

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**JAMES TAYLOR**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**(Développement des ressources humaines Canada)**

employeur

**Devant:** J. Barry Turner, commissaire

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

Georges Nadeau, Alliance de la Fonction publique du  
Canada

**Pour l'employeur:**

Harvey Newman, avocat

---

Affaire entendue à Vancouver (C.-B.)  
le 9 octobre 1996.

## DÉCISION

---

James Taylor, un agent 2 de l'Assurance-chômage (PM-2), Sinclair Centre, Développement des ressources humaines Canada, Vancouver (C.-B.), conteste son licenciement pour un motif déterminé. Son grief a été renvoyé à l'arbitrage en juin 1996.

Le grief de M. Taylor se lit comme il suit :

[Traduction]

*J'ai reçu une lettre datée du 26 juin 1995 et signée par R.G. Gates. On me prévient dans cette lettre qu'il a été «décidé de [me] licencier pour un motif déterminé, en vertu du pouvoir.... Votre licenciement entrera en vigueur à la fermeture des bureaux le mercredi 28 juin 1995».*

*Je conteste par les présentes cette décision.*

La lettre de licenciement datée du 26 juin 1995 et signée par R.G. Gates, directeur général, région de la Colombie-Britannique et du Territoire du Yukon, se lit comme il suit :

[Traduction]

*La présente lettre fait suite à une recommandation visant votre licenciement pour un motif déterminé, formulée par votre superviseur à la suite de son enquête qui a révélé que vous aviez obtenu au moins 93 000 \$ de demandes de prestations d'assurance-chômage établies par des moyens frauduleux. La preuve indique que vous avez encaissé des mandats sous des dérivés de votre nom à plusieurs succursales de la CIBC.*

*J'ai examiné avec soin la preuve concernant cette affaire, et j'ai décidé qu'en raison de ces activités, vous n'êtes plus digne de confiance et vous ne possédez plus les qualités d'honnêteté et d'intégrité que requiert votre poste d'agent 2; vos agissements sont d'une telle gravité que vous avez irrémédiablement rompu le lien de confiance qui est essentiel au maintien de votre emploi comme membre de la fonction publique du Canada. Vous vous êtes comporté d'une façon qui est totalement irréconciliable avec vos fonctions et responsabilités de fonctionnaire, et je ne peux trouver aucune circonstance atténuante qui pourrait m'amener à conclure que vous ne devriez pas être licencié pour un motif déterminé.*

*Par conséquent, compte tenu de la gravité de votre inconduite, et en me fondant sur l'information dont je dispose à ce moment-ci, j'ai décidé de vous licencier pour un motif déterminé, en vertu du pouvoir qui m'est délégué par l'administrateur général et conformément à l'alinéa 11(2)f de la Loi sur la gestion des finances publiques. Votre licenciement entrera en vigueur à la fermeture des bureaux le mercredi 28 juin 1995.*

*Conformément à l'article 19 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, vous pouvez déposer un grief contre ma décision dans les vingt-cinq (25) [jours] suivant la réception de la présente lettre.*

M. Taylor demande le redressement suivant :

[Traduction]

*Que je sois réintégré dans mon poste à compter du 29 juin 1995, avec plein salaire et tous les avantages.*

*Que la lettre mentionnée ci-dessus soit retirée de tous les dossiers.*

Au cours de l'audience qui a duré une journée, deux témoins ont déposé et trois pièces ont été produites en preuve.

Au début de l'audience, M. Nadeau m'a informé que M. Taylor était malade et qu'il ne pouvait se présenter. Il m'a remis à cet effet une note d'un médecin datée du 8 octobre 1996 (pièce G-2). M. Nadeau m'a toutefois informé que le fonctionnaire s'estimant lésé lui avait clairement donné instruction d'aller de l'avant en son absence. M<sup>e</sup> Newman avait été avisé par M. Nadeau de la situation plus tôt dans la journée, et il n'avait pas d'objections. L'audience a eu lieu. Sur consentement, M<sup>e</sup> Newman a produit un cahier de preuves (pièce E-1, onglets 1-13) et M. Nadeau a produit deux pièces : une lettre d'un certain D<sup>r</sup> Friesen datée du 4 juillet 1996, expliquant la nature de la maladie du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce G-1), et une note du D<sup>r</sup> Friesen datée du 8 octobre 1996 (pièce G-2) qui dispense M. Taylor d'assister à l'audience.

