

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

ANDREW LESLEY BLACKMAN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

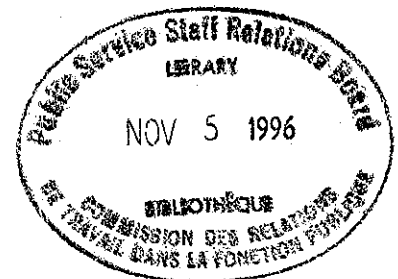
Devant: Yvon Tarte, président par intérim

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

Andrew Lesley Blackman

Pour l'employeur:

Ronald Snyder, avocat



Décision rendue sans audience.



DÉCISION

Le 13 octobre 1995, Andrew Lesley Blackman a présenté à l'employeur le grief suivant (dossier de la Commission 166-2-27134) :

[Traduction]

J'ai commencé à travailler pour le ministère de la Défense nationale, Réparation des navires, à titre d'apprenti en électronique en octobre 1991. Mon emploi comme apprenti prend fin le 13 octobre 1995. Avant de commencer mon apprentissage, j'ai obtenu mon diplôme de technologue.

Je me rappelle qu'au moment de mon entrevue, on m'a promis au moins huit semaines payées pour suivre des cours le jour à l'ITCB, pendant chaque année du programme d'apprentissage.

Quelque temps après le début de mon apprentissage, la Direction de l'apprentissage du gouvernement provincial a informé l'Unité de radoub que les détenteurs d'un diplôme de technologue n'avaient pas besoin de suivre des cours. On m'a dit que mon diplôme dépassait les exigences minimales de la province, et que j'étais réputé avoir satisfait aux «critères scolaires» du programme. Je sais que l'Unité de radoub n'a pas appliqué intégralement cette politique, car d'autres apprentis qui possédaient aussi un diplôme de technologue ont suivi des cours jusqu'à la fin de leur programme d'apprentissage.

Pour pouvoir obtenir mon diplôme, je dois continuer à suivre régulièrement des cours. Toutefois, je n'ai suivi aucun cours dans le cadre du programme d'apprentissage, même si j'ai continué à travailler comme apprenti et que l'Unité de radoub a continué à me promettre d'autres cours. J'ai expliqué mon dilemme à la direction. Toutefois, ils soutiennent qu'ils ne sont pas obligés d'offrir des cours autres que ceux qui sont exigés par le programme d'apprentissage, en dépit de ce qui m'a été promis au cours de mon entrevue et plus tard pendant mon apprentissage; et en dépit de ce qui était écrit dans mes contrats d'apprentissage.

Je soutiens qu'en refusant de m'offrir des cours ou de reconnaître que mon travail se situe au niveau de celui de compagnon, la direction me cause du tort sur les plans financier et professionnel.

Il a demandé le redressement suivant :

[Traduction]

J'aimerais être indemnisé pour tout préjudice que j'ai subi en raison de ma non-participation à une formation qui m'avait été promise.

Le 12 octobre 1995, M Blackman a déposé le grief suivant (dossier de la Commission 166-2-27139) :

[Traduction]

Je conteste la procédure qui a donné lieu à la production de la liste d'admissibilité (jointe au présent grief) où mon nom apparaît en dernier. Cette liste a été produite par le contremaître par intérim, M. G. Edge. Elle a été compilée à mon insu, et elle renferme un certain nombre d'erreurs. Comme il est mentionné dans le préambule, on a besoin d'une autre personne à l'atelier 27. En mai de cette année, il a été décidé que je passerais mes six derniers mois comme apprenti à CANTASS. J'avais déjà passé trois mois à CANTASS. Lorsque la liste d'admissibilité a été compilée, je comptais neuf mois d'expérience à CANTASS - plus d'expérience que n'importe qui d'autre sur la liste. Par le passé, un apprenti qui avait passé ses six derniers mois dans un atelier obtenait toujours un poste dans cet atelier s'il s'y produisait une vacance.

Je ne crois pas qu'il soit juste d'utiliser les RAP comme seule justification pour établir la liste d'admissibilité, et ce pour les raisons suivantes :

- 1) Les RAP qui ont été remplis pour des apprentis dans des ateliers d'électronique n'ont pas tous été remplis correctement.*
- 2) Les RAP qui ont été utilisés pour établir la liste d'admissibilité ne provenaient pas des dossiers officiels du Personnel comme ils l'auraient dû et, par conséquent, certains RAP qui ne figuraient pas dans les dossiers de M. Edges ont tout simplement été exclus du calcul.*
- 3) On n'a pas utilisé tous les résultats apparaissant sur les RAP. On n'a pas inclus toutes les catégories.*

- 4) *Il se peut que certains RAP aient porté sur des périodes où les apprentis ne travaillaient même pas au chantier maritime.*
- 5) *Comme il est mentionné ci-dessus, des facteurs comme l'expérience ne sont pas inclus.*

En outre, M. Edges m'a dit que tous les apprentis avaient reçu la même note pour l'ancienneté. En fait, certains des apprentis auraient dû recevoir une note plus élevée car nous n'étions pas absents du travail pendant que nous suivions des cours à l'ITCB. Même si le préambule (de la liste d'admissibilité), mentionne la responsabilité, il ne semble pas qu'une note ait été attribuée.

