

Rapport annuel 2021-2022

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU YUKON



COMPOSITION DE LA COMMISSION

Présidente : Edith Bramwell

Vice-présidents : Marie-Claire Perrault (depuis le 30 avril 2021)
Amélie Lavictoire (depuis le 5 juillet 2021)
David P. Olsen (jusqu'au 29 avril 2021)
Margaret T.A. Shannon (jusqu'au 20 avril 2021)

Commissaires : Nathalie Daigle
Caroline Engmann (depuis le 13 septembre 2021)
Bryan R. Gray
Chantal Homier-Nehmé
John G. Jaworski
Steven B. Katkin (jusqu'au 30 avril 2021)
James Knopp
Ian R. MacKenzie (depuis le 8 septembre 2021)
David Orfald
Nancy Rosenberg

Arbitres de grief : George Filliter
Randy Noonan
Dan Quigley
Leslie Reaume

**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 2022**

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^{er} 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 la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « CRTESPF »), un tribunal indépendant quasi judiciaire.

Dans le cadre de son mandat, la CRTESPF contribue à un milieu de travail productif et efficient et aide à établir des relations de travail harmonieuses et un environnement de travail équitable pour les employeurs et les employés du secteur public fédéral ainsi que leurs agents négociateurs. La CRTESPF est une chef de file reconnue dans le domaine des relations de travail et elle offre des services d'arbitrage, de médiation et d'autres services de règlement de différends pour aider les parties à régler leurs différends sans avoir recours à une audience officielle.

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 »).

VOLUME DE CAS

En 2021-2022, il y a eu 59 cas actifs en vertu de la *Loi*; 24 cas étaient nouveaux et 35 ont été reportés de l'exercice précédent. Vingt-quatre (24) des 59 cas ont été fermés en 2021-2022 et 35 seront reportés à 2022-2023.

Parmi ces 59 cas actifs, 23 étaient des griefs liés à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou à des mesures disciplinaires, 28 étaient des objections à la détermination d'un poste de direction ou de confiance, 6 étaient des griefs de principe et 2 étaient des plaintes contre l'employeur ou l'agent négociateur.

Arbitrage de griefs

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

La Commission était saisie de 29 griefs au cours de la période visée par le rapport. Parmi ceux-ci, 11 portaient sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective, 12 traitaient de questions disciplinaires et 6 étaient des griefs de principe. Les griefs de principe n'ont pas encore été inscrits au rôle d'audience.

Des 12 griefs liés à une mesure disciplinaire, 6 concernaient des licenciements - la date d'audience a déjà été prévue pour 1 et les 5 autres sont en attente d'une date d'audience. Quatre (4) des 10 griefs liés à une mesure disciplinaire concernaient des suspensions - un de ces griefs est en suspens, 1 est en attente d'être mis au rôle d'audience, 1 est réglé, 1 sera retiré une fois que l'entente de règlement conclue sera mise en œuvre et le dernier sera entendu lors d'une audience prévue à l'horaire. En ce qui concerne les 2 autres griefs liés à une mesure disciplinaires, 1

est en attente d'être mis à l'horaire d'audience et l'autre est en cours de traitement.

Parmi les 11 griefs concernant une convention collective, 10 sont en attente d'être inscrit à l'horaire d'audience et l'autre a été fermé à la suite d'une entente.

Plaintes

Deux (2) plaintes ont été reportées de l'année précédente et portent toutes deux sur le devoir de représentation équitable. L'une de ces plaintes doit être entendue et la deuxième a été fermée à la suite d'une entente de règlement.

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 2021-2022, 17 objections à l'identification d'un poste de direction ou de confiance ont été déposées auprès de la Commission. Une ordonnance a été rendue pour 16 de ces 17 cas, lesquels ont ensuite été fermés. Six (6) ordonnances supplémentaires ont été émises relativement à des cas reçus antérieurement. Six (6) objections relatives à l'identification d'un poste de direction ou de confiance seront reportées à l'année prochaine – plus précisément, 4 sont en attente d'être inscrites à l'horaire d'audience, 1 est en suspens et la dernière est en cours de traitement.

Médiation

Lorsqu'une affaire est soumise à la Commission, des services de médiation sont offerts pour aider les parties à résoudre leurs différends sans recourir à une audience officielle. Les parties peuvent également demander à la Commission de les aider à résoudre un conflit avant que l'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 pas de pouvoir décisionnel, et son résultat ne crée aucun précédent.

La Commission a reçu une nouvelle demande de médiation au cours de la période visée par le rapport et le grief a été réglé avec l'aide des services de médiation de la Commission.