### Résumé de la preuve

1. William Harrington, un agent d'enquêtes et de contrôle pour le service des fraudes graves de Vancouver, Développement des ressources humaines Canada (DRHC), travaille à la Section des fraudes depuis huit ans après avoir quitté la

Gendarmerie royale du Canada avec 21 ans de service. C'est le 26 avril 1995 qu'il est intervenu pour la première fois dans l'affaire Taylor, lorsque la Banque de commerce canadienne impériale (CIBC), rue Burrard, Vancouver, a appelé le bureau d'assurance-chômage (AC) du Sinclair Centre pour vérifier si divers mandats de prestations d'AC (les mandats sont comme des chèques) étaient valides pour un certain James Taylor. La banque a commencé à se poser des questions lorsque de nombreux mandats de prestations ont été déposés et une somme importante d'argent a été retirée par M. Taylor au cours d'une assez brève période. Une enquête rapide a révélé que les mandats étaient reliés à cinq demandes de prestations d'AC présentées au Sinclair Centre, qui portaient toutes des numéros d'assurance sociale (NAS) différents et des dérivés différents du nom de M. James Taylor. Elles avaient toutes la même date de naissance, soit le 12 décembre 1960, et elles avaient toutes été établies à partir de la même fiche de cessation d'emploi du même employeur. Au total, 166 semaines de prestations avaient déjà été payées relativement à ces cinq demandes de prestations. Elles avaient toutes été antidatées, elles avaient toutes été payées d'un seul coup et non chaque quinzaine, et elles portaient toutes une adresse. Le bureau du Sinclair Centre ne disposait pas de documents sur papier pour justifier les cinq demandes. Cela indiquait que l'on avait délibérément mis au point un plan complexe pour frauder le système. La GRC a été prévenue, et M. Taylor a été arrêté le 27 avril 1995. On a trouvé à son bureau un sac à dos en cuir renfermant 48 mandats de prestations pour un montant total de 51 776 \$, qui n'avaient pas encore été encaissés. Douze autres mandats d'une valeur de 9 312 \$ avaient déjà été traités pour le fonctionnaire s'estimant lésé au centre informatique régional. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait déjà déposé, en se servant de guichets automatiques bancaires (GAB), 48 autres mandats d'une valeur de 36 246 \$. Il avait également fait d'importants retraits aux GAB.

M. Harrington a dit que lorsque la CIBC a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé d'où provenait l'argent, M. Taylor a répondu que les mandats représentaient des primes que lui avait accordées la Commission d'AC pour du travail qu'il avait fait. Il a également témoigné que le fonctionnaire s'estimant lésé louait une boîte postale où il faisait livrer les mandats. On m'a remis une preuve à cet égard dans la pièce E-1, onglet 4. On m'a également remis, dans la pièce E-1, onglet 10, des preuves de fausses demandes de prestations d'AC, qui montraient comment celles-ci avaient été créées sur l'ordinateur du Sinclair Centre, ainsi que des pages de notes personnelles

découvertes au bureau du fonctionnaire s'estimant lésé et faisant état de factures personnelles et de diverses rénovations qui auraient été payées, semble-t-il, au moyen des fausses demandes de prestations.

M. Harrington a également reconnu un certificat de condamnation établi à la suite de l'enregistrement d'un plaidoyer de culpabilité par le fonctionnaire s'estimant lésé à un chef d'accusation de fraude contre la Commission d'AC (pièce E-1, onglet 9). Le témoin a également affirmé que tout l'argent obtenu frauduleusement avait été récupéré, y compris un montant de 16 054,25 \$ qui a été puisé dans les cotisations du fonctionnaire s'estimant lésé au régime de pension (pièce E-1, onglet 6).

En contre-interrogatoire, M. Harrington a dit que tous les actes frauduleux avaient été commis au cours des deux semaines précédant l'arrestation du fonctionnaire s'estimant lésé le 27 avril 1995. Le caissier de la CIBC qui a donné l'alerte a reçu une citation de DRHC pour sa vigilance.

En réinterrogatoire, le témoin a affirmé que la présente affaire comptait parmi les fraudes les plus graves qu'il ait jamais vues, et qu'elle avait nécessité beaucoup de réflexion, surtout dans le cas de la production des NAS. Il a ajouté que les données avaient été entrées dans des ordinateurs à des postes de travail différents, avec des mots de passe différents. Il n'y avait aucune preuve que M. Taylor n'agissait pas seul, même si le fonctionnaire s'estimant lésé a prétendu dans une déclaration qu'il faisait l'objet d'un chantage (pièce E-1, onglet 8).

2. Brent McIlveen, qui était à ce moment-là directeur du Centre d'emploi Canada, Sinclair Centre, travaille pour DRHC depuis 24 ans. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait travaillé pour le témoin pendant sept ans, et il relevait directement d'une certaine Judy Ksik qui, à son tour, relevait du directeur adjoint qui rend compte à M. McIlveen.

Il a témoigné que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été en congé de maladie en 1994, suivi d'un congé d'invalidité. Il est revenu travailler en janvier 1995. M. McIlveen ne connaissait pas les raisons précises de ces congés, mais il croyait qu'ils étaient probablement attribuables au diabète dont souffrait M. Taylor. M. McIlveen n'avait aucune raison d'être au courant de problèmes psychologiques chez le fonctionnaire s'estimant lésé.

C'est dans la soirée du 26 avril que M. McIlveen a été mis au courant de la fraude. Il a dit que l'arrestation de M. Taylor le lendemain matin avait été très traumatisante, et qu'elle avait causé tellement d'anxiété au bureau que certains employés pleuraient. Le bureau a fermé tôt ce jour-là. Le 27 avril 1995, il a donné au fonctionnaire s'estimant lésé une suspension de 15 jours qui lui interdisait l'accès au bureau pendant que se déroulaient les enquêtes disciplinaire et criminelle.

Le 18 mai 1995, le témoin a participé à une entrevue avec M. Taylor et son représentant syndical pour examiner la preuve dont ils étaient saisis. M. Taylor a seulement lu une déclaration (pièce E-1, onglet 8), car un avocat et son psychiatre lui avaient conseillé de ne rien dire de plus. C'est la première fois que le témoin a entendu le fonctionnaire s'estimant lésé dire qu'il voyait un psychiatre. M. McIlveen savait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu une relation avec un autre homme qui était mort du sida, un renseignement qui apparaît dans la pièce G-1, page 2. Même si M. Taylor a pris huit ou neuf jours de congé de maladie entre janvier et mars 1995, après son retour au travail, il n'a jamais présenté à l'employeur de preuve médicale concernant sa santé mentale.

Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait recommandé que le fonctionnaire s'estimant lésé soit licencié (pièce E-1, onglet 4), M. McIlveen a répondu : la déclaration que M. Taylor a lue le 18 mai 1995 (pièce E-1, onglet 8) n'était pas étayée par des preuves, et il n'a pas fourni plus de renseignements à son employeur; la fraude massive a été préméditée, organisée, et le 27 avril 1995 on a trouvé dans son bureau, dans son sac à dos en cuir, un montant de 51 776 \$ en mandats de prestations; il n'y avait pas de circonstances atténuantes; tous les employés du bureau du Sinclair Centre avaient été touchés; ils étaient bouleversés, ils craignaient que leur réputation en souffre, et ils se sentaient stigmatisés par toute l'affaire; la création des dossiers frauduleux avait nécessité beaucoup de travail. Dans le rapport sur les mesures disciplinaires (pièce E-1, onglet 4), on conclut ce qui suit :