Lorsqu'on utilise les RAP de cette façon, il est difficile de déterminer si le processus a été juste, surtout étant donné que le service du personnel n'est pas intervenu dans ce processus.

Il a demandé le redressement suivant :

[Traduction]

J'aimerais que l'on me présente des excuses pour la façon dont les choses ont été faites, et qu'on m'indemnise pour tout préjudice que je pourrais subir en raison de ce processus injuste.

Les faits qui suivent ne semblent pas être contestés. Le fonctionnaire s'estimant lésé, qui venait d'obtenir un diplôme en technologie électronique, s'est vu offrir et a accepté un poste d'apprenti en électronique à l'Unité de radoub (Ouest) pour une période déterminée allant du 15 octobre 1991 au 13 octobre 1995. Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient qu'avant d'accepter cette offre, il avait été informé verbalement par des représentants de l'employeur qu'il aurait la possibilité de suivre des cours de formation pendant le programme d'apprentissage de quatre ans. L'employeur n'admet ni ne nie expressément que c'est ce qui s'est passé. L'employeur a par la suite été avisé par la Direction de l'apprentissage du gouvernement provincial que les détenteurs d'un diplôme de technologue n'étaient pas tenus de suivre d'autres cours. Par conséquent, l'employeur a refusé d'offrir des cours de formation au fonctionnaire s'estimant lésé, car le diplôme de ce dernier dépassait les exigences provinciales minimales et, par conséquent, il était réputé avoir satisfait aux exigences scolaires du programme d'apprentissage. Vers la fin de

ce programme, l'employeur avait deux postes de durée déterminée qui étaient vacants, et quatre apprentis, y compris le fonctionnaire s'estimant lésé, qui arrivaient à la fin du programme. Il a donc dressé une liste, classant ces quatre employés en fonction de leur admissibilité. Comme le fonctionnaire s'estimant lésé figurait le dernier sur la liste, il n'a pas obtenu l'un des postes.

L'employeur ayant rejeté les griefs à tous les niveaux pertinents de la procédure de règlement des griefs, le fonctionnaire s'estimant lésé les a renvoyés à l'arbitrage. Dans une lettre datée du 17 juillet 1996, l'avocat de l'employeur a informé la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) qu'il ne croyait pas qu'un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* avait la compétence requise en vertu de l'article 92 de ladite Loi pour examiner ces griefs. La Commission a alors avisé les parties que la question de la compétence serait tranchée sans audience, en fonction d'observations écrites. C'est à ce moment-là que le fonctionnaire s'estimant lésé a informé la Commission qu'il ne serait pas représenté par l'agent négociateur pour le renvoi de ces griefs à l'arbitrage, mais qu'il se représenterait lui-même.

Argumentation des parties

Voici un résumé des observations écrites du fonctionnaire s'estimant lésé relatives à la compétence qu'a un arbitre nommé en vertu de la *LRTFP* pour examiner ses griefs. En ce qui concerne son grief contre le défaut de la part de l'employeur de lui offrir les cours de formation qui lui avaient été promis avant qu'il n'accepte l'offre de l'employeur d'un programme d'apprentissage de quatre ans, le fonctionnaire s'estimant lésé allègue qu'il a accepté l'offre d'emploi en partie parce que l'employeur s'engageait, croyait-il, à l'aider à poursuivre ses études. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est fié à cette promesse à son détriment. Il est donc d'avis que la promesse faisait partie de son contrat d'emploi, lequel comprend la convention collective dont les formules de contrat d'apprentissage du MDN font partie; son grief est donc arbitral en vertu de l'alinéa 92(1)a) de la *LRTFP*. À cet égard, le fonctionnaire s'estimant lésé me renvoie au contrat d'apprentissage qui fait état de l'obligation qu'a l'apprenti de suivre avec diligence le programme d'études

choisi par le ministre. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'appuie également sur la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Queen c. Cognos Inc.* [1993] 1 R.C.S. 87 pour faire valoir l'idée qu'un employeur peut être tenu responsable des promesses faites en son nom pendant une entrevue d'emploi.

Pour ce qui est de son grief contre la procédure utilisée par l'employeur pour dresser la liste d'admissibilité pour les deux postes de durée déterminée, le fonctionnaire s'estimant lésé prétend que l'employeur s'est écarté des procédures établies pour le punir de s'être plaint au sujet des cours de formation. Il en est donc résulté son licenciement pour des motifs disciplinaires. Par conséquent, son grief est visé par l'alinéa 92(1)b) de la *LRTFP*.

Les observations de l'employeur peuvent être résumées comme il suit. Le grief concernant le refus de l'employeur d'offrir des cours de formation au fonctionnaire s'estimant lésé pendant son programme d'apprentissage ne peut être renvoyé à l'arbitrage, car rien dans la convention collective n'oblige l'employeur à offrir une formation de ce genre. Par conséquent, ce grief n'est pas visé par l'alinéa 92(1)a) de la *LRTFP*. L'avocat de l'employeur s'appuie sur la décision de l'arbitre dans l'affaire *Singh* (dossier de la Commission 166-2-26815) pour étayer son argument.

Pour ce qui est du grief contre la procédure utilisée par l'employeur pour établir la liste d'admissibilité, l'avocat de l'employeur prétend que l'affaire n'est pas visée par la convention collective pertinente. En fait, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas allégué qu'elle l'était. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas non plus été licencié pour un motif déterminé. Sa nomination pour une durée déterminée a plutôt pris fin, et il a cessé d'être un employé. À l'appui de cet argument, l'avocat me renvoie à ma décision dans *Hanna* (dossier de la Commission 166-2-26983) où j'ai déclaré ce qui suit à la page 6 :

Le «renvoi» de la fonctionnaire s'estimant lésée ne constitue pas un «licenciement» au sens de l'article 92 de la Loi. Son emploi a pris fin à la suite de l'exécution des conditions de son contrat de travail et non pas d'une décision de l'employeur prise sans égard aux conditions dudit contrat. Par conséquent, on ne peut parler de

«licenciement» selon l'emploi que l'on fait de ce terme à l'article 92.

Lors de l'audience, M^{me} Hanna a essayé de contourner l'obstacle présenté par l'article 92 de la LRTP en affirmant qu'elle ne contestait pas son licenciement en tant que tel, mais bien le processus de sélection utilisé pour l'empêcher de continuer de travailler. Les appels interjetés relativement aux processus de sélection relèvent du Comité des appels de la Commission de la fonction publique aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Ils ne peuvent faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. S'il existe un mécanisme de réparation, ce n'est certes pas aux termes de la LRTP : voir In re la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et in re Philip L. Cooper, [1974] 2 C.F. 407 (C.A.).

En outre, l'avocat prétend qu'en qualifiant le grief à cette étape tardive de licenciement pour un motif déterminé, le fonctionnaire s'estimant lésé tente de modifier fondamentalement la nature du grief, ce qui n'est pas permis à la lumière de la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Burchill c. Procureur général du Canada* [1981] 1 C.F. 109.

Motifs de la décision

La compétence qu'a un arbitre nommé en vertu de la LRTP pour examiner le grief d'un employé est prévue à l'article 92 de la Loi, lequel dispose ce qui suit :

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.

(2) Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief du type visé à l'alinéa (1)a), le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l'approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

(4) Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner, pour l'application de l'alinéa (1)b), tout secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie II de l'annexe I.

Je note que le premier grief du fonctionnaire s'estimant lésé est fondé sur une prétendue violation de la convention collective. Toutefois, aux termes du paragraphe 92(2) de la *LRTFP*, un grief de ce genre nécessite l'approbation de l'agent négociateur. Comme le fonctionnaire s'estimant lésé représente ses propres intérêts dans le renvoi de ce grief à l'arbitrage, il ne satisfait nettement pas aux exigences du paragraphe 92(2). Pour ce qui est du renvoi à la décision de la Cour suprême du Canada dans *Queen c. Cognos Inc. (supra)*, j'aimerais souligner que cette décision n'a pas trait à un contrat mais au délit de déclarations inexactes faites par négligence. Un arbitre nommé en vertu de la *LRTFP* n'a pas compétence pour statuer sur ce genre de cause.

En ce qui concerne son second grief, je souscris à l'argument de l'avocat de l'employeur selon lequel ce n'est qu'après le renvoi à l'arbitrage du grief que le fonctionnaire s'estimant lésé a soulevé la question d'un prétendu licenciement pour des motifs disciplinaires. Compte tenu du raisonnement de la Cour d'appel fédérale dans la décision *Burchill (supra)*, je ne peux connaître de ce qui est en réalité un grief différent de celui qui a été présenté à l'employeur au cours de la procédure de règlement des griefs. En outre, comme c'était le cas dans l'affaire *Hanna (supra)*, l'employeur n'a pas licencié le

c'était le cas dans l'affaire *Hanna* (supra), l'employeur n'a pas licencié le fonctionnaire s'estimant lésé au sens du paragraphe 92(1) de la *LRTFP*. Sa nomination était plutôt pour une période de quatre ans, et cette période a pris fin. En vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, le fonctionnaire s'estimant lésé a cessé d'être un employé à l'expiration de cette période. En outre, le fait qu'il n'a pas obtenu l'un des deux postes de durée déterminée ne peut être contesté qu'en vertu de la *LEFP*.

Pour tous ces motifs, je rejette les griefs pour défaut de compétence.

**Yvon Tarte,
président par intérim**

OTTAWA, le 22 octobre 1996.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau