

## Rapport annuel 2022-2023

### COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL ENSEIGNANT 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 : David Jewitt  
Leslie Reaume

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

## **INTRODUCTION**

En vertu du paragraphe 4(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (L.R.Y. 2002, ch. 62; la « *Loi* »), la Commission des relations de travail du personnel enseignant 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 du personnel enseignant du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions, la CRTESPF agit en qualité de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon (la « *Commission* »).

## **VOLUME DE CAS**

En 2022-2023, il y a eu 11 cas actifs visant 13 dossiers en vertu de la *Loi*. Dix (10) de ces cas étaient des cas reportés au cours d'exercices précédents, et 1 cas a été renvoyé au cours de la période visée par le présent rapport.

Quatre (4) cas ont été fermés pendant la période visée par le rapport. Les sept (7) autres cas seront reportés au prochain exercice et sont en attente d'une date d'audience. L'âge moyen global d'un cas est de 23 mois.

### **Arbitrage de 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.

La Commission a reçu un seul nouveau grief en 2022-2023.

Quatre (4) des 11 cas actifs dont la Commission était saisie concernaient des griefs de principe et ils ont été fermés en 2022-2023. Trois (3) de ces cas ont fait l'objet d'une audience qui a été tenue au cours d'un exercice précédent et l'un d'eux a fait l'objet d'une audience qui a été tenue au cours

du présent exercice. Les décisions finales pour chaque cas ont été rendues en 2022-2023. Un autre cas visant trois (3) griefs (un (1) grief de licenciement et deux (2) griefs relatifs à des suspensions sans solde) a également été assigné à un commissaire aux fins de sa gestion active.

À la fin de la période visée par le rapport, sept (7) cas visant neuf (9) griefs individuels étaient toujours actifs et ont été reportés au prochain exercice.

Le tableau 1 présente une ventilation des cas actifs en date du 31 mars 2023.

**Tableau 1**

Nombre de cas	
<b>Griefs</b>	<b>7</b>
Convention collective	2
Mesure disciplinaire	1 (visant 3 dossiers)
Grief de principe	4
<b>Total</b>	<b>7</b>

À la fin de la période visée par le rapport, deux (2) cas visant des griefs individuels concernaient l'interprétation et l'application d'une convention collective. Le premier cas concerne des allégations selon lesquelles l'employeur n'a pas consulté l'agent négociateur au sujet de nouvelles politiques et directives. Le deuxième cas concerne une allégation selon laquelle l'employeur a enfreint la clause relative à la période de stage de la convention collective. Les deux griefs datent de 15 mois et leur date d'audience n'a pas encore été fixée.

À la fin de la période visée par le rapport, un (1) cas visant trois (3) griefs contre des mesures disciplinaires était en attente d'une mise au rôle. Deux (2) de ces griefs concernent des suspensions et l'autre est un grief de licenciement. Les deux premiers griefs datent de 31 et 29 mois, respectivement; le grief de licenciement a 8 mois.

Quatre (4) griefs de principe relatifs à une sous-traitance et deux (2) griefs relatifs à la dotation et à des plans de formation individuels sont en attente d'une mise au rôle. L'âge moyen de ces griefs de principe est de 29 mois. Le seul (1) cas relatif à la dotation a été assigné à un commissaire.

### **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.

En 2022-2023, la Commission n'a traité aucun cas de ce type.

## **Médiation**

Les parties dont la Commission est saisie d'affaires peuvent choisir la médiation afin de régler des questions sous-jacentes à leurs griefs ou à leurs plaintes qui ont été renvoyés 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.

La Commission n'a reçu aucune demande de médiation pendant la période visée par le rapport.