ou le fonctionnaire a contrevenu à l'article 107 (obligation de respecter les conditions d'emploi);
- d) l'employeur, l'agent négociateur ou l'administrateur général a contrevenu au paragraphe 110(3) (obligation de négocier de bonne foi);
- e) l'employeur ou l'organisation syndicale a contrevenu aux articles 117 (obligation de mettre en

(e) the employer or an employee organization has failed to comply with section 117 (duty to implement provisions of the collective agreement) or 157 (duty to implement provisions of the arbitral award);

(f) the employer, a bargaining agent or an employee has failed to comply with subsection 125(1) (duty to observe terms and conditions); or

(g) the employer, an employee organization or any person has committed an unfair labour practice within the meaning of section 185.

Time for making complaint

(2) Subject to subsections (3) and (4), a complaint under subsection (1) must be made to the Board not later than 90 days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

Limitation on complaints against employee organizations

(3) Subject to subsection (4), no complaint may be made to the Board under subsection (1) on the ground that an employee organization or any person acting on behalf of one has failed to comply with paragraph 188(b) or (c) unless

(a) the complainant has presented a grievance or appeal in accordance with any procedure that has been established by the employee organization and to which the complainant has been given ready access;

(b) the employee organization

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

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

(c) the complaint is made to the Board not later than 90 days after the first day on which the complainant could, in accordance with paragraphs (a) and (b), make the complaint.

Exception

(4) The Board may, on application to it by a complainant, determine a complaint in respect of an alleged failure by an employee organization to comply with paragraph 188(b) or (c) that has not been presented as a

application une convention) ou 157 (obligation de mettre en œuvre la décision arbitrale);

f) l'employeur, l'agent négociateur ou le fonctionnaire a contrevenu au paragraphe 125(1) (obligation de respecter les conditions d'emploi);

g) l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185.

Délai de présentation

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.

Restriction relative aux plaintes contre une organisation syndicale

(3) Sous réserve du paragraphe (4), la plainte reprochant à l'organisation syndicale ou à toute personne agissant pour son compte d'avoir contrevenu aux alinéas 188b) ou c) ne peut être présentée que si les conditions suivantes ont été remplies :

a) le plaignant a suivi la procédure en matière de présentation de grief ou d'appel établie par l'organisation syndicale et à laquelle il a pu facilement recourir;

b) l'organisation syndicale a :

(i) soit statué sur le grief ou l'appel, selon le cas, d'une manière que le plaignant estime inacceptable,

(ii) soit omis de statuer sur le grief ou l'appel, selon le cas, dans les six mois qui suivent la date de première présentation de celui-ci;

c) la plainte est adressée à la Commission dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date à partir de laquelle le plaignant était habilité à le faire aux termes des alinéas a) et b).

Exception

(4) La Commission peut, sur demande, statuer sur la plainte visée au paragraphe (3) bien que celle-ci n'ait pas fait l'objet d'un grief ou d'un appel si elle est convaincue :

grievance or appeal to the employee organization, if the Board is satisfied that

- (a)** the action or circumstance giving rise to the complaint is such that the complaint should be dealt with without delay; or
- (b)** the employee organization has not given the complainant ready access to a grievance or appeal procedure.

2003, c. 22, s. 2 "190"; 2013, c. 40, s. 320.

Duty and power of the Board

191 (1) Subject to subsection (3), on receipt of a complaint made under subsection 190(1), the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint. If it decides not to do so or if the complaint is not settled within a period that the Board considers to be reasonable in the circumstances, it must determine the complaint.

Refusal to determine complaint involving collective agreement

(2) The Board may refuse to determine a complaint made under subsection 190(1) in respect of a matter that, in the Board's opinion, could be referred to adjudication under Part 2 by the complainant.

Burden of proof

(3) If a complaint is made in writing under subsection 190(1) in respect of an alleged failure by the employer or any person acting on behalf of the employer to comply with subsection 186(2), the written complaint is itself evidence that the failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that the failure did not occur, the burden of proving that it did not is on that party.

Orders

192 (1) If the Board determines that a complaint referred to in subsection 190(1) is well founded, the Board may make any order that it considers necessary in the circumstances against the party complained of, including any of the following orders:

- (a)** if the employer has failed to comply with section 107 or subsection 125(1), an order requiring the employer to pay to any employee compensation that is not more than the amount that, in the Board's opinion, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to the employee;
- (b)** if the employer has failed to comply with paragraph 186(2)(a), an order requiring the employer to

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

b) soit que l'organisation syndicale n'a pas donné au plaignant la possibilité de recourir facilement à une procédure de grief ou d'appel.

2003, ch. 22, art. 2 « 190 »; 2013, ch. 40, art. 320.

Fonctions et pouvoirs de la Commission

191 (1) Sous réserve du paragraphe (3), la Commission peut, sur réception de toute plainte présentée au titre du paragraphe 190(1), aider les parties à régler le point en litige; si elle décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'elle juge raisonnable dans les circonstances, elle statue elle-même sur la plainte.

Refus de statuer sur certaines plaintes

(2) La Commission peut refuser de statuer sur la plainte si elle estime que le plaignant pourrait renvoyer l'affaire à l'arbitrage sous le régime de la partie 2.

Charge de la preuve

(3) La présentation par écrit, au titre du paragraphe 190(1), de toute plainte faisant état d'une contravention, par l'employeur ou la personne agissant pour son compte, du paragraphe 186(2), constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

Ordonnances de la Commission

192 (1) Si elle décide que la plainte présentée au titre du paragraphe 190(1) est fondée, la Commission peut, par ordonnance, rendre à l'égard de la partie visée par la plainte toute ordonnance qu'elle estime indiquée dans les circonstances et, notamment :

- a)** en cas de contravention par l'employeur à l'article 107 ou au paragraphe 125(1), lui enjoindre de payer à un fonctionnaire donné une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui aurait été payée par l'employeur au fonctionnaire s'il n'y avait pas eu contravention;
- b)** en cas de contravention par l'employeur de l'alinéa 186(2)a), lui enjoindre :

(i) employ, continue to employ or permit to return to the duties of their employment any person whom the employer or any person acting on behalf of the employer has refused to employ or continue to employ, has suspended, transferred, laid off or otherwise discriminated against, or discharged contrary to that paragraph,

(ii) pay to any person affected by that failure compensation in an amount that is not more than, in the Board's opinion, the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to that person, and

(iii) rescind any disciplinary action taken in respect of any person affected by that failure and pay compensation in an amount that is not more than, in the Board's opinion, any financial or other penalty imposed on the person by the employer;

(c) if the employer has failed to comply with paragraph 186(2)(c), an order requiring the employer to rescind any action taken in respect of any employee affected by the failure and pay compensation in an amount that is not more than, in the Board's opinion, any financial or other penalty imposed on the employee by the employer;

(d) if an employee organization has failed to comply with section 187, an order requiring the employee organization to take and carry on on behalf of any employee affected by the failure or to assist any such employee to take and carry on any proceeding that the Board considers that the employee organization ought to have taken and carried on on the employee's behalf or ought to have assisted the employee to take and carry on;

(e) if an employee organization has failed to comply with paragraph 188(b) or (d), an order requiring the employee organization to reinstate or admit an employee as one of its members; and

(f) if an employee organization has failed to comply with paragraph 188(c), (d) or (e), an order requiring the employee organization to rescind any disciplinary action taken in respect of any employee affected by the failure and pay compensation in an amount that is not more than, in the Board's opinion, any financial or other penalty imposed on the employee by the employee organization.

Person acting on behalf of employer

(2) If the order is directed to a person who has acted or purported to act on behalf of the employer, the order must also be directed to the Secretary of the Treasury

(i) d'engager, de continuer à employer ou de reprendre à son service le fonctionnaire ou toute autre personne, selon le cas, qui a fait l'objet d'une mesure interdite par cet alinéa,

(ii) de payer à toute personne touchée par la contravention une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu contravention,

(iii) d'annuler toute mesure disciplinaire prise et de payer au fonctionnaire touché une indemnité équivalant au plus, à son avis, à toute sanction pécuniaire ou autre imposée au fonctionnaire par l'employeur;

c) en cas de contravention par l'employeur de l'alinéa 186(2)c), lui enjoindre d'annuler toute mesure prise et de payer au fonctionnaire touché une indemnité équivalant au plus, à son avis, à toute sanction pécuniaire ou autre imposée au fonctionnaire par l'employeur;

d) en cas de contravention par une organisation syndicale de l'article 187, lui enjoindre d'exercer, au nom du fonctionnaire, les droits et recours que, selon elle, il aurait dû exercer ou d'aider le fonctionnaire à les exercer lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;

e) en cas de contravention par l'organisation syndicale des alinéas 188b) ou d), lui enjoindre d'admettre ou de réadmettre le fonctionnaire;

f) en cas de contravention par l'organisation syndicale de l'un des alinéas 188c), d) et e), lui enjoindre d'annuler toute mesure disciplinaire prise et de payer au fonctionnaire touché une indemnité équivalant au plus, à son avis, à toute sanction pécuniaire ou autre imposée au fonctionnaire par l'organisation syndicale.

Personne agissant pour le compte de l'employeur

(2) Lorsqu'elle vise une personne qui a agi ou prétendu agir pour le compte de l'employeur, l'ordonnance est en outre adressée au secrétaire du Conseil du Trésor, dans le

Board in the case of the core public administration and, in the case of a separate agency, to its deputy head.

Person acting on behalf of employee organization

(3) If the order is directed to a person who has acted or purported to act on behalf of an employee organization, the order must also be directed to the chief officer of that employee organization.

2003, c. 22, s. 2 "192"; 2013, c. 40, s. 321.

DIVISION 14

Prohibitions and Enforcement

Acts of Officers and Representatives of Employee Organizations

Acts deemed to be those of employee organization

193 For the purposes of this Part, an act or thing done or omitted by an officer or representative of an employee organization within the scope of that person's authority to act on the employee organization's behalf is deemed to be an act or thing done or omitted by the employee organization.

Prohibitions Relating to Strikes

Declaration or authorization of strike prohibited

194 (1) No employee organization shall declare or authorize a strike in respect of a bargaining unit, and no officer or representative of an employee organization shall counsel or procure the declaration or authorization of a strike in respect of a bargaining unit or the participation of employees in such a strike, if

- (a)** the employee organization has not been certified by the Board as the bargaining agent for the bargaining unit;
- (b)** a collective agreement applying to the bargaining unit is in force;
- (c)** no collective agreement is in force, and no notice to bargain collectively has been given, in respect of the bargaining unit;
- (d)** no collective agreement is in force, and a notice to bargain collectively has been given, in respect of the bargaining unit, and no request for conciliation has been made under section 161;

cas de l'administration publique centrale, et à l'administrateur général, dans le cas d'un organisme distinct.

Personne agissant pour le compte d'une organisation syndicale

(3) Lorsqu'elle vise une personne qui a agi ou prétendu agir pour le compte d'une organisation syndicale, l'ordonnance est en outre adressée au dirigeant attribué de l'organisation.

2003, ch. 22, art. 2 « 192 »; 2013, ch. 40, art. 321.

SECTION 14

Interdictions et contrôle d'application

Actes des dirigeants et représentants des organisations syndicales

Actes réputés être ceux de l'organisation syndicale

193 Pour l'application de la présente partie, tout fait — acte ou omission — commis par le dirigeant ou le représentant d'une organisation syndicale dans le cadre de son pouvoir d'agir au nom de l'organisation est imputable à celle-ci.

Interdictions en matière de grève

Déclaration ou autorisation de grève

194 (1) Il est interdit à toute organisation syndicale de déclarer ou d'autoriser une grève à l'égard d'une unité de négociation donnée, et à tout dirigeant ou représentant de l'organisation de conseiller ou susciter la déclaration ou l'autorisation d'une telle grève, ou encore la participation de fonctionnaires à une telle grève :

- a)** si l'organisation syndicale n'est pas l'agent négociateur de cette unité de négociation;
- b)** si une convention collective est en vigueur pour l'unité de négociation;
- c)** si aucune convention collective n'est en vigueur pour l'unité de négociation et qu'aucun avis de négociateur collectivement n'a été donné;
- d)** si aucune convention collective n'est en vigueur pour l'unité de négociation, qu'un avis de négociateur collectivement a été donné et qu'aucune demande de renvoi à la conciliation n'a été faite au titre de l'article 161;

(e) the process for resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is arbitration;

(f) the process for resolution of a dispute applicable to the bargaining unit is conciliation and a notice has been given under section 121 to the effect that the employer has, under section 120, designated positions in the bargaining unit and the employer has not notified the bargaining agent under subsection 122(2);

(g) to (j) [Repealed, 2013, c. 40, s. 322]

(k) the process for resolution of a dispute in respect of the bargaining unit is conciliation and a public interest commission has not been established to assist the employer and the employee organization, as bargaining agent for the bargaining unit, to enter into or revise a collective agreement, unless the employee organization has been notified under subsection 162(3) that a public interest commission will not be established;

(l) the employee organization, as bargaining agent for the bargaining unit, has been notified under subsection 162(3) that a public interest commission will not be established to assist the employer and the employee organization to enter into or revise a collective agreement and less than seven clear days have elapsed since the date the notice was given under that subsection;

(m) a public interest commission has been established to assist the employer and the employee organization, as bargaining agent for the bargaining unit, to enter into or revise a collective agreement and the Chairperson has not yet sent the commission's report or reconsidered report, as the case may be, to the parties, or, if it has been sent, less than seven clear days have elapsed since it was sent;

(n) the employee organization, as bargaining agent for the bargaining unit, has agreed with the employer to be bound as described in section 181 in respect of all terms and conditions in dispute;

(o) the employee organization, as bargaining agent for the bargaining unit, has agreed with the employer to refer, under subsection 182(1), all terms and conditions in dispute to final and binding determination;

(p) a vote has been held under subsection 183(1) and a majority of employees participating in the vote have accepted the employer's last offer;

(q) the employee organization has failed to conduct a secret ballot vote in accordance with section 184; or

e) si le mode de règlement des différends applicable à l'égard de l'unité de négociation est l'arbitrage;

f) si le mode de règlement des différends applicable à l'égard de l'unité de négociation est la conciliation, qu'un avis a été donné en application de l'article 121 précisant que l'employeur a, en vertu de l'article 120, désigné des postes au sein de l'unité de négociation et que l'employeur n'a pas avisé l'agent négociateur en application du paragraphe 122(2);

g) à j) [Abrogés, 2013, ch. 40, art. 322]

k) si le mode de règlement des différends applicable à l'égard de l'unité de négociation est la conciliation et qu'aucune commission de l'intérêt public n'a été établie pour aider l'employeur et l'organisation syndicale, à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation, à conclure ou à réviser la convention collective, sauf si l'organisation syndicale a été avisée conformément au paragraphe 162(3) qu'une telle commission ne serait pas établie;

l) si l'organisation syndicale, à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation, a été avisée conformément au paragraphe 162(3) qu'aucune commission de l'intérêt public ne serait établie pour aider l'employeur et l'organisation syndicale, à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation, à conclure ou à réviser la convention collective et que moins de sept jours francs se sont écoulés depuis la date d'envoi de l'avis;

m) si une commission de l'intérêt public a été établie pour aider l'employeur et l'organisation syndicale, à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation, à conclure ou à réviser la convention collective et que, soit le président n'a pas encore envoyé aux parties le rapport — ou le rapport ayant fait l'objet d'un réexamen — de la commission, soit moins de sept jours francs se sont écoulés depuis la date d'envoi de celui-ci;

n) si l'organisation syndicale, à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation, a convenu avec l'employeur, conformément à l'article 181, qu'ils étaient liés en ce qui touche toutes les questions en litige;

o) si l'organisation syndicale, à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation, a convenu avec l'employeur de renvoyer au mode substitutif de règlement visé au paragraphe 182(1) toutes les questions en litige;

p) si un vote a été tenu en vertu du paragraphe 183(1) et que la majorité des fonctionnaires y ayant participé se sont exprimés favorablement à l'égard des dernières offres de l'employeur;

(r) the employee organization has conducted a secret ballot vote in accordance with section 184 and

(i) it has not received the approval of a majority of the employees who voted, or

(ii) if it has received the approval of a majority of the employees who voted, more than 60 clear days, or any longer period that may be agreed to in writing by the employee organization and the employer, have elapsed since the vote was held.

Essential services

(2) No employee organization shall declare or authorize a strike the effect of which is or would be to involve the participation of any employee who occupies a position that is designated under section 120, and no officer or representative of an employee organization shall counsel or procure the declaration or authorization of a strike in respect of a bargaining unit or the participation of those employees in a strike.

2003, c. 22, s. 2 "194"; 2013, c. 40, s. 322.

Non-employees

195 No person employed in the public service shall participate in a strike if the person is not an employee.

Participation prohibited

196 No employee shall participate in a strike if the employee

(a) is not included in a bargaining unit for which a bargaining agent has been certified by the Board;

(b) is included in a bargaining unit in respect of which a collective agreement is in force;

(c) is included in a bargaining unit in respect of which no collective agreement is in force and for which no notice to bargain collectively has been given;

(d) is included in a bargaining unit in respect of which no collective agreement is in force and for which a notice to bargain collectively has been given and in respect of which no request for conciliation has been made under section 161;

(e) is included in a bargaining unit for which the process for resolution of a dispute is arbitration;

q) si l'organisation syndicale n'a pas tenu le vote au scrutin secret en conformité avec l'article 184;

r) si l'organisation syndicale a tenu le vote au scrutin secret en conformité avec l'article 184 et que :

(i) soit la grève n'a pas été approuvée par la majorité des votants,

(ii) soit la grève a été approuvée par la majorité des votants et plus de soixante jours francs se sont écoulés depuis la tenue du vote ou, si l'organisation syndicale et l'employeur se sont entendus par écrit sur une période plus longue, la période en question s'est écoulée.

Services essentiels

(2) Il est interdit à toute organisation syndicale de déclarer ou d'autoriser une grève à l'égard d'une unité de négociation donnée, et à tout dirigeant ou représentant d'une telle organisation de conseiller ou susciter la déclaration ou l'autorisation d'une telle grève, ou encore la participation de fonctionnaires à une telle grève, quand celle-ci a ou aurait pour effet d'y faire participer tout fonctionnaire qui occupe un poste désigné en vertu de l'article 120.

2003, ch. 22, art. 2 « 194 »; 2013, ch. 40, art. 322.

Personne autre qu'un fonctionnaire

195 Il est interdit à toute personne employée dans la fonction publique de participer à une grève si elle n'est pas un fonctionnaire.

