

Rapport annuel 2023-2024

**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 : Adrian Bieniasiewicz
Pierre Marc Champagne
Caroline Engmann
Goretti Fukamusenge
Bryan R. Gray
Patricia Harewood
Chantal Homier-Nehmé
John G. Jaworski
James Knopp
Audrey Lizotte
Ian 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 2024**

INTRODUCTION

En vertu de l'article 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 1er 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 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 »).

Points saillants de 2023-2024

À la suite de la nomination de deux nouveaux membres au cours de l'exercice précédent, plus de cas ont été fermés qu'ouverts. Par conséquent, la Commission a été en mesure de réduire de 8 % son inventaire de cas global, passant de 48 dossiers à la fin de 2022-2023 à 44 dossiers à la fin de 2023-2024.

D'autre part, deux réunions du Comité de consultation des clients (CCC) ont été tenues en 2023-2024. Ces réunions offrent un moyen important de collaborer avec nos intervenants et d'aider la Commission à élaborer ses initiatives, ses politiques et ses processus en matière de gestion des cas.

CHARGE DE TRAVAIL DE 2023-2024

Cas ouverts et fermés

Dans l'ensemble, du 1er avril 2023 au 31 mars 2024, il y avait 116 dossiers actifs. De ce nombre, 48 dossiers ont été reportés des exercices précédents et 68 nouveaux dossiers ont été ouverts. Soixante-treize dossiers ont été fermés en 2023-2024, et 43 dossiers seront reportés à l'exercice 2024-2025.

D'autres renseignements sur la charge de travail actuelle figurent ci-dessous.

CHARGE DE TRAVAIL ACTUELLE

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*. Il comprend la détermination des 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.

À la fin de l'exercice 2023-2024, 34 griefs ont été renvoyés en vertu de la *Loi*. Vingt-sept (27) sont des griefs individuels et 7 sont des griefs de principe.

Griefs individuels

Onze (11) nouveaux griefs individuels ont été renvoyés à la Commission en 2023-2024 : 8 griefs concernant l'interprétation et l'application d'une convention collective et 3 concernant des affaires disciplinaires. Tous les griefs renvoyés en 2023-2024 seront reportés à la prochaine période visée par le rapport.

Six (6) griefs individuels ont été fermés en 2023-2024 : 1 concernant l'interprétation et l'application d'une convention collective et 5 concernant des mesures disciplinaires (3 suspensions, 1 licenciement et 1 mesure disciplinaire déguisée). De ces 6 griefs, 5 ont été retirés et un autre a été fermé à la suite de la publication d'une décision de la Commission.

À la fin de l'exercice 2023-2024, il y avait 27 griefs individuels. Parmi ceux-ci, 16 concernaient l'application ou l'interprétation d'une convention collective et 11 concernaient des mesures disciplinaires. Voir le tableau 1 pour une ventilation des griefs individuels actifs

Tableau 1 – Griefs individuels au 31 mars 2024

Griefs individuels au 31 mars 2024	
Application ou interprétation d'une convention collective	
Clause d'élimination de la discrimination	5
Heures de travail	5
Obligation de prendre des mesures d'adaptation	3
Congé	4
Milieu de travail respectueux	1
Droits syndicaux	1
Mesures disciplinaires	
Suspension non payée	5

Licenciement	5
Mesure disciplinaire déguisée	1
Total	27

Griefs de principe

Deux (2) nouveaux griefs de principe ont été renvoyés à la Commission en 2023-2024 : un concernant les primes de maintien en poste et un autre concernant les droits et les responsabilités de la direction. Ils seront tous deux reportés au prochain exercice.

Quatre (4) griefs de principe ont été fermés au cours de l'exercice. Les 4 griefs concernaient des irrégularités de fonctionnement, la rémunération des heures supplémentaires, les congés et l'obligation de vaccination. De ces 4 griefs, 3 ont été retirés et un autre a été fermé à la suite de la publication d'une décision de la Commission.

À la fin de l'exercice 2023-2024, il y avait 7 griefs de principe. Les sujets de ces griefs de principe étaient : heures de travail (1), période de stage (1), droits et responsabilités de la direction (1), clause d'élimination de la discrimination (1), interprétation et application d'une politique pour les employés sur appel (1), discrimination liée au congé en raison de la COVID-19 (1) et prime de maintien en poste (1).

État des griefs (au 31 mars 2024)

De la charge de travail globale des griefs actifs, 4 dossiers ont été mis au calendrier pour une audience, 22 doivent être mis au calendrier, 3 doivent procéder par arguments écrits, 2 sont réglés et attendent d'être retirés, 1 est en attente d'une décision, 1 est ouvert et attend d'être traité et 1 est en médiation. Aucun n'est en suspens.

Plaintes

Deux (2) nouvelles plaintes ont été présentées à la Commission en 2023-2024 et aucune n'a été fermée.

À la fin de l'exercice 2023-2024, 4 plaintes ont été présentées en vertu de la *Loi*.

Trois (3) plaintes concernent le devoir de représentation équitable, 1 concerne la discrimination contre l'organisation syndicale. Trois (3) de ces plaintes ont été renvoyées à la médiation et 1 a été mise au calendrier pour une audience.

Demandes

En 2023-2024, la Commission a reçu 53 demandes. Quarante-neuf (49) de ces demandes étaient des objections à l'identification d'un poste de direction ou de confiance et 4 étaient des révocations. Quinze (15) demandes ont été reportées d'exercices précédents pour un inventaire global de 68 dossiers.

Soixante-trois (63) demandes ont été fermées en 2023-2024, y compris 50 qui avaient été déposées au cours du même exercice et 13 qui avaient été reportées d'exercices précédents. Les demandes fermées incluaient 59 demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance qui ont été fermées à la suite d'une ordonnance, 2 demandes concernaient la révocation d'une nomination qui ont été retirées et 2 demandes ont été fermées pour des raisons administratives.

À la fin de l'exercice 2023-2024, 5 demandes actives concernant des exclusions et des révocations

de postes de direction ou de confiance ont été présentées en vertu de la *Loi*. De ces demandes, 4 concernaient des demandes d'exclusion – 3 ont été renvoyées au cours de l'exercice et l'autre a été reportée d'exercices précédents, tandis qu'une concernait la révocation d'une nomination renvoyée en 2023-2024.

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 2023-2024, un dossier a été affecté à la médiation, puis supprimé de la liste de mise au calendrier à la suite d'une conclusion selon laquelle le cas n'était pas prêt à la médiation. Trois (3) plaintes ont été renvoyées à la médiation en 2023-2024, conformément à ce qui a été mentionné dans la section des plaintes du présent rapport.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un médiateur a été nommé pour aider à la négociation de la convention collective. Des séances de médiation ont été tenues en avril et en mai 2023, ce qui a donné lieu à la ratification d'une nouvelle convention collective en août 2023.

