

Date: 20010917

Dossier: 166-34-30227

Référence: 2001 CRTFP 95



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

TOM EASTON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

Devant : [Joseph W. Potter, vice-président](#)

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :** [Gail Owen, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Harvey Newman, avocat](#)

Affaire entendue à Vancouver (C.-B.)
les 21 et 22 août 2001.

DÉCISION

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Tom Easton, est agent des appels à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence). Le 25 janvier 1999, il a contesté l'imposition d'une suspension de trois jours pour traitement préférentiel accordé à une membre de sa famille relativement aux affaires fiscales de cette dernière. Il a demandé l'annulation de la décision. L'affaire a été renvoyée à l'arbitrage auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (Commission) le 16 octobre 2000. Elle devait être entendue en mars 2001, mais l'employeur et l'agent négociateur ont tous deux convenu d'un ajournement. L'affaire a ultérieurement été instruite en août 2001.

[2] L'employeur a produit trois témoins et huit pièces. Le fonctionnaire s'estimant lésé a produit deux témoins et deux pièces.

Preuve

[3] M. Easton a commencé à travailler pour l'Agence le 28 mars 1990, au Bureau des services fiscaux de Surrey, en Colombie-Britannique. Avant cela, il a enseigné pendant plus de 20 ans dans une école secondaire de Winnipeg (Manitoba). Au moment de l'incident, M. Easton était agent des appels au Bureau des services fiscaux de Burnaby Fraser (B.S.F.B.F.). Il travaillait sur des dossiers relatifs à la TPS.

[4] M. Easton a une sœur handicapée mentale vivant à Winnipeg et, après le décès de ses deux parents, il est devenu l'administrateur fiduciaire des affaires de sa sœur. Entre autres tâches, il remplissait les déclarations de revenu de sa sœur.

[5] Alors qu'il mettait la dernière main à la déclaration de revenu de sa sœur pour 1997, M. Easton a découvert un autre état T-5. Plutôt que de remplir à nouveau tout le formulaire, il a simplement rédigé une note à l'attention des vérificateurs du centre fiscal de Winnipeg en leur demandant d'ajouter le T-5 au moment d'établir la cotisation.

[6] Rien d'autre n'est arrivé avant le 14 décembre 1998, lorsque la sœur de M. Easton a reçu un avis de nouvelle cotisation (pièce E-2, pages 2 à 4). Cet avis indiquait qu'une pénalité de 432,70 \$ lui était imposée, et cela l'a troublée, de sorte qu'elle a téléphoné à M. Easton pour lui demander pourquoi elle devait cet argent.

[7] M. Easton a voulu connaître la raison de cette pénalité, et il a demandé à son frère, qui vit à Winnipeg, de lui télécopier les documents pertinents le 21 décembre 1998 (pièce E-2, page 1).

[8] M. Easton a déclaré que, à l'examen des documents, sa première idée a été d'aller voir son superviseur, Tom Chang, pour lui demander assistance. Son bureau est situé à proximité du sien, mais M. Easton a dit qu'il n'a pas vu M. Chang à son bureau, si bien qu'il est allé consulter à la place un de ses collègues, Vic Matties.

[9] M. Easton a montré l'avis de redressement à M. Matties et il lui a demandé pourquoi on avait imposé une pénalité.

[10] M. Matties a témoigné avoir vérifié, sur son ordinateur, le genre de pénalité qui avait été imposée. Pour cela, il devait accéder au compte de la sœur de M. Easton, ce qu'il n'était pas autorisé à faire. Néanmoins, il l'a fait et a vu pourquoi la pénalité avait été imposée, en l'occurrence, pour un revenu non déclaré. M. Matties a témoigné qu'il a ensuite conseillé à M. Easton de présenter un avis d'opposition à leur propre bureau des services fiscaux, et ce, malgré le fait que c'était le Bureau des services fiscaux de Winnipeg qui avait envoyé l'avis de nouvelle cotisation.

[11] M. Matties a dit à M. Easton de déposer l'appel, de l'apporter au bureau et que l'affaire serait traitée comme il se doit. Dans son témoignage, M. Matties a déclaré que M. Easton ne lui avait jamais demandé d'outrepasser les règles quant au traitement de l'appel.

[12] Écoutant ce que lui avait dit M. Matties, M. Easton est allé chercher un formulaire intitulé « Opposition » dans la salle des dossiers. Il a rempli ce formulaire et l'a fait signer par sa sœur qui était en visite à l'occasion de Noël (pièce E-2, page 5). M. Easton a ensuite apporté le formulaire au travail et l'a placé dans un casier pour le marquage de la date. En contre-interrogatoire, M. Easton a déclaré qu'il « avait pu » dire à M. Matties que les formulaires se trouvaient dans le panier des arrivages. M. Easton a également dit qu'il se rendait compte à présent qu'il avait peut-être effectivement fait quelque chose qu'il ne fallait.

[13] M. Matties a indiqué dans son témoignage qu'il ne se souvenait pas comment les documents étaient arrivés à son bureau, mais qu'il les a quand même traités tout de suite. Il a admis, en contre-interrogatoire, qu'il savait que d'autres appels attendaient

déjà d'être traités depuis six mois et que l'on appliquait la formule du « premier arrivé, premier servi ». Il a quand même traité tout de suite l'appel de la sœur de M. Easton.

[14] Pour le traitement de cet appel, M. Matties a questionné M. Easton, puis il lui a dit que la pénalité serait annulée. Cela s'est fait le jour même où M. Easton avait apporté l'appel au centre fiscal, soit le 23 décembre 1998. Les notes manuscrites de M. Matties confirment cela (pièce E-2, page 6).

[15] M. Matties a rempli un document intitulé [traduction] « Compte rendu de l'opposition, rapport sur le règlement négocié » (pièce E-2, pages 7 et 8). Il l'a ensuite envoyé au traitement. Le document n'a pas été revu par quelqu'un, malgré le fait que, ainsi qu'il ressort de la preuve, il comportait un champ intitulé « [traduction] « Revu par » et qu'il était normal que la signature du superviseur apparaisse dans cette case. Il n'y avait aucune signature dans la case en question.

[16] Une agente des appels, Denise Hartman, procédait à la saisie des données lorsqu'elle a remarqué des irrégularités dans les documents; elle a donc porté cela à l'attention de Shirley Dow, chef d'équipe à la division des appels du B.S.F.B.F., le 6 janvier 1999.

[17] M^{me} Dow a examiné les documents et a déclaré qu'il lui semblait à elle aussi que cela présentait un défaut. Elle a remarqué que la contribuable habitait Winnipeg, ville qui a son propre bureau de services fiscaux. Le travail exécuté au B.S.F.B.F. ne concerne normalement pas des contribuables demeurant à Winnipeg. M^{me} Dow a également remarqué une autre irrégularité, à savoir que l'opposition avait été traitée moins d'une semaine après son dépôt, alors qu'à cette date, comme on l'a mentionné plus tôt, il y avait un arriéré de travail d'environ six mois.

[18] Dans certaines situations, il se peut que le travail soit transféré d'un service fiscal à un autre, situé dans une région différente du pays, mais, dans ce cas, il n'y avait pas de raison apparente pour expliquer que cet avis d'opposition ait été traité par le B.S.F.B.F. plutôt que par le Bureau des services fiscaux de Winnipeg.

[19] M^{me} Dow a remarqué que M. Matties avait traité l'appel et qu'il l'avait accueilli dans son intégralité. Après avoir rédigé le rapport, M. Matties l'a signé, mais M^{me} Dow a remarqué qu'il n'y avait pas de signature dans la case intitulée [traduction] « Revu

par » (voir pièce E-2, page 8). En temps normal, c'est le superviseur qui appose la signature dans ce champ.

[20] À la suite de cela, M^{me} Dow a porté les documents à l'attention de son superviseur, Devinder Sekhon. Elle a fait part de ses interrogations à M. Sekhon, qui lui a demandé de les consigner par écrit, ce qu'elle a fait (pièce E-3).

[21] M. Sekhon a témoigné que, après avoir pris connaissance du dossier, il soupçonnait que les Lignes directrices sur les conflits d'intérêts (pièce E-4) et les Normes de conduite (pièce E-5) n'avaient pas été respectées. M. Easton a déclaré qu'il connaissait ces deux documents et qu'il en avait reçu un exemplaire. Bref, M. Sekhon était d'avis qu'on avait compromis l'intégrité des procédures de traitement fiscal suivies au B.S.F.B.F.

[22] Le 6 janvier 1999, M. Sekhon a demandé à M. Easton de venir le rencontrer pour parler du dossier. M. Easton a expliqué la situation en disant qu'il avait communiqué avec M. Matties car son chef d'équipe n'était pas disponible. M. Sekhon a alors dit à M. Easton que l'avis d'opposition serait invalidé et que le dossier devrait être renvoyé au Bureau des services fiscaux de Winnipeg.

[23] M. Sekhon a alors demandé conseil au Bureau central de l'Agence, où on l'a renseigné sur le degré de mesure disciplinaire qui était approprié. Le fait que M. Easton était un bon employé sans antécédent disciplinaire pesait lourd selon M. Sekhon, et il estimait qu'une sanction moins lourde que celle que lui avait recommandée le bureau central était plus indiquée. C'est ainsi que, le 25 janvier 1999, M. Sekhon a envoyé à M. Easton une lettre disciplinaire lui imposant une suspension sans traitement de trois jours.

Plaidoirie de l'employeur

[24] On peut avoir une bonne idée de l'argumentation de l'employeur à la lecture de la première phrase de la lettre disciplinaire :

[TRADUCTION]

Au cours d'une enquête menée au sujet de votre conduite, il a été déterminé que vous aviez accordé au traitement préférentiel à une membre de votre famille relativement à ses affaires d'impôt. [...]

[25] Il s'agit d'une affaire sérieuse, car si l'intégrité du système de traitement fiscal est corrompue, les gens ne voudront plus s'y fier.

[26] Le fonctionnaire s'estimant lésé était au courant des Lignes directrices sur les conflits d'intérêts ainsi que des Normes de conduite. Il n'est pas quelqu'un de crédule ou de naïf et savait quels problèmes pouvait poser le fait d'accorder un traitement préférentiel à un membre de sa famille.

[27] M. Easton n'a pu expliquer pourquoi il n'avait jamais parlé du dossier à son superviseur, M. Chang, après en avoir discuté avec M. Matties. Il a dit que sa première idée a été d'en discuter avec son superviseur, mais qu'il ne l'a pas vu, si bien qu'il est allé voir M. Matties. Il aurait pu parler à son superviseur à n'importe quel moment après s'être entretenu de l'affaire avec M. Matties, mais il a choisi de ne pas le faire. La raison en est qu'il savait quelle serait la réaction de M. Chang et qu'il savait que cette réaction ne serait pas favorable à ce qu'il avait fait.

[28] Il y a eu un complot entre MM. Matties et Easton pour introduire l'avis d'opposition non seulement dans le système du B.S.F.B.F., mais aussi hors du cadre des procédures normales, et ce, en faisant atterrir le dossier sur le bureau de M. Matties. Il s'agit clairement là d'une opération dans laquelle on a court-circuité le système.

[29] M. Easton ne cherchait pas à obtenir un traitement spécial quant à la décision, mais il voulait obtenir un traitement préférentiel dans la procédure.

[30] M. Easton aurait dû, à tout le moins, porter l'affaire à l'attention de son superviseur, mais il a choisi de ne pas le faire.

[31] M. Easton connaissait bien les deux documents sur les conflits d'intérêts et les normes de conduite, documents dont il avait reçu un exemplaire, et il a enfreint les dispositions consignées dans ces documents. Il a tenté de contourner le système en obtenant un avantage spécial.

[32] M. Sekhon a tenu compte de toutes les circonstances atténuantes avant de se prononcer sur la sanction appropriée, laquelle entre dans les limites d'une fourchette raisonnable compte tenu de la gravité de l'infraction. Dans ce genre de situations, les arbitres ne devraient pas être portés à reconsidérer la décision d'un gestionnaire.

[33] Dans l'affaire *Conte* (dossier de la Commission 166-2-22281) une situation semblable s'est produite alors qu'un employé s'est vu imposer une suspension de dix jours pour conflit d'intérêt. Le grief a été rejeté.

Plaidoirie du fonctionnaire s'estimant lésé

[34] Le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent des appels concernant la TPS et n'avait pas d'expertise dans le domaine de l'impôt sur le revenu. Il a demandé conseil à un autre employé et a simplement suivi les conseils qu'il a reçus.

[35] Rien n'indique, dans la preuve, qu'il y ait eu complot. Le fonctionnaire s'estimant lésé a consulté M. Matties, lequel a décidé que le cas pourrait être traité au B.S.F.B.F., et c'est M. Matties qui a traité le document. Tout ce que M. Easton a fait a été de demander des conseils et de les suivre.

[36] M. Easton n'a jamais essayé de cacher les faits liés au cas. En fait, M. Easton a admis qu'il se rendait compte maintenant qu'il aurait dû faire les choses différemment, mais il a suivi les conseils qu'on lui avait donnés.

[37] Si l'objectif d'une mesure disciplinaire est d'avoir un effet correctif plutôt que punitif, une simple lettre de réprimande aurait pu suffire. M. Sekhon n'a pas été jusque-là, quoi qu'on lui rende grâce d'avoir réduit la sanction que le bureau central avait recommandé d'imposer.

Motifs de la décision

[38] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu avoir fait quelque chose qu'il ne fallait pas faire. À la lumière de l'ensemble de la preuve, il m'est aussi d'avis que les gestes posés par M. Easton étaient inappropriés et revêtaient l'apparence d'un traitement préférentiel accordé à sa sœur en faisant traiter son appel par le bureau des services fiscaux où il travaillait. La seule question qui reste à trancher est de savoir si la réaction de l'employeur face à cette inconduite a été appropriée.

[39] M. Newman a déclaré qu'il n'y avait pas lieu pour un arbitre de modifier une sanction disciplinaire si cette sanction s'inscrit dans une fourchette raisonnable compte tenu de la situation. Il a déclaré qu'une suspension de trois jours s'inscrivait dans une fourchette raisonnable et que c'était une mesure disciplinaire moindre que celle qu'avait recommandée le bureau central. M. Newman a ajouté que M. Sekhon avait

tenu compte de toutes les circonstances atténuantes pertinentes et a déclaré que l'on ne devrait pas réduire davantage la sanction imposée.

[40] Bien que, en règle générale, je ne conteste pas la position avancée par M. Newman, j'estime que, en l'espèce, la réaction de l'employeur revêt un caractère davantage punitif que correctif, compte tenu de la preuve.

[41] M. Easton n'a jamais demandé à ce que le traitement de l'affaire soit accéléré ni à ce que quelque chose de fâcheux arrive relativement à l'avis d'opposition à l'impôt sur le revenu de sa sœur. Bien qu'il aurait dû savoir qu'il pouvait y avoir apparence de conflit d'intérêt en faisant traiter le dossier de sa sœur par le bureau des services fiscaux où il travaillait, il n'a pas demandé à ce que quelque chose de malhonnête survienne.

[42] J'aurais tendance à classer cet acte au bas de l'échelle de gravité des inconduites et, en tant que tel, si je retiens la proposition de M. Newman selon laquelle je ne devrais pas modifier cette sanction mineure, je dirais effectivement qu'une suspension de trois jours est une sanction appropriée, même s'il n'y a pas d'antécédent disciplinaire et si l'employé a un bon rendement. Je crois, dans les circonstances, qu'une suspension d'un jour serait une sanction plus indiquée. Elle envoie le message que ce que M. Easton a fait n'était pas bien et elle permet d'atteindre l'objectif de l'effet correctif.

[43] Par conséquent, le grief est accueilli en ce que la suspension est réduite pour passer de trois jours à un jour. M. Easton doit être remboursé en conséquence.

Joseph W. Potter
vice-président

OTTAWA, le 17 septembre 2001.

Traduction de la C.R.T.F.P.