Participation des fonctionnaires à une grève

196 Il est interdit au fonctionnaire de participer à une grève :

a) s'il ne fait pas partie d'une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité;

b) si une convention collective est en vigueur pour l'unité de négociation dont il fait partie;

c) si aucune convention collective n'est en vigueur pour l'unité de négociation dont il fait partie et qu'aucun avis de négocier collectivement n'a été donné;

d) si aucune convention collective n'est en vigueur pour l'unité de négociation dont il fait partie et qu'un avis de négocier collectivement a été donné et qu'aucune demande de renvoi à la conciliation n'a été faite au titre de l'article 161;

e) s'il appartient à une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement des différends est l'arbitrage;

(f) is included in a bargaining unit for which the process for resolution of a dispute is conciliation and in respect of which a notice has been given under section 121 to the effect that the employer has, under section 120, designated positions in the bargaining unit and the employer has not notified the bargaining agent under subsection 122(2);

(g) occupies a position that has been designated under section 120;

(h) to (k) [Repealed, 2013, c. 40, s. 323]

(l) is included in a bargaining unit for which the process for resolution of a dispute is conciliation and in respect of which a public interest commission has not been established to assist the employer and the bargaining agent for the bargaining unit to enter into or revise a collective agreement, unless the bargaining agent has been notified under subsection 162(3) that a public interest commission will not be established;

(m) is included in a bargaining unit in respect of which the bargaining agent for the bargaining unit has been notified under subsection 162(3) that a public interest commission will not be established to assist the employer and the bargaining agent to enter into or revise a collective agreement and less than seven clear days have elapsed from the date the notice was given under that subsection;

(n) is included in a bargaining unit in respect of which a public interest commission has been established to assist the employer and the bargaining agent for the bargaining unit to enter into or revise a collective agreement, and the Chairperson has not yet sent the commission's report or reconsidered report, as the case may be, to the parties, or, if it has been sent, less than seven clear days have elapsed since it was sent;

(o) is included in a bargaining unit whose bargaining agent has agreed with the employer to be bound as described in section 181 in respect of all terms and conditions in dispute;

(p) is included in a bargaining unit whose bargaining agent has agreed with the employer to refer, under subsection 182(1), all terms and conditions in dispute to final and binding determination;

(q) is included in a bargaining unit in respect of which a vote has been held under subsection 183(1) and a majority of employees participating in the vote have accepted the employer's last offer;

f) s'il appartient à une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement des différends est la conciliation, qu'un avis a été donné en application de l'article 121 précisant que l'employeur a, en vertu de l'article 120, désigné des postes au sein de l'unité de négociation et que l'employeur n'a pas avisé l'agent négociateur en application du paragraphe 122(2);

g) s'il occupe un poste désigné en vertu de l'article 120;

h) à k) [Abrogés, 2013, ch. 40, art. 323]

l) s'il appartient à une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement des différends est la conciliation et à l'égard de laquelle aucune commission de l'intérêt public n'a été établie pour aider l'employeur et l'agent négociateur de l'unité de négociation à conclure ou à réviser la convention collective, sauf si l'agent négociateur a été avisé conformément au paragraphe 162(3) qu'aucune commission ne serait établie;

m) s'il appartient à une unité de négociation à l'égard de laquelle l'agent négociateur de l'unité de négociation a été avisé conformément au paragraphe 162(3) qu'aucune commission de l'intérêt public ne serait établie pour aider l'employeur et l'agent négociateur à conclure ou à réviser la convention collective et que moins de sept jours francs se sont écoulés depuis la date d'envoi de l'avis;

n) s'il appartient à une unité de négociation à l'égard de laquelle une commission de l'intérêt public a été établie pour aider l'employeur et l'agent négociateur de l'unité de négociation à conclure ou à réviser la convention collective et que soit le président n'a pas encore envoyé aux parties le rapport — ou le rapport ayant fait l'objet d'un réexamen — de la commission, soit moins de sept jours francs se sont écoulés depuis la date d'envoi de celui-ci;

o) s'il appartient à une unité de négociation dont l'agent négociateur a convenu avec l'employeur, conformément à l'article 181, qu'ils étaient liés en ce qui touche toutes les questions en litige;

p) s'il appartient à une unité de négociation dont l'agent négociateur a convenu avec l'employeur de renvoyer au mode substitutif de règlement visé au paragraphe 182(1) toutes les questions en litige;

q) s'il appartient à une unité de négociation à l'égard de laquelle un vote a été tenu en vertu du paragraphe 183(1) et que la majorité des fonctionnaires y ayant participé se sont exprimés favorablement à l'égard des dernières offres de l'employeur;

(r) is included in a bargaining unit whose bargaining agent has failed to conduct a secret ballot vote in accordance with section 184; or

(s) is included in a bargaining unit whose bargaining agent has conducted a secret ballot vote in accordance with section 184 and

(i) the bargaining agent has not received the approval of a majority of the employees who voted, or

(ii) if the bargaining agent has received the approval of a majority of the employees who voted and the bargaining agent has declared or authorized the strike after 60 clear days have elapsed, or after any longer period that may be agreed to in writing by the bargaining agent and the employer has elapsed, since the day the vote was held.

2003, c. 22, s. 2 "196"; 2013, c. 40, s. 323.

Right to strike limited during period between Parliaments

197 (1) If a strike occurs or may occur during the period beginning on the date of a dissolution of Parliament and ending on the date fixed for the return of the writs at the next following general election and, in the opinion of the Governor in Council, the strike adversely affects or would adversely affect the national interest, the Governor in Council may during that period make an order deferring the strike during the period beginning on the day on which the order is made and ending on the twenty-first day following the date fixed for the return of the writs.

Tabling in Parliament

(2) The Minister must cause a report giving the reasons for the order to be tabled in each House of Parliament within the first 10 days on which that House is sitting after the order is made.

Declaration or authorization of strike prohibited during deferred period

(3) No employee organization shall declare or authorize, and no officer or representative of an employee organization shall counsel or procure the declaration or authorization of, a strike in respect of a bargaining unit in the period during which the strike is deferred by an order made under subsection (1).

Participation prohibited during deferred period

(4) No employee shall participate in a strike in the period during which the strike is deferred by an order made under subsection (1).

r) s'il appartient à une unité de négociation à l'égard de laquelle l'agent négociateur n'a pas tenu le vote au scrutin secret en conformité avec l'article 184;

s) s'il appartient à une unité de négociation à l'égard de laquelle l'agent négociateur a tenu le vote au scrutin secret en conformité avec l'article 184 et que :

(i) soit la grève n'a pas été approuvée par la majorité des votants,

(ii) soit la grève a été approuvée par la majorité des votants et elle a été déclarée ou autorisée par l'agent négociateur plus de soixante jours francs après la tenue du vote ou, si l'agent négociateur et l'employeur se sont entendus par écrit sur une période plus longue, après l'expiration de celle-ci.

2003, ch. 22, art. 2 « 196 »; 2013, ch. 40, art. 323.

Suspension de la grève

197 (1) S'il estime qu'une grève qui a été déclenchée ou risque de l'être au cours de l'intervalle qui sépare la date de dissolution du Parlement et celle fixée pour le retour des brefs lors des élections générales consécutives est préjudiciable à l'intérêt national ou le serait, le gouverneur en conseil peut, par décret pris pendant cet intervalle, empêcher son déclenchement au cours de la période commençant à la date du décret et se terminant le vingt et unième jour suivant la fin de l'intervalle.

Rapport au Parlement

(2) Le ministre fait déposer devant chaque chambre du Parlement un rapport exposant les motifs pour lesquels un tel décret a été pris, dans les dix premiers jours de séance suivant sa prise.

Participation à la grève interdite

(3) Il est interdit à toute organisation syndicale de déclarer ou d'autoriser une grève à l'égard d'une unité de négociation donnée, et à tout dirigeant ou représentant d'une telle organisation de conseiller ou susciter la déclaration ou l'autorisation d'une telle grève, pendant la période visée par le décret pris au titre du paragraphe (1).

Participation à la grève interdite

(4) Il est interdit à tout fonctionnaire de participer à une grève pendant la période visée par le décret pris au titre du paragraphe (1).

Declarations and Orders Relating to Strikes

Application for declaration that conduct is unlawful

198 (1) If the employer considers that an employee organization or any officer or representative of one has contravened subsection 194(1) or (2) or 197(3), or that a person has contravened section 195, or that an employee has contravened section 196 or subsection 197(4), the employer may apply to the Board for a declaration that the conduct giving rise to the contravention is unlawful.

Declaration that strike unlawful and strike prohibited

(2) After affording the employee organization, officer, representative, person or employee referred to in subsection (1) an opportunity to make representations on the application, the Board may declare that the conduct is unlawful and, if the employer so requests, may make an order

- (a)** requiring the employee organization to revoke the declaration or authorization of a strike and to give notice immediately of its revocation to the employees to whom it was directed;
- (b)** enjoining the officer or representative from counselling or procuring the declaration or authorization of a strike or the participation of employees in a strike;
- (c)** enjoining the employee from participating in the strike;
- (d)** requiring the employee to perform the duties of his or her employment; or
- (e)** requiring any employee organization, of which any employee with respect to whom an order is made under paragraph (c) or (d) is a member, and any officer or representative of that employee organization, to immediately give notice of any order made under one of those paragraphs to the employee.

Terms and duration of order

(3) An order made under subsection (2)

- (a)** must be in terms that the Board considers necessary and sufficient to meet the circumstances of the case; and
- (b)** subject to subsection (4), has effect for the time specified in the order.

Déclarations et ordonnances relatives aux grèves

Demande de déclaration d'illégalité d'une grève

198 (1) S'il estime qu'une organisation syndicale ou un dirigeant ou représentant de celle-ci a contrevenu aux paragraphes 194(1) ou (2) ou 197(3), qu'une personne a contrevenu à l'article 195 ou qu'un fonctionnaire a contrevenu à l'article 196 ou au paragraphe 197(4), l'employeur peut demander à la Commission de déclarer que l'activité ayant donné lieu à la contravention est illégale.

Déclaration d'illégalité et interdiction

(2) Saisie de la demande visée au paragraphe (1), la Commission peut, après avoir donné à l'organisation syndicale, au dirigeant, au représentant, à la personne ou au fonctionnaire en cause la possibilité de présenter des observations, déclarer l'activité illégale et, sur demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour :

- a)** enjoindre à l'organisation syndicale d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser la grève, et d'informer immédiatement de l'annulation les fonctionnaires concernés;
- b)** interdire au dirigeant ou au représentant en cause de conseiller ou susciter la déclaration ou l'autorisation de la grève ou encore la participation de fonctionnaires à celle-ci;
- c)** interdire à tout fonctionnaire de participer à la grève;
- d)** enjoindre à tout fonctionnaire qui participe à la grève de reprendre son travail;
- e)** sommer l'organisation syndicale dont fait partie tout fonctionnaire touché par l'ordonnance visée aux alinéas c) ou d), ainsi que les dirigeants ou les représentants de l'organisation syndicale, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance du fonctionnaire.

Teneur et durée des ordonnances

(3) Les ordonnances rendues en application du paragraphe (2) :

- a)** renferment les dispositions que la Commission juge indiquées en l'occurrence;
- b)** sous réserve du paragraphe (4), sont en vigueur pour la durée qui y est fixée.

Continuation or revocation of order

(4) On application by the employer or employee organization or any employee or other person affected by an order made under subsection (2), notice of which has been given to the parties named in the order, the Board may, by supplementary order,

- (a)** continue the order, with or without modification, for the period stated in the supplementary order; or
- (b)** revoke the order.

Prohibition Relating to Essential Services

Obstruction

199 No person shall impede or prevent or attempt to impede or prevent an employee from entering or leaving the employee's place of work if the employee occupies a position that is designated under section 120.

2003, c. 22, s. 2 "199"; 2013, c. 40, s. 324.

Offences and Punishment

Persons

200 Every person who contravenes subsection 186(1) or (2), section 188, subsection 189(1) or section 195 or 199 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine of not more than \$1,000.

Employees

201 Every employee who contravenes section 196 or subsection 197(4) is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine of not more than \$1,000.

Employee organizations

202 (1) Every employee organization that contravenes, and every officer or representative of one who contravenes, section 187 or 188 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine of not more than \$1,000.

Employee organizations

(2) Every employee organization that contravenes subsection 194(1) or (2) or 197(3) is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not more than \$1,000 for each day that any strike declared or authorized by it in contravention of that subsection is in effect.

Prorogation ou révocation des ordonnances

(4) À la demande de l'employeur ou de tout autre intéressé — notamment toute organisation syndicale ou fonctionnaire — et à condition qu'un avis de présentation de la demande ait été donné aux parties nommées dans l'ordonnance, la Commission peut, par une ordonnance supplémentaire :

- a)** soit proroger la première ordonnance pour la période précisée, sous une forme modifiée s'il y a lieu;
- b)** soit la révoquer.

Interdiction en matière de services essentiels

Obstruction

199 Il est interdit d'empêcher ou de tenter d'empêcher un fonctionnaire d'entrer dans son lieu de travail ou d'en sortir lorsque celui-ci occupe un poste désigné en vertu de l'article 120.

2003, ch. 22, art. 2 « 199 »; 2013, ch. 40, art. 324.

Infractions et peines

Personne

200 La personne qui contrevient aux paragraphes 186(1) ou (2), à l'article 188, au paragraphe 189(1) ou aux articles 195 ou 199 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars.

Fonctionnaire

201 Le fonctionnaire qui contrevient à l'article 196 ou au paragraphe 197(4) commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars.

Organisation syndicale

202 (1) L'organisation syndicale ou chacun de ses dirigeants et représentants qui contrevient aux articles 187 ou 188 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars.

Organisation syndicale

(2) L'organisation syndicale qui contrevient aux paragraphes 194(1) ou (2) ou 197(3) commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars pour chaque jour de grève.

Prosecution of employee organization

(3) A prosecution for an offence under subsection (1) or (2) may be brought against an employee organization and in the name of that organization and, for the purposes of the prosecution, the employee organization is deemed to be a person.

Officers and representatives of employee organizations

203 Every officer or representative of an employee organization who contravenes subsection 194(1) is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine of not more than \$10,000.

Employer

204 If the employer contravenes subsection 186(1) or (2), the employer is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine of not more than \$10,000.

Consent to prosecution

205 A prosecution for an offence under this Division may be instituted only with the consent of the Board.

PART 2

Grievances

Interpretation

Definitions

206 (1) The following definitions apply in this Part.

employee has the meaning that would be assigned by the definition **employee** in subsection 2(1) if that definition were read without reference to paragraphs (e), (h) and (i) and without reference to the words “except in Part 2”. (*fonctionnaire*)

group grievance means a grievance presented in accordance with section 215. (*grief collectif*)

individual grievance means a grievance presented in accordance with section 208. (*grief individuel*)

policy grievance means a grievance presented in accordance with section 220. (*grief de principe*)

Poursuite d'une organisation syndicale

(3) L'organisation syndicale peut être poursuivie sous son nom pour une infraction visée par les paragraphes (1) ou (2). Le cas échéant, elle est réputée être une personne.

Dirigeants et représentants

203 Le dirigeant ou représentant d'une organisation syndicale qui contrevient au paragraphe 194(1) commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars.

Employeur

204 L'employeur qui contrevient aux paragraphes 186(1) ou (2) commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars.

Autorisation des poursuites

205 Il ne peut être intenté de poursuite pour infraction prévue dans la présente section sans le consentement de la Commission.

PARTIE 2

Griefs

Définitions et interprétation

Définitions

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

fonctionnaire S'entend au sens de la définition de ce terme au paragraphe 2(1), compte non tenu des exceptions prévues aux alinéas e), h) et i) de celle-ci et des mots « sauf à la partie 2 ». (*employee*)

grief collectif Grief déposé conformément à l'article 215. (*group grievance*)

grief de principe Grief déposé conformément à l'article 220. (*policy grievance*)

grief individuel Grief déposé conformément à l'article 208. (*individual grievance*)

Former employees

(2) Every reference in this Part to an **employee** includes a former employee for the purposes of any provisions of this Part respecting grievances with respect to

(a) any disciplinary action resulting in suspension, or any termination of employment, under paragraph 12(1)(c), (d) or (e) of the *Financial Administration Act*; or

(b) in the case of a separate agency, any disciplinary action resulting in suspension, or any termination of employment, under paragraph 12(2)(c) or (d) of the *Financial Administration Act* or under any provision of any Act of Parliament, or any regulation, order or other instrument made under the authority of an Act of Parliament, respecting the powers or functions of the separate agency.

2003, c. 22, s. 2 "206"; 2014, c. 20, s. 481.

Conflict Management

Informal conflict management system

207 Subject to any policies established by the employer or any directives issued by it, every deputy head in the core public administration must, in consultation with bargaining agents representing employees in the portion of the core public administration for which he or she is deputy head, establish an informal conflict management system and inform the employees in that portion of its availability.

Individual Grievances

Presentation

Right of employee

208 (1) Subject to subsections (2) to (7), an employee is entitled to present an individual grievance if he or she feels aggrieved

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

(i) a provision of a statute or regulation, or of a direction or other instrument made or issued by the employer, that deals 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 his or her terms and conditions of employment.

Application aux anciens fonctionnaires

(2) Les dispositions de la présente partie relatives aux griefs s'appliquent par ailleurs aux anciens fonctionnaires en ce qui concerne :

a) les mesures disciplinaires portant suspension, ou les licenciements, visés aux alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

b) dans le cas d'un organisme distinct, les mesures disciplinaires portant suspension, ou les licenciements, visés aux alinéas 12(2)c) ou d) de cette loi ou à toute loi fédérale ou à tout texte d'application de celle-ci, concernant les attributions de l'organisme.

2003, ch. 22, art. 2 « 206 »; 2014, ch. 20, art. 481.

Gestion des conflits

Système de gestion informelle des conflits

207 Sous réserve des lignes directrices ou des directives élaborées par l'employeur, chacun des administrateurs généraux de l'administration publique centrale établit, en collaboration avec les agents négociateurs représentant des fonctionnaires dans le secteur de l'administration publique centrale dont il est responsable, un système de gestion informelle des conflits et avise les fonctionnaires de la disponibilité de celui-ci.

Griefs individuels

Présentation

Droit du fonctionnaire

208 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

a) par l'interprétation ou l'application à son égard :

(i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,

(ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Limitation

(2) An employee may not present an individual grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any Act of Parliament, other than the *Canadian Human Rights Act*.

Limitation

(3) Despite subsection (2), an employee may not present an individual grievance in respect of the right to equal pay for work of equal value.

Limitation

(4) An employee may not present an individual 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.

Limitation

(5) An employee who, in respect of any matter, avails himself or herself of a complaint procedure established by a policy of the employer may not present an individual grievance in respect of that matter if the policy expressly provides that an employee who avails himself or herself of the complaint procedure is precluded from presenting an individual grievance under this Act.

Limitation

(6) An employee may not present an individual grievance relating to any action taken under any instruction, direction or regulation given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

Order to be conclusive proof

(7) For the purposes of subsection (6), an order made by the Governor in Council is conclusive proof of the matters stated in the order in relation to the giving or making of an instruction, a direction or a regulation by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

Reference to Adjudication

Reference to adjudication

209 (1) An employee may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that

Réserve

(2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Réserve

(3) Par dérogation au paragraphe (2), le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

Réserve

(4) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

Réserve

(5) Le fonctionnaire qui choisit, pour une question donnée, de se prévaloir de la procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur ne peut présenter de grief individuel à l'égard de cette question sous le régime de la présente loi si la ligne directrice prévoit expressément cette impossibilité.

