

# Rapport annuel 2022-2023

## COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU YUKON



---

### COMPOSITION DE LA COMMISSION

---

Présidente : Edith Bramwell

---

Vice-présidentes : Marie-Claire Perrault  
Amélie Lavictoire

---

Commissaires : Pierre-Marc Champagne (depuis le 13 mars 2023)  
Caroline Engmann  
Goretti Fukamusenge (depuis le 13 mars 2023)  
Bryan R. Gray  
Patricia Harewood (depuis le 13 mars 2023)  
Chantal Homier-Nehmé  
John G. Jaworski  
James Knopp  
Audrey Lizotte (depuis le 8 août 2022)  
Ian R. Mackenzie  
David Orfald  
Nancy Rosenberg

Arbitres de grief : Fazal Bhimji  
David Jewitt  
Dan Quigley

---

**RAPPORT SUR L'APPLICATION DE LA  
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE DU YUKON  
POUR L'EXERCICE SE TERMINANT  
LE 31 MARS 2023**

## **INTRODUCTION**

En vertu du paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon (LRY 2002, ch. 185; la « *Loi* »), la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon est composée « [...] de personnes qui exercent une charge à temps plein au sein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique établie en vertu de la loi fédérale ». La loi fédérale est définie comme la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014 et a ensuite été renommée la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365). Selon la loi fédérale, l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique a continué en tant que Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « CRTESPF »), un tribunal indépendant quasi judiciaire.

La CRTESPF est un tribunal indépendant et quasi judiciaire établi par la loi qui offre des services de règlement des différends et d'arbitrage à l'égard des principales questions relatives aux relations de travail et à la dotation au sein du secteur public fédéral.

Dans le cadre de son mandat, la CRTESPF s'engage à :

- soutenir un environnement équitable en matière de dotation et des relations de travail harmonieuses au sein du secteur public fédéral;
- aider les parties à régler les différends de manière équitable, impartiale et efficace, en respectant les conditions d'emploi;
- éliminer les obstacles en tirant parti des technologies pour les services d'arbitrage et de règlement des différends afin d'offrir un meilleur accès à la justice dans tout le Canada et de mieux servir les parties recourant à la Commission.

Aux termes d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la CRTESPF administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions, la CRTESPF agit en qualité de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon (la « Commission »).

Deux (2) autres commissaires ont été nommés à la Commission au cours de la période visée par le présent rapport.

## **VOLUME DE CAS**

En 2022-2023, il y a eu 55 cas actifs en vertu de la *Loi*. Trente-cinq (35) de ces cas étaient des cas qui avaient été reportés au cours d'exercices précédents, et 20 cas ont été renvoyés au cours du présent exercice. Dix (10) cas ont été fermés en 2022-2023 et 45 seront reportés à l'exercice 2023-2024.

### **Griefs**

L'arbitrage de griefs s'entend de toutes les décisions rendues par les arbitres de grief nommés par la Commission en vertu de la *Loi*, notamment dans les cas de griefs résultant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales, ou encore de mesures disciplinaires ou de licenciements.

### **Volume de cas actifs**

Il y a actuellement 27 cas actifs concernant des griefs renvoyés en vertu la *Loi*.

Huit (8) de ces cas concernent des griefs individuels liés à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective. Trois (3) de ces cas se rapportent à la clause de non-discrimination, deux

(2) se rapportent aux heures de travail, deux (2) se rapportent au maintien d'un milieu de travail respectueux et un (1) se rapporte à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et à des mesures disciplinaires. Un (1) seul cas a été renvoyé au cours du présent exercice et les autres datent en moyenne de 34 mois. Les huit (8) cas sont tous en attente d'une date d'audience.

Dix (10) de ces cas se rapportent à des griefs disciplinaires. Six (6) de ces griefs disciplinaires concernent un licenciement; la date d'audience de l'un (1) de ces griefs est fixée, et les cinq (5) autres sont encore en attente d'une mise au rôle. Les quatre (4) autres griefs disciplinaires concernent des suspensions; un (1) de ces griefs est en suspens, un (1) est en attente d'une date d'audience, un (1) est réglé et en attente d'un retrait, et la date d'audience est fixée pour le dernier de ces griefs.

Neuf (9) de ces cas concernent des griefs de principe. La médiation est prévue pour l'un (1) de ces cas et les huit (8) autres sont en attente d'une date d'audience.

## Fermetures

Cinq (5) cas visant des griefs ont été fermés en 2022-2023.

Une audience a été tenue pour un cas concernant deux (2) griefs liés à un licenciement et à des mesures disciplinaires. À la suite d'une recommandation du commissaire affecté à l'affaire, celle-ci a été réglée par la médiation. Un troisième grief a été réglé entre les parties avant l'audience prévue. Deux (2) griefs liés à une convention collective ont été fermés en raison d'un retrait.

## Plaintes

### Volume de cas actifs

Deux (2) plaintes concernant le devoir de représentation équitable ont été renvoyées en vertu de la *Loi*.

Une (1) plainte est encore en attente d'une date d'audience, mais elle a été assignée aux fins de gestion active du cas et une (1) autre est en attente du résultat d'un grief de principe.

### Postes de direction ou de confiance

Une personne occupe un poste de direction ou de confiance lorsque, en raison de la nature des fonctions qu'elle exerce, elle doit satisfaire aux critères établis par la *Loi* pour être exclue d'une unité de négociation.

### Volume de cas actifs

En date du 31 mars 2023, la Commission était saisie de 16 demandes d'exclusion. Sur les 16 demandes, une (1) est en suspens, deux (2) sont en attente d'une mise au rôle et 13 attendent une décision.

## Fermetures

Quatre (4) demandes ont été fermées à la suite d'une ordonnance de la Commission, tandis qu'une demande a été fermée pour des raisons administratives.

## MÉDIATION

Lorsqu'une affaire est soumise à la Commission, des services de médiation sont offerts pour aider les parties à régler leurs différends sans avoir recours à une audience officielle. Les parties peuvent également demander à la Commission de les aider à régler un différend avant qu'une affaire ne soit renvoyée à l'arbitrage.

La médiation est un processus volontaire et confidentiel qui donne aux parties la possibilité de trouver leurs propres solutions aux questions en litige. Le processus est facilité par un tiers

impartial qui n'a aucun pouvoir décisionnel, et son résultat ne crée aucun précédent.

En 2022-2023, comme il est indiqué dans la section « Griefs » du présent rapport, un commissaire a eu recours à la médiation, laquelle a entraîné le règlement d'une affaire concernant deux griefs. Une autre médiation a été prévue pour un autre cas et elle devrait avoir lieu au cours de la période visée par le prochain rapport.

## **NÉGOCIATION COLLECTIVE**

La Commission a reçu une demande des parties demandant la nomination d'un médiateur pour faciliter la négociation de leur convention collective. Un médiateur des Services de médiation et de règlement des différends de la Commission a été nommé au cours de l'été 2022 et, dans le cadre d'un certain nombre de séances tenues à l'automne 2022, celui-ci a été en mesure d'aider les parties à réduire considérablement les questions en litige.

En janvier 2023, l'agent négociateur a demandé à la présidente de déclarer une impasse. Après la publication de cette déclaration, l'agent négociateur a demandé la création d'une commission de conciliation. Cette demande a été acceptée et la commission de conciliation a été créée à la fin de mars 2023, et les audiences ont été prévues pour le prochain exercice.