

# Annual Report 2019-2020

## YUKON PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD



---

### COMPOSITION OF THE BOARD

---

Chairperson: Catherine Ebbs

---

Vice-Chairpersons: David P. Olsen  
Margaret T.A. Shannon

---

Board members: Nathalie Daigle  
Bryan R. Gray  
Chantal Homier-Nehmé  
John G. Jaworski  
Steven B. Katkin  
Marie-Claire Perrault  
Nancy Rosenberg  
James Knopp  
David Orfald

Adjudicators: Dan Quigley  
Leslie Reaume  
George Filliter  
Randy Noonan

**REPORT ON THE ADMINISTRATION  
OF THE YUKON PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT  
FOR THE FISCAL YEAR ENDING  
MARCH 31, 2020**

**INTRODUCTION**

Under section 6(1) of the Yukon *Public Service Labour Relations Act* (RSY 2002, c. 185; "the Act"), the Yukon Public Service Labour Relations Board consists " ... of the persons from time to time holding office as full-time members of the Public Service Labour Relations Board, established under the federal act. " The Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board ("the FPSLREB") is an independent quasi-judicial statutory tribunal created by the *Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board Act*, which came into force on November 1, 2014.

In fulfilling its mandate, the FPSLREB contributes to a productive and efficient workplace and helps achieve harmonious labour relations and a fair employment environment for federal public sector employers and employees and their bargaining agents. The FPSLREB has substantial expertise in labour relations and offers adjudication services, as well as mediation and other dispute resolution services to help parties resolve differences without resorting to a formal hearing.

Under an agreement with the Yukon government, the FPSLREB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems for the Yukon public service. When performing those functions, the FPSLREB acts as the Yukon Public Service Labour Relations Board ("the Board").

**CASELOAD**

In 2019-2020, there were 69 active cases under the *Act*. Of those, 20 were references to adjudication of grievances related to applications or interpretations of a collective agreement or disciplinary actions, 45 were objections to the identification of a managerial or confidential position, 2 were policy grievances and 2 were complaints against the employer or bargaining agent.

Of those 69 cases, 54 consisted of new cases referred to the Board, while 15 were carried over from the previous fiscal year. Thirty (30) of the 69 files were closed in 2019-2020 and 39 will be carried forward to 2020-2021.

**Grievance adjudication**

Adjudication refers to any determination made by Board-appointed adjudicators pursuant to the *Act*. It includes the determination of grievances arising from the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards, or from disciplinary action or terminations.

There were 20 active individual grievances before the Board during the review period. Eleven (11) pertained to interpretations or applications of a collective agreement and 9 dealt with disciplinary matters. Two (2) policy grievances that were carried over from previous fiscal years were also before the Board during the review period, both of which remain to be scheduled for a hearing.

Of the 11 collective agreement cases, 9 remain to be scheduled for a hearing, 1 was settled pending confirmation and 1 was withdrawn.

Of the 9 cases involving disciplinary matters, 4 involved terminations and 5 involved suspensions. Eight (8) of those cases remain to be scheduled for a hearing and 1 was withdrawn.

### **Complaints**

One (1) complaint was filed against the employer, alleging a violation of the statutory freeze provision (section 41 of the *Act*). It was later withdrawn as the matter was settled through the collective bargaining process.

The second complaint filed against the bargaining agent alleged the failure of the bargaining agent to properly represent the complainant. That complaint remains to be scheduled for a hearing.

### **Managerial and confidential positions**

A person employed in a managerial or confidential position is one who, due to the nature of the duties being performed, meets the criteria established under the *Act* for exclusion from a bargaining unit.

In 2019-2020, 45 objections to the identification of a managerial or confidential position were filed with the Board. An order was issued for 26 of those cases, which were consequently closed. Of the remaining 19 cases, 1 was withdrawn and 18 will be carried forward to 2020-2021.

### **Mediation**

When a proceeding is brought before the Board, mediation is offered to help the parties resolve their differences without resorting to a formal hearing. The parties may also request the Board's assistance in resolving a dispute before a matter is referred to adjudication.

Mediation is a voluntary and confidential process that provides parties with the opportunity to find their own solutions to the issues in dispute. The process is facilitated by an impartial third party who has no decision-making powers and its outcome creates no precedents.

The Board did not receive any requests for mediation during the reporting period.

## Rapport annuel 2019-2020

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



---

#### COMPOSITION DE LA COMMISSION

---

Présidente : Catherine Ebbs

---

Vice-présidents : David P. Olsen  
Margaret T.A. Shannon

---

Commissaires : Nathalie Daigle  
Bryan R. Gray  
Chantal Homier-Nehmé  
John G. Jaworski  
Steven B. Katkin  
Marie-Claire Perrault  
Nancy Rosenberg  
James Knopp  
David Orfald

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

**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 2020**

## **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 Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « CRTESPF ») est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Dans le cadre de la réalisation 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 a une expertise significative en matière de relations de travail et offre des services d'arbitrage ainsi que des services de médiation et d'autres services de règlement de différends afin d'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 2019-2020, il y a eu 69 cas actifs en vertu de la *Loi*. Parmi ceux-ci, 20 étaient des renvois à l'arbitrage de griefs liés à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou concernaient des mesures disciplinaires, 45 étaient des objections à l'identification d'un poste de direction ou de confiance, 2 étaient des griefs de principe et 2 étaient des plaintes contre l'employeur ou l'agent négociateur.

Des 69 cas, 54 étaient de nouveaux cas renvoyés à la Commission, tandis que 15 avaient été reportés de l'exercice précédent. Trente (30) des 69 dossiers ont été fermés en 2019-2020, et 39 seront reportés à l'exercice 2020-2021.

### **Arbitrage de griefs**

L'arbitrage de griefs s'entend de toutes les décisions rendues par les arbitres de griefs nommés par la Commission en vertu de la *Loi*, notamment 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 a traité 20 cas d'arbitrage de griefs au cours de la période visée. Onze (11) cas portaient sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective, et 9 cas portaient sur des mesures disciplinaires. Deux (2) griefs de principe ont été reportés des exercices précédents et doivent être mis au rôle d'audience.

Des 11 cas portant sur l'interprétation d'une convention collective, 9 sont en attente d'être mis au rôle, 1 a été réglé en attente d'une confirmation et 1 a été retiré.

Des 9 cas portant sur des mesures disciplinaires, 4 concernaient des licenciements et 5 concernaient des suspensions. Huit (8) de ces cas sont en attente d'être mis au rôle d'audience et 1 a été retiré.

### **Plaintes**

Une (1) plainte a été déposée contre l'employeur, alléguant une violation de la disposition sur le gel prévu par la loi (article 41 de la *Loi*). Elle a été retirée par la suite, car l'affaire a été réglée à l'issue du processus de négociation collective.

La deuxième plainte a été déposée contre l'agent négociateur, alléguant que ce dernier n'avait pas représenté le plaignant de manière appropriée. Cette plainte est en attente d'être mise au rôle d'audience.

### **Postes de direction ou de confiance**

En raison de la nature de ses fonctions, quiconque occupe un poste de direction ou de confiance satisfait aux critères établis par la *Loi* pour être exclu d'une unité de négociation.

En 2019-2020, 45 oppositions à l'identification d'un poste de direction ou de confiance ont été déposées auprès de la Commission. Une ordonnance a été rendue pour 26 de ces cas et, par conséquent, les dossiers ont été fermés. Des 19 cas restants, 1 a été retiré et 18 seront reportés à l'exercice 2020-2021.

### **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 n'a reçu aucune demande de médiation au cours de la période visée.