Réserve

(6) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Force probante absolue du décret

(7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Renvoi à l'arbitrage

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

209 (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le

has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

- (a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award;
- (b) a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- (c) in the case of an employee in the core public administration,
 - (i) demotion or termination under paragraph 12(1)(d) of the *Financial Administration Act* for unsatisfactory performance or under paragraph 12(1)(e) of that Act for any other reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct, or
 - (ii) deployment under the *Public Service Employment Act* without the employee's consent where consent is required; or
- (d) in the case of an employee of a separate agency designated under subsection (3), demotion or termination for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.

Application of paragraph (1)(a)

(2) Before referring an individual grievance related to matters referred to in paragraph (1)(a), the employee must obtain the approval of his or her bargaining agent to represent him or her in the adjudication proceedings.

Designation

(3) The Governor in Council may, by order, designate any separate agency for the purposes of paragraph (1)(d).

Notice to Canadian Human Rights Commission

210 (1) When an individual grievance has been referred to adjudication and a party to the grievance raises an issue involving the interpretation or application of the *Canadian Human Rights Act*, that party must, in accordance with the regulations, give notice of the issue to the Canadian Human Rights Commission.

Standing of Commission

(2) The Canadian Human Rights Commission has standing in adjudication proceedings for the purpose of making submissions regarding an issue referred to in subsection (1).

fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

- a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;
- c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :
 - (i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,
 - (ii) la mutation sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;
- d) soit la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).

Application de l'alinéa (1)a)

(2) Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

Désignation

(3) Le gouverneur en conseil peut par décret désigner, pour l'application de l'alinéa (1)d), tout organisme distinct.

Avis à la Commission canadienne des droits de la personne

210 (1) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

Observations de la Commission

(2) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Exception

211 Nothing in section 209 is to be construed or applied as permitting the referral to adjudication of an individual grievance with respect to

- (a) any termination of employment under the *Public Service Employment Act*; or
- (b) any deployment under the *Public Service Employment Act*, other than the deployment of the employee who presented the grievance.

Representation

Right to be represented by employee organization

212 An employee who is not included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may seek the assistance of, and, if the employee chooses, may be represented by, any employee organization in the presentation or reference to adjudication of an individual grievance.

Right to be represented by employee organization

213 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 other employee organization in the presentation or reference to adjudication of an individual grievance.

Binding Effect

Binding effect

214 If an individual grievance has been presented up to and including the final level in the grievance process and it is not one that under section 209 may be referred to adjudication, the decision on the grievance taken at the final level in the grievance process is final and binding for all purposes of this Act and no further action under this Act may be taken on it.

Group Grievances

Presentation

Right of bargaining agent

215 (1) The bargaining agent for a bargaining unit may present to the employer a group grievance on behalf of employees in the bargaining unit who feel aggrieved by the interpretation or application, common in respect of those employees, of a provision of a collective agreement or an arbitral award.

Exclusion

211 L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :

- a) soit tout licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- b) soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.

Représentation

Droit d'être représenté par une organisation syndicale

212 Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée peut demander l'aide de n'importe quelle organisation syndicale et, s'il le désire, être représenté par l'organisation de son choix à l'occasion de la présentation d'un grief individuel ou du renvoi d'un tel grief à l'arbitrage.

Droit d'être représenté par une organisation syndicale

213 Le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée ne peut être représenté par une autre organisation syndicale à l'occasion de la présentation d'un grief individuel ou du renvoi d'un tel grief à l'arbitrage.

Décision définitive

Décision définitive et obligatoire

214 Sauf dans le cas du grief individuel qui peut être renvoyé à l'arbitrage au titre de l'article 209, la décision rendue au dernier palier de la procédure applicable en la matière est définitive et obligatoire et aucune autre mesure ne peut être prise sous le régime de la présente loi à l'égard du grief en cause.

Grievs collectifs

Présentation

Droit de l'agent négociateur

215 (1) L'agent négociateur d'une unité de négociation peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des fonctionnaires de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

Consent required

(2) In order to present the grievance, the bargaining agent must first obtain the consent of each of the employees concerned in the form provided for by the regulations. The consent of an employee is valid only in respect of the particular group grievance for which it is obtained.

Single portion

(3) The group grievance must relate to employees in a single portion of the federal public administration.

Limitation

(4) A bargaining agent may not present a group grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any Act of Parliament, other than the *Canadian Human Rights Act*.

Limitation

(5) Despite subsection (4), a bargaining agent may not present a group grievance in respect of the right to equal pay for work of equal value.

Limitation

(6) If an employee has, in respect of any matter, availed himself or herself of a complaint procedure established by a policy of the employer, the bargaining agent may not include that employee as one on whose behalf it presents a group grievance in respect of that matter if the policy expressly provides that an employee who avails himself or herself of the complaint procedure is precluded from participating in a group grievance under this Act.

Limitation

(7) A bargaining agent may not present a group grievance relating to any action taken under any instruction, direction or regulation given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

Order to be conclusive proof

(8) For the purposes of subsection (7), an order made by the Governor in Council is conclusive proof of the matters stated in the order in relation to the giving or making of an instruction, a direction or a regulation by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

Consentement

(2) La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'agent négociateur du consentement — en la forme prévue par les règlements — de chacun des intéressés. Le consentement ne vaut qu'à l'égard du grief en question.

Même secteur

(3) Le grief collectif ne peut concerner que les fonctionnaires d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Réserve

(4) L'agent négociateur ne peut présenter de grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Réserve

(5) Par dérogation au paragraphe (4), l'agent négociateur ne peut présenter de grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

Réserve

(6) Si le fonctionnaire choisit, pour une question donnée, de se prévaloir de la procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur, l'agent négociateur ne peut inclure ce fonctionnaire parmi ceux au nom desquels il présente un grief collectif à l'égard de cette question si la ligne directrice en question prévoit expressément que le fait de se prévaloir de la procédure rend impossible la présentation d'un grief sous le régime de la présente loi.

Réserve

(7) L'agent négociateur ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Force probante absolue du décret

(8) Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Reference to Adjudication

Reference to adjudication

216 The bargaining agent may refer to adjudication any group grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to its satisfaction.

Notice to Canadian Human Rights Commission

217 (1) When a group grievance has been referred to adjudication and a party to the grievance raises an issue involving the interpretation or application of the *Canadian Human Rights Act*, that party must, in accordance with the regulations, give notice of the issue to the Canadian Human Rights Commission.

Standing of Commission

(2) The Canadian Human Rights Commission has standing in adjudication proceedings for the purpose of making submissions regarding an issue referred to in subsection (1).

Withdrawal from Group Grievance

Right of employee to withdraw

218 An employee in respect of whom a group grievance has been presented may, at any time before a final decision is made in respect of the grievance, notify the bargaining agent that the employee no longer wishes to be involved in the group grievance.

Effect of notice

219 After receiving the notice, the bargaining agent may not pursue the grievance in respect of the employee.

Policy Grievances

Presentation

Right of employer and bargaining agent

220 (1) If the employer and a bargaining agent are bound by an arbitral award or have entered into a collective agreement, either of them may present a policy grievance to the other in respect of the interpretation or application of the collective agreement or arbitral award as it relates to either of them or to the bargaining unit generally.

Limitation

(2) Neither the employer nor a bargaining agent may present a policy grievance in respect of which an

Renvoi à l'arbitrage

Renvoi du grief collectif à l'arbitrage

216 Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'agent négociateur peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.

Avis à la Commission canadienne des droits de la personne

217 (1) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

Observations de la Commission

(2) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Retrait

Droit du fonctionnaire de se retirer du grief collectif

218 Tout fonctionnaire visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'agent négociateur qu'il ne désire plus y souscrire.

Effet de l'avis

219 Une fois l'avis reçu par l'agent négociateur, celui-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard du fonctionnaire.

Grievs de principe

Présentation

Droit de l'employeur et de l'agent négociateur

220 (1) Si l'employeur et l'agent négociateur sont liés par une convention collective ou une décision arbitrale, l'un peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.

Réserve

(2) L'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de

administrative procedure for redress is provided under any other Act of Parliament, other than the *Canadian Human Rights Act*.

Limitation

(3) Despite subsection (2), neither the employer nor a bargaining agent may present a policy grievance in respect of the right to equal pay for work of equal value.

Limitation

(4) A bargaining agent may not present a policy grievance relating to any action taken under any instruction, direction or regulation given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

Order to be conclusive proof

(5) For the purposes of subsection (4), an order made by the Governor in Council is conclusive proof of the matters stated in the order in relation to the giving or making of an instruction, a direction or a regulation by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

Reference to Adjudication

Reference to adjudication

221 A party that presents a policy grievance may refer it to adjudication.

Notice to Canadian Human Rights Commission

222 (1) When a policy grievance has been referred to adjudication and a party to the grievance raises an issue involving the interpretation or application of the *Canadian Human Rights Act*, that party must, in accordance with the regulations, give notice of the issue to the Canadian Human Rights Commission.

Standing of Commission

(2) The Canadian Human Rights Commission has standing in adjudication proceedings for the purpose of making submissions regarding an issue referred to in subsection (1).

réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Réserve

(3) Par dérogation au paragraphe (2), l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

Réserve

(4) L'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Force probante absolue du décret

(5) Pour l'application du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Renvoi à l'arbitrage

Renvoi du grief de principe à l'arbitrage

221 La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.

Avis à la Commission canadienne des droits de la personne

222 (1) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

Observations de la Commission

(2) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Adjudication

Notice to Board

Notice

223 (1) A party who refers a grievance to adjudication must, in accordance with the regulations, give notice of the reference to the Board.

Action to be taken by Chairperson

(2) If the party specifies in the notice that an adjudicator is named in an applicable collective agreement, that an adjudicator has otherwise been selected by the parties or, if no adjudicator is so named or has been selected, that the party requests the establishment of a board of adjudication, then the Chairperson must, on receipt of the notice by the Board,

(a) if the grievance is one arising out of a collective agreement and an adjudicator is named in the agreement, refer the matter to the adjudicator;

(b) if the parties have selected an adjudicator, refer the matter to the adjudicator; and

(c) if a board of adjudication has been requested and the other party has not objected in the time provided for in the regulations, establish the board and refer the matter to it.

Board seized of grievance

(2.1) If the notice does not specify any of the things described in subsection (2), or if a board of adjudication has been requested and the other party has objected in the time provided for in the regulations, the Board is seized of the grievance.

Conference

(3) The Chairperson may, at any time after receipt of the notice, direct the parties to attend a conference in order to attempt to settle or simplify the issues in dispute.

2003, c. 22, s. 2 "223"; 2013, c. 40, s. 374.

Board of Adjudication

Constitution

224 (1) A board of adjudication consists of one member of the Board designated by the Chairperson, who is the chairperson of the board of adjudication, and two other persons, each of whom is nominated by one of the parties.

Arbitrage

Avis à la Commission

Avis

223 (1) La partie qui a renvoyé un grief à l'arbitrage en avise la Commission en conformité avec les règlements.

Mesure à prendre par le président

(2) Si la partie précise dans son avis qu'un arbitre de grief particulier est déjà désigné dans la convention collective applicable ou a été autrement choisi par les parties, ou, à défaut, si elle demande l'établissement d'un conseil d'arbitrage de grief, le président, sur réception de l'avis par la Commission :

a) soit renvoie l'affaire à l'arbitre de grief désigné dans la convention collective au titre de laquelle le grief est présenté;

b) soit, dans le cas où les parties ont choisi un arbitre de grief, renvoie l'affaire à celui-ci;

c) soit établit, sur demande d'une partie et à condition que l'autre ne s'y oppose pas dans le délai éventuellement fixé par règlement, un conseil d'arbitrage de grief auquel il renvoie le grief.

Commission saisie du grief

(2.1) À défaut de précisions dans l'avis ou en cas d'opposition par une partie à la demande d'établissement d'un conseil d'arbitrage de grief, la Commission est saisie du grief.

Réunion

(3) Après réception de l'avis, le président peut ordonner aux parties de participer à une réunion en vue de régler ou de simplifier les questions en litige.

2003, ch. 22, art. 2 « 223 »; 2013, ch. 40, art. 374.

Conseil d'arbitrage de grief

Composition

224 (1) Le conseil d'arbitrage de grief se compose d'un commissaire choisi par le président et de deux autres personnes choisies respectivement par l'une et l'autre parties. Le commissaire assume la présidence du conseil d'arbitrage.

Ineligibility

(2) A person is not eligible to be a member of a board of adjudication if the person has any direct interest in or connection with the grievance referred to the board of adjudication, its handling or its disposition.

Jurisdiction

Compliance with procedures

225 No grievance may be referred to adjudication until the grievance has been presented at all required levels in accordance with the applicable grievance process.

2003, c. 22, s. 2 "225"; 2013, c. 40, s. 375.

Powers

Powers of adjudicator

226 (1) An adjudicator may, in relation to any matter referred to adjudication, exercise any of the powers set out in paragraph 16(d) of this Act and sections 20 to 23 of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*.

Powers of adjudicator and Board

(2) An adjudicator or the Board may, in relation to any matter referred to adjudication,

(a) interpret and apply the *Canadian Human Rights Act* and any other Act of Parliament relating to employment matters, other than the provisions of the *Canadian Human Rights Act* that are related to the right to equal pay for work of equal value, whether or not there is a conflict between the Act being interpreted and applied and the collective agreement, if any;

(b) give relief in accordance with paragraph 53(2)(e) or subsection 53(3) of the *Canadian Human Rights Act*; and

(c) award interest in the case of grievances involving termination, demotion, suspension or financial penalty at a rate and for a period that the adjudicator or the Board, as the case may be, considers appropriate.

2003, c. 22, s. 2 "226"; 2013, c. 40, s. 376.

227 [Repealed, 2013, c. 40, s. 376]

Decision

Hearing of grievance

228 (1) If a grievance is referred to adjudication, the adjudicator or the Board, as the case may be, must give both parties to the grievance an opportunity to be heard.

Incompatibilité

(2) L'appartenance au conseil est incompatible avec tout intérêt, direct ou indirect, à l'égard du grief renvoyé à l'arbitrage, de son instruction ou de son règlement.

Compétence

Observation de la procédure

225 Le renvoi d'un grief à l'arbitrage ne peut avoir lieu qu'après la présentation du grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable.

2003, ch. 22, art. 2 « 225 »; 2013, ch. 40, art. 375.

Pouvoirs

Pouvoirs de l'arbitre de grief

226 (1) Pour instruire toute affaire dont il est saisi, l'arbitre de grief peut exercer les pouvoirs prévus à l'alinéa 16d) de la présente loi et aux articles 20 à 23 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*.

Pouvoirs de l'arbitre de grief et de la Commission

(2) L'arbitre de grief et la Commission peuvent, pour instruire toute affaire dont ils sont saisis :

a) interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de cette loi sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, ainsi que toute autre loi fédérale relative à l'emploi, même si la loi en cause entre en conflit avec une convention collective;

b) rendre les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) ou au paragraphe 53(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

c) dans le cas du grief portant sur le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire, adjuger des intérêts au taux et pour la période qu'ils estiment justifiés.

2003, ch. 22, art. 2 « 226 »; 2013, ch. 40, art. 376.

227 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 376]

Décision

Audition du grief

228 (1) L'arbitre de grief ou la Commission, selon le cas, donne à chaque partie au grief l'occasion de se faire entendre.

Decision on grievance

(2) After considering the grievance, the adjudicator or the Board, as the case may be, must render a decision, make the order that the adjudicator or the Board consider appropriate in the circumstances, and then send a copy of the order — and, if there are written reasons for the decision, a copy of the reasons — to each party, to the representative of each party and to the bargaining agent, if any, for the bargaining unit to which the employee whose grievance it is belongs. The adjudicator must also deposit a copy of the order and, if there are written reasons for the decision, a copy of the reasons, with the Chairperson.

Decision of board of adjudication

(3) In the case of a board of adjudication, a decision of a majority of the members on a grievance is deemed to be a decision of the board in respect of the grievance, and the decision must be signed by the chairperson of the board.

Decision where majority cannot agree

(4) If a majority of members of the board of adjudication cannot agree on the making of a decision, the decision of the chairperson of the board is deemed to be the decision of the board.

2003, c. 22, s. 2 "228"; 2013, c. 40, s. 378.

Decision requiring amendment

229 An adjudicator's or the Board's decision may not have the effect of requiring the amendment of a collective agreement or an arbitral award.

2003, c. 22, s. 2 "229"; 2013, c. 40, s. 379.

Determination of reasonableness of opinion

230 In the case of an employee in the core public administration or an employee of a separate agency designated under subsection 209(3), in making a decision in respect of an employee's individual grievance relating to a termination of employment or demotion for unsatisfactory performance, an adjudicator or the Board, as the case may be, must determine the termination or demotion to have been for cause if the opinion of the deputy head that the employee's performance was unsatisfactory is determined by the adjudicator or the Board to have been reasonable.

2003, c. 22, s. 2 "230"; 2013, c. 40, s. 379.

Determination of consent requirement

231 An adjudicator or the Board, when seized of a grievance referred to in subparagraph 209(1)(c)(ii), may determine any question relating to whether

(a) consent to being deployed was a condition of the employee's employment; or

Décision au sujet du grief

(2) Après étude du grief, l'arbitre de grief ou la Commission, selon le cas, tranche celui-ci par l'ordonnance qu'il juge indiquée. Il transmet copie de l'ordonnance et, le cas échéant, des motifs de la décision à chaque partie et à son représentant ainsi que, s'il y a lieu, à l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle appartient le fonctionnaire qui a présenté le grief. L'arbitre de grief doit en outre transmettre copie de ces documents au président.

Décision du conseil d'arbitrage de grief

(3) La décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage de grief au sujet d'un grief constitue la décision du conseil. Elle est signée par le président du conseil.

Décision en cas de partage

(4) Lorsqu'il n'y a pas de majorité, la décision du président du conseil constitue la décision du conseil.

2003, ch. 22, art. 2 « 228 »; 2013, ch. 40, art. 378.

Décision entraînant une modification

229 La décision de l'arbitre de grief ou de la Commission ne peut avoir pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

2003, ch. 22, art. 2 « 229 »; 2013, ch. 40, art. 379.

Décision sur le caractère raisonnable de l'avis

230 Saisi d'un grief individuel portant sur le licenciement ou la rétrogradation pour rendement insuffisant d'un fonctionnaire de l'administration publique centrale ou d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe 209(3), l'arbitre de grief ou la Commission, selon le cas, doit décider que le licenciement ou la rétrogradation étaient motivés s'il conclut qu'il était raisonnable que l'administrateur général estime le rendement du fonctionnaire insuffisant.

2003, ch. 22, art. 2 « 230 »; 2013, ch. 40, art. 379.

Décision sur la nécessité du consentement

231 Saisi du grief mentionné au sous-alinéa 209(1)(c)(ii), l'arbitre de grief ou la Commission peut décider de la question de savoir si :

a) soit l'acceptation d'être muté faisait partie des conditions d'emploi du poste du fonctionnaire;

(b) the employee harassed another person in the course of the employee's employment.

2003, c. 22, s. 2 "231"; 2013, c. 40, s. 380.

Decision in respect of certain policy grievances

232 If a policy grievance relates to a matter that was or could have been the subject of an individual grievance or a group grievance, an adjudicator's or the Board's decision in respect of the policy grievance is limited to one or more of the following:

- (a) declaring the correct interpretation, application or administration of a collective agreement or an arbitral award;
- (b) declaring that the collective agreement or arbitral award has been contravened; and
- (c) requiring the employer or bargaining agent, as the case may be, to interpret, apply or administer the collective agreement or arbitral award in a specified manner.

2003, c. 22, s. 2 "232"; 2013, c. 40, s. 381.

No review by court

233 Subsections 34(1) and (3) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act* apply, with any necessary modifications, to an adjudicator's orders and decisions.

2003, c. 22, s. 2 "233"; 2013, c. 40, s. 382.

Filing of order in Federal Court

234 (1) The Board must, on the request in writing of any person who was a party to the proceedings that resulted in an order of an adjudicator or the Board, as the case may be, file a certified copy of the order, exclusive of the reasons for it, in the Federal Court, unless, in the opinion of the Board,

- (a) there is no indication, or likelihood, of failure to comply with the order; or
- (b) there is another good reason why the filing of the order in the Federal Court would serve no useful purpose.

Non-application

(2) Section 35 of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act* does not apply to an order of the Board referred to in subsection (1).

b) soit le fonctionnaire a harcelé une autre personne dans l'exercice de ses fonctions.

2003, ch. 22, art. 2 « 231 »; 2013, ch. 40, art. 380.

Portée de la décision sur certains griefs de principe

232 Dans sa décision sur un grief de principe qui porte sur une question qui a fait ou aurait pu faire l'objet d'un grief individuel ou d'un grief collectif, l'arbitre de grief ou la Commission ne peut prendre que les mesures suivantes :

- a) donner l'interprétation ou l'application exacte de la convention collective ou de la décision arbitrale;
- b) conclure qu'il a été contrevenu à la convention collective ou à la décision arbitrale;
- c) enjoindre à l'employeur ou à l'agent négociateur, selon le cas, d'interpréter ou d'appliquer la convention collective ou la décision arbitrale selon les modalités qu'il fixe.

2003, ch. 22, art. 2 « 232 »; 2013, ch. 40, art. 381.

Impossibilité de révision par un tribunal

233 Les paragraphes 34(1) et (3) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la décision ou à l'ordonnance de l'arbitre de grief.

2003, ch. 22, art. 2 « 233 »; 2013, ch. 40, art. 382.

Dépôt à la Cour fédérale

234 (1) Sur demande écrite de toute partie à l'affaire qui a donné lieu à l'ordonnance, la Commission dépose à la Cour fédérale une copie certifiée conforme du dispositif de son ordonnance ou de l'ordonnance de l'arbitre de grief, selon le cas, sauf si, à son avis :

- a) ou bien rien ne laisse croire que l'ordonnance n'a pas été exécutée ou ne le sera pas;
- b) ou bien, pour d'autres motifs valables, le dépôt ne serait d'aucune utilité.

Non-application

(2) L'article 35 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* ne s'applique pas aux ordonnances de la Commission visées au paragraphe (1).

Effect of filing

(3) An order of an adjudicator or the Board becomes an order of the Federal Court when a certified copy of it is filed in that court, and it may subsequently be enforced as such.

2003, c. 22, s. 2 "234"; 2013, c. 40, s. 382.

Expenses of Adjudication

Aggrieved employee not represented by agent

235 (1) If an aggrieved employee is not represented in the adjudication by a bargaining agent, the costs of the adjudication are to be borne by the Board.

Aggrieved employee represented by agent

(2) If an aggrieved employee is represented in the adjudication by a bargaining agent, the bargaining agent is liable to pay and must remit to the Board any part of the costs of the adjudication that may be determined by the Chairperson with the Board's approval.

Recovery

(3) Any amount that by subsection (2) is payable to the Board by a bargaining agent may be recovered as a debt due to Her Majesty in right of Canada. The bargaining agent is deemed to be a person for the purposes of this subsection.

2003, c. 22, s. 2 "235"; 2013, c. 40, s. 383.

No Right of Action

Disputes relating to employment

236 (1) The right of an employee to seek redress by way of grievance for any dispute relating to his or her terms or conditions of employment is in lieu of any right of action that the employee may have in relation to any act or omission giving rise to the dispute.

Application

(2) Subsection (1) applies whether or not the employee avails himself or herself of the right to present a grievance in any particular case and whether or not the grievance could be referred to adjudication.

Exception

(3) Subsection (1) does not apply in respect of an employee of a separate agency that has not been designated under subsection 209(3) if the dispute relates to his or her termination of employment for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.

Effet de l'enregistrement

(3) En vue de son exécution, l'ordonnance, dès le dépôt à la Cour fédérale de la copie certifiée conforme, est assimilée à une ordonnance rendue par celle-ci.

2003, ch. 22, art. 2 « 234 »; 2013, ch. 40, art. 382.

Frais d'arbitrage

Fonctionnaire non représenté par l'agent négociateur

235 (1) Si le fonctionnaire ayant présenté le grief n'est pas représenté dans le cadre de la procédure d'arbitrage par un agent négociateur, la Commission supporte les frais d'arbitrage.

Fonctionnaire représenté par l'agent négociateur

(2) Dans le cas contraire, l'agent négociateur est tenu de payer à la Commission la partie des frais d'arbitrage déterminée par le président avec l'approbation de celle-ci.

Recouvrement

(3) Toute somme que l'agent négociateur est tenu de payer à la Commission aux termes du paragraphe (2) constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L'agent négociateur est réputé être une personne pour l'application du présent paragraphe.

2003, ch. 22, art. 2 « 235 »; 2013, ch. 40, art. 383.

Absence de droit d'action

Différend lié à l'emploi

236 (1) Le droit de recours du fonctionnaire par voie de grief relativement à tout différend lié à ses conditions d'emploi remplace ses droits d'action en justice relativement aux faits — actions ou omissions — à l'origine du différend.

Application

(2) Le paragraphe (1) s'applique que le fonctionnaire se prévale ou non de son droit de présenter un grief et qu'il soit possible ou non de soumettre le grief à l'arbitrage.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas au fonctionnaire d'un organisme distinct qui n'a pas été désigné au titre du paragraphe 209(3) si le différend porte sur le licenciement du fonctionnaire pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite.

Regulations

Regulations

237 (1) The Board may make regulations respecting the processes for dealing with grievances, including regulations concerning

- (a) the manner and form of presenting a grievance and, in the case of group grievances, the form of the consent of the employees concerned;
- (b) the maximum number of levels in each grievance process;
- (c) the manner in which employees are to be advised of the names of the persons whose decision on a grievance constitutes a level in the grievance process, including the final level;
- (d) the time within which a grievance may be presented at any level in a grievance process;
- (e) the circumstances in which any level below the final level in a grievance process may be eliminated;
- (f) 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;
- (g) the establishment of rules of procedure for the hearing of a grievance;
- (h) the specification of the time within which and the persons to whom notices and other documents must be sent or given under this Part, and when the notices are deemed to have been sent, given or received; and
- (i) the manner of giving notice of an issue to the Canadian Human Rights Commission under this Part.

Application of regulations

(2) Regulations made under subsection (1) respecting individual, group or policy grievances do 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 the regulations are inconsistent with any provisions contained in a collective agreement entered into by the bargaining agent and the employer applicable to those employees.

Regulations

238 The Board may make regulations respecting

Règlements

Règlements

237 (1) La Commission peut prendre des règlements relatifs à la procédure applicable aux griefs, notamment en ce qui concerne :

- a) leurs mode et formalités de présentation, ainsi que, dans le cas des griefs collectifs, la forme du consentement des fonctionnaires concernés;
- b) le nombre maximal de paliers auxquels ils peuvent être présentés dans le cadre de la procédure applicable;
- c) la façon dont les fonctionnaires sont avisés du nom des personnes dont la décision en matière de grief constitue un palier de la procédure applicable, y compris le dernier;
- d) leur délai de présentation pour chaque palier de la procédure applicable;
- e) les circonstances permettant d'éliminer, pour leur présentation, tel ou tel palier inférieur ou intermédiaire;
- f) le mode et le délai de leur renvoi à l'arbitrage après leur présentation jusqu'au dernier palier inclusive-ment;
- g) l'établissement de règles de procédure pour leur audition;
- h) le délai d'envoi des avis et autres documents au titre de la présente partie, ainsi que leurs destinataires et la date où ils sont réputés avoir été donnés et reçus;
- i) les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne sous le régime de la présente partie.

Restriction à l'application des règlements

(2) Les clauses d'une convention collective conclue à l'égard des fonctionnaires d'une unité de négociation par l'agent négociateur accrédité pour celle-ci et par l'employeur l'emportent sur les dispositions incompatibles des règlements pris en vertu du paragraphe (1) au sujet des griefs individuels, collectifs ou de principe.

Règlements

238 La Commission peut, par règlement :

(a) the manner of giving notice under subsection 223(1) and the time for making objections under paragraph 223(2)(c); and

(b) the manner in which and the time within which boards of adjudication are to be established.

PART 3

Occupational Health and Safety

Interpretation

Meaning of public service

239 In this Part, **public service** has the same meaning as in subsection 11(1) of the *Financial Administration Act*.

Part II of Canada Labour Code

Application to public service

240 Part II of the *Canada Labour Code* applies to and in respect of the public service and persons employed in it as if the public service were a federal work, undertaking or business referred to in that Part except that, for the purpose of that application,

(a) any reference in that Part to

(i) “arbitration” is to be read as a reference to adjudication under Part 2,

(ii) the “Board” is to be read as a reference to the Public Service Labour Relations and Employment Board,

(iii) a “collective agreement” is to be read as a reference to a collective agreement within the meaning of subsection 2(1),

(iv) “employee” is to be read as a reference to a person employed in the public service, and

(v) a “trade union” is to be read as a reference to an employee organization within the meaning of subsection 2(1);

(b) section 156 of that Act does not apply in respect of the Public Service Labour Relations and Employment Board; and

a) régir les modalités applicables à l’envoi de l’avis prévu au paragraphe 223(1) et le délai applicable à l’opposition prévue à l’alinéa 223(2)c);

b) le mode et le délai d’établissement des conseils d’arbitrage.

PARTIE 3

Santé et sécurité au travail

Définition

Définition de fonction publique

239 Pour l’application de la présente partie, **fonction publique** s’entend au sens du paragraphe 11(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Partie II du Code canadien du travail

Application à la fonction publique

240 La partie II du *Code canadien du travail* s’applique à la fonction publique et aux personnes qui y sont employées comme si la fonction publique était une entreprise fédérale visée par cette partie, sous réserve de ce qui suit :

a) en ce qui concerne la terminologie :

(i) « arbitrage » renvoie à l’arbitrage des griefs sous le régime de la partie 2,

(ii) **Conseil** s’entend de la Commission des relations de travail et de l’emploi dans la fonction publique,

(iii) « convention collective » s’entend au sens du paragraphe 2(1),

(iv) « employé » s’entend d’une personne employée dans la fonction publique,

(v) « syndicat » s’entend de l’organisation syndicale au sens du paragraphe 2(1);

b) l’article 156 de cette loi ne s’applique pas à la Commission des relations de travail et de l’emploi dans la fonction publique;

c) les dispositions de la présente loi s’appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux affaires instruites par la Commission des relations de travail et de l’emploi dans la fonction publique.

2003, ch. 22, art. 2 « 240 »; 2013, ch. 40, art. 384.

(c) the provisions of this Act apply, with any necessary modifications, in respect of matters brought before the Public Service Labour Relations and Employment Board.

2003, c. 22, s. 2 "240"; 2013, c. 40, s. 384.

PART 4

General

Defects in Proceedings

Defect in form or irregularity

241 (1) No proceeding under this Act is invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity.

Grievance process

(2) The failure to present a grievance at all required levels in accordance with the applicable grievance process is not a defect in form or a technical irregularity for the purposes of subsection (1).

Restriction on Admissibility of Evidence

Admissibility

242 Except in the case of a prosecution for perjury,

(a) testimony or proceedings before an arbitration board are not admissible in evidence in any court in Canada; and

(b) reports of a public interest commission, and testimony or proceedings before a public interest commission, are not admissible in evidence in any court in Canada.

Protection

Evidence respecting information obtained

243 Members of arbitration boards, members of public interest commissions, mediators, adjudicators and persons seized of referrals under subsection 182(1) are not competent or compellable to appear as witnesses in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of their functions under this Act.

2003, c. 22, s. 2 "243"; 2013, c. 40, s. 385.

PARTIE 4

Dispositions générales

Vice de procédure

Vice de forme ou de procédure

241 (1) Les procédures prévues par la présente partie ne sont pas susceptibles d'invalidation pour vice de forme ou de procédure.

Procédure de grief

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'omission de présenter le grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable ne constitue pas un vice de forme ou de procédure.

Limites à l'admissibilité en preuve

Admissibilité en preuve

242 Sauf en cas de poursuite pour parjure :

a) les témoignages que le conseil d'arbitrage recueille et les comptes rendus de ses séances ne sont pas admissibles en preuve devant les tribunaux du Canada;

b) les rapports des commissions de l'intérêt public ne sont pas admissibles en preuve devant les tribunaux du Canada, non plus que les témoignages que ces commissions recueillent et les comptes rendus des séances qu'elles tiennent.

Immunité

Preuve concernant les renseignements obtenus

243 Les membres d'une commission de l'intérêt public ou d'un conseil d'arbitrage, les arbitres de grief, les médiateurs et les personnes saisies d'un renvoi en vertu du paragraphe 182(1) ne sont pas habiles à témoigner ni contraignables au civil relativement à des renseignements obtenus dans l'accomplissement des fonctions que leur confère la présente loi.

2003, ch. 22, art. 2 « 243 »; 2013, ch. 40, art. 385.

No disclosure of notes and drafts

244 The following may not be disclosed without the consent of the person who made them:

- (a) notes or draft orders or decisions of an adjudicator;
- (b) notes or draft reports of a mediator, a public interest commission or a person authorized or designated by the Board to assist in resolving a complaint or issue in dispute before the Board; and
- (c) notes or a draft arbitral award of an arbitration board.

2003, c. 22, s. 2 "244"; 2013, c. 40, s. 386.

Criminal or civil proceedings

245 No criminal or civil proceedings lie against a member of an arbitration board, a member of a public interest commission, a mediator, an adjudicator or a person seized of a referral under subsection 182(1) for anything done — or omitted to be done — or reported or said in good faith in the course of the exercise or performance or purported exercise or performance of any power, duty or function under this Act.

2003, c. 22, s. 2 "245"; 2013, c. 40, s. 387.

Oaths and Solemn Affirmations

Oath or solemn affirmation

246 Before commencing his or her functions, a person appointed under this Act must take an oath or make a solemn affirmation in the following form before a commissioner of oaths or other person having authority to administer oaths or solemn affirmations:

I,, do swear (or solemnly affirm) that I will faithfully, truly and impartially, to the best of my judgment, skill and ability, execute and perform the office of

Remuneration and Expenses

Remuneration and expenses

247 (1) Members of arbitration boards, mediators, adjudicators and persons seized of referrals under subsection 182(1) are entitled to be paid the remuneration and expenses that may be fixed by the Governor in Council.

Non-communication

244 Les documents ci-après ne peuvent être communiqués sans le consentement de leur auteur :

- a) les notes ou les avant-projets d'ordonnance ou de décision de tout arbitre de grief;
- b) les notes ou les avant-projets de rapport de tout médiateur, de toute commission de l'intérêt public ou de toute personne autorisée ou désignée par la Commission pour aider à régler des plaintes ou des questions en litige devant la Commission;
- c) les notes ou les avant-projets de décision arbitrale d'un conseil d'arbitrage.

2003, ch. 22, art. 2 « 244 »; 2013, ch. 40, art. 386.

Poursuites civiles ou pénales

245 Les membres d'une commission de l'intérêt public ou d'un conseil d'arbitrage, les arbitres de grief, les médiateurs et les personnes saisies d'un renvoi en vertu du paragraphe 182(1) bénéficient de l'immunité civile ou pénale pour les actes accomplis ou omis, les rapports ou comptes rendus établis et les paroles prononcées de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel de leurs attributions.

2003, ch. 22, art. 2 « 245 »; 2013, ch. 40, art. 387.

Serment ou affirmation solennelle

Serment ou affirmation solennelle

246 Avant leur entrée en fonctions, les personnes nommées au titre de la présente loi prêtent ou font, selon le cas, le serment ou l'affirmation solennelle ci-après devant un commissaire aux serments ou toute autre personne autorisée à recevoir les serments ou affirmations solennelles :

Moi,, je jure (ou j'affirme solennellement) que j'exercerai de mon mieux, fidèlement, sincèrement et impartialement, les fonctions de

Rémunération et indemnités

Rémunération et indemnités

247 (1) Les membres d'un conseil d'arbitrage, les médiateurs, les arbitres de grief et les personnes saisies d'un renvoi au titre du paragraphe 182(1) ont droit à la rémunération et aux indemnités que peut fixer le gouverneur en conseil.

Remuneration and expenses

(2) Members of public interest commissions are entitled to be paid the remuneration and expenses that may be fixed by the Minister.

Party to pay

(3) If a public interest commission consists of three members, the remuneration and expenses to be paid to the member of the commission nominated, or deemed to be nominated, by a party is to be paid by that party.

2003, c. 22, s. 2 "247"; 2013, c. 40, s. 337.

Witness Fees

Payment of witness fees

248 A person who is summoned by an arbitration board, a public interest commission or an adjudicator to attend as a witness at any proceeding under this Act is entitled to receive fees and allowances for so attending that are equal to those to which the person would be entitled if summoned to attend before the Federal Court.

2003, c. 22, s. 2 "248"; 2013, c. 40, s. 389.

Provision of Facilities and Human Resources

Facilities and human resources

249 The Chief Administrator of the Administrative Tribunals Support Service of Canada must provide members of arbitration boards, members of public interest commissions, mediators, adjudicators and persons seized of referrals under subsection 182(1) with the facilities and human resources necessary to enable them to carry out their functions under this Act.

2003, c. 22, s. 2 "249"; 2014, c. 20, s. 481.

Application of Safety or Security Provisions

Application of safety or security provisions

250 (1) Nothing in this Act or any other Act is to be construed as requiring the employer to do or refrain from doing anything that is contrary to any instruction, direction or regulation given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or of any state allied or associated with Canada.

Rémunération et indemnités

(2) Les membres d'une commission de l'intérêt public ont droit à la rémunération et aux indemnités que peut fixer le ministre.

Rémunération et indemnités à payer par la partie

(3) Si la commission de l'intérêt public se compose de trois membres, la rémunération et les indemnités à payer aux membres dont la nomination a été faite sur proposition d'une partie, ou réputée ainsi faite, le sont par cette partie.

2003, ch. 22, art. 2 « 247 »; 2013, ch. 40, art. 337.

Indemnités des témoins

Paiement des indemnités des témoins

248 Quiconque est assigné devant l'arbitre de grief, le conseil d'arbitrage ou la commission de l'intérêt public, dans le cadre de toute instance entamée sous le régime de la présente loi, a droit pour sa comparution aux frais et indemnités accordés aux témoins assignés devant la Cour fédérale.

2003, ch. 22, art. 2 « 248 »; 2013, ch. 40, art. 389.

Installations et ressources humaines

Installations et ressources humaines

249 L'administrateur en chef du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs fournit aux commissions de l'intérêt public, aux conseils d'arbitrage, aux arbitres de griefs, aux médiateurs et aux personnes saisies d'un renvoi aux termes du paragraphe 182(1) les installations et les ressources humaines qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions en application de la présente loi.

2003, ch. 22, art. 2 « 249 »; 2014, ch. 20, art. 481.

Application des dispositions sur la sécurité

Application des dispositions sur la sécurité

250 (1) Ni la présente loi ni aucune autre loi n'a pour effet d'imposer à l'employeur l'obligation de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque instruction, directive ou règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

Order is conclusive proof

(2) For the purposes of subsection (1), an order made by the Governor in Council is conclusive proof of the matters stated in it in relation to the giving or making of any instruction, direction or regulation by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

251 [Repealed, 2013, c. 40, s. 390]

Five-year Review

Review

252 Five years after the day on which this section comes into force, the minister designated by the Governor in Council for the purposes of this section must cause a review of this Act and its administration and operation to be conducted, and cause a report on the review to be laid before each House of Parliament on any of the first 15 days on which that House is sitting after the review is completed.

Force probante absolue du décret

(2) Pour l'application du paragraphe (1), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

251 [Abrogé, 2013, ch. 40, art. 390]

Examen quinquennal

Examen

252 Cinq ans après la date d'entrée en vigueur du présent article, le ministre désigné par le gouverneur en conseil pour l'application du présent article veille à ce que la présente loi et son application fassent l'objet d'un examen et fait déposer un rapport de l'examen devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant la fin de l'examen.

RELATED PROVISIONS

— 2003, c. 22, s. 36

Definitions

36 (1) The following definitions apply in this Division.

Chairperson means the Chairperson of the new Board. (*président*)

former Act means the *Public Service Staff Relations Act*, being chapter P-35 of the Revised Statutes of Canada, 1985. (*ancienne loi*)

former Board means the Public Service Staff Relations Board established by section 11 of the former Act. (*ancienne Commission*)

new Act means the *Public Service Labour Relations Act*, enacted by section 2 of this Act. (*nouvelle loi*)

new Board means the Public Service Labour Relations Board established by section 12 of the new Act. (*nouvelle Commission*)

Meaning of other words

(2) Words and expressions used in this Division have the same meaning as in the former Act or the new Act, as the context requires.

— 2003, c. 22, s. 37

Certain members continue

37 Each member of the former Board, other than the Deputy Chairpersons, holding office immediately before the day on which section 12 of the new Act comes into force continues to hold office and is deemed to have been appointed under that section to hold office for the remainder of the term for which he or she had been appointed before the coming into force of that section.

— 2003, c. 22, s. 38

Deputy Chairpersons

38 The Deputy Chairpersons of the former Board cease to hold office on the day on which section 12 of the new Act comes into force.

— 2003, c. 22, s. 39

Transfer of proceedings

39 (1) Subject to this Division, any proceeding that the former Board was seized of immediately before the day on which section 12 of the new Act comes into force is transferred to the new Board to be disposed of in accordance with the new Act.

DISPOSITIONS CONNEXES

— 2003, ch. 22, art. 36

Définitions

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

ancienne Commission La Commission des relations de travail dans la fonction publique constituée en vertu de l'article 11 de l'ancienne loi. (*former Board*)

ancienne loi La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, chapitre P-35 des Lois révisées du Canada (1985). (*former Act*)

nouvelle Commission La Commission des relations de travail dans la fonction publique créée par l'article 12 de la nouvelle loi. (*new Board*)

nouvelle loi La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* édictée par l'article 2 de la présente loi. (*new Act*)

président Le président de la nouvelle Commission. (*Chairperson*)

Terminologie

(2) Sauf indication contraire, les termes de la présente section s'entendent au sens de l'ancienne ou de la nouvelle loi, selon le cas.

— 2003, ch. 22, art. 37

Maintien en poste

37 Les membres de l'ancienne Commission, à l'exception des présidents suppléants, qui sont en fonctions à l'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi continuent d'exercer leur charge jusqu'à l'expiration de leur mandat comme s'ils avaient été nommés en vertu de cet article.

— 2003, ch. 22, art. 38

Cessation de fonctions

38 Les présidents suppléants de l'ancienne Commission cessent d'occuper leurs fonctions à la date d'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi.

— 2003, ch. 22, art. 39

Transfert des pouvoirs de l'ancienne Commission

39 (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, les affaires dont l'ancienne Commission était saisie à l'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi se poursuivent devant la nouvelle Commission qui en décide conformément à la nouvelle loi.

Continuing jurisdiction of Deputy Chairperson

(2) A Deputy Chairperson of the former Board may, at the request of the Chairperson, continue to hear, consider or decide any matter that was before the Deputy Chairperson before the day on which section 12 of the new Act comes into force and in respect of which there was any proceeding in which he or she participated.

Powers

(3) For the purposes of subsection (2), a Deputy Chairperson may exercise any of the powers of a panel of the new Board.

Refusal to complete duties

(4) If a Deputy Chairperson who was a member of a panel refuses to continue to hear, consider or decide any matter referred to in subsection (2), the chairperson of the panel may continue to hear, consider or decide the matter or the Chairperson may remove that matter from the panel and hear, consider or decide that matter or assign a Vice-Chairperson or a panel of the new Board to do so on any terms and conditions that the Chairperson may specify for the protection and preservation of the rights and interests of the parties.

Supervision by Chairperson

(5) The Chairperson has supervision over and direction of the work of any Deputy Chairperson who continues to hear, consider or decide a matter under subsection (2).

— 2003, c. 22, s. 40

Fees and expenses

40 A Deputy Chairperson of the former Board who continues to hear, consider or decide a matter under subsection 39(2)

(a) is to be paid the fees for his or her services that may be fixed by the Governor in Council; and

(b) is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred in the course of providing services during any period of absence from his or her ordinary place of residence.

— 2003, c. 22, s. 41

Limitation period

41 The Chairperson may withdraw from a Deputy Chairperson of the former Board any matter referred to in subsection 39(2) that is not disposed of within one year after the day on which section 12 of the new Act comes into force and determine the matter or assign it to a panel of the new Board on any terms and conditions that the Chairperson may specify for the protection and preservation of the rights and interests of the parties.

Conclusion des causes en instance

(2) Un président suppléant de l'ancienne Commission peut, à la demande du président, continuer l'instruction de toute affaire qui lui a été soumise avant la date d'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi et a déjà fait l'objet d'une procédure à laquelle il a participé.

Pouvoirs

(3) Pour l'application du paragraphe (2), le président suppléant de l'ancienne Commission jouit des pouvoirs d'une formation de la nouvelle Commission.

Dessaisissement

(4) En cas de refus d'un président suppléant membre d'une formation de continuer l'instruction d'une affaire visée au paragraphe (2), le président de la formation peut la continuer seul ou en dessaisir la formation et s'en charger lui-même ou la confier à un vice-président ou à une formation de la nouvelle Commission selon les modalités et aux conditions qu'il fixe dans l'intérêt des parties.

Autorité du président

(5) Le président suppléant qui continue l'instruction d'une affaire au titre du paragraphe (2) agit sous l'autorité du président de la nouvelle Commission.

— 2003, ch. 22, art. 40

Honoraires

40 Le président suppléant de l'ancienne Commission a droit, pour l'instruction des affaires visées au paragraphe 39(2) :

a) aux honoraires que peut fixer le gouverneur en conseil;

b) aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de ses fonctions hors de son lieu habituel de résidence.

— 2003, ch. 22, art. 41

Date limite

41 Le président peut dessaisir un président suppléant de l'ancienne Commission de toute affaire visée au paragraphe 39(2) qui n'est pas réglée dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi et se charger lui-même de son instruction ou la confier à une formation de la nouvelle Commission selon les modalités et aux conditions qu'il fixe dans l'intérêt des parties.

— 2003, c. 22, s. 42

Secretary of former Board

42 (1) The person who, immediately before the day on which section 48 of the new Act comes into force, held the office of secretary of the former Board is deemed to have been appointed to the office of Executive Director of the new Board, without prejudice to any salary and benefits he or she may receive by virtue of having held that office before that day.

Officers and employees

(2) Nothing in the new Act affects the status of any person who was an officer or employee of the former Board immediately before the day on which section 49 of the new Act comes into force, except that, as of that day, the person is an officer or employee, as the case may be, of the new Board.

— 2003, c. 22, s. 43

Rights and obligations transferred

43 All rights and property held by or in the name of or in trust for the former Board and all obligations and liabilities of the former Board are deemed to be rights, property, obligations and liabilities of the new Board.

— 2003, c. 22, s. 44

References

44 Every reference to the former Board in a deed, contract or other document executed by the former Board in its own name is to be read as a reference to the new Board, unless the context otherwise requires.

— 2003, c. 22, s. 45

Transfer of appropriations

45 Any amount appropriated, for the fiscal year that includes the day on which section 12 of the new Act comes into force, by an appropriation Act based on the Estimates for that year for defraying the charges and expenses of the public service of Canada for the former Board and that, on that day, is unexpended is deemed, on that day, to be an amount appropriated for defraying the charges and expenses of the public service of Canada for the new Board.

— 2003, c. 22, s. 46

Continuation of legal proceedings

46 Any action, suit or other proceeding, to which the former Board is a party, that is pending in any court on the day on which section 12 of the new Act comes into force may be continued by or against the new Board in the like manner and to the same extent as it could have been continued by or against the former Board.

— 2003, ch. 22, art. 42

Maintien en poste : secrétaire

42 (1) La personne qui, à l'entrée en vigueur de l'article 48 de la nouvelle loi, exerce la charge de secrétaire de l'ancienne Commission est maintenue en poste sous le titre de directeur général de la nouvelle Commission sans que soient touchés la rémunération et les avantages qui découlent de l'exercice de sa charge avant cette entrée en vigueur.

Maintien en poste : dirigeants et employés

(2) La nouvelle loi ne change rien à la situation des personnes qui sont dirigeants ou employés de l'ancienne Commission à l'entrée en vigueur de son article 49, à la différence près que, à compter de cette entrée en vigueur, ils sont dirigeants ou employés de la nouvelle Commission.

— 2003, ch. 22, art. 43

Transfert des droits et obligations

43 Les droits et biens de l'ancienne Commission, ceux qui sont détenus en son nom ou en fiducie pour elle, ainsi que ses obligations et engagements, sont réputés être ceux de la nouvelle Commission.

— 2003, ch. 22, art. 44

Renvois

44 Sauf indication contraire du contexte, dans tous les contrats, actes et documents signés par l'ancienne Commission sous son nom, les renvois à celle-ci valent renvois à la nouvelle Commission.

— 2003, ch. 22, art. 45

Transfert de crédits

45 Les sommes affectées — et non engagées —, pour l'exercice en cours à la date d'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi, par toute loi de crédits consécutive aux prévisions budgétaires de cet exercice, aux frais et dépenses de l'administration publique fédérale à l'égard de l'ancienne Commission sont réputées être affectées aux dépenses de celle-ci à l'égard de la nouvelle Commission.

— 2003, ch. 22, art. 46

Procédures judiciaires en cours

46 La nouvelle Commission prend la suite de l'ancienne Commission, au même titre et dans les mêmes conditions que celle-ci, comme partie aux procédures judiciaires en cours à la date d'entrée en vigueur de l'article 12 de la nouvelle loi.

— 2003, c. 22, s. 47

Decisions, etc., continued

47 Every decision, order, determination and declaration made by the former Board is deemed to have been made by the new Board and may be enforced as such.

— 2003, c. 22, s. 48

Certification continued

48 (1) Each employee organization that, immediately before the day on which section 64 of the new Act comes into force, was certified as the bargaining agent for a bargaining unit continues to be certified as the bargaining agent for the bargaining unit.

Effects of certification

(2) Section 67 of the new Act applies as though the employee organization had been certified under the new Act.

— 2003, c. 22, s. 49

Legal officers

49 (1) For the purposes of the new Act, including any application under section 58 of the new Act, an employee who, on or after the day on which the definition **managerial or confidential position** in subsection 2(1) of that Act comes into force, is employed as a legal officer in the Department of Justice or the Canada Customs and Revenue Agency is deemed not to be included in any unit determined, in accordance with the former Act, to constitute a unit of employees appropriate for collective bargaining.

New application required

(2) For greater certainty, any employee organization that wishes to represent employees in a bargaining unit that includes one or more employees referred to in subsection (1) must proceed by way of an application under section 54 of the new Act.

— 2003, c. 22, s. 50

Certain positions continued

50 Every position that was a position referred to in any of paragraphs (a), (b), (e), (f) and (g) of the definition **managerial or confidential position** in subsection 2(1) of the former Act immediately before the day on which the definition **managerial or confidential position** in subsection 2(1) of the new Act comes into force is deemed, as of that day, to be a managerial or confidential position within the meaning of subsection 2(1) of the new Act.

— 2003, ch. 22, art. 47

Maintien des décisions

47 Les décisions — notamment les ordonnances, déterminations ou déclarations — rendues par l'ancienne Commission sont réputées l'avoir été par la nouvelle Commission, notamment pour ce qui est de leur exécution.

— 2003, ch. 22, art. 48

Accréditation

48 (1) Toute organisation syndicale qui, à l'entrée en vigueur de l'article 64 de la nouvelle loi, était accréditée comme agent négociateur pour une unité de négociation continue d'être accréditée comme agent négociateur pour cette unité de négociation.

Effets de l'accréditation

(2) L'article 67 de la nouvelle loi s'applique comme si l'organisation syndicale avait été accréditée sous le régime de la nouvelle loi.

— 2003, ch. 22, art. 49

Conseillers juridiques

49 (1) Pour l'application de la nouvelle loi, notamment l'article 58 de celle-ci, le fonctionnaire qui, à la date d'entrée en vigueur de la définition de **poste de direction ou de confiance** au paragraphe 2(1) de cette loi, ou par la suite, occupe un poste de conseiller juridique du ministère de la Justice ou de l'Agence des douanes et du revenu du Canada est réputé ne pas faire partie d'une unité dont il a été déclaré, sous le régime de l'ancienne loi, qu'elle constitue une unité habile à négocier collectivement.

Nouvelle demande obligatoire

(2) Il est entendu que l'organisation syndicale qui entend représenter des fonctionnaires d'une unité de négociation qui comprend un ou plusieurs fonctionnaires visés au paragraphe (1) doit présenter la demande prévue à l'article 54 de la nouvelle loi.

— 2003, ch. 22, art. 50

Maintien de certains postes de direction ou de confiance

50 Tout poste qui, à l'entrée en vigueur de la définition de **poste de direction ou de confiance** au paragraphe 2(1) de la nouvelle loi, était un poste visé à l'un des alinéas a), b), e), f) et g) de la définition de **poste de direction ou de confiance** au paragraphe 2(1) de l'ancienne loi est réputé, à compter de cette entrée en vigueur, être un poste de direction ou de confiance au sens de la définition de ce terme au paragraphe 2(1) de la nouvelle loi.

— 2003, c. 22, s. 51

Process for resolution of disputes

51 The process for resolution of a dispute specified by a bargaining agent for a bargaining unit and recorded by the former Board continues to be the process applicable to that bargaining unit until it is changed in accordance with the new Act.

— 2003, c. 22, s. 52

Collective agreements

52 Every collective agreement entered into under the former Act that is in force immediately before the day on which the definition **collective agreement** in subsection 2(1) of the new Act comes into force is deemed to be a collective agreement entered into under the new Act and continues in force until its term expires.

— 2003, c. 22, s. 53

Arbitral awards

53 Every arbitral award made under the former Act that is in force immediately before the day on which the definition **arbitral award** in subsection 2(1) of the new Act comes into force is deemed to be an arbitral award made under the new Act and continues in force until its term expires.

— 2003, c. 22, s. 54

Conciliators

54 Every person appointed as a conciliator under section 53 of the former Act before the day on which that section is repealed may continue to act after that day in accordance with that section and section 54 of the former Act, as those sections read immediately before that day, except that the references to “Chairperson” in section 54 of the former Act are to be read as references to the Chairperson of the new Board.

— 2003, c. 22, s. 55

Fact finders

55 Every person appointed as a fact finder under section 54.1 of the former Act before the day on which that section is repealed may continue to act after that day in accordance with section 54.4 of the former Act, as that section read immediately before that day and sections 54.1 to 54.6 of the former Act, as those sections read immediately before that day, apply after that day to the parties being assisted by the fact finder, except that the references in those sections to

(a) “Board” are to be read as references to the new Board; and

(b) “Chairperson” are to be read as references to the Chairperson of the new Board.

— 2003, ch. 22, art. 51

Mode de règlement des différends

51 Le mode de règlement des différends enregistré par l'ancienne Commission vaut, jusqu'à sa modification en conformité avec la nouvelle loi, pour l'unité de négociation concernée.

— 2003, ch. 22, art. 52

Maintien en vigueur des conventions collectives

52 La convention collective conclue sous le régime de l'ancienne loi, si elle est en vigueur à l'entrée en vigueur de la définition de **convention collective**, au paragraphe 2(1) de la nouvelle loi, est réputée avoir été conclue sous le régime de celle-ci et demeure en vigueur jusqu'à la date prévue pour son expiration.

— 2003, ch. 22, art. 53

Maintien en vigueur des décisions arbitrales

53 La décision arbitrale rendue sous le régime de l'ancienne loi, si elle est en vigueur à l'entrée en vigueur de la définition de **décision arbitrale**, au paragraphe 2(1) de la nouvelle loi, est réputée avoir été rendue sous le régime de celle-ci et demeure en vigueur jusqu'à la date prévue pour son expiration.

— 2003, ch. 22, art. 54

Conciliateur

54 La personne nommée conciliateur en vertu de l'article 53 de l'ancienne loi avant la date d'abrogation de celui-ci peut, après cette date, continuer d'agir à ce titre conformément à cet article et à l'article 54 de l'ancienne loi, dans leur version antérieure à cette date, la mention de « président » à l'article 54 valant toutefois mention du président de la nouvelle Commission.

— 2003, ch. 22, art. 55

Enquêteur

55 La personne nommée enquêteur en vertu de l'article 54.1 de l'ancienne loi avant la date d'abrogation de celui-ci peut, après cette date, continuer d'agir à ce titre conformément à l'article 54.4 de cette loi, dans sa version antérieure à cette date. Les articles 54.1 à 54.6 de l'ancienne loi s'appliquent alors à l'enquête, la mention de « Commission » et de « président » dans ces articles valant toutefois respectivement mention de la nouvelle Commission et du président de celle-ci.

— 2003, c. 22, s. 56

Section 61 of the former Act

56 Every person to whom terms and conditions were referred under section 61 of the former Act before the day on which that section is repealed may continue to act after that day in accordance with the provisions of the former Act as they read immediately before that day.

— 2003, c. 22, s. 57

Arbitration

57 (1) The following rules apply to requests for arbitration made before the day on which section 136 of the new Act comes into force and for which no arbitral award had been made before that day:

- (a)** if no arbitration board had been established or arbitrator appointed before that day, the request is to be dealt with as though it had been made under section 136 of the new Act;
- (b)** if an arbitrator had been appointed before that day, the arbitrator is deemed to be an arbitration board consisting of a single member established under section 139 of the new Act and the arbitration is to continue in accordance with Division 9 of Part 1 of the new Act; and
- (c)** if an arbitration board had been established before that day, the arbitration board is deemed to be an arbitration board consisting of three members established under section 140 of the new Act and the arbitration is to continue in accordance with Division 9 of Part 1 of the new Act.

Restriction

(2) For greater certainty, an arbitral award may be made under subsection (1) only in respect of a term or condition of employment that could have been embodied in an arbitral award made under the former Act as it read immediately before the day on which section 140 of the new Act comes into force.

— 2003, c. 22, s. 58

Provisions of former Act apply

58 (1) If, before the day on which section 105 of the new Act comes into force, a notice to bargain collectively was given under the former Act in respect of a bargaining unit for which the process for resolution of a dispute is conciliation and no collective agreement was entered into before that day as a result of the notice, paragraphs (a) to (c) apply to the employer, the bargaining agent for the bargaining unit and every employee in the bargaining unit until a collective agreement is entered into:

- (a)** sections 76 to 90.1 and sections 102 to 107 of the former Act, as those sections read immediately before that day, apply on and after that day, except that references in those sections to

— 2003, ch. 22, art. 56

Application de l'article 61 de l'ancienne loi

56 La personne à qui est renvoyée une question aux termes de l'article 61 de l'ancienne loi avant la date d'abrogation de celui-ci peut statuer sur la question après cette date conformément à cette loi, dans sa version antérieure à cette date.

— 2003, ch. 22, art. 57

Arbitrage

57 (1) Les règles ci-après s'appliquent aux demandes d'arbitrage présentées avant la date d'entrée en vigueur de l'article 136 de la nouvelle loi et qui n'ont fait l'objet d'aucune décision arbitrale :

- a)** si aucun conseil d'arbitrage n'a été créé ni aucun arbitre nommé avant cette date, il est décidé de la demande comme si elle avait été présentée en vertu de cet article;
- b)** si un arbitre a été nommé avant cette date, celui-ci est réputé être un conseil d'arbitrage à membre unique créé aux termes de l'article 139 de la nouvelle loi et il est décidé de la demande conformément à la section 9 de la partie 1 de cette loi;
- c)** si un conseil d'arbitrage a été créé avant cette date, celui-ci est réputé être un conseil d'arbitrage de trois membres créé aux termes de l'article 140 de la nouvelle loi et il est décidé de la demande conformément à la section 9 de la partie 1 de cette loi.

Restriction

(2) Il est entendu que la décision arbitrale rendue au titre du paragraphe (1) ne peut porter que sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale rendue au titre de l'ancienne loi, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 140 de la nouvelle loi.

— 2003, ch. 22, art. 58

Application de dispositions de l'ancienne loi

58 (1) Si, avant la date d'entrée en vigueur de l'article 105 de la nouvelle loi, un avis de négociation collective a été donné sous le régime de l'ancienne loi à l'égard d'une unité de négociation qui a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends mais qu'une convention collective n'a pas été conclue avant cette date, les alinéas ci-après s'appliquent à l'employeur, à l'agent négociateur de l'unité de négociation et aux fonctionnaires de celle-ci jusqu'à la conclusion de la convention collective :

- a)** les articles 76 à 90.1 et les articles 102 à 107 de l'ancienne loi, dans leur version antérieure à cette date, s'appliquent à compter de cette date, sauf que les mentions dans ces articles de « Commission », de « président » et de « ministre » valent respectivement mention de la nouvelle

(i) “Board” are to be read as references to the new Board,

(ii) “Chairperson” are to be read as references to the Chairperson of the new Board, and

(iii) “Minister” are to be read as references to the Minister within the meaning of subsection 2(1) of the new Act;

(b) a designation review panel established before that day may continue to act on and after that day; and

(c) a conciliation commissioner appointed or a conciliation board established before that day may continue to act on and after that day.

Non-application

(2) For greater certainty, if subsection (1) applies to the employer, the bargaining agent for the bargaining unit and every employee in the bargaining unit, Divisions 8, 10, 11 and 14 of Part 1 of the new Act do not apply to them until a collective agreement is entered into.

— 2003, c. 22, s. 59

Complaints referred to in par. 23(1)(b) of former Act

59 Every complaint referred to in paragraph 23(1)(b) of the former Act that was not finally disposed of by the former Board before the day on which section 221 of the new Act comes into force is deemed, for the purpose of the new Act, to be a policy grievance that has been referred to adjudication and, if a panel of the former Board had commenced to hear the complaint, that panel is, subject to section 39, deemed to be an adjudicator or a board of adjudication, as the case may be.

— 2003, c. 22, s. 60

Complaints referred to in par. 23(1)(c) of former Act

60 Complaints referred to in paragraph 23(1)(c) of the former Act that were not finally disposed of by the former Board before the day on which section 234 of the new Act comes into force are deemed to have been withdrawn immediately before that day.

— 2003, c. 22, s. 61

Former Act applies

61 (1) Subject to subsection (5), every grievance presented in accordance with the former Act that was not finally dealt with before the day on which section 208 of the new Act comes into force is to be dealt with on and after that day in accordance with the provisions of the former Act, as they read immediately before that day.

Commission, du président de celle-ci et du ministre au sens de la définition de *ministre*, au paragraphe 2(1) de la nouvelle loi;

b) le comité d'examen constitué avant cette date peut continuer ses travaux à compter de celle-ci;

c) le commissaire-conciliateur nommé avant cette date ou le bureau de conciliation établi avant cette date peut continuer ses travaux à compter de celle-ci.

Non-application

(2) Il est entendu que, s'ils sont assujettis au paragraphe (1), l'employeur, l'agent négociateur de l'unité de négociation et les fonctionnaires de celle-ci ne sont pas assujettis aux sections 8, 10, 11 et 14 de la partie 1 de la nouvelle loi jusqu'à la conclusion de la convention collective.

— 2003, ch. 22, art. 59

Plaintes visées à l'alinéa 23(1)b) de l'ancienne loi

59 Les plaintes visées à l'alinéa 23(1)b) de l'ancienne loi qui sont pendantes devant l'ancienne Commission à l'entrée en vigueur de l'article 221 de la nouvelle loi sont réputées, pour l'application de cette loi, être des griefs de principe renvoyés à l'arbitrage et, dans le cas où une formation de l'ancienne Commission avait commencé à instruire la plainte, la formation est réputée, sous réserve de l'article 39, être un arbitre de grief ou un conseil d'arbitrage de grief, selon le cas.

— 2003, ch. 22, art. 60

Plaintes visées à l'alinéa 23(1)c) de l'ancienne loi

60 Les plaintes visées à l'alinéa 23(1) c) de l'ancienne loi qui sont pendantes devant l'ancienne Commission à l'entrée en vigueur de l'article 234 de la nouvelle loi sont réputées, pour l'application de cette loi, avoir été retirées à cette entrée en vigueur.

— 2003, ch. 22, art. 61

Application de l'ancienne loi

61 (1) Sous réserve du paragraphe (5), il est statué conformément à l'ancienne loi, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 208 de la nouvelle loi, sur les griefs présentés sous le régime de l'ancienne loi s'ils n'ont pas encore fait l'objet d'une décision définitive à cette date.

Adjudicators

(2) For the purposes of subsection (1), an adjudicator under the former Act may continue to hear, consider or decide any grievance referred to him or her before the day on which section 209 of the new Act comes into force, except that if the adjudicator was a member of the former Board, he or she may do so only if requested to do so by the Chairperson.

Supervision by Chairperson

(3) The Chairperson has supervision over and direction of the work of any member of the former Board who continues to hear, consider or decide a grievance under subsection (2).

Refusal to complete duties

(4) If an adjudicator under the former Act refuses to continue to hear, consider or decide a grievance referred to in subsection (2), the Chairperson may, on any terms and conditions that the Chairperson may specify for the protection and preservation of the rights and interests of the parties, refer the grievance to a member of the new Board.

Appointment after commencement day

(5) If a grievance referred to in subsection (1) is referred to adjudication after the day on which section 209 of the new Act comes into force, the provisions of the new Act apply with respect to the appointment of the adjudicator.

Powers

(6) For the purposes of subsections (2) and (5), the adjudicator may exercise any of the powers an adjudicator under the former Act could have exercised under that Act.

— 2003, c. 22, s. 62

Fees and expenses

62 Each adjudicator under the former Act who continues to hear, consider or decide a grievance under subsection 61(2) who, at the time of his or her appointment, was a member of the former Board or an adjudicator referred to in paragraph 95(2)(a.1) of the former Act

(a) is to be paid the fees that may be fixed by the Governor in Council; and

(b) is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred while doing so during any period of absence from his or her ordinary place of residence.

— 2003, c. 22, s. 63

Limitation period

63 The Chairperson may withdraw from any member of the former Board any grievance referred to in subsection 61(2) that is not disposed of within one year after the day on which section 209 of the new Act comes into force and the Chairperson may, on any terms and conditions that he or she may specify for the protection and preservation of the rights and

Arbitres de grief

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'arbitre de grief choisi sous le régime de l'ancienne loi et saisi d'un grief avant l'entrée en vigueur de l'article 209 de la nouvelle loi, peut continuer l'instruction de celui-ci. Si l'arbitre est un membre de l'ancienne Commission, il ne peut continuer l'instruction du grief que si le président le lui demande.

Autorité du président

(3) Le membre de l'ancienne Commission qui continue l'instruction d'un grief au titre du paragraphe (2) agit sous l'autorité du président.

Dessaisissement

(4) En cas de refus d'un arbitre de grief de continuer l'instruction d'un grief au titre du paragraphe (2), le président peut renvoyer le grief à un membre de la nouvelle Commission selon les modalités et aux conditions qu'il fixe dans l'intérêt des parties.

Arbitrage postérieur à la date de référence

(5) Si le grief visé au paragraphe (1) est renvoyé à l'arbitrage après la date d'entrée en vigueur de l'article 209 de la nouvelle loi, l'arbitre de grief qui en est saisi est choisi conformément à la nouvelle loi.

Pouvoirs

(6) Pour l'application des paragraphes (2) et (5), l'arbitre de grief jouit des pouvoirs dont disposait un arbitre de grief sous le régime de l'ancienne loi.

— 2003, ch. 22, art. 62

Honoraires

62 Pour l'instruction d'un grief au titre du paragraphe 61(2), l'arbitre de grief choisi sous le régime de l'ancienne loi qui, au moment où il a été choisi, était un membre de l'ancienne Commission ou un arbitre visé à l'alinéa 95(2) a.1) de l'ancienne loi a droit :

a) aux honoraires que peut fixer le gouverneur en conseil;

b) aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de ses fonctions hors de son lieu habituel de résidence.

— 2003, ch. 22, art. 63

Date limite

63 Le président peut dessaisir tout membre de l'ancienne Commission de tout grief visé au paragraphe 61(2) qui n'est pas tranché dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur de l'article 209 de la nouvelle loi et renvoyer le grief à un membre de la nouvelle Commission selon les modalités et aux conditions qu'il fixe dans l'intérêt des parties.

interests of the parties, refer the matter to a member of the new Board.

— 2003, c. 22, s. 64

Events giving rise to individual grievances

64 Subject to regulations made under section 237 of the new Act or any applicable collective agreement or arbitral award, an individual grievance may be presented on or after the day on which section 208 of the new Act comes into force in respect of any event that occurred before that day and that would have given rise to a right to grieve under section 91 of the former Act, as that section read immediately before that day.

— 2003, c. 22, s. 65

Events giving rise to policy grievances

65 Subject to regulations made under section 237 of the new Act or any applicable collective agreement or arbitral award, a policy grievance may be presented on or after the day on which section 220 of the new Act comes into force in respect of any event that occurred before that day if the matter could have been referred to the former Board under section 99 of the former Act, as that section read immediately before that day.

— 2003, c. 22, s. 66

Former adjudication orders

66 Every order made by an adjudicator under the former Act is deemed to be an order made by an adjudicator under the new Act and may be enforced as such.

— 2009, c. 2, s. 396(3)

Powers of Board

396 (3) The Board has, in relation to a complaint referred to it, in addition to the powers conferred on it under the *Public Service Labour Relations Act*, the power to interpret and apply sections 7, 10 and 11 of the *Canadian Human Rights Act*, and the *Equal Wages Guidelines, 1986*, in respect of employees, even after the coming into force of section 399.

— 2013, c. 40, s. 338, as amended by 2014, c. 20, s. 309

Definitions

338 (1) The following definitions apply in this section.

commencement day means the day on which this Act receives royal assent. (*date de référence*)

the Act means the *Public Service Labour Relations Act*. (*Loi*)

— 2003, ch. 22, art. 64

Faits antérieurs — griefs individuels

64 Sous réserve des règlements pris en vertu de l'article 237 de la nouvelle loi et de toute convention collective ou décision arbitrale applicable, un grief individuel peut être présenté à la date d'entrée en vigueur de l'article 208 de la nouvelle loi ou par la suite, à l'égard de faits survenus avant cette date et qui auraient pu donner lieu à un grief au titre de l'article 91 de l'ancienne loi, dans sa version antérieure à cette date.

— 2003, ch. 22, art. 65

Faits antérieurs — griefs de principe

65 Sous réserve des règlements pris sous le régime de l'article 237 de la nouvelle loi et de toute convention collective ou décision arbitrale applicable, un grief de principe peut être présenté à la date d'entrée en vigueur de l'article 220 de la nouvelle loi ou par la suite, à l'égard de faits survenus avant cette date dans le cas où l'affaire aurait pu être renvoyée à l'ancienne Commission au titre de l'article 99 de l'ancienne loi, dans sa version antérieure à cette date.

— 2003, ch. 22, art. 66

Anciennes décisions arbitrales

66 Les décisions rendues par les arbitres de grief sous le régime de l'ancienne loi sont réputées avoir été rendues par des arbitres de grief sous le régime de la nouvelle loi, notamment pour ce qui est de leur exécution.

— 2009, ch. 2, par. 396(3)

Pouvoirs de la Commission

396 (3) La Commission dispose, pour statuer sur les plaintes, en plus des pouvoirs que lui confère la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, du pouvoir d'interpréter et d'appliquer les articles 7, 10 et 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, même après l'entrée en vigueur de l'article 399.

— 2013, ch. 40, art. 338, modifié par 2014, ch. 20, art. 309

Définitions

338 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

date de référence Date à laquelle la présente loi reçoit la sanction royale. (*commencement day*)

Loi La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. (*the Act*)

Words and expressions

(2) Unless the context otherwise requires, words and expressions used in this section have the same meaning as in the Act.

Application of provisions enacted by this Act

(3) Subject to subsections (4) to (7), the provisions of the Act, as enacted by sections 294 to 306, subsection 307(1), sections 308 to 314, subsection 316(1) and sections 317 to 324 also apply in respect of the following bargaining units:

(a) a bargaining unit in respect of which a notice to commence bargaining collectively with a view to entering into, renewing or revising a collective agreement has been given before the commencement day;

(b) a bargaining unit that is bound by a collective agreement or arbitral award that is in force on the commencement day and that expires on that day or at any time after that day, and in respect of which no notice to bargain collectively has been given before the commencement day; and

(c) a bargaining unit in respect of which no notice to bargain collectively for the purpose of entering into a first collective agreement has been given before the commencement day.

Arbitration board established

(4) Subject to subsections (6) and (7), the provisions of the Act, as they read immediately before the commencement day, continue to apply in respect of a bargaining unit that is referred to in paragraph (3)(a) until an arbitral award is made in respect of the bargaining unit if, before the commencement day,

(a) a request for arbitration was made by the employer or the bargaining agent for the bargaining unit; and

(b) the Chairperson had notified the parties of the establishment of an arbitration board.

Public interest commission established

(5) Subject to subsections (6) and (7), the provisions of the Act, as they read immediately before the commencement day, continue to apply in respect of a bargaining unit that is referred to in paragraph (3)(a) until a collective agreement is entered into by parties if, before the commencement day,

(a) a request for conciliation was made by the employer or the bargaining agent for the bargaining unit; and

(b) the Chairperson had notified the parties of the establishment of a public interest commission.

Terminologie

(2) Sauf indication contraire du contexte, les termes du présent article s'entendent au sens de la Loi.

Application des dispositions édictées par la présente loi

(3) Sous réserve des paragraphes (4) à (7), les dispositions de la Loi édictées par les articles 294 à 306, le paragraphe 307(1), les articles 308 à 314, le paragraphe 316(1) et les articles 317 à 324 s'appliquent également à toute unité de négociation :

a) à l'égard de laquelle un avis de négociier collectivement en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective a été donné avant la date de référence;

b) qui est liée par une convention collective ou une décision arbitrale en vigueur à la date de référence — laquelle convention ou décision expire à cette date ou après celle-ci — et à l'égard de laquelle aucun avis de négociier collectivement n'a été donné avant la date de référence;

c) à l'égard de laquelle aucun avis de négociier collectivement pour la conclusion d'une première convention collective n'a été donné avant la date de référence.

Établissement du conseil d'arbitrage

(4) Sous réserve des paragraphes (6) et (7), les dispositions de la Loi, dans leur version antérieure à la date de référence, continuent de s'appliquer à toute unité de négociation visée à l'alinéa (3)a) jusqu'à ce qu'une décision arbitrale soit rendue à son égard, si les conditions ci-après sont réunies avant cette date :

a) une demande d'arbitrage a été présentée par l'employeur ou l'agent négociateur représentant l'unité de négociation;

b) le président a avisé les parties de l'établissement d'un conseil d'arbitrage.

Établissement de la commission de l'intérêt public

(5) Sous réserve des paragraphes (6) et (7), les dispositions de la Loi, dans leur version antérieure à la date de référence, continuent de s'appliquer à toute unité de négociation visée à l'alinéa (3)a) jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue par les parties, si les conditions ci-après sont réunies avant cette date :

a) une demande de conciliation a été faite par l'employeur ou l'agent négociateur représentant l'unité de négociation;

b) le président a avisé les parties de l'établissement d'une commission de l'intérêt public.

No essential services agreement

(6) Despite subsections (4) and (5), if, before the commencement day, arbitration or conciliation has been chosen by the bargaining agent representing a bargaining unit that is referred to in paragraph (3)(a) or (b) as the process for the resolution of disputes to which it may be a party and if, before that day, no essential services agreement has been entered into by the employer and the bargaining agent in relation to that bargaining unit, then,

(a) if no notification referred to in paragraph (4)(b) or (5)(b) had been given before December 12, 2013, the process for the resolution of disputes is conciliation; and

(b) sections 120 and 121 of the Act, as enacted by section 305, apply except that, despite subsection 121(3) of the Act, as enacted by section 305, the notice that is referred to in subsection 121(1) of the Act, as enacted by section 305, must be given not later than 12 months after the commencement day.

Essential services agreement entered into

(7) Despite subsections (4) and (5), if, before the commencement day, arbitration or conciliation has been chosen by the bargaining agent representing a bargaining unit that is referred to in paragraph (3)(a) or (b) as the process for the resolution of disputes to which it may be a party and if, before that day, an essential services agreement has been entered into by the employer and the bargaining agent in relation to that bargaining unit, then, the process for the resolution of disputes is

(a) arbitration, if 80% or more of the positions in the bargaining unit were, immediately before the commencement day, necessary for the employer to provide an essential service; and

(b) conciliation, if less than 80% of the positions in the bargaining unit were, immediately before the commencement day, necessary for the employer to provide an essential service.

Non-application

(7.1) Subsection (7) does not apply if the notification referred to in paragraph (4)(b) or (5)(b) had been given before December 12, 2013.

Application of subsection 105(2)

(8) Subsection 105(2) of the Act, as that subsection read immediately before the commencement day, continues to apply in respect of a bargaining unit referred to in paragraph (3)(b) until an arbitral award is made or a collective agreement is entered into in respect of a bargaining unit.

Positions — essential services agreement

(9) Despite subsections (4) and (5), if a bargaining unit is bound by an essential services agreement immediately before the commencement day,

(a) sections 120 and 121 of the Act, as enacted by section 305, apply except that, despite subsection 121(3) of the Act,

Aucune entente sur les services essentiels

(6) Malgré les paragraphes (4) et (5), si, avant la date de référence, l'arbitrage ou la conciliation a été choisi par l'agent négociateur représentant une unité de négociation visée aux alinéas (3)a) ou b) comme mode de règlement des différends applicable à tout différend auquel il peut être partie, mais qu'aucune entente sur les services essentiels n'a été conclue entre celui-ci et l'employeur à l'égard de l'unité de négociation, alors :

a) si, avant le 12 décembre 2013, aucun avis visé aux alinéas (4)b) ou (5)b) n'a été donné, le mode de règlement des différends est la conciliation;

b) les articles 120 et 121 de la Loi, édictés par l'article 305, s'appliquent sauf que, malgré le paragraphe 121(3) de la Loi, édicté par l'article 305, l'employeur a douze mois après la date de référence pour donner l'avis visé au paragraphe 121(1) de la Loi, édicté par cet article 305.

Entente sur les services essentiels en vigueur

(7) Malgré les paragraphes (4) et (5), si, avant la date de référence, l'arbitrage ou la conciliation a été choisi par l'agent négociateur représentant une unité de négociation visée aux alinéas (3)a) ou b) comme mode de règlement des différends applicable à tout différend auquel il peut être partie et qu'une entente sur les services essentiels a été conclue entre celui-ci et l'employeur à l'égard de l'unité de négociation, le mode de règlement applicable à celle-ci est :

a) l'arbitrage, si au moins quatre-vingts pour cent des postes de l'unité de négociation étaient, avant la date de référence, nécessaires à la fourniture d'un service essentiel;

b) la conciliation, si ce pourcentage était de moins de quatre-vingts pour cent.

Précision

(7.1) Le paragraphe (7) ne s'applique pas si l'avis visé aux alinéas (4)b) ou (5)b) a été donné avant le 12 décembre 2013.

Application du paragraphe 105(2)

(8) Le paragraphe 105(2) de la Loi, dans sa version antérieure à la date de référence, continue de s'appliquer à l'unité de négociation visée à l'alinéa (3)b) jusqu'à ce qu'une décision arbitrale ait été rendue ou qu'une convention collective ait été conclue à son égard.

Postes — entente sur les services essentiels

(9) Malgré les paragraphes (4) et (5), si une unité de négociation est liée par une entente sur les services essentiels avant la date de référence :

a) les articles 120 et 121 de la Loi, édictés par l'article 305, s'appliquent sauf que, malgré le paragraphe 121(3) de la

as enacted by section 305, the notice that is referred to in subsection 121(1) of the Act, as enacted by section 305, must be given not later than 12 months after the commencement day; and

(b) every position that is identified in the agreement as being necessary for the employer to provide essential services is deemed to be a position designated by the employer under section 120 of the Act, as enacted by section 305.

For greater certainty, subsection 124(1) of the Act, as enacted by section 305, does not apply in respect of any position referred to in paragraph (b).

For greater certainty

(10) For greater certainty,

(a) every essential services agreement between the employer and a bargaining agent that is in force immediately before the commencement day is deemed to have ceased to have effect on the commencement day; and

(b) every essential services agreement that is entered into by the employer and a bargaining agent after the commencement day ceases to apply on the day on which a collective agreement is entered into by the employer and the bargaining agent.

— 2013, c. 40, s. 339

Grievance

339 The provisions of the *Public Service Labour Relations Act*, as it read immediately before the day on which sections 325 to 336 come into force, continue to apply in respect of every grievance presented under Part 2 of that Act before that day.

— 2013, c. 40, s. 391

Definitions

391 The following definitions apply in sections 392 to 402.

former Board means the Public Service Labour Relations Board that is established by section 12 of the *Public Service Labour Relations Act*, as that Act read immediately before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force. (*ancienne Commission*)

new Board means the Public Service Labour Relations and Employment Board that is established by subsection 4(1) of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act*. (*nouvelle Commission*)

Loi, édicté par l'article 305, l'employeur a douze mois après la date de référence pour donner l'avis visé au paragraphe 121(1) de la Loi, édicté par cet article 305;

b) les postes qui y sont précisés comme étant nécessaires pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels sont réputés des postes désignés en vertu de l'article 120 de la Loi, édicté par l'article 305.

Il est entendu que le paragraphe 124(1) de la Loi, édicté par l'article 305, ne s'applique pas aux postes visés à l'alinéa b).

Précision

(10) Il est entendu que :

a) les ententes sur les services essentiels conclues entre l'employeur et un agent négociateur et en vigueur avant la date de référence sont réputées avoir cessé d'avoir effet à cette date;

b) les ententes sur les services essentiels conclues entre l'employeur et un agent négociateur après la date de référence cessent de s'appliquer dès qu'une convention collective est conclue entre eux.

— 2013, ch. 40, art. 339

Grief

339 Les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur des articles 325 à 336, continuent de s'appliquer à tout grief présenté au titre de la partie 2 de cette loi avant cette date.

— 2013, ch. 40, art. 391

Définitions

391 Les définitions qui suivent s'appliquent aux articles 392 à 402.

ancienne Commission La Commission des relations de travail dans la fonction publique, créée par l'article 12 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi. (*former Board*)

nouvelle Commission La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, créée par le paragraphe 4(1) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*. (*new Board*)

— 2013, c. 40, s. 392

Appointments terminated

392 (1) Members of the former Board cease to hold office on the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force.

No compensation

(2) Despite the provisions of any contract, agreement or order, no person who was appointed to hold office as a part-time member of the former Board has any right to claim or receive any compensation, damages, indemnity or other form of relief from Her Majesty in right of Canada or from any employee or agent of Her Majesty for ceasing to hold that office or for the abolition of that office by the operation of this Division.

— 2013, c. 40, s. 393

Continuation of proceedings

393 Subject to section 394, every proceeding commenced under the *Public Service Labour Relations Act* before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force is to be taken up and continued under and in conformity with that Act, as it is amended by this Division.

— 2013, c. 40, s. 394

Persons employed by Public Service Staffing Tribunal

394 Every proceeding commenced under Part 1 or 2 of the *Public Service Labour Relations Act* before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force that relates to a person who is employed by the Public Service Staffing Tribunal — continued by subsection 88(1) of the *Public Service Employment Act*, as that Act read immediately before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force — and that was not finally disposed of by the former Board before that day is deemed to have been discontinued immediately before that day.

— 2013, c. 40, s. 395

Continuation — members of former Board

395 (1) A member of the former Board — other than an adjudicator referred to in paragraph 223(2)(d) of the *Public Service Labour Relations Act*, as that Act read immediately before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force — may, at the request of the Chairperson of the new Board, continue to hear and decide any matter that was before the member before that day.

Powers

(2) For the purposes of subsection (1), a member of the former Board exercises the same powers, and performs the same duties and functions, as a panel of the new Board.

— 2013, ch. 40, art. 392

Fin des mandats

392 (1) Le mandat des commissaires de l'ancienne Commission prend fin à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi.

Absence de droit à réclamation

(2) Malgré les dispositions de tout contrat, accord ou décret, les personnes nommées commissaires à temps partiel de l'ancienne Commission n'ont aucun droit de réclamer ou de recevoir une compensation, des dommages-intérêts, une indemnité ou toute autre forme de dédommagement de Sa Majesté du chef du Canada ou de ses employés ou mandataires parce que leur mandat a pris fin ou en raison de l'abolition de leur poste par application de la présente section.

— 2013, ch. 40, art. 393

Poursuite des instances

393 Sous réserve de l'article 394, toute instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* avant la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi se poursuit sans autres formalités en conformité avec cette loi, dans sa forme modifiée par la présente section.

— 2013, ch. 40, art. 394

Personnel du Tribunal de la dotation de la fonction publique

394 Toute instance engagée au titre des parties 1 ou 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* avant la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi, qui concerne un membre du personnel du Tribunal de la dotation de la fonction publique — maintenu par le paragraphe 88(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, dans sa version antérieure à cette date — et qui est en cours devant l'ancienne Commission à cette date est réputée avoir été retirée à cette date.

— 2013, ch. 40, art. 395

Conclusion des affaires en instance — anciens commissaires

395 (1) Tout commissaire de l'ancienne Commission — autre que l'arbitre de grief visé à l'alinéa 223(2)d) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi — peut, à la demande du président de la nouvelle Commission, continuer à entendre et trancher toute affaire dont il a été saisi avant cette date.

Attributions

(2) Pour l'application du paragraphe (1), le commissaire de l'ancienne Commission a les mêmes attributions qu'une formation de la nouvelle Commission.

Refusal to complete duties

(3) If a member of the former Board refuses to continue to hear or decide any matter referred to in subsection (1), the Chairperson of the new Board may assign it to a panel of the new Board in accordance with section 37 of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act* on any terms and conditions that the Chairperson may specify for the protection and preservation of the rights and interests of the parties.

Supervision by Chairperson of new Board

(4) The Chairperson of the new Board has supervision over and direction of the work of any member of the former Board who continues to hear and decide a matter referred to in subsection (1).

Remuneration and expenses

(5) A member of the former Board who continues to hear and decide a matter referred to in subsection (1)

(a) is to be paid the remuneration for their services that may be fixed by the Governor in Council; and

(b) is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred in the course of providing services during any period of absence from their ordinary place of residence.

Limitation

(6) The Chairperson of the new Board may withdraw from a member of the former Board a matter referred to in subsection (1) that is not disposed of within one year after the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force and assign it to a panel of the new Board in accordance with section 37 of the *Public Service Labour Relations and Employment Board Act* on any terms and conditions that the Chairperson of the new Board may specify for the protection and preservation of the rights and interests of the parties.

— 2013, c. 40, s. 396

Continuation — former Board member adjudicators

396 (1) An adjudicator referred to in paragraph 223(2)(d) of the *Public Service Labour Relations Act*, as that Act read immediately before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force, may, at the request of the Chairperson of the new Board, continue to hear and decide any grievance that was before the adjudicator before that day.

Powers

(2) For the purposes of subsection (1), the adjudicator exercises the same powers as an adjudicator under the *Public Service Labour Relations Act*, as that Act read immediately before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force.

Refus

(3) En cas de refus du commissaire de l'ancienne Commission de continuer à entendre ou trancher une affaire visée au paragraphe (1), le président de la nouvelle Commission peut la confier, au titre de l'article 37 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, à une formation de la nouvelle Commission selon les modalités et aux conditions qu'il fixe dans l'intérêt des parties.

Autorité du président

(4) Le commissaire de l'ancienne Commission qui continue à entendre et trancher une affaire au titre du paragraphe (1) agit sous l'autorité du président de la nouvelle Commission.

Rémunération

(5) Le commissaire de l'ancienne Commission a droit, pour entendre et trancher une affaire visée au paragraphe (1) :

a) à la rémunération que peut fixer le gouverneur en conseil;

b) aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de ses fonctions hors de son lieu habituel de résidence.

Date limite

(6) Le président de la nouvelle Commission peut dessaisir un commissaire de l'ancienne Commission de toute affaire visée au paragraphe (1) qui n'est pas réglée dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi et la confier, au titre de l'article 37 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, à une formation de la nouvelle Commission selon les modalités et aux conditions qu'il fixe dans l'intérêt des parties.

— 2013, ch. 40, art. 396

Conclusion des affaires en instance — anciens arbitres de grief

396 (1) Tout arbitre de grief visé à l'alinéa 223(2)d) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi, peut, à la demande du président de la nouvelle Commission, continuer à entendre et trancher tout grief dont il a été saisi avant cette date.

Attributions

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'arbitre de grief jouit des pouvoirs dont disposait un arbitre de grief sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa version antérieure à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi.

Refusal to complete duties

(3) If an adjudicator refuses to continue to hear or decide a grievance referred to in subsection (1), the new Board is seized of the grievance.

Supervision by Chairperson of new Board

(4) The Chairperson of the new Board has supervision over and direction of the work of any adjudicator who continues to hear and decide a grievance referred to in subsection (1).

Remuneration and expenses

(5) An adjudicator who continues to hear and decide a grievance referred to in subsection (1)

(a) is to be paid the remuneration for their services that may be fixed by the Governor in Council; and

(b) is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred in the course of providing services during any period of absence from their ordinary place of residence.

Limitation

(6) The Chairperson of the new Board may withdraw from an adjudicator a grievance referred to in subsection (1) that is not disposed of within one year after the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force. If the Chairperson of the new Board withdraws the grievance, the new Board becomes seized of it.

— 2013, c. 40, s. 397

Persons employed by former Board

397 Nothing in this Division affects the status of any person who was employed by the former Board immediately before the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force, except that, as of that day, the person is employed by the new Board.

— 2013, c. 40, s. 398

Rights and obligations transferred

398 All rights and property held by or in the name of or in trust for the former Board and all obligations and liabilities of the former Board are deemed to be rights, property, obligations and liabilities of the new Board.

— 2013, c. 40, s. 399

References

399 Every reference to the former Board in a deed, contract or other document executed or, in Quebec, signed by the former Board in its own name is to be read as a reference to the new Board, unless the context requires otherwise.

Refus

(3) En cas de refus de l'arbitre de grief de continuer à entendre ou trancher un grief visé au paragraphe (1), la nouvelle Commission s'en saisit.

Autorité du président

(4) L'arbitre de grief qui continue à entendre et trancher un grief au titre du paragraphe (1) agit sous l'autorité du président de la nouvelle Commission.

Rémunération

(5) L'arbitre de grief a droit, pour entendre et trancher un grief visé au paragraphe (1) :

a) à la rémunération que peut fixer le gouverneur en conseil;

b) aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de ses fonctions hors de son lieu habituel de résidence.

Date limite

(6) Le président de la nouvelle Commission peut dessaisir un arbitre de grief de tout grief visé au paragraphe (1) qui n'est pas réglé dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi. Le cas échéant, la nouvelle Commission s'en saisit.

— 2013, ch. 40, art. 397

Personnel de l'ancienne Commission

397 La présente section ne change rien à la situation des membres du personnel de l'ancienne Commission à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi, à la différence près que, à compter de cette date, ils sont membres du personnel de la nouvelle Commission.

— 2013, ch. 40, art. 398

Transfert des droits et obligations

398 Les droits et biens de l'ancienne Commission, ceux qui sont détenus en son nom ou en fiducie ou en fidéicommis pour elle ainsi que ses obligations et engagements sont réputés être ceux de la nouvelle Commission.

— 2013, ch. 40, art. 399

Renvois

399 Sauf indication contraire du contexte, dans tous les contrats, actes et documents passés ou signés en conformité avec toutes les formalités requises par l'ancienne Commission sous son nom, les renvois à celle-ci valent renvois à la nouvelle Commission.

— 2013, c. 40, s. 400

Continuation of legal proceedings

400 Any action, suit or other proceeding to which the former Board is a party that is pending in any court on the day on which subsection 366(1) of this Act comes into force may be continued by or against the new Board in the same manner and to the same extent as it could have been continued by or against the former Board.

— 2013, c. 40, s. 401

Commencement of legal proceedings

401 Any action, suit or other legal proceeding in respect of an obligation or liability incurred by the former Board may be brought against the new Board in any court that would have had jurisdiction if the action, suit or other legal proceeding had been brought against the former Board.

— 2013, c. 40, s. 402

Orders and decisions continued

402 Every order or decision made by the former Board is deemed to have been made by the new Board and may be enforced as such.

— 2013, ch. 40, art. 400

Procédures judiciaires en cours

400 La nouvelle Commission prend la suite de l'ancienne Commission, au même titre et dans les mêmes conditions que celle-ci, comme partie aux procédures judiciaires en cours à la date d'entrée en vigueur du paragraphe 366(1) de la présente loi.

— 2013, ch. 40, art. 401

Nouvelles poursuites judiciaires

401 Les poursuites judiciaires relatives aux obligations ou aux engagements de l'ancienne Commission peuvent être intentées contre la nouvelle Commission devant tout tribunal qui aurait eu compétence pour en être saisi si elles avaient été intentées contre l'ancienne Commission.

— 2013, ch. 40, art. 402

Maintien des décisions et ordonnances

402 Les décisions ou ordonnances rendues par l'ancienne Commission sont réputées l'avoir été par la nouvelle Commission, notamment pour ce qui est de leur exécution.

AMENDMENTS NOT IN FORCE

— 2009, c. 2, s. 401

401 Subsection 208(3) of the Act is replaced by the following:

Limitation

(3) An employee may not present an individual grievance in respect of any matter related to equal pay for work of equal value or any other matter referred to in the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

— 2009, c. 2, s. 402

402 Subsection 215(5) of the Act is replaced by the following:

Limitation

(5) A bargaining agent may not present a group grievance in respect of any matter related to equal pay for work of equal value or any other matter referred to in the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

— 2009, c. 2, s. 403

403 Subsection 220(3) of the Act is replaced by the following:

Limitation

(3) Neither the employer nor a bargaining agent may present a policy grievance in respect of any matter related to equal pay for work of equal value or any other matter referred to in the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

— 2009, c. 2, s. 404, as amended by 2013, c. 40, s. 469(6) and 2014, c. 39, s. 385

404 Paragraph 226(2)(a) of the Act is replaced by the following:

(a) interpret and apply the *Canadian Human Rights Act* and any other Act of Parliament relating to employment matters, other than the provisions of the *Canadian Human Rights Act* that are related to the right to equal pay for work of equal value and the *Public Sector Equitable Compensation Act*, whether or not there is a conflict between the Act being interpreted and applied and the collective agreement, if any;

— 2013, c. 40, s. 307(2)

307 (2) Section 148 of the Act is amended by adding the following after subsection (2):

MODIFICATIONS NON EN VIGUEUR

— 2009, ch. 2, art. 401

401 Le paragraphe 208(3) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Réserve

(3) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel relativement à toute question liée à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes ou à toute autre question mentionnée dans la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

— 2009, ch. 2, art. 402

402 Le paragraphe 215(5) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Réserve

(5) L'agent négociateur ne peut présenter de grief collectif relativement à toute question liée à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes ou à toute autre question mentionnée dans la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

— 2009, ch. 2, art. 403

403 Le paragraphe 220(3) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Réserve

(3) L'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement à toute question liée à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes ou à toute autre question mentionnée dans la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

— 2009, ch. 2, art. 404, modifié par 2013, ch. 40, par. 469(6) et 2014, ch. 39, art. 385

404 L'alinéa 226(2)a) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

a) interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de cette loi sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, ainsi que toute autre loi fédérale relative à l'emploi, à l'exception de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, même si la loi en cause entre en conflit avec une convention collective;

— 2013, ch. 40, par. 307(2)

307 (2) L'article 148 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

Public Sector Equitable Compensation Act

(3) Nothing in subsections (1) and (2) precludes the operation of sections 17 to 19 of the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

— 2013, c. 40, s. 316(2)

316 (2) Section 175 of the Act is amended by adding the following after subsection (2):

Public Sector Equitable Compensation Act

(3) Nothing in subsections (1) and (2) precludes the operation of sections 20 and 21 of the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

— 2013, c. 40, s. 325

325 (1) Subsection 208(2) of the Act is replaced by the following:

Limitation

(2) An employee may not present an individual grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any Act of Parliament.

(2) Subsection 208(4) of the Act is replaced by the following:

Agreement required

(4) Unless the grievance is in respect of a discriminatory practice set out in section 7, 8, 10 or 14 of the *Canadian Human Rights Act*, an employee who is included in a bargaining unit may present an individual grievance only if the employee has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit.

(3) Section 208 of the Act is amended by adding the following after subsection (7):

Discriminatory practices

(8) An individual grievance in respect of a discriminatory practice set out in section 7, 8, 10 or 14 of the *Canadian Human Rights Act* must be presented at the first level in the grievance process within one year after the last of the acts or omissions that gave rise to the grievance, or any longer period that the Board considers appropriate in the circumstances.

Dismissal

(9) An individual grievance may be dismissed at any level of the grievance process if the grievance is considered to be trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith. If it is dismissed, the employee must be informed in writing of the dismissal and the reasons for it.

Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public

(3) Les paragraphes (1) et (2) n'ont pas pour effet d'exclure l'application des articles 17 à 19 de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

— 2013, ch. 40, par. 316(2)

316 (2) L'article 175 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public

(3) Les paragraphes (1) et (2) n'ont pas pour effet d'exclure l'application des articles 20 et 21 de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

— 2013, ch. 40, art. 325

325 (1) Le paragraphe 208(2) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Réserve

(2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale.

(2) Le paragraphe 208(4) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Approbation requise

(4) Sauf si le grief porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation ne peut présenter de grief individuel que s'il a obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation et qu'il est représenté par cet agent.

(3) L'article 208 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (7), de ce qui suit :

Acte discriminatoire

(8) Le grief individuel qui porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est présenté au premier palier du processus de grief dans un délai d'un an après le dernier des faits sur lesquels le grief est fondé ou tout délai supérieur que la Commission estime indiqué dans les circonstances.

Rejet

(9) Le grief individuel peut être rejeté à tout palier de la procédure de grief s'il est considéré comme frivole, futile, vexatoire ou entaché de mauvaise foi. S'il est rejeté, le fonctionnaire doit en être avisé par écrit avec motifs à l'appui.

— 2013, c. 40, s. 326

326 (1) Subsection 209(1) of the Act is amended by striking out “or” at the end of paragraph (c) and by adding the following after that paragraph:

(c.1) a discriminatory practice set out in section 7, 8, 10 or 14 of the *Canadian Human Rights Act*; or

(2) Subsection 209(2) of the Act is replaced by the following:

Agreement required

(2) Unless the grievance is in respect of a discriminatory practice set out in section 7, 8, 10 or 14 of the *Canadian Human Rights Act*, an employee who is included in a bargaining unit may refer an individual grievance to adjudication only if the bargaining agent for the bargaining unit has agreed to represent the employee in the adjudication proceedings.

— 2013, c. 40, s. 327

327 Section 210 of the Act is repealed.

— 2013, c. 40, s. 328

328 Section 211 of the Act is renumbered as subsection 211(1) and is amended by adding the following:

Discriminatory practice

(2) Subsection (1) does not apply in respect of the referral to adjudication of an individual grievance in respect of a discriminatory practice set out in section 7, 8, 10 or 14 of the *Canadian Human Rights Act*.

— 2013, c. 40, s. 329

329 Subsection 215(4) of the Act is replaced by the following:

Limitation

(4) A bargaining agent may not present a group grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any Act of Parliament.

— 2013, c. 40, s. 330

330 Section 217 of the Act is repealed.

— 2013, c. 40, s. 331

331 Subsections 220(1) and (2) of the Act are replaced by the following:

Right of employer and bargaining agent

220 (1) If the employer and a bargaining agent are bound by an arbitral award or have entered into a collective agreement and the employer or the bargaining agent seeks to

— 2013, ch. 40, art. 326

326 (1) Le paragraphe 209(1) de la même loi est modifié par adjonction, après l’alinéa c), de ce qui suit :

c.1) soit un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

(2) Le paragraphe 209(2) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Approbation requise

(2) Sauf si le grief porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le fonctionnaire faisant partie d’une unité de négociation ne peut renvoyer à l’arbitrage un grief individuel que si l’agent négociateur de l’unité de négociation accepte de le représenter dans la procédure d’arbitrage.

— 2013, ch. 40, art. 327

327 L’article 210 de la même loi est abrogé.

— 2013, ch. 40, art. 328

328 L’article 211 de la même loi devient le paragraphe 211(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

Acte discriminatoire

(2) Le paragraphe (1) ne s’applique pas au renvoi à l’arbitrage d’un grief individuel qui porte sur un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

— 2013, ch. 40, art. 329

329 Le paragraphe 215(4) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Réserve

(4) L’agent négociateur ne peut présenter de grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d’une autre loi fédérale.

— 2013, ch. 40, art. 330

330 L’article 217 de la même loi est abrogé.

— 2013, ch. 40, art. 331

331 Les paragraphes 220(1) et (2) de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

Droit de l’employeur et de l’agent négociateur

220 (1) Si l’employeur et l’agent négociateur sont liés par une convention collective ou une décision arbitrale et que l’un ou l’autre cherche à faire exécuter une obligation qui, selon

enforce an obligation that is alleged to arise out of the award or agreement, other than an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit to which the agreement or award applies, either of them may present a policy grievance to the other.

Limitation

(2) Neither the employer nor a bargaining agent may present a policy grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any other Act of Parliament.

— 2013, c. 40, s. 332

332 Section 222 of the Act is repealed.

— 2013, c. 40, s. 334

334 Section 232 of the Act is replaced by the following:

Decision in respect of policy grievances

232 An adjudicator's decision in respect of a policy grievance is limited to one or more of the following:

- (a)** declaring the correct interpretation of a collective agreement or an arbitral award;
- (b)** declaring that the collective agreement or arbitral award has been contravened; and
- (c)** requiring the employer or bargaining agent, as the case may be, to interpret the collective agreement or arbitral award in a specified manner, without giving it retroactive effect.

— 2013, c. 40, s. 335

335 Section 235 of the Act is replaced by the following:

Individual grievance — paragraph 209(1)(a)

235 (1) Subject to subsection (3), if an individual grievance that is related to matters referred to in paragraph 209(1)(a) is referred to adjudication by an aggrieved employee, the expenses of the adjudication are to be borne in equal parts by the employer and the bargaining agent that represents the aggrieved employee in the adjudication proceedings.

Paragraph 209(1)(b) or (c)

(2) If an individual grievance that is related to matters referred to in paragraph 209(1)(b) or (c) is referred to adjudication by an aggrieved employee who is included in a bargaining unit, the expenses of the adjudication are to be borne in equal parts by the bargaining agent and the deputy head responsible for the portion of the public service that employs the aggrieved employee in the adjudication proceedings.

lui, découlerait de cette convention ou cette décision, l'un peut présenter à l'autre un grief de principe, sauf s'il s'agit d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire de l'unité de négociation visée par la convention ou la décision.

Réserve

(2) L'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale.

— 2013, ch. 40, art. 332

332 L'article 222 de la même loi est abrogé.

— 2013, ch. 40, art. 334

334 L'article 232 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Portée de la décision sur un grief de principe

232 Dans sa décision sur un grief de principe, l'arbitre de grief ne peut prendre que les mesures suivantes :

- a)** donner l'interprétation exacte de la convention collective ou de la décision arbitrale;
- b)** conclure qu'il a été contrevenu à la convention collective ou à la décision arbitrale;
- c)** enjoindre à l'employeur ou à l'agent négociateur, selon le cas, d'interpréter la convention collective ou la décision arbitrale d'une manière spécifique, sans toutefois lui donner un effet rétroactif.

— 2013, ch. 40, art. 335

335 L'article 235 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Grief individuel : alinéa 209(1)a)

235 (1) Sous réserve du paragraphe (3), dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé à l'alinéa 209(1)a) par un fonctionnaire s'estimant lésé, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'employeur et de l'agent négociateur représentant le fonctionnaire.

Alinéas 209(1)b) ou c)

(2) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé aux alinéas 209(1)b) ou c) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui fait partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'agent négociateur et de l'administrateur général responsable du secteur de la fonction publique dont fait partie le fonctionnaire.

Paragraph 209(1)(a) and paragraph 209(1)(b) or (c)

(3) If an individual grievance that is related to matters referred to in paragraph 209(1)(a) and matters referred to in paragraph 209(1)(b) or (c) or to matters in both of those paragraphs is referred to adjudication by an aggrieved employee, the expenses of the adjudication are to be borne in equal parts by the bargaining agent and the deputy head responsible for the portion of the public service that employs the aggrieved employee in the adjudication proceedings.

Paragraph 209(1)(c.1)

(4) If an individual grievance that is related to matters referred to in paragraph 209(1)(c.1) is referred to adjudication by an aggrieved employee who is included in a bargaining unit, the expenses of the adjudication are to be borne by the Board.

Paragraph 209(1)(d)

(5) If an individual grievance that is related to matters referred to in paragraph 209(1)(d) is referred to adjudication by an aggrieved employee who is included in a bargaining unit, the expenses of the adjudication are to be borne in equal parts by the employer and the bargaining agent that represents the aggrieved employee in the adjudication proceedings.

Paragraph 209(1)(b), (c), (c.1) or (d)

(6) If an individual grievance that is related to matters referred to in paragraph 209(1)(b), (c), (c.1) or (d) is referred to adjudication by an aggrieved employee who is not included in a bargaining unit, the expenses of the adjudication are to be borne by the Board.

Recovery

(7) Any amount that by this section is payable by a bargaining agent may be recovered as a debt due to Her Majesty in right of Canada. The bargaining agent is deemed to be a person for the purposes of this subsection.

Determination by Chairperson

(8) For the purpose of this section, the expenses of the adjudication are determined by the Chairperson.

Group grievance

235.1 (1) If a group grievance is referred to adjudication, the expenses of the adjudication are to be borne in equal parts by the employer and the bargaining agent that represents the aggrieved employees in the adjudication proceedings.

Recovery

(2) Any amount that by subsection (1) is payable by a bargaining agent may be recovered as a debt due to Her Majesty in right of Canada. The bargaining agent is deemed to be a person for the purposes of this subsection.

Alinéas 209(1)a) et 209(1)b) ou c)

(3) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel de types visés à la fois à l'alinéa 209(1)a) et aux alinéas 209(1)b) ou c) ou à ces deux alinéas par un fonctionnaire s'estimant lésé, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'agent négociateur et de l'administrateur général responsable du secteur de la fonction publique dont fait partie le fonctionnaire.

Alinéa 209(1)c.1)

(4) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé à l'alinéa 209(1)c.1) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui fait partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont à la charge de la Commission.

Alinéa 209(1)d)

(5) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé à l'alinéa 209(1)d) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui fait partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'employeur et de l'agent négociateur représentant le fonctionnaire.

Alinéas 209(1)b),c), c.1) ou d)

(6) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé aux alinéas 209(1)b), c), c.1) ou d) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont à la charge de la Commission.

Recouvrement

(7) Toute somme que l'agent négociateur est tenu de payer en application du présent article constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L'agent négociateur est réputé être une personne pour l'application du présent paragraphe.

Décision du président

(8) Pour l'application du présent article, les frais d'arbitrage sont déterminés par le président.

Grief collectif

235.1 (1) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif par des fonctionnaires s'estimant lésés, les frais d'arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l'employeur et de l'agent négociateur représentant les fonctionnaires.

Recouvrement

(2) Toute somme que l'agent négociateur est tenu de payer en application du paragraphe (1) constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L'agent négociateur est réputé être une personne pour l'application du présent paragraphe.

Determination by Chairperson

(3) For the purpose of this section, the expenses of the adjudication are determined by the Chairperson.

Policy grievance

235.2 (1) If a policy grievance is referred to adjudication, the expenses of the adjudication are to be borne in equal parts by the employer and the bargaining agent to the adjudication proceedings.

Recovery

(2) Any amount that by subsection (1) is payable by a bargaining agent may be recovered as a debt due to Her Majesty in right of Canada. The bargaining agent is deemed to be a person for the purposes of this subsection.

Determination by Chairperson

(3) For the purpose of this section, the expenses of the adjudication are determined by the Chairperson.

— 2013, c. 40, s. 336

336 (1) Subsection 237(1) of the Act is amended by adding “and” at the end of paragraph (g), by striking out “and” at the end of paragraph (h) and by repealing paragraph (i).

(2) Section 237 of the Act is amended by adding the following after subsection (1):

Extensions

(1.1) Regulations made under paragraph (1)(d), (f) or (h) may provide for extensions of time only in circumstances that the Board considers to be exceptional.

— 2013, c. 40, ss. 467(5), (7)

467 (5) On the first day on which both sections 334 and 381 of this Act are in force, the portion of section 232 of the *Public Service Labour Relations Act* before paragraph (a) is replaced by the following

Decision in respect of policy grievances

232 An adjudicator’s or the Board’s decision in respect of a policy grievance is limited to one or more of the following:

(7) If section 383 of this Act comes into force before section 335 of this Act, then, on the day on which that section 335 comes into force, subsection 235(6) of the French version of the *Public Service Labour Relations Act* is replaced by the following:

Décision du président

(3) Pour l’application du présent article, les frais d’arbitrage sont déterminés par le président.

Grief de principes

235.2 (1) Dans le cas du renvoi à l’arbitrage d’un grief de principe par l’employeur ou l’agent négociateur, les frais d’arbitrage sont, à parts égales, à la charge de l’un et de l’autre.

Recouvrement

(2) Toute somme que l’agent négociateur est tenu de payer en application du paragraphe (1) constitue une créance de Sa Majesté du chef du Canada et peut être recouvrée à ce titre. L’agent négociateur est réputé être une personne pour l’application du présent paragraphe.

Décision du président

(3) Pour l’application du présent article, les frais d’arbitrage sont déterminés par le président.

— 2013, ch. 40, art. 336

336 (1) L’alinéa 237(1)i) de la même loi est abrogé.

(2) L’article 237 de la même loi est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :

Prorogation des délais

(1.1) Toutefois, les règlements visés aux alinéas (1)d), f) et h) ne peuvent permettre une prorogation des délais qui y sont prévus que dans des circonstances jugées exceptionnelles par la Commission.

— 2013, ch. 40, par. 467(5) et (7)

467 (5) Dès le premier jour où les articles 334 et 381 de la présente loi sont tous deux en vigueur, le passage de l’article 232 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* précédant l’alinéa a) est remplacé par ce qui suit :

Portée de la décision sur un grief de principe

232 Dans sa décision sur un grief de principe, l’arbitre de grief ou la Commission ne peut prendre que les mesures suivantes :

(7) Si l’article 383 de la présente loi entre en vigueur avant l’article 335 de la présente loi, à la date d’entrée en vigueur de cet article 335, le paragraphe 235(6) de la version française de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est remplacé par ce qui suit :

Alinéas 209(1)b), c), c.1) ou d)

(6) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé aux alinéas 209(1)b), c), c.1) ou d) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont à la charge de la Commission.

— 2013, c. 40, s. 469(1), par. (2)(b)

2009, c. 2

469 (1) In this section, *other Act* means the *Budget Implementation Act, 2009*.

(2) If section 367 of this Act comes into force before section 400 of the other Act, then

(b) on the day on which the *Public Sector Equitable Compensation Act* comes into force, sections 13 and 14 of the *Public Service Labour Relations Act* are replaced by the following:

Adjudication services

13 The Board is to provide adjudication services that consist of the hearing of applications and complaints made under this Part, the referral of grievances to adjudication in accordance with Part 2 and the hearing of matters brought before the Board under Part 3. The Board is also to provide adjudication services in accordance with the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

Mediation services

14 The Board is to provide mediation services that consist of

- (a) assisting parties in the negotiation of collective agreements and their renewal;
- (b) assisting parties in the management of the relations resulting from the implementation of collective agreements;
- (c) mediating in relation to grievances; and
- (d) assisting the Chairperson in discharging his or her responsibilities under this Act.

The Board is also to provide mediation services in accordance with the *Public Sector Equitable Compensation Act*.

— 2014, c. 20, s. 308

308 Paragraph 226(1)(h) of the *Public Service Labour Relations Act* is replaced by the following:

(h) if the adjudicator has determined that the employer has engaged in a discriminatory practice set out in section 7, 8, 10 or 14 of the *Canadian Human Rights Act*,

Alinéas 209(1)b), c), c.1) ou d)

(6) Dans le cas du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel d'un type visé aux alinéas 209(1)b), c), c.1) ou d) par un fonctionnaire s'estimant lésé qui ne fait pas partie d'une unité de négociation, les frais d'arbitrage sont à la charge de la Commission.

— 2013, ch. 40, par. 469(1) et al. (2)(b)

2009, ch. 2

469 (1) Au présent article, « autre loi » s'entend de la *Loi d'exécution du budget de 2009*.

(2) Si l'article 367 de la présente loi entre en vigueur avant l'article 400 de l'autre loi :

b) à la date d'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, les articles 13 et 14 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* sont remplacés par ce qui suit :

Services d'arbitrage

13 La Commission offre des services d'arbitrage comprenant l'audition des demandes et des plaintes au titre de la présente partie, le renvoi des griefs à l'arbitrage au titre de la partie 2 ainsi que l'instruction des affaires dont elle est saisie au titre de la partie 3. Elle offre également des services d'arbitrage en conformité avec la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

Services de médiation

14 La Commission offre des services de médiation comprenant :

- a) l'appui apporté aux parties dans le cadre de la négociation et du renouvellement des conventions collectives;
- b) l'appui apporté aux parties dans le cadre de la gestion des relations qui découlent de leur mise en œuvre;
- c) la médiation relative aux griefs;
- d) l'appui apporté au président dans le cadre de l'exercice des fonctions que lui confère la présente loi.

Elle offre également des services de médiation en conformité avec la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

— 2014, ch. 20, art. 308

308 L'alinéa 226(1)(h) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* est remplacé par ce qui suit :

h) s'il a décidé que l'employeur a commis un acte discriminatoire prévu aux articles 7, 8, 10 ou 14 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

(i) order that the employer cease the discriminatory practice and take measures to redress the practice or to prevent the same or a similar practice from occurring in the future, or

(ii) give relief in accordance with any of paragraphs 53(2)(b) to (e) or subsection 53(3) of that Act;

(i) ordonner à l'employeur de mettre fin à l'acte et de prendre des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables,

(ii) rendre les ordonnances prévues à l'un des alinéas 53(2)b) à e) ou au paragraphe 53(3) de cette loi;