[Traduction]

#### *SECTION 9 - CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES*

*Tout en laissant entendre, à son entrevue du 18 mai 1995, qu'il avait en sa possession d'autres renseignements concernant l'affaire, M. Taylor a refusé de faire des commentaires sur les faits que nous lui avons présentés à cette entrevue. Par*

*conséquent, nous n'avons pas tenté de déterminer s'il existait des circonstances atténuantes dans son cas.*

*Du point de vue de l'employeur, toutefois, nous estimons que les agissements de M. Taylor sont extrêmement préjudiciables à notre organisation et, en fait, à nos employés. Il n'a fourni absolument aucune raison pour ses actes. Il refuse de répondre aux multiples preuves qui le relient à cette fraude et qui lui ont été présentées lors de notre entrevue du 18 mai 1995.*

*M. Taylor a terni la réputation de tous nos employés aux yeux du public que nous servons lorsqu'il a commis délibérément ces fraudes.*

En contre-interrogatoire, M. McIlveen a dit qu'il n'avait jamais demandé au fonctionnaire s'estimant lésé une évaluation de son état de santé, même s'il avait jugé étrange la déclaration faite par ce dernier à la réunion du 18 mai. Le témoin avait cru à ce moment-là que ladite déclaration avait pour objet de faire oublier à l'employeur la preuve qu'il avait devant lui : M. McIlveen a refusé d'accepter la lettre de démission du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-1, onglet 7) parce que l'enquête n'était pas encore terminée. Il ne savait pas si d'autres offres de démission avaient été refusées. Il a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas beaucoup aimé par certains employés, car [traduction] «on lui reprochait encore certaines choses qui s'étaient produites lors de la grève de l'AFPC de 1991».

#### Argumentation de l'employeur

M<sup>e</sup> Newman allègue que peu importe le point de vue où l'on se place, le montant d'«au moins 93 000 \$» constitue une fraude d'importance commise par quelqu'un qui avait juré de protéger l'intégrité du fonds d'assurance-chômage. Il qualifie la fraude de [traduction] «crime extrêmement rusé», la création de comptes frauduleux au moyen de divers ordinateurs ayant exigé beaucoup de connaissances et des plans très détaillés. Il me rappelle que même s'il s'agit d'une première infraction, c'est un crime grave, et le trésor public pourrait être sérieusement compromis si l'infraction n'est pas punie sévèrement. Il me rappelle également que le fonctionnaire s'estimant lésé a eu le culot de conserver de faux mandats de prestations à son bureau au Sinclair Centre, et que l'argent récupéré du fonds de pension de M. Taylor ne l'a pas été avec le consentement du fonctionnaire s'estimant lésé.

M<sup>e</sup> Newman soutient qu'il n'y a aucune preuve de circonstances atténuantes, aucune preuve que M. Taylor n'avait pas l'intention de frauder, et aucune preuve qu'il souffrait d'une incapacité. Il conclut en disant qu'il ne s'agit pas d'un acte impulsif, et que le fonctionnaire s'estimant lésé [traduction] «doit assumer la responsabilité de ses actes». Il dit que M. Taylor a créé un problème terrible non seulement pour lui-même mais pour tous les employés et la direction au Sinclair Centre. Par conséquent, il demande que je rejette le grief, et il me renvoie à Moore (dossier de la Commission 166-2-23658).

#### Argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

M. Nadeau convient que ce dont je suis saisi est une affaire grave, mais que sa gravité tient uniquement au montant en cause, et qu'il ne s'agit pas d'une fraude massive étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé a agi seul et pendant une brève période seulement. Il qualifie les agissements du fonctionnaire s'estimant lésé de [traduction] «suicidaires car il aurait été tôt ou tard attrapé». Il soutient que le fonctionnaire s'estimant lésé affiche maintenant les tendances autodestructrices décrites par le D<sup>r</sup> Friesen dans sa lettre du 4 juillet 1996 (pièce G-1), et que l'employeur aurait dû obtenir une évaluation psychologique de M. Taylor, surtout étant donné que M. Nadeau jugeait que la déclaration du fonctionnaire s'estimant lésé (pièce E-1, onglet 8) faite le 18 mai 1995 lors de son entrevue n'était pas celle d'une [traduction] «personne ayant toutes ses facultés». Il prétend également que le D<sup>r</sup> Friesen se sentait partiellement responsable, car il a écrit dans la pièce G-1 que [traduction] «le fait de l'avoir poussé à retourner travailler a contribué à ses sentiments de frustration et à son impression d'être pris au piège».

M. Nadeau allègue que si l'employeur avait accepté la démission de M. Taylor (pièce E-1, onglet 7), il n'aurait pas été nécessaire d'imposer de mesure disciplinaire. Il demande que je réintègre le fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste pour lui permettre de démissionner ou d'être licencié pour incapacité étant donné qu'il souffre d'une maladie mentale.

#### Réplique

En réplique, M<sup>e</sup> Newman plaide qu'il est difficile pour un psychiatre de savoir ce qui se passe réellement dans l'esprit de quelqu'un, car la psychiatrie n'est pas une

science exacte. Il me rappelle que la lettre du D<sup>r</sup> Friesen (pièce G-1) a été rédigée beaucoup plus qu'un an après que la fraude a été commise. Il prétend que cette lettre ne peut être utilisée comme excuse pour agir de façon criminelle, étant donné que nous devons tous contrôler certaines tendances. Il conclut en disant qu'il n'y a aucune preuve que le fonctionnaire s'estimant lésé a déjà été hospitalisé, ou qu'il a déjà tenté de se suicider. Il ne souffrait pas d'incapacité mentale.

### Décision

Après avoir examiné toute la preuve ainsi que les témoignages, je suis d'avis que la décision de l'employeur de licencier M. Taylor pour un motif déterminé était justifiée.

Les faits ne sont pas contestés en l'espèce. Il existe une preuve écrasante que le fonctionnaire s'estimant lésé s'est rendu coupable d'une fraude préméditée, planifiée et délibérée. La fraude n'est pas seulement un acte criminel pour lequel il a plaidé coupable et a été condamné, mais elle constitue également un abus extrêmement grave qui rompt irrémédiablement le lien de confiance entre M. Taylor et son employeur.

On ne m'a pas présenté suffisamment de circonstances atténuantes, de preuves médicales ou autres preuves, qui me permettraient de modifier la décision de l'employeur de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé. La lettre du D<sup>r</sup> Friesen (pièce G-1) n'indique pas un état d'esprit qui expliquerait raisonnablement bien le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé. M. Taylor a délibérément volé le trésor public. Sa conduite n'est pas le résultat d'un incident fâcheux. Lorsque la CIBC l'a interrogé au sujet des nombreux mandats de prestations et des nombreux endroits où il avait déposé l'argent, le fonctionnaire a indiqué, comme il est mentionné à la pièce E-1, onglet 4, [traduction] «qu'il recevait des primes avec effet rétroactif de DRHC, son employeur, pour avoir obtenu des contrats avec de grosses entreprises. Il n'existe pas de régime de travail ni de régime de primes de ce genre à DRHC».

Comme dans la décision Moore (supra), je suis aussi d'avis que M. Taylor n'est plus «digne de la confiance et qu'[il ne possède plus] les qualités d'honnêteté et d'intégrité que [requiert] l'exercice des fonctions et responsabilités d'un agent du niveau 2».

J'espère que la présente décision apaisera finalement les sentiments d'anxiété qu'éprouvent certains employés face à cet incident au Sinclair Centre, et qu'elle rétablira leur fierté dans le service qu'ils offrent au public.

Pour tous ces motifs, le présent grief est rejeté.

J. Barry Turner,  
commissaire

OTTAWA, le 23 octobre 1996

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau