

Rapport annuel 2024-2025

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



COMPOSITION DE LA COMMISSION

Présidente : Edith Bramwell

Vice-présidentes : Marie-Claire Perrault (à la retraite depuis septembre 2024)
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 (à la retraite depuis
janvier 2025)
Audrey Lizotte
David Orfald
Nancy Rosenberg

Arbitres de grief : Fazal Bhimji (jusqu'au 7 décembre 2025)
David Jewitt (jusqu'au 7 décembre 2025)
Dan Quigley (jusqu'au 25 août 2025)
David Orfald (jusqu'au 14 mai 2026)

**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 2025**

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 »).

Développements récents

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.

Aux termes d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la CRTESPF administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs des fonctionnaires 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 »).

En 2024, des préoccupations ont été soulevées au sujet de la participation du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs dans cette entente. Cette participation pourrait toucher les activités de la Commission. La Commission continuera de tenir les intervenants à jour sur les développements à mesure que de nouveaux renseignements seront reçus.

Points saillants de 2024-2025

Même si la réception actuelle de dossiers cette année a dépassé le total des dossiers fermés, il s'agit d'une année importante en matière d'arbitrage de griefs. Des audiences inscrites au calendrier, 60 % ont procédé grâce en grande partie à la mobilisation des commissaires avec leurs parties respectives. Cette mobilisation a contribué directement aux fermetures. De plus, 8 cas ont procédé à la médiation, ce qui a permis de faire progresser près de 20 % de tous les dossiers devant la Commission vers une résolution uniquement à l'aide de la médiation.

D'autre part, deux réunions du Comité de consultation des clients (CCC) ont été tenues, une en janvier 2025 et l'autre en mars 2025. 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 2024-2025

Cas ouverts et fermés

Dans l'ensemble, du 1er avril 2024 au 31 mars 2025, 65 nouveaux dossiers ont été ouverts et 45 dossiers ont été fermés. Soixante-trois (63) dossiers seront reportés au nouvel exercice¹.

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*, 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.

À la fin de l'exercice 2024-2025, 6 griefs ont été renvoyés en vertu de la *Loi*. Quatre (4) étaient des griefs individuels et 2 étaient des griefs de principe.

Griefs individuels

À la fin de l'exercice 2024-2025, 4 nouveaux griefs individuels ont été reçus et 4 ont été fermés. Les 4 nouveaux portaient sur des questions liées à des conventions collectives, notamment les heures de travail et les heures supplémentaires, la santé et la sécurité, la clause d'élimination de la discrimination (de la convention collective), l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, une mesure disciplinaire liée à une suspension non payée et un licenciement.

En ce qui concerne les griefs qui ont été fermés, 1 concernait des questions liées à une convention collective et 3 concernaient une mesure disciplinaire. Les 4 ont été retirés, y compris 2 en raison de règlements.

Un total de 33 griefs individuels seront reportés au nouvel exercice. De ces griefs, 23 concernent des questions liées à des conventions collectives et 10 portent sur des mesures disciplinaires.

Griefs de principe

À la fin de l'exercice 2024-2025, il restait 5 griefs de principe². Voici leurs sujets :

- la rémunération totale équitable pour une erreur de classification;
- le recours par l'employeur à des « nominations intérimaires spéciales » sans l'approbation du syndicat;
- les primes de maintien en poste non versées aux employés en congé non payé;
- le défaut d'accorder un congé payé lié à la pandémie de COVID-19 aux groupes de travailleurs touchés de manière défavorable;
- les exigences en matière de stage pour les employés à la suite de nominations liées à des mesures d'adaptation permanentes en raison d'un motif protégé.

¹ Au cours des années antérieures visées par les rapports, les données étaient présentées par cas, dont chacun comportait plusieurs dossiers. À compter de la période de 2024-2025 visée par le rapport, nous rendons compte au niveau du dossier afin d'accroître l'exactitude. Par conséquent, les chiffres en général semblent plus élevés comparativement aux rapports antérieurs.

² Il convient de noter qu'un grief de principe omis du rapport annuel 2023-2024 a depuis été inclus.

Au cours de l'année, 2 griefs de principe ont été reçus et 4 ont été fermés. Des nouveaux griefs de principe, 1 concernait la rémunération équitable, conformément à la définition prévue dans la convention collective et à la classification, alors que l'autre concernait des allégations selon lesquelles des activités syndicales étaient exercées en milieu de travail sans préavis à l'employeur.

État des griefs (au 31 mars 2025)

Voici l'état des 38 griefs en vertu de la *Loi* qui sont demeurés actifs à la fin de l'exercice : 28 devront être inscrits au calendrier, 5 ont été inscrits au calendrier pour une audience, 3 ont été réglés et sont en attente d'un retrait, 1 est à la médiation et 1 est ouvert.

Plaintes

À la fin de l'exercice 2024-2025, 5 plaintes ont été présentées en vertu de la *Loi*.

Quatre (4) des plaintes portaient sur le devoir de représentation équitable, tandis que la dernière concernait l'avis de retraite pour les employés. Trois (3) doivent être inscrites au calendrier, 1 est en attente de la médiation et 1 est en attente d'une décision.

Demandes

Cinquante-cinq (55) nouvelles demandes ont été reçues en 2024-2025 et elles concernaient toutes des demandes d'exclusion. Aucune demande de révocation n'a été déposée. Au total, 38 demandes ont été fermées au cours de l'exercice. Il en restait 25 à la fin de l'année, dont 12 doivent être fermées dès qu'une ordonnance sera rendue. Les 13 autres progressent au cours de leur processus respectif.

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 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 une solution 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.

Les Services de médiation et de règlement des différends ont reçu 8 dossiers en 2024-2025. De ce nombre, la médiation a été refusée par l'une des parties ou les deux, et 3 ont fait l'objet d'une médiation. Un règlement a été conclu pour 2 des 3 dossiers inscrits au calendrier de la médiation, alors que le troisième dossier a procédé à l'arbitrage de griefs.

Négociation collective

Il n'y a eu aucune activité de négociation collective à ajouter au rapport pour 2024-2025.