

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

INDER MANJIT SINGH

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Défense nationale)**

employeur

Devant: Albert S. Burke, commissaire

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé:**

Dan Quigley, Conseil des métiers et du travail des chantiers
maritimes du Gouvernement fédéral, Esquimalt

Pour l'employeur:

Harvey Newman, avocat



Affaire entendue à Victoria (Colombie-Britannique),
le 14 mai 1996.



DÉCISION

Le présent grief, dossier de la Commission 166-2-26815, a été renvoyé à l'arbitrage par Inder Manjit Singh qui était employé au ministère de la Défense nationale en tant qu'apprenti en électronique à Victoria (C.-B.). Le grief est ainsi libellé :

[Traduction]

Je suis un apprenti et je touche la rémunération d'un apprenti, mais je ne reçois pas de formation.

À mon entrevue, on m'a promis une formation de deux mois par an, au cours de mes heures normales de travail, pendant mes deuxième, troisième et quatrième années d'apprentissage, soit un total de six mois. Cette formation devait se donner au collège Camosun à Victoria (C.-B.). En plus de cette promesse verbale, le contrat d'apprentissage que j'ai signé avec le MDN stipule que la formation sera donnée pendant les heures normales de travail dans un établissement en dehors du milieu de travail ordinaire.

J'apprends maintenant que je n'obtiendrai pas la formation promise et on ne mentionne aucune compensation.

J'ai présenté au directeur général une proposition qui a été rejetée. Le DG responsable de mon métier estime que la question est tranchée.

Mesure corrective demandée :

Je voudrais que la question soit réexaminée et qu'on me renseigne non seulement au sujet de la formation que je n'ai pas eue et que j'avais proposée, mais aussi au sujet de toute formation future, c'est-à-dire concernant les années 3 et 4 de mon apprentissage, ou qu'on me propose une solution équivalente acceptable pour les deux parties.

Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Singh, n'a pas comparu à l'audience. Son représentant a informé la Commission qu'il expliquerait la position de M. Singh.

L'avocat de l'employeur m'a appris qu'il contesterait ma compétence pour instruire le grief, alléguant que le sujet du grief ne relève pas de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

Tant le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé que l'avocat de l'employeur ont convenu que je devrais entendre l'objection à ma compétence et

reporter l'audition des éléments de preuve sur le fond de l'affaire en attendant que je rende une décision concernant ma compétence. J'ai convenu d'examiner seulement l'objection formulée à l'égard de ma compétence.

L'avocat de l'employeur m'a renvoyé à une lettre que M. John McLeod a envoyée à la Commission le 4 janvier 1996 qui est ainsi rédigée :

[Traduction]

Le grief précité a été renvoyé à l'arbitrage le 5 octobre 1995 et des copies des répliques de l'employeur vous ont été remises.

L'employeur estime que ce grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage, d'abord parce qu'il n'a trait à aucune des catégories mentionnées dans les alinéas 92(1)a) ou b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et ensuite, à supposer que le fonctionnaire s'estimant lésé allègue que le grief a trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, parce qu'il n'y a aucune indication que l'agent négociateur ait appuyé ce renvoi à l'arbitrage.

Par conséquent, à moins que M. Singh ou l'agent négociateur puisse présenter un argument convaincant prouvant le contraire, l'employeur est d'avis que ce renvoi devrait être rejeté, sans audition, pour manque de compétence.

L'avocat a affirmé que l'employeur n'avait pas changé d'idée depuis la rédaction de cette lettre. Il n'y a rien dans l'énoncé du grief qui parle d'une violation de la convention collective et aucune disposition de la convention collective ne parle de formation.

L'avocat m'a renvoyé à la réponse donnée à M. Singh au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs le 25 mai 1995 par le capitaine B. Blattmann, commandant, et qui est ainsi rédigée :

[Traduction]

J'ai examiné attentivement les circonstances mentionnées dans l'énoncé de votre grief numéro 95-F-ESQ-0015 qui fait état de la réponse que vous avez obtenue au premier palier de la procédure et les observations de vos représentants au deuxième palier de la procédure le 16 mai 1995.

Vous contestez le fait qu'on vous a promis, au moment de votre adhésion au programme d'apprentissage, que vous

recevriez de la formation pendant les heures normales de travail dans un établissement en dehors du milieu de travail ordinaire. Vous avez indiqué que M. R. Kirk, maintenant retraité de l'Unité de radoub des F.C.(P), vous avait effectivement fait cette promesse.

Si M. Kirk vous a fait de telles promesses, il l'a fait de bonne foi et en se fondant sur l'information qu'il avait à l'époque. M. Kirk a effectivement essayé d'organiser un programme de formation mais sans réussir. La direction a aussi essayé d'établir un programme de formation viable applicable à tous les apprentis. Malheureusement, ces efforts ont échoué pour un certain nombre de raisons, la première étant les difficultés inhérentes à la prestation de services à des demandeurs possédant des antécédents scolaires différents. Le programme de formation, pour réussir, devra être fondé sur les besoins individuels de chaque demandeur, une tâche qui pourrait prendre plusieurs années.

Nonobstant ce qui précède, il convient de remarquer que les normes officielles d'apprentissage ne sont pas l'unique responsabilité de l'URFC(P), mais qu'elles sont aussi la responsabilité de la direction générale de l'apprentissage du gouvernement provincial de la Colombie-Britannique qui a déterminé que les conditions d'emploi d'un apprenti en électronique dans l'URFC(P) dépassent de beaucoup les exigences provinciales actuelles. L'URFC(P) a été informée que vous n'aviez pas besoin de la formation supplémentaire donnée dans un collège technique pour mener à bonne fin votre formation d'apprenti.

Vu ce qui précède, je ne puis vous accorder les mesures correctives que vous demandez.

Nous faisons parvenir une copie de cette réponse à votre représentant syndical.

L'avocat a affirmé que cette lettre et la réponse donnée au premier palier de la procédure de règlement des griefs expliquent les raisons pour lesquelles il n'était plus nécessaire d'offrir une formation plus poussée à M. Singh. La Colombie-Britannique n'exige plus maintenant une formation très poussée pour les employés qui veulent se qualifier comme technicien en électronique.

L'avocat m'a aussi renvoyé à la réponse donnée au dernier palier de la procédure de règlement des griefs par R.J. Sullivan, le 21 septembre 1995, et qui est ainsi rédigée :

[Traduction]

Votre grief concernant une formation au cours de votre période d'apprentissage a été très attentivement examiné et voici la réponse du dernier palier de la procédure de règlement des griefs du Ministère. Vous êtes représenté au dernier palier par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du Gouvernement fédéral (Esquimalt).

Dans sa réponse à votre grief au deuxième palier de la procédure, le commandant vous a expliqué la situation concernant le projet de la formation pour l'URFC(P) qui, selon vous, vous avait été promise. Il est malheureux que ce plan n'ait pu être adopté comme prévu mais quand vous avez été admis au programme d'apprentissage, vous aviez déjà des qualifications qui répondaient aux exigences du ministère de la Défense nationale et dépassaient celles du gouvernement provincial.

Le contrat d'apprentissage exige que vous obteniez une formation choisie par le Ministère, concernant votre métier. Bien que votre proposition de cours durant le jour puisse certainement accroître vos qualifications, le Ministère a déterminé que vous n'aviez pas besoin de ce supplément de formation en ce moment puisque vous répondez déjà à ses exigences. La direction du Ministère n'a donc pas fait erreur en refusant votre demande. Votre grief est refusé de même que la mesure corrective que vous demandez.

Une copie de la présente lettre énonçant la réponse donnée à votre grief au dernier palier informe votre représentant syndical de ma décision.

L'avocat a affirmé que le Ministère est d'avis que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas besoin de formation supplémentaire et que même si on la lui avait promise au moment du recrutement, il n'en reste pas moins que les exigences du gouvernement provincial en ce qui le concerne ont maintenant changé. L'employeur n'aurait qu'une obligation morale, et non pas légale, d'offrir maintenant de la formation à un employé lorsque cette formation n'est plus tout à fait requise. Il n'y a eu aucune violation de la convention collective et aucune mesure disciplinaire n'a été imposée à l'employé s'estimant lésé. L'avocat a ajouté que M. Singh était un bon employé qui faisait bien son travail. M. Singh a démissionné depuis qu'il a présenté le grief. L'avocat a affirmé que l'article 92 de la *LRTFP* ne s'applique pas dans l'affaire qui nous occupe et que je n'ai donc pas compétence pour trancher.

Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que l'employeur a clairement fait une promesse au fonctionnaire s'estimant lésé lorsqu'il a signé un contrat avec lui au moment de le recruter au ministère de la Défense nationale. Il m'a renvoyé à un «contrat d'apprentissage» conclu entre M. Singh et le ministère de la Défense nationale (pièce G-1) et à l'article 2 du contrat qui est ainsi libellé :

[Traduction]

L'apprenti accepte, en plus de recevoir une formation pratique propre à son métier dans ladite Unité, d'assister diligemment pendant ses heures de travail à un cours d'études donné dans une maison d'enseignement choisie.

Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé m'a aussi renvoyé à une «entente d'apprentissage» conclue entre M. Singh, la Colombie-Britannique et l'employeur (pièce G-2). Il m'a renvoyé à l'article 2 de cette entente qui est ainsi libellé :

[Traduction]

L'APPRENTI, compte tenu des stipulations de la présente entente, accepte

- a) de travailler à titre d'apprenti dans le métier de technicien en électronique pour une période de quatre ans, commençant le premier jour d'octobre 1992 et se terminant le 30 septembre 1996, sans qu'aucun crédit ne lui soit accordé à l'égard de ses mois d'expérience antérieure;*
- b) d'assister régulièrement à des cours de formation propres à son métier et à des sujets connexes que peut prescrire le directeur de l'apprentissage;*
- c) d'accepter l'annulation de l'entente d'apprentissage s'il omet volontairement d'assister à de tels cours lorsqu'il peut raisonnablement éviter de le faire;*
- d) d'informer le directeur de l'apprentissage lorsque, pour quelque raison que ce soit, il est mis en disponibilité, quitte volontairement le Ministère ou est licencié par l'employeur avec qui il est lié par un contrat non résiliable; et*
- e) de respecter les autres obligations d'un apprenti, telles que celles-ci sont énoncées dans le règlement général régissant l'apprentissage.*

Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que ces deux documents disent clairement que la formation est requise et que l'employeur s'est engagé à former M. Singh et est ensuite revenu sur sa parole.

Il a ajouté que M. Singh a rédigé une proposition détaillée de formation qu'il a présentée à l'employeur (pièce G-3), mais que l'employeur a refusé de tenir compte de ses recommandations.

L'employeur dit maintenant que M. Singh a reçu suffisamment de formation. Si tel est le cas, pourquoi est-il rémunéré à un niveau inférieur? Il y a aussi le fait que dans ses réponses au grief, l'employeur a dit qu'il allait examiner la possibilité d'un nouveau programme de formation, mais n'avait encore rien fait. L'employeur s'en tire à bon marché en versant le niveau inférieur de rémunération au cours de périodes d'apprentissage tout en prétendant qu'aucune formation n'est requise. Il a ajouté que je devrais exercer ma compétence et trancher cette affaire.

L'avocat de l'employeur a dit que l'article 2 de la pièce G-1 et l'article 2 de la pièce G-2 ne font pas partie de la convention collective. Il a ajouté qu'un examen de l'article 2 de la pièce G-1 indique que c'est le ministre qui choisit les études nécessaires dans le cadre d'un programme de formation et que M. Singh consent à de telles études.

L'avocat a affirmé que l'article 2 de la pièce G-2 dit clairement que M. Singh convient de suivre les cours que peut prescrire le directeur de la formation. Cependant, si le directeur n'exige plus aucune formation, l'employeur n'enfreint aucune exigence du programme de formation d'apprentissage. Il n'y a eu aucune violation de la convention collective ni aucune mesure imposée par l'employeur qui relèverait de l'article 92 de la *LRTFP*. Par conséquent l'arbitre n'a pas compétence pour trancher.

DÉCISION

Après avoir examiné tous les arguments et les éléments de preuve dont j'ai été saisi, j'ai conclu que je n'ai pas compétence pour trancher ce grief pour les raisons suivantes.

L'article 92 de la LRTP est ainsi libellé :

92.(1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :

a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale

b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;

c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

En ce qui concerne l'alinéa 92(1)a), je n'ai été saisi d'aucun élément de preuve prouvant violation de la convention collective. En fait, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais soulevé la question de la convention collective. En outre, aucune mesure disciplinaire n'a été imposée au fonctionnaire s'estimant lésé entraînant une suspension, une sanction pécuniaire, un licenciement ou une rétrogradation qui me donnerait compétence en vertu de l'alinéa 92(1)b) de la LRTP. Rien ne m'a indiqué que la démission du fonctionnaire s'estimant lésé était en réalité un licenciement. Je n'ai donc pas compétence dans cette affaire et je rejette le grief.

Je suggérerais fortement à l'agent négociateur et à l'employeur d'examiner l'ensemble du programme d'apprentissage des techniciens en électronique et de tenir compte des exigences de formation différentes du gouvernement de la

Colombie-Britannique et du temps qu'il faut aux stagiaires pour atteindre le niveau supérieur de leur échelle salariale.

**Albert S. Burke,
commissaire**

OTTAWA le 3 juin 1996.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau