

Date: 20011127

Dossier: 166-2-30348

Référence: 2001 CRTFP 120



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

SHARON GAIL MILLAR

fonctionnaire s'estimant lésée

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Développement des ressources humaines Canada)

employeur

Devant : Francine Chad Smith, c.r.

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Chris Dann, agent aux griefs et à
l'arbitrage, Alliance de la Fonction publique
du Canada

Pour l'employeur : Harvey A. Newman, avocat



Affaire entendue à Edmonton (Alberta)
les 17 et 18 octobre 2001

INTRODUCTION ET FAITS

[1] M^{me} Millar a contesté son licenciement; elle demande à être réintégrée dans ses fonctions et à être dédommée de ses pertes de traitement et d'avantages sociaux. Au moment de son licenciement, la fonctionnaire s'estimant lésée était agente des appels PM 2, à Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Elle était au service de cet employeur depuis 29 ans.

[2] Le 22 août 2000, la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu de M. D.C. Rymes, directeur général régional pour la région de l'Alberta, des T.N.-O. et du Nunavut, une lettre qui se lit ainsi :

[Traduction]

J'ai soigneusement examiné la preuve et les conclusions de l'enquête administrative sur les circonstances dans lesquelles vous avez reçu et conservé une somme d'argent substantielle sous forme de traitement entre le 8 décembre 1999 et le 7 juin 2000.

À la lumière de la preuve qui m'a été présentée, j'ai conclu que vous saviez que vous touchiez de l'argent auquel vous n'aviez pas droit. Votre défaut de signaler ce trop-payé à une autorité compétente du Ministère est une grave négligence et une fraude, puisque vous avez utilisé cet argent en sachant que vous n'aviez pas droit à une rémunération supplémentaire. Tout au long de l'enquête, vous n'avez admis aucune faute ni n'avez eu de remords.

Au regard de vos actes, j'en suis arrivé à la conclusion que le lien de confiance indispensable à votre emploi dans la fonction publique du Canada a été irrémédiablement rompu. Par conséquent, en vertu des pouvoirs qui me sont délégués par le sous-ministre, j'ai pris la décision de mettre fin à votre emploi pour ce motif, en application de l'alinéa 11(2)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques. Cette décision prend effet à l'heure de fermeture des bureaux, le 22 août 2000.

Conformément à l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, vous pouvez présenter un grief pour contester ma décision dans les vingt-cinq (25) jours de la réception de cette lettre.

[3] Les faits à l'origine du litige ne sont pas contestés. La seule question de fait se rapporte à la mesure dans laquelle la fonctionnaire s'estimant lésée savait qu'elle touchait un trop-payé ainsi qu'à son état d'esprit ou ses intentions à l'égard de ce

trop-payé. J'ai donc choisi de présenter les faits d'abord sous l'angle de l'employeur, puis sous celui de la fonctionnaire. La présentation des faits reflète aussi les arguments présentés au nom des parties ainsi que les justifications qu'elles ont données pour expliquer leur conduite dans cette affaire.

Thèse de l'employeur

[4] En juin 2000, l'employeur a découvert que la fonctionnaire s'estimant lésée avait reçu un trop-payé dans son traitement de décembre 1999 à mai 2000 inclusivement. Le total brut du trop-payé s'élevait à 22 511,72 \$, pour un trop-payé de traitement net de 13 791,73 \$.

[5] L'employeur a constaté le trop-payé lors de son examen ordinaire des feuilles de paie pour la période du 8 au 21 juin 2000. Il a alors cessé le dépôt direct de la rémunération de la fonctionnaire s'estimant lésée. Un peu plus tard ce mois-là, l'employeur a versé 1 000 \$ à la fonctionnaire s'estimant lésée pour la dépanner en attendant le règlement de la question du trop-payé.

[6] L'employeur a calculé le traitement auquel la fonctionnaire s'estimant lésée avait droit, le total des versements salariaux en litige ainsi que les avis reçus par la fonctionnaire s'estimant lésée en rapport avec tous ces paiements. La rémunération brute que la fonctionnaire s'estimant lésée touchait normalement aux deux semaines s'élevait à 1 607,98 \$. Cependant, pour quelque 13 périodes de paie, de décembre 1999 au début juin 2000, la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu un traitement brut de quinzaine de 3 215,96 \$. Elle recevait les talons de paie par la poste environ une semaine après le dépôt du chèque de paie dans son compte. Les talons de ses chèques de paie précisent la période à laquelle correspond le traitement versé ainsi que sa rémunération annuelle de base (41 949 \$); on peut y lire que 1 607,98 \$ ont été payés et que le paiement brut total pour cette période était de 1 607,98 \$. Les talons de chèque de paie concernant le paiement en litige contenaient les mêmes renseignements au sujet de la rémunération à laquelle elle avait droit avec une seconde mention de la même période de traitement et des congés payés correspondants, à un taux annuel de 41 949 \$ et la mention d'un paiement de 1 607,98 \$; la rémunération brute payable pour la période en question qui figure sur les talons est de 3 215,96 \$. Les talons de chèque de paie concernant la rémunération autorisée de la fonctionnaire s'estimant lésée et visant les paiements en litige indiquaient aussi les retenues effectuées en vertu de la loi ainsi que toutes les autres retenues autorisées par l'intéressée.

[7] L'employeur a aussi présenté d'autres renseignements pertinents sur la rémunération : un paiement au titre des crédits de congé annuel en date du 12 novembre 1999 de 803,99 \$ (brut), avec des retenues au titre de l'impôt sur le revenu de 312,37 \$; un autre paiement au titre des crédits de congé annuel en date du 7 mars 2000 de 892,96 \$ (brut), sans renseignements sur d'éventuelles retenues; un paiement brut de 607,80 \$ pour les heures supplémentaires et les repas, avec les retenues habituelles du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi, ainsi qu'une retenue de 246 \$ au titre de l'impôt sur le revenu. (Les exemples tirés de tous les talons de chèque de paie sont inclus dans les pièces E2 (Registres de paie), E6 (Rapport d'examen administratif) et E8 (Rapport disciplinaire)).

[8] C'est M^{me} Dianne Reimer, qui venait d'être nommée conseillère en rémunération et avantages sociaux, qui a remarqué le paiement en trop. Elle a signalé le problème à son chef d'équipe, M. Carson Ferguson; les deux ont témoigné au sujet d'une série de rencontres qu'ils ont eues avec la fonctionnaire s'estimant lésée et d'autres membres du personnel les 20, 21, 22 et 27 juin 2000. Il s'agissait d'informer la fonctionnaire s'estimant lésée qu'on avait découvert le paiement en trop d'une somme brute de 22 511,72 \$, laquelle représentait selon eux un trop-payé net d'environ 16 000 \$, afin de discuter des options de recouvrement de cette somme avec la fonctionnaire s'estimant lésée et de lui expliquer, en définitive, comment ils avaient calculé la somme nette et précise de 13 791,73 \$.

[9] M^{me} Reimer a pris des notes entre le moment où elle a constaté le trop-payé et le 27 juin. Ces notes en style télégraphique précisaient quelles personnes étaient présentes aux rencontres et quels sujets étaient discutés; mais aucun détail sur les discussions comme telles n'a été consigné. M^{me} Reimer a témoigné que, lorsque la fonctionnaire s'estimant lésée a été informée du trop-payé, elle a semblé [traduction] « très étonnée » et dit qu'elle ne s'était [traduction] « pas rendu compte qu'il y avait un trop-payé ». M^{me} Reimer a également déclaré dans son témoignage que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas dit qu'elle ne rembourserait pas l'employeur; quoiqu'elle ait précisé qu'elle ne pourrait pas rembourser la somme d'un coup. M^{me} Reimer ne se souvient pas que la fonctionnaire s'estimant lésée lui aurait dit qu'elle ne pouvait pas rembourser cet argent, ni qu'elle ait demandé à effectuer des paiements étalés sur cinq ans.

[10] M. Ferguson n'a pas pris de notes sur les rencontres auxquelles il a assisté. Lorsque M^{me} Reimer l'a informé du trop-payé, il a conclu qu'il fallait prendre des mesures; il a organisé une rencontre avec la fonctionnaire s'estimant lésée afin de discuter des options de remboursement et de savoir comment celle-ci interprétait le trop-payé. Il se souvient de lui avoir demandé si elle savait qu'elle avait touché un trop-payé et qu'elle lui a répondu qu'elle avait l'impression que son traitement était plus élevé que la normale, mais qu'elle pensait qu'elle était admissible à des paiements d'équité salariale. Il se souvient aussi qu'elle a dit qu'elle ne pensait pas que le Ministère aurait fait une erreur et qu'elle avait cru que les paiements étaient corrects. Il se souvient qu'elle a dit ne pas avoir la somme nécessaire pour effectuer le remboursement d'un coup, qu'elle pourrait payer 10 % du montant brut dû par chèque de paie, qu'il lui a dit qu'elle pourrait peut-être invoquer des difficultés financières pour avoir la possibilité d'effectuer des versements réduits, et lui a demandé de réfléchir à ce qu'elle serait en mesure de rembourser, puis de recommuniquer avec lui dans sept jours. Il ne se souvient pas que la fonctionnaire s'estimant lésée ait plus précisément proposé le remboursement sur une période de cinq ans, mais il se souvient bien que, à un certain moment, elle a offert d'effectuer des paiements de 300 \$ par mois ou par période de paie. Il estimait que, à cette étape-là, les discussions sur le remboursement étaient préliminaires. Il a témoigné que la fonctionnaire s'estimant lésée a reconnu qu'elle devait de l'argent et qu'elle était sérieuse quant aux modalités de remboursement. En apprenant qu'elle avait touché un trop-payé, la fonctionnaire s'estimant lésée a d'abord paru préoccupée, mais, selon M. Ferguson, elle n'a pas été complètement prise par surprise. Il a déclaré qu'il était possible qu'elle se soit présentée à la rencontre en sachant de quoi il retournait.

[11] Le 22 juin 2000, M. Ferguson a écrit à la fonctionnaire s'estimant lésée au sujet de leur rencontre du 21 juin pour réitérer sa demande expresse d'état financier et d'autres données sur sa situation financière. Il a déclaré qu'on avait calculé exactement le trop-payé net le 28 juin 2000, et qu'un courriel a été envoyé à la fonctionnaire s'estimant lésée ce jour-là pour la mettre au courant de ce montant. M. Ferguson dit avoir rencontré la fonctionnaire s'estimant lésée le 30 juin, en s'attendant à discuter avec elle de sa situation financière en vue d'établir un plan de remboursement; toutefois, lors de cette rencontre, la fonctionnaire s'estimant lésée lui a dit qu'elle avait déclaré faillite et que dorénavant, au sujet de cette affaire, on devrait toujours s'adresser à son syndic de faillite, en lui laissant la carte de visite de ce dernier.

[12] Le superviseur direct de la fonctionnaire s'estimant lésée et le superviseur de M. Ferguson étaient tous deux absents pendant la période pertinente. Le supérieur de M. Ferguson, M. Rod Bird, directeur régional des Services de gestion des ressources humaines à DRHC, est rentré au travail le 17 juillet 2000; il a été informé de la question du trop-payé par M. Ferguson, dans le cadre de son rapport général sur les opérations.

[13] M. Bird a pris des dispositions pour faire mener une enquête administrative sur la question du trop-payé, plus précisément afin de savoir pour quelles raisons la fonctionnaire s'estimant lésée avait reçu une somme aussi importante à laquelle elle n'avait pas droit sans le déclarer à l'employeur. Après avoir formé un comité d'enquête, il a écrit le 18 juillet 2000 (pièce E7) à la fonctionnaire s'estimant lésée pour l'informer de la création de ce comité d'enquête administrative ainsi que du mandat qu'il lui avait confié, en lui disant qu'elle devait rencontrer les membres de ce comité à une date précise pour répondre à leurs questions. Dans cette lettre, M. Bird déclarait aussi à la fonctionnaire s'estimant lésée qu'elle avait le droit d'avoir un observateur présent à cette rencontre.

[14] C'est M^{me} Olivia Sadownik, une analyste des opérations ayant une longue expérience chez l'employeur et à la fonction publique, ainsi que M. Craig Sinnott qui ont fait office de comité d'enquête. Après avoir rencontré M. Bird pour être informés de l'affaire, ils ont débroussaillé le terrain puis rencontré la fonctionnaire s'estimant lésée, le 19 juillet 2000. M. Ed Solleveld, un ancien dirigeant syndical, accompagnait la fonctionnaire s'estimant lésée à cette occasion. M. Bird a reçu le rapport de M^{me} Sadownik et de M. Sinnott (pièce E6) le 25 juillet 2000. La partie la plus pertinente de ce rapport se lit comme suit :

[Traduction]

Analyse

Les faits sont clairement établis par les pièces justificatives. La question à laquelle nous devons répondre est de savoir si la partie principale a sciemment reçu et conservé des deniers publics auxquels elle n'avait pas droit et si elle a délibérément caché ce fait ou omis de le révéler.

À plusieurs moments de l'entrevue, la partie principale a clairement laissé entendre qu'elle savait que son chèque de paie était plus gros qu'il aurait dû. L'a-t-elle su immédiatement, la première fois que cela s'est produit?

Peut-être pas. Il arrive que des fonctionnaires dont la paie est directement déposée tardent quelquefois à vérifier de près tous leurs talons de chèque de paie ou omettent de le faire. On ne sait pas exactement à quel moment la partie principale s'est rendu compte du trop-payé, mais, manifestement, entre décembre 1999 et juin 2000, elle s'est aperçue que sa rémunération s'était sensiblement accrue (une augmentation nette de 87 %) et ne s'est pas enquis de la ou des raisons de cette situation. Il est aussi clair que la partie principale a dépensé le supplément de rémunération. Si nous ajoutions foi à ce qu'elle prétend, à savoir qu'il n'y a pas eu de dépenses inhabituelles ou de changements majeurs dans son style de vie pendant la période en question, il serait raisonnable de s'attendre à ce que le trop-payé soit dans son compte. Le fait qu'elle soutienne ne pas avoir d'argent dans sa déclaration de faillite est la preuve qu'elle a dépensé ou utilisé le trop-payé.

Quand nous lui avons demandé ce qui aurait pu, selon elle, justifier sa rémunération accrue, la partie principale a parlé de paiement de congés, d'heures supplémentaires et d'équité salariale comme facteurs contributifs possibles. La partie principale est une employée de longue date qui avait l'habitude de recevoir des chèques de temps supplémentaire; à notre connaissance, elle a demandé et reçu trois chèques au titre de crédits de congé annuel non utilisés. Venant de sa part, une affirmation que les heures supplémentaires et le paiement de congés étaient des facteurs contributifs possibles n'est pas crédible. Elle sait que les sommes payées au titre des heures supplémentaires et des congés sont versées sous forme de chèques supplémentaires distincts. Quant à l'équité salariale, la partie principale avait accès à la même information que tous les autres fonctionnaires, de sorte qu'elle aurait dû savoir qu'elle n'avait pas droit à un rajustement accordé en vertu de l'entente sur l'équité salariale. Le Conseil du Trésor, le Ministère et le syndicat ont communiqué beaucoup d'information à ce sujet quant aux fonctionnaires qui y avaient droit et aux délais de versement des rajustements. On a aussi beaucoup parlé de l'entente sur l'équité salariale dans les médias. Qui plus est, chacun des 14 talons de chèque de paie indique clairement que le montant supplémentaire est un paiement tenant lieu de congé (RÉMUNÉRATION TENANT LIEU DE CONGÉ) — voir l'Annexe 2).

Conclusion

Le comité a soigneusement examiné les diverses questions figurant dans l'allégation, les renseignements fournis pendant leur rencontre avec la partie principale et les pièces justificatives obtenues. À la lumière du témoignage et des documents présentés, il conclut que, selon la prépondérance des probabilités, il est plus probable que le contraire que la partie principale ait été parfaitement consciente du fait qu'elle recevait de l'argent auquel elle n'avait pas droit, à un moment quelconque entre décembre 1999 et juin 2000. Il conclut en outre que la partie principale n'a pas eu, dans cette affaire, le comportement auquel on se serait attendu de la part d'une personne raisonnable dans des circonstances analogues. Lorsqu'elle a constaté que sa rémunération avait augmenté, elle aurait dû s'enquérir des raisons.

Les conclusions de l'enquête sont les suivantes :

L'allégation selon laquelle la partie principale a sciemment reçu et conservé de l'argent auquel elle n'avait pas droit est fondée.

Durant notre rencontre officielle, nous avons posé à la partie principale plusieurs questions qui avaient précisément pour but de lui donner l'occasion d'invoquer des circonstances atténuantes ou quoi que ce soit qui aurait pu la disculper dans cette affaire. Elle n'a donné aucun renseignement de cette nature. Il était clair que la partie principale était perturbée, mais elle n'a fait montre d'aucun remords sincère (sauf d'être l'objet de cette enquête) ni n'a reconnu de culpabilité personnelle.

Autres dangers

- Si l'erreur n'avait pas été découverte, le trop-payé aurait continué d'augmenter.*
- Le moment auquel la partie principale a choisi de faire faillite semble coïncider de façon commode avec la découverte du trop-payé (empêchant ainsi son recouvrement complet).*

[15] M. Bird a pris connaissance du rapport de l'enquête administrative; après quoi, il a consulté les Relations de travail à Ottawa et parlé à M^{me} Sadownik et à M. Sinnott. Il s'était entretenu avec le directeur général régional, M. Rymes, et avait demandé à son personnel de préparer un rapport disciplinaire (pièce E8). Ce rapport disciplinaire faisait état des antécédents professionnels de la fonctionnaire s'estimant lésée ainsi que de la nature de la faute, avec une analyse et les détails de l'affaire ainsi qu'un exposé des circonstances atténuantes et aggravantes. Il se terminait par la

recommandation de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée, parce que la relation de confiance avait été rompue. Les auteurs du rapport insistaient sur le fait que le Ministère exigeait de tous ses employés qu'ils fassent preuve d'une honnêteté, d'un sens des responsabilités et d'une intégrité irréprochables et que les actes de la fonctionnaire s'estimant lésée avaient irrémédiablement rompu cette relation de confiance. M. Bird a souscrit aux conclusions du rapport. Il a envoyé une lettre en date du 14 août 2000 (pièce E9) à la fonctionnaire s'estimant lésée, pour lui demander de se présenter à une réunion le 18 août afin de discuter de cette affaire susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires; dans cette lettre, il l'informait de son droit d'être assistée par un représentant de l'agent négociateur.

[16] La réunion disciplinaire a eu lieu le 18 août 2000, en présence de M. Rymes, de M. Bird, de la fonctionnaire s'estimant lésée et de son représentant syndical, M. Ed Solleveld. Lors de cette réunion, deux documents ont été remis à l'employeur au nom de la fonctionnaire s'estimant lésée : une lettre de l'intéressée datée du 18 août 2000 (pièce E10) et un court mémoire que M. Solleveld avait rédigé en date du 18 août 2000, en invoquant des circonstances atténuantes. La réunion a été ajournée pour que MM. Rymes et Bird puissent prendre connaissance de l'information fournie au nom de la fonctionnaire s'estimant lésée, et des arrangements ont été pris en vue d'une autre rencontre, le 22 août 2000.

[17] La lettre de la fonctionnaire s'estimant lésée se lit ainsi :

[Traduction]

M. Rymes,

Je vous écris au sujet de l'enquête menée sur les importants trop-payés que j'ai reçus et conservés dans mes chèques de paie.

Lorsque j'ai rencontré Olivia Sadowick et Greg Sinnott, ils m'ont demandé si je pouvais leur dire quelque chose pour expliquer la situation concernant le trop-payé. J'ai dit que je jouais parfois au bingo et que j'avais toujours eu des dettes depuis 15 ans.

Je n'ai rien dit de plus, mais je dois en dire davantage.

Il m'est difficile de l'avouer, mais j'ai effectivement un problème de jeu compulsif.

Ce problème, qui m'a mise dans de très sérieuses difficultés financières, est à l'origine du litige concernant le trop-payé.

Je reconnais qu'il me faut suivre un traitement pour régler mon problème de jeu pathologique, et je m'y engage.

Je suis fière de mon travail et je crois que j'ai apporté une solide contribution au Ministère au cours des 29 dernières années.

Je souhaite ardemment poursuivre ma relation professionnelle avec DRHC et réparer le dommage causé à ma relation avec le Ministère.

Je regrette toute cette affaire de trop-payés et je vais m'efforcer de veiller à ce que rien de semblable ne se reproduise.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs,

Sharon Millar

[18] Le mémoire de M. Solleveld se lit ainsi

[Traduction]

Nouveaux faits

Durant les entretiens que j'ai eus ces derniers jours avec M^{me} Millar, elle m'a avoué avoir un problème de jeu compulsif. Il lui a été difficile de faire cet aveu et, compte tenu de la nature de sa dépendance, je crois que son incapacité ou sa réticence à s'en ouvrir au comité est compréhensible. Elle a rédigé une déclaration qui comprend un engagement à chercher de l'aide. Quand vous rendrez votre décision, je vous prierais de considérer cela comme la preuve d'une circonstance atténuante.

Autres facteurs

En me préparant à cette rencontre, j'ai envisagé le pire scénario, étant donné que M^{me} Millar risquait d'être congédiée. J'invoquerai par conséquent les arguments suivants pour éviter qu'on n'opte pour cette mesure :

- M^{me} Millar n'a pas fait cela seule. Nous convenons qu'elle a reçu et dépensé de l'argent auquel elle n'avait pas droit, mais il lui a été possible de le faire en raison d'une négligence du personnel des RH. Elle ne devrait pas être la seule à subir la sanction ultime.*
- Sa décision de faire faillite a été prise dans un moment de panique largement imputable à la façon dont le personnel des RH l'a traitée en essayant de recouvrer l'argent. À l'heure actuelle, M^{me} Millar regrette sincèrement d'avoir déclaré faillite,*

puisque cela lui refuse irrévocablement toute autre option dont elle aurait pu se prévaloir.

- *M^{me} Millar est âgée de 48 ans et son dossier est vierge, en 29 années de service. Elle est une agente de l'assurance-emploi parfaitement qualifiée, qui a de l'expérience comme conseillère aux services d'assurance à Edmonton Ouest et qui est actuellement agente principale des appels. Un congédiement serait catastrophique pour elle et pour ses créanciers, de même que pour le Ministère. Le coût d'embauche et de formation d'un remplaçant au niveau d'expertise de M^{me} Millar serait considérable.*

[19] Les mêmes personnes ont assisté à la réunion du 22 août 2000. M. Rymes, qui avait le pouvoir de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée, lui a remis la lettre de licenciement.

[20] M. Rymes a commenté à l'audience les raisons invoquées dans cette lettre. Il a d'abord souligné qu'on s'attend à un degré élevé de confiance et d'intégrité de la part des membres de la fonction publique. C'est encore plus le cas pour une personne qui occupe un poste d'agente 2 comme la fonctionnaire s'estimant lésée. Dans le cadre de son travail, elle doit placer des fonds publics, veiller au respect des lois et des droits individuels et faire preuve d'équité et d'impartialité dans l'arbitrage de litiges concernant l'admissibilité aux prestations. Ensuite, M. Rymes a dit que, même si les trop-payés découlaient d'une erreur des services de la rémunération et des avantages sociaux, la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu le double de son salaire habituel pendant 13 périodes de paie - 26 semaines -, l'erreur n'ayant été découverte que lors d'un examen de routine effectué par le personnel. Il sait bien que la série de rencontres de juin 2000 au sujet du remboursement et des raisons pour lesquelles la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas signalé rapidement les trop-payés à l'employeur n'ont pas été faciles. Ensuite, la fonctionnaire s'estimant lésée a déclaré faillite, rendant ainsi impossible le recouvrement des trop-payés. M. Rymes connaissait ces faits ainsi que ceux qui sont consignés dans le rapport de l'enquête administrative et le rapport disciplinaire au moment où il avait organisé sa rencontre disciplinaire avec la fonctionnaire s'estimant lésée et le représentant de cette dernière, le 18 août 2000. L'objet de cette rencontre était de discuter des conclusions du rapport de l'enquête administrative et d'obtenir d'autres explications ou renseignements concernant les circonstances atténuantes dont il n'avait pas été question dans ce rapport. M. Rymes ne croyait pas que la fonctionnaire s'estimant lésée avait réellement un problème de jeu compulsif. Il a jugé que cette explication, avec la proposition de

dernière minute de rembourser l'argent et d'obtenir de l'aide, était « trop peu, trop tard ». Il a estimé que la fonctionnaire s'estimant lésée avait amplement eu l'occasion de donner des renseignements de ce genre aux rencontres de juin 2000 et à celle qu'elle avait eue avec le comité d'enquête administrative. Néanmoins, compte tenu de ses longs états de service, de l'absence d'antécédents disciplinaires et du fait que le problème avait d'abord été causé par le service de la rémunération et des avantages sociaux, M. Rymes a décidé d'ajourner la réunion jusqu'à la semaine suivante, pour avoir le temps de réfléchir sur les nouveaux renseignements.

[21] En définitive, il a conclu que la gravité de l'inconduite de la fonctionnaire s'estimant lésée et les circonstances aggravantes étaient telles qu'elles commandaient le licenciement. En ce qui concerne les circonstances aggravantes, il a parlé du refus de la fonctionnaire s'estimant lésée de reconnaître, dès le début et pendant toute l'enquête, la gravité de l'affaire, rappelé qu'elle a nié sa responsabilité, fait de l'obstruction au processus et rejeté le blâme sur autrui pendant longtemps en ajoutant qu'elle n'était pas crédible lorsqu'elle a dit qu'elle ne savait pas qu'elle avait touché des trop-payés, qu'elle n'a pas assumé la responsabilité de ses actes et que ce n'est qu'à la dernière minute qu'elle a avoué qu'il y avait des circonstances atténuantes, mais en disant, même là, qu'elle n'avait pas cherché à se faire traiter, déclarant seulement qu'elle était disposée à subir un traitement. M. Rymes a donc conclu qu'il y avait eu un abus de confiance irréparable et que la relation d'emploi ne pouvait pas être maintenue. Il s'est demandé, dans ces circonstances, s'il n'y aurait pas un autre poste qui pouvait convenir à la fonctionnaire s'estimant lésée; il a conclu que tous les postes exigeaient un même niveau de confiance. Enfin, il a estimé que ce serait donner un mauvais exemple aux autres fonctionnaires que de laisser l'intéressée conserver son emploi malgré sa conduite.

[22] En contre-interrogatoire, M. Rymes a reconnu que, d'autres raisons l'avaient incité à prendre sa décision, comme le refus de la fonctionnaire s'estimant lésée de reconnaître la gravité de l'affaire, le fait qu'il n'avait pas cru ses explications ou qu'elle avait un problème de jeu compulsif, sa conclusion que la faillite de la fonctionnaire s'estimant lésée était une tentative stratégique délibérée pour empêcher le Ministère de recouvrer le trop-payé, le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas assumé la responsabilité de ses actes et celui qu'elle n'avait pas coopéré, durant toute la procédure.

Thèse de la fonctionnaire s'estimant lésée

[23] Au moment de son licenciement, la fonctionnaire s'estimant lésée occupait chez l'employeur un poste d'agente 2 (PM 2). Elle faisait du télétravail à domicile pour l'unité des appels de la Commission de l'assurance-emploi, en préparant au nom de l'assureur des documents destinés au conseil arbitral, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, relativement aux appels en matière d'assurance-emploi. Elle était chargée de préparer l'argumentation appuyant la décision initiale de la Commission. À cette fin, elle examinait la décision pour s'assurer que tout avait été fait dans les règles, choisissait les documents pertinents et préparait un dossier à soumettre à l'examen du comité d'appel. Dans l'exécution de ce travail, elle ne manipulait pas d'argent ni n'avait d'occasion d'en obtenir.

[24] Son témoignage de la chronologie des événements de juin 2000, lorsqu'on a communiqué avec elle pour la première fois au sujet du trop-payé, jusqu'au moment où on lui a remis la lettre de licenciement, en août 2000, correspond avec les arguments avancés par l'employeur. En outre, son témoignage concernant le but et les discussions générales de ces réunions coïncide aussi, à bien des égards, avec celui de l'employeur.

[25] Je vais maintenant revenir sur ces réunions afin de dégager les différences importantes entre les deux thèses.

[26] À la rencontre du 21 juin 2000, le trop-payé net a été estimé à 16 000 \$ environ. On a demandé à la fonctionnaire s'estimant lésée si elle disposait de cette somme pour faire le remboursement; elle a répondu non. On l'a ensuite informée du fait que la procédure normale consistait à récupérer l'intégralité du trop-payé en faisant des prélèvements sur le salaire de la personne intéressée jusqu'à ce que le remboursement soit fait, à moins que d'autres mesures ou arrangements soient pris. On lui a signalé que les modalités normales de paiement minimum étaient un paiement de 10 % du montant brut chaque mois. La fonctionnaire s'estimant lésée a déclaré qu'elle croyait qu'on parlait du 10 % du trop-payé brut, ce qui équivalait à 2 000 \$ par mois environ, une somme qu'elle n'avait pas les moyens de payer, de sorte qu'elle a déclaré qu'elle ne pouvait pas se permettre d'effectuer ce genre de paiement. On lui a ensuite demandé combien elle pourrait payer, et elle a dit qu'elle pensait pouvoir rembourser 300 \$ par mois, plus les heures supplémentaires qui lui seraient payables. Elle a demandé si elle pourrait rembourser le tout sur une période de cinq ou six ans; on lui a répondu que

c'était trop long et totalement inacceptable. La rencontre a pris fin après que M. Ferguson lui eut demandé de préparer un état financier et une proposition écrite de remboursement pour le 30 juin 2000.

[27] Le 27 juin 2000, lorsqu'on l'a informée du calcul exact du trop-payé net, à savoir 13 791,73 \$, la fonctionnaire s'estimant lésée a conclu qu'il ne lui serait pas possible d'obtenir un prêt bancaire, puisqu'elle était déjà endettée et qu'elle n'avait pas d'autres éléments d'actif que sa voiture.

[28] En examinant sa situation financière, la fonctionnaire s'estimant lésée a conclu que, si elle n'avait pas la possibilité de prendre cinq ou six ans pour rembourser le trop-payé, elle n'avait plus le choix. Dans un état financier préparé à la fin juin (pièce U-13), on voit que son endettement, y compris le trop-payé salarial, s'élevait à 36 001,71 \$. Dans son témoignage, elle a déclaré que son seul actif était un véhicule. Ses dépenses mensuelles totales s'élevaient à 1 853,95 \$ pour les besoins fondamentaux et le remboursement d'un prêt à raison de mensualités de 775 \$, sans inclure le remboursement du trop-payé, ni la nourriture. Le salaire mensuel net de la fonctionnaire s'estimant lésée était d'environ 2 100 \$, ce qui lui laissait, après le remboursement de son prêt, un solde mensuel de 246,05 \$.

[29] À cause de sa situation financière (et sur les conseils d'un ami et d'un délégué syndical), elle a décidé de déclarer faillite. Ainsi, à la réunion du 30 juin 2000, elle a informé ceux et celles qui étaient présents qu'ils l'avaient forcée à faire faillite et qu'elle n'avait donc pas de proposition de remboursement à leur faire. Elle a laissé la carte de visite de son syndic de faillite à l'employeur et déclaré qu'il devrait dorénavant communiquer directement avec ce syndic pour traiter de l'affaire.

[30] En ce qui concerne la démarche du comité chargé de l'enquête administrative, et plus précisément sa rencontre avec le comité le 19 juillet 2000, la fonctionnaire s'estimant lésée a contesté le passage suivant du paragraphe 3 de la page 5 du rapport :

Il était clair que la partie principale [la fonctionnaire s'estimant lésée] était perturbée, mais elle n'a fait montre d'aucun remords sincère (sauf d'être l'objet de cette enquête,) ni n'a reconnu de culpabilité personnelle.

[31] La fonctionnaire s'estimant lésée a dit qu'elle était bouleversée et très désolée d'avoir été stupide. Elle a déclaré qu'elle avait offert de rembourser 300 \$ par mois et

qu'on ne lui avait pas posé de question particulière sur sa culpabilité personnelle ou ses remords. Tout en admettant la véracité de bien des déclarations figurant dans le compte rendu de sa rencontre avec les enquêteurs, la fonctionnaire s'estimant lésée a déclaré que certaines des réponses étaient très résumées et qu'elle ne souscrivait pas à ce qu'on laissait entendre à la question 29, à savoir que l'employeur, aux réunions de juin, avait été particulièrement accommodant dans ses discussions sur le remboursement. À cet égard, la fonctionnaire s'estimant lésée a dit qu'elle ne considérerait pas que la contraindre à rembourser 10 % du trop-payé brut par mois, soit environ 2 000 \$, ou prélever 100 % de son revenu jusqu'à ce que le remboursement soit complet en refusant de lui accorder cinq ans pour rembourser sa dette était « accommodant ».

[32] M. Ed Solleveld, alors agent d'enquêtes et de contrôle au bureau de l'employeur à Meadowlark, a assisté à la rencontre du comité d'enquête administrative, en qualité de représentant de la fonctionnaire s'estimant lésée. Son témoignage est pertinent sur cette réunion et sur les arguments que lui et la fonctionnaire s'estimant lésée ont présentés à MM. Bird et Rymes le 18 août 2000.

[33] M. Solleveld a rencontré une première fois la fonctionnaire s'estimant lésée pour discuter du litige pendant une heure environ juste avant la tenue de la réunion du comité d'enquête. Sans blâmer ni critiquer le moindrement les membres de ce comité d'enquête, M. Solleveld a déclaré que la rencontre avait été vraiment pénible. La fonctionnaire s'estimant lésée était constamment bouleversée; le plus souvent, elle n'était pas cohérente et fondait en larmes. La rencontre, qui a duré une heure, a donc été difficile pour tout le monde. Les membres du comité d'enquête ne recevaient pas les réponses qu'ils attendaient et ne croyaient pas ce qu'ils entendaient. Après une brève interruption, pour permettre à la fonctionnaire s'estimant lésée de se ressaisir, ils ont cherché à obtenir des éclaircissements sur des réponses déjà fournies, en reformulant différemment les questions initiales. Même avec l'interruption, le ton général de la rencontre est resté « horrible ». À la fin, M. Solleveld a demandé à ce qu'on arrête, parce que, selon lui, les réponses de la fonctionnaire s'estimant lésée ne changeaient pas et que les enquêteurs répétaient les mêmes questions.

[34] M. Solleveld a témoigné que, à l'issue de la rencontre avec le comité d'enquête, il ne savait pas exactement qui étaient ses membres. Il s'est donc adressé à M^{me} Vera Bannister, la chef déléguée syndicale; ils ont décidé de se rendre chez la

fonctionnaire s'estimant lésée pour analyser la situation. M. Solleveld était très inquiet; il avait le sentiment qu'il y en avait plus là-dessous que ce qu'il avait entendu. Il a déclaré dans son témoignage que c'est pour interroger davantage la fonctionnaire s'estimant lésée qu'ils sont allés chez elle. Il semble que ce qu'ils voulaient réellement, c'était connaître le fin mot de l'histoire. C'est à la suite de cette confrontation qu'elle leur a avoué son problème de jeu compulsif. M. Solleveld a déclaré que cela lui expliquait bien des choses. C'est à l'issue de cette rencontre que la fonctionnaire s'estimant lésée et M. Solleveld ont préparé les arguments qu'ils allaient présenter à MM. Bird et Rymes à la réunion du 18 août 2000.

[35] M. Solleveld a témoigné qu'il ne savait pas exactement à quoi s'attendre de la réunion du 18 août avec l'employeur; néanmoins, il avait hâte de présenter ce renseignement nouveau. Il a déclaré être resté sans voix lorsqu'on lui a demandé quelles sanctions lui et M^{me} Millar étaient prêts à proposer à la place du congédiement. Il a répondu qu'ils n'avaient pas envisagé de sanction particulière, même s'ils comprenaient que l'employeur aurait plusieurs options, mais que ni lui, ni M^{me} Millar n'étaient malheureusement prêts à discuter de cet aspect. Après une pause de 20 minutes, pour que MM. Bird et Rymes puissent se concerter, la rencontre a repris; M. Bird a déclaré que M. Rymes et lui-même souhaitaient consulter leurs conseillers juridiques et rencontrer de nouveau les parties le mardi suivant.

[36] À la rencontre du 22 août 2000, M. Rymes a donné à la fonctionnaire s'estimant lésée le choix d'être congédiée ou de remettre sa démission. On lui a donné la possibilité d'obtenir d'autres conseils; après cela, elle a choisi le congédiement. C'est alors qu'on lui a remis la lettre de licenciement.

Ce que la fonctionnaire s'estimant lésée savait

[37] La fonctionnaire s'estimant lésée a reconnu dans son témoignage qu'elle savait que ses chèques de paie étaient plus gros que la normale. Elle a dit qu'elle n'avait vraiment pas pensé grand-chose au sujet du chèque de décembre 1999, car il n'est pas rare de recevoir un plus gros chèque de paie en décembre en raison des rajustements de fin d'année au titre du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi. En janvier 2000, elle s'est rendu compte que son chèque était gros, mais a pensé que c'était sûrement pour une bonne raison. Bien que les chèques aient continué d'être plus gros que d'habitude, ce n'est qu'au mois de mai qu'elle a pensé que, quelle qu'ait été la raison pour laquelle elle touchait un supplément dans ses chèques, cela aurait

déjà dû s'arrêter. Elle a déclaré que, fin mai ou début juin 2000, elle a téléphoné à un collègue pour lui demander si ses chèques lui semblaient plus gros que la normale. C'est peu après cet appel téléphonique que les services de la paie ont communiqué avec elle. D'après son témoignage, elle n'avait jamais fait le rapprochement avant. Elle a témoigné qu'elle pensait que le supplément avait pu découler des paiements au titre de l'équité salariale et(ou) de la rémunération rétroactive à laquelle elle avait droit en vertu du résultat des récentes négociations collectives. En outre, il aurait pu y avoir une augmentation de traitement à la suite d'une reclassification générale. Quoi qu'il en soit, il est clair que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas pris de mesures afin de savoir pourquoi ses chèques étaient plus gros que d'habitude.

[38] Elle a bel et bien contesté l'affirmation de l'employeur selon laquelle son chèque était deux fois plus gros que d'habitude ou représentait une augmentation de 87 % de sa rémunération habituelle, ce qui correspondait à une augmentation d'environ 900 \$ par mois. À cet égard, la fonctionnaire s'estimant lésée a estimé que le supplément qu'elle touchait s'élevait à environ 700 \$ par mois. Elle a reconnu avoir vu le montant net sur ses talons de chèque de paie et avoir cherché [traduction] « juste un peu » une explication. Elle a déclaré qu'elle n'a pas vraiment essayé de comprendre.

[39] La preuve présentée au nom de l'employeur précise que la fonctionnaire s'estimant lésée n'était pas admissible au rajustement versé en vertu de l'entente sur l'équité salariale, mais la fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné qu'elle ignorait si elle avait droit ou non à ce rajustement et que, bien que quantité d'informations aient été communiquées aux employés par courriel et sur le tableau d'affichage électronique, elle n'avait pas lu les avis. En contre-interrogatoire, en répondant à une série de questions qu'ont lui posait pour savoir si elle était admissible ou pas à un rajustement au titre de l'équité salariale ou à un autre titre, la fonctionnaire s'estimant lésée a répondu que : [traduction] « la seule chose que je puisse me reprocher, c'est de n'avoir pas posé de questions. J'aurais dû en poser, mais je ne l'ai pas fait. » À un moment donné du contre-interrogatoire, elle a déclaré : [traduction] « je n'ai pas dit que je ne pouvais pas appeler la Paie [pour poser des questions ou signaler le trop-payé], j'ai dit que je ne l'avais pas fait. En somme, ils m'ont gagné de vitesse. »

Circonstances atténuantes

[40] Au moment de son licenciement, la fonctionnaire s'estimant lésée était âgée de 48 ans, était divorcée et vivait en appartement avec son fils sans emploi de 23 ans. Elle

comptait 29 années de service; l'employeur avait jugé son rendement pleinement satisfaisant. À la lecture de la pièce U16 - une série d'évaluations du rendement des années 1980 et 1990, on constate que la fonctionnaire s'estimant lésée a toujours été une employée compétente et appréciée. C'est la première fois qu'elle est impliquée dans un dossier disciplinaire quelconque. Pendant plusieurs années avant l'affaire du trop-payé, ses finances ont été désastreuses; elles ont continué de l'être jusqu'à atteindre leur point culminant dans sa faillite de 2000. À cette époque-là, son seul élément d'actif important semblait être un véhicule dont nous n'avons pas de description ni d'évaluation. Sa faillite l'empêchera d'obtenir une cote de crédit; elle la considère comme un tache à sa réputation. Elle a emprunté des sommes non spécifiées à des parents et des amis pour continuer de subvenir à ses besoins. Malgré la cinquantaine de curriculum vitae qu'elle a envoyés depuis son licenciement, elle n'a pas réussi à trouver d'emploi. Elle a demandé et obtenu de l'aide pour son problème de jeu compulsif. Elle a reconnu qu'elle aurait dû recevoir de meilleurs conseils dans l'affaire du trop-payé et qu'elle aurait dû se montrer plus proactive pour la résoudre. Elle a continué d'affirmer qu'elle était toujours prête à rembourser l'argent même si elle avait déclaré faillite. Ce fait a été confirmé dans sa lettre du 18 août 2000 adressée à M. Rymes.

Arguments présentés au nom de l'employeur

[41] L'employeur déclare que, pendant six mois, soit 13 périodes de paie environ, la fonctionnaire s'estimant lésée a reçu près du double de son traitement net. Elle savait qu'elle touchait beaucoup plus d'argent que ce à quoi elle avait droit, mais elle ne l'a pas signalé à son employeur, et ce, malgré les nombreux trop-payés individuels, la nature continue des trop-payés et les nombreuses occasions qu'elle a eues de le faire.

[42] La faute de la fonctionnaire s'estimant lésée - ne pas avoir - signaler le trop-payé a été aggravée par son manque constant de franchise envers l'employeur, son refus d'assumer la responsabilité de ses actes, son absence de remords et son refus de coopérer pour rembourser l'argent reçu sans y avoir droit, qui l'a incitée à déclarer faillite pour empêcher l'employeur d'obtenir la restitution de son argent.

[43] L'avocat de l'employeur qualifie la conduite de la fonctionnaire s'estimant lésée d'infraction ponctuelle résultant des circonstances : elle s'est aperçue qu'elle touchait plus que ce à quoi elle avait droit et a accepté cet argent de façon malhonnête, puis a cherché des façons d'éviter les conséquences financières de ses actes. À l'appui de son

raisonnement, il invoque l'affaire *Batiot*, dossier de la Commission 166-22-28540 (Donald MacLean).

[44] L'avocat fait valoir que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas été crédible à l'audience, ni dans ses nombreuses rencontres avec l'employeur; il se fonde à cet égard sur la jurisprudence générale.

[45] Compte tenu de la nature du travail de la fonctionnaire s'estimant lésée, du degré élevé de responsabilité et d'intégrité que l'employeur attend des personnes occupant ce genre de postes et, de façon générale, des fonctionnaires du Ministère, M^{me} Newman affirme que l'employeur n'avait d'autre choix que de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée.

Arguments présentés au nom de la fonctionnaire s'estimant lésée

[46] Le représentant de la fonctionnaire s'estimant lésée affirme que MM. Bird et Rymes, ceux qui ont pris la décision de congédier la fonctionnaire s'estimant lésée, en définitive, ont décidé de le faire sans évaluer pleinement et précisément ce qui s'était produit aux rencontres de juin, ni quelle était alors la situation financière de la fonctionnaire s'estimant lésée, et ce, sans croire qu'elle avait ou pouvait avoir eu un problème de jeu compulsif.

[47] Le représentant de M^{me} Millar fait valoir que, lors des rencontres de juin on avait parlé du trop-payé, du calcul du trop-payé net et des modalités de remboursement. La question disciplinaire n'a été soulevée qu'après que l'affaire eut été signalée à M. Bird, le directeur régional des Services de gestion des ressources humaines, à son retour de vacances, le 17 juillet. Ainsi, les questions touchant ce que savait la fonctionnaire s'estimant lésée ou sa culpabilité ont été posées seulement lorsque le comité d'enquête administrative a interrogé la fonctionnaire s'estimant lésée, le 19 juillet. La décision de congédier M^{me} Millar a été prise par MM. Bird et Rymes, avec l'avis de leurs conseillers, sur la seule base du rapport produit par le comité d'enquête administrative et du rapport disciplinaire reçu du personnel de M. Bird. M. Bird et M. Rymes ont tous deux conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée savait qu'elle touchait de l'argent auquel elle n'avait pas droit dès décembre, qu'elle a continué d'accepter les trop-payés pendant six mois, puis a nié toute responsabilité de sa part et fait faillite pour éviter d'avoir à rembourser l'argent. Lorsqu'elle a rencontré MM. Bird et Rymes le 18 août, ils

n'ont pas cru à son problème de jeu compulsif; ils ont considéré ce prétexte comme une preuve de plus de sa malhonnêteté.

[48] Le représentant de la fonctionnaire s'estimant lésée déclare qu'elle savait qu'on lui versait plus que son salaire habituel; elle ne l'a jamais nié. L'explication qu'elle a donnée a été cohérente pendant toute la procédure et n'a pas changé malgré un contre-interrogatoire serré. Elle a pensé que, si elle touchait plus, c'est qu'il y avait une bonne raison; elle a commencé à se renseigner auprès de ses amis au mois de mai.

[49] M. Dann affirme que, compte tenu de l'ensemble des faits, le litige portait en définitive sur le caractère raisonnable de la sanction. Il a soutenu que les quelque 15 mois écoulés depuis le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée étaient une période trop longue à purger sans rémunération, car même un rétablissement dans ses fonctions sans tenir compte de la période passée sans traitement est une sanction trop dure, étant donnés les faits.

[50] Les affaires, décisions et textes cités par le représentant de la fonctionnaire s'estimant lésée sont les suivants : *Canadian Labour Arbitration*, 3^e éd., Brown et Beatty, paragraphes 7:4300, 7:4400; *Wm. Scott & Company Ltd. and Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162* (1976), [1977] C.L.R.B.R. 1 (P.C. Weiler); *Re: Zehrs Markets and United Food & Chemical Workers, Local 1977* (1996), 60 L.A.C. (4th) 163 (G. Brent); *Re: Castlegar & District Hospital Society and British Columbia Nurses' Union* (1997), 64 L.A.C. (4th) 107 (D.L. Larson); *Beaulne*, dossier de la Commission 166-2-27737 (Jean Charles Cloutier); *Vasilas*, dossier de la Commission 166-2-28149 (P. Chodos, vice-président); *Herritt*, dossier de la Commission 166-2-27188.

QUESTIONS À TRANCHER

- A. Y avait-il lieu de prendre des mesures disciplinaires?
- B. Dans l'affirmative, la sanction était-elle acceptable?
- C. Si la sanction était acceptable, existe-t-il assez de circonstances atténuantes pour justifier la substitution d'une sanction moins dure à celle qu'a imposée l'employeur?

MOTIFS DE LA DÉCISION

- A. *Y avait-il lieu de prendre des mesures disciplinaires?*

[51] L'incrédulité de l'employeur devant les explications fournies par la fonctionnaire s'estimant lésée au sujet du trop-payé est compréhensible, d'autant plus que les décideurs ignoraient ou ont rejeté un certain nombre de faits déterminants. L'ensemble de la preuve présentée à l'audience m'a persuadée, selon la prépondérance des probabilités, des faits suivants.

[52] La situation financière personnelle de la fonctionnaire s'estimant lésée était déplorable. Pendant de nombreuses années, elle a fait preuve de peu de jugement pour gérer ses finances. L'état financier qu'elle a préparé en juin 2000 démontre qu'elle ne disposait pas des ressources financières nécessaires, dans la situation où elle se trouvait, pour satisfaire aux exigences de remboursement de l'employeur.

[53] La fonctionnaire s'estimant lésée avait un problème de jeu. M'ont persuadée de ce fait son témoignage, la terrible situation financière d'une fonctionnaire comptant 29 années de service (malgré un divorce et la nécessité de subvenir aux besoins de deux enfants), le témoignage de M. Solleveld, selon qui ce n'est qu'après que M^{me} Bannister et lui eurent confronté la fonctionnaire s'estimant lésée que celle-ci a avoué son problème de jeu (quoique je sois consciente du caractère intéressé que revêt cette déclaration faite après la découverte du trop-payé) et le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée a sollicité des conseils pour son problème de jeu compulsif, bien que ce soit après coup. (Voir pièce U-15 : lettres de la Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission (Commission albertaine sur l'alcoolisme et la toxicomanie) concernant le jeu pathologique).

[54] Dans ce contexte, l'explication donnée par la fonctionnaire s'estimant lésée, à savoir qu'elle pensait qu'il y avait une raison légitime pour qu'on la paie plus et que, au début, elle n'y a pas regardé de plus près, était compréhensible, d'autant plus que, manifestement, la fonctionnaire s'estimant lésée ne prêtait pas grande attention à ses finances — elle payait les factures et dépensait le reste, voire plus. Comme elle l'a déclaré, elle considérait cet argent comme un « cadeau du ciel ». Alors que la plupart des gens auraient tiqué, compte tenu de l'importance du trop-payé, les antécédents financiers de la fonctionnaire s'estimant lésée sont tels que je ne suis pas convaincue, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle avait pleinement compris l'importance du trop-payé. D'après M^{me} Reimer et M. Ferguson, elle a exprimé de la surprise et de l'inquiétude aux premières rencontres.

[55] Quoi qu'il en soit, il ne fait aucun doute, à la lumière du témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée, que, au mois de mai, le fait que l'on continuait de lui verser de l'argent de plus la préoccupait. À ce moment-là, elle a manifestement manqué au devoir qu'elle a envers l'employeur de porter cette affaire à son attention. On ne sait pas exactement combien de temps s'est écoulé entre le moment où la fonctionnaire s'estimant lésée s'est dite préoccupée par le trop-payé et celui où M^{me} Reimer l'a découvert. Néanmoins, je suis convaincue par les arguments présentés au nom de la fonctionnaire s'estimant lésée qu'elle a eu amplement le temps de porter l'affaire à l'attention de l'employeur avant que le trop-payé ne soit découvert. Compte tenu de l'ensemble de la preuve, je suis aussi convaincue que la fonctionnaire s'estimant lésée a voulu s'en faire accroire ou s'est fait des illusions sur ce qui se passait. Nul doute que l'argent supplémentaire était le bienvenu et que la fonctionnaire s'estimant lésée a poursuivi son habitude de dépenser tout ce qu'elle gagnait et même plus. Elle ne voulait pas vraiment croire qu'elle n'avait pas droit à cet argent supplémentaire, et c'est probablement pour cette raison qu'elle n'y a pas regardé de plus près. Bien que ce type d'aveuglement ou de négligence ne soit pas aussi malhonnête que le fait de ne pas avoir signalé l'affaire à l'employeur au mois de mai, après qu'elle eut reconnu elle-même qu'il y avait un problème, la conduite de l'intéressée n'en demeure pas moins en-deçà des attentes qu'un employeur au service duquel elle est depuis 29 ans devrait être en droit d'avoir à l'égard d'une personne occupant un poste tel que le sien. Par conséquent, il y avait lieu de prendre des mesures disciplinaires.

B. La sanction était-elle acceptable?

[56] La conduite pour laquelle l'employeur a congédié la fonctionnaire s'estimant lésée était une grave négligence et une fraude découlant du fait que la fonctionnaire savait qu'elle n'avait pas droit à l'argent qu'elle touchait et qu'elle a quand même dépensé cet argent, omis d'aviser l'employeur du trop-payé et n'a pas reconnu qu'elle avait fait quelque chose de répréhensible, ni n'a fait preuve de remords. L'employeur n'a pas entièrement prouvé cette inconduite.

[57] La conduite qui, selon moi, a justifié la prise de mesures disciplinaires s'est déroulée en deux temps. D'abord, lorsque la fonctionnaire s'estimant lésée s'est rendu compte qu'il y avait peut-être un problème dans ses chèques de traitement, elle n'a pas cherché à le résoudre en examinant ses talons de chèque de paie puis, s'il restait des points nébuleux (ce qui aurait bien entendu été inévitable), en n'en parlant pas avec

son superviseur ou avec toute autre personne en position d'autorité. Ensuite, au mois de mai, lorsqu'elle a su qu'elle touchait plus d'argent qu'elle n'y avait droit, elle a omis d'en informer son employeur.

[58] Cette conduite n'est pas aussi sinistre ou frauduleuse que ce que l'employeur a retenu pour prendre sa décision. Néanmoins, je considère que le congédiement était acceptable comme sanction du comportement répréhensible à l'existence duquel j'ai conclu.

C. *Si la sanction était acceptable, existe-t-il assez de circonstances atténuantes pour justifier la substitution d'une sanction moins dure à celle qu'a imposée l'employeur?*

[59] Lorsqu'on analyse les circonstances atténuantes, on se penche aussi sur les circonstances ayant pu justifier la sanction imposée ou sur les circonstances que l'employeur, en l'espèce, a qualifiées d'aggravantes. Dans une décision d'arbitrage récente (non publiée) que j'ai rendue dans l'affaire *Saskatchewan Telecommunications and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (Re: Grant Hall)*, le 18 mai 2001, j'ai traité en ces termes de la question des circonstances atténuantes :

[Traduction]

*On a souvent parlé de ce qui constitue une circonstance atténuante dans les affaires d'arbitrage, les décisions les plus citées étant *Steel Equipment Co. Ltd.* (1964), 14 L.A.C. 3656 (Reville) et *William Scott and Co. Ltd.*, [1977] 1 Can. L.R.B.R. 1 (Weiler) (B.C.L.R.B.), ainsi que dans des ouvrages de référence comme celui de *Brown et Beatty*. On a dressé bien des listes de circonstances atténuantes, mais il est clair qu'on ne les prétend jamais exhaustives. Quoi qu'il en soit, il y a deux étapes fondamentales à franchir pour déterminer quelles sont les circonstances atténuantes. La première consiste à examiner l'ensemble des faits et circonstances se rapportant au fonctionnaire s'estimant lésé, y compris ses qualités personnelles et(ou) sa situation personnelle. Ces considérations peuvent expliquer ou neutraliser le comportement reproché, ou encore inspirer de la compassion à l'endroit du fonctionnaire s'estimant lésé. Il importe tout particulièrement de se demander si le fonctionnaire s'estimant lésé a assumé la responsabilité du comportement qu'on lui reproche et si ce comportement ne sera pas susceptible de se reproduire. Certains faits pourraient ne pas militer en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé, par exemple des antécédents disciplinaires. La seconde étape consiste à examiner tous ces faits et considérations sous l'angle de l'employeur, en tenant compte de la nature de ses*

activités et de ses opérations, ce qui jette un peu plus de lumière sur les conséquences de la conduite reprochée, sans oublier le rôle du fonctionnaire s'estimant lésé dans les opérations de l'employeur. Habituellement, ces facteurs compensent ceux qui sont à l'avantage du fonctionnaire s'estimant lésé; toutefois, il se peut que certaines circonstances jouent en sa faveur, par exemple un placement facile dans un secteur ou la possibilité que d'autres problèmes se posent serait éliminée, le fait qu'aucun dommage réel n'a été causé et un traitement qui ne cadre pas avec celui d'autres fonctionnaires. Une fois que les circonstances atténuantes ont été cernées, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit peser les facteurs et déterminer s'il est juste et raisonnable de substituer une sanction moins dure à celle qui a été imposée. Il ne s'agit pas là d'un processus précis.

Dans le cas du licenciement d'un fonctionnaire s'estimant lésé, c'est justement l'obligation de peser et de pondérer tous les facteurs atténuants qui constitue la tâche la plus difficile pour un arbitre ou un conseil d'arbitrage. On tend naturellement à vouloir réintégrer le fonctionnaire congédié dans ses fonctions, particulièrement lorsqu'il a un bon dossier et de nombreuses années de service, comme c'est le cas ici. De plus, il y a nombre d'autres circonstances, comme les difficultés financières, psychologiques ou autres que cela crée pour le fonctionnaire s'estimant lésé ou sa famille, qui incitent les arbitres et les conseils d'arbitrage à trouver des solutions de rechange.

La proposition de l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé et du syndicat, selon laquelle l'employeur se doit de tenir compte de tous les facteurs atténuants avant de décider de la mesure disciplinaire à imposer, n'est pas correcte. Ni l'employeur, ni le fonctionnaire ne connaissent ou ne mesurent nécessairement toutes les circonstances atténuantes au moment pertinent. L'examen des circonstances atténuantes et le pouvoir d'accorder un redressement sont une fonction de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage. Néanmoins, un employeur prudent peut tenir compte des circonstances atténuantes ou de certains de leurs aspects dans la décision qu'il prend quant à la sanction à imposer, et il le fait souvent, afin d'être juste et de voir sa décision confirmée au cas où elle serait contestée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

[60] Malheureusement, dans cette affaire-là, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas été réintégré dans son poste. La situation était complexe et la discussion des circonstances atténuantes a été longue. Bien que les faits dans cette affaire aient été sensiblement différents de ceux que nous avons en l'espèce, il y a suffisamment de ressemblances pour qu'il soit utile de citer un certain nombre de passages de la

pondération des circonstances atténuantes au moment de déterminer si la sanction - le congédiement - devrait être maintenue ou modifiée en l'espèce :

[Traduction]

Le fonctionnaire s'estimant lésé était au service de la société depuis 19 ans, étant progressivement passé de son premier poste à l'atelier des réparations de l'entrepôt, à son poste actuel d'agent technique au centre de service à la clientèle. Il ne fait aucun doute que c'était un bon employé dont on appréciait les services et qui était souvent disposé à faire plus que la norme. C'était évident dans ses évaluations de rendement (pièces E-16 et U-16A), dans les témoignages de sa superviseure, M^{me} Lockhart, et dans le témoignage même de l'intéressé, qui a dit avoir souvent aidé des collègues d'autres services.

Le fonctionnaire s'estimant lésé est âgé de 39 ans. Il est zélé et travailleur, il a un talent technique particulier pour le matériel informatique et une grande expérience de l'industrie de l'enregistrement musical. Au moment de l'audience, il continuait de s'occuper de l'entreprise d'enregistrement musical qu'il exploite à son domicile.

[. . .]

L'un des facteurs qui ont nettement pesé dans l'équation des circonstances atténuantes est l'état de santé de l'employé s'estimant lésé. En février 2000, on lui a diagnostiqué une dépression aiguë; sur les recommandations de son médecin, il a pris un congé prolongé du 16 février au 22 mars 2000. D'après le témoignage du fonctionnaire, il ne fait aucun doute qu'il n'allait pas bien en février. Je ne doute pas non plus que sa santé se détériorait même avant février 2000, comme en a témoigné M. Petroski. Par contre, je m'interroge vraiment sur la fiabilité des observations que le D^r Chapple a consignées dans son rapport, à savoir que le fonctionnaire s'estimant lésé était dépressif depuis 1998. Cette déclaration est d'autant plus importante que le comportement répréhensible du fonctionnaire s'est étalé sur les années 1998, 1999 et 2000. Le D^r Chapple n'a précisé aucun des faits sur lesquels il s'est appuyé pour arriver à cette conclusion, mais il est raisonnable de déduire qu'il n'a pu en arriver à cette conclusion qu'à l'écoute des renseignements subjectifs que lui a fournis le fonctionnaire s'estimant lésé.

[. . .]

Au terme de son interrogatoire principal, l'intéressé a déclaré qu'il ne pouvait pas, en toute conscience, retourner travailler tant qu'il n'avait pas procédé à des changements dans sa vie et qu'il ne s'était pas départi de son entreprise. Il a reconnu

que sa conduite était inacceptable et admis qu'il se rendait compte à présent qu'il ne pouvait pas mélanger sa vie personnelle et sa vie professionnelle, comme il l'avait fait auparavant, qu'il devait être plus discipliné tant sur le plan personnel que dans sa vie professionnelle et qu'il savait maintenant qu'il devait suivre les règles et ne pas prendre de raccourcis, même pour des fins justifiables. Ce témoignage joue dans un sens comme dans l'autre. Que le fonctionnaire s'estimant lésé se rende compte des aspects précaires de la vie et qu'il lui faille y voir est très bien, mais sa conclusion qu'il doit « en toute conscience » se départir de son entreprise a un impact négatif, étant donné qu'il ne l'a toujours pas fait neuf mois après son licenciement, et qu'il n'a pas non plus conçu un plan particulier ni pris de mesures en ce sens.

Le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste de confiance chez l'employeur. Sa superviseure lui faisait confiance pour ses compétences techniques; elle était venue à penser qu'il était fiable; elle lui laissait donc une très grande latitude dans l'exécution de ses activités quotidiennes. Elle a été secouée en entendant la preuve au sujet de ses activités et a déclaré, dans son témoignage, qu'elle ne pouvait plus lui faire confiance. Avec les employés qu'elle supervisait, elle avait passé cinq ans à bâtir une équipe solide, capable, indépendante et respectée. La confiance mutuelle et le respect des procédures techniques étaient des facteurs clés du contexte opérationnel créé pour l'équipe. Elle ne voulait donc pas que le fonctionnaire s'estimant lésé fasse de nouveau partie de l'équipe et ne croyait pas qu'on pourrait compter sur lui comme membre de l'équipe.

Si les compétences techniques de l'employé s'estimant lésé ont pu jouer en sa faveur au chapitre des circonstances atténuantes, elles lui ont également nui. Son degré de compétence technique lui permettait de travailler de façon très autonome, de sorte qu'il était encore peu probable que d'autres collègues ou sa superviseure accèdent à ses fichiers pour les examiner ou pour vérifier son rendement. Par conséquent, ses connaissances et sa compétence ont inspiré à sa superviseure un faux sentiment de confiance. À défaut de cette grande confiance, une partie de son comportement inacceptable aurait été décelée plus tôt et aurait pu être corrigée. Malheureusement, plus la liberté d'agir d'un employé est grande, plus on s'attend aussi à ce que sa conduite soit irréprochable.

[. . .]

À cela s'ajoutent, bien entendu, la longueur de la période durant laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé s'est livré au comportement qu'on lui reproche, la nature même de son comportement, l'explication qu'il en a donnée, en prétendant que de nombreux incidents n'étaient qu'accidentels, son

témoignage qu'il ignorait les politiques de l'employeur et qu'il n'avait pas compris ni mesuré les répercussions éventuelles de sa conduite.

[...]

Devrait-on accorder au fonctionnaire s'estimant lésé une période raisonnable pour se remettre en selle, puis lui permettre de retourner travailler chez l'employeur dans un autre poste? Une rétrogradation plus une longue suspension aurait certainement un effet dissuasif. Devrait-on permettre au fonctionnaire s'estimant lésé de retourner travailler maintenant, en lui imposant des conditions? Est-il opportun d'inclure dans ces conditions l'interdiction d'exploiter son entreprise actuelle ou toute autre entreprise? Ai-je compétence pour en faire une condition de la réintégration de l'intéressé? Les employeurs devraient-ils avoir ou se voir accorder, ce genre de contrôle sur leurs employés? Le fonctionnaire s'estimant lésé a-t-il vraiment l'intention de se départir de son studio d'enregistrement, voire de réserver l'exclusivité de ses services à l'employeur?

En fin de compte, et même si je voulais aider le fonctionnaire s'estimant lésé, j'ai conclu que cela m'exigerait trop d'effort si je voulais être suffisamment équitable à l'endroit de l'employeur et lui donner une protection suffisante, et que mon intervention constituerait une ingérence indue dans la gestion des ressources humaines de l'employeur, ce qui est contraire au principe fondamental de la jurisprudence en matière d'arbitrage. On considère en effet comme sacré le principe que les arbitres et conseils arbitraux n'ont pas la compétence de gérer les affaires de l'employeur, car cela est de son ressort exclusif. L'employeur a mené une enquête équitable et raisonnable; il a présenté les fait qu'il avait réunis au fonctionnaire s'estimant lésé et il a écouté ses explications, qui étaient conformes à celles données à l'audience. Les seuls renseignements que l'employeur n'avait pas quand il a décidé de licencier le fonctionnaire s'estimant lésé, c'était les renseignements médicaux sur son état de santé présentés à l'audience.

La représentante de la direction a déclaré dans son témoignage que les incidents reprochés au fonctionnaire s'estimant lésé s'étaient produits avant que celui-ci parte en congé de maladie, sur une période de trois ans. Mes conclusions quant à la conduite répréhensible du fonctionnaire s'estimant lésé étaient analogues à celles de l'employeur. Sur la foi de la preuve, et compte tenu particulièrement de tous ces éléments médicaux, je souscris à la conclusion finale de l'employeur, telle qu'exprimée par M^{me} Lockhart dans son témoignage, à savoir que l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé n'était globalement

pas lié à son comportement répréhensible ou n'en était pas la cause.

J'estime que la situation du fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas suffisamment changé pour justifier qu'on le réintègre dans un autre poste au service de l'employeur sans surmonter plusieurs difficultés, notamment l'imposition de restrictions ou de conditions à l'intéressé qui constitueraient une ingérence patente dans la gestion des ressources humaines de l'employeur. Les difficultés qui me viennent à l'esprit consisteraient par exemple à déterminer quel poste équivaldrait à une rétrogradation appropriée, à vérifier s'il y a un poste vacant de ce genre et, s'il n'y en a pas, quelle serait la solution de rechange réalisable, ainsi que les mesures de contrôle du fonctionnaire s'estimant lésé qu'il faudrait préciser, le cas échéant, quel traitement médical il devrait être tenu de suivre, quelles éventuelles restrictions de ses activités professionnelles à l'extérieur devraient être prescrites et quelles seraient les attentes raisonnables à l'égard de son rendement de même que les tolérances pour son respect des restrictions, des exigences et des attentes.

Enfin, si la dépression et l'angoisse ont pu contribuer à réduire la capacité du fonctionnaire s'estimant lésé de fonctionner de façon rationnelle durant les mois de janvier ou février 2000, j'ai constaté qu'il ne prenait pas bien soin de lui, comme en a témoigné M. Petroski. Ce problème est lié au devoir d'un employé envers son employeur. Il ne suffit pas à l'employé de se présenter au travail; il doit être dans la condition et l'état de santé nécessaires pour s'acquitter de ses tâches et responsabilités journalières. Comme l'a dit M. Petroski dans son témoignage :

Je ne crois pas que le syndrome de sérotonine [une déficience qui cause la dépression] soit la seule explication. Le mode de vie aussi est important. Si le style de vie d'une personne est destructeur, en bout de ligne, des problèmes se manifestent. Le fonctionnaire s'estimant lésé a enfreint à 90 % les règles selon lesquelles il doit prendre soin de lui-même.

Ce facteur a pesé dans ma décision de confirmer le congédiement du fonctionnaire s'estimant lésé. Parmi les autres facteurs dont j'ai tenu compte, je mentionnerai la durée du comportement reproché, le temps et l'attention que l'employeur a consacrés à la formulation de ses politiques connexes et à s'assurer que son personnel en soit informé, les tentatives peu convaincantes de l'intéressé de nier qu'il connaissait ces attentes ainsi que le très sérieux préjudice que son comportement aurait pu causer à l'employeur.

[61] Il y a plusieurs différences notables entre le fonctionnaire s'estimant lésé dans l'affaire *Saskatchewan Telecommunications* et M^{me} Millar, qui n'a pas essayé de nous induire en erreur quant au comment ou au pourquoi de son défaut de signaler le trop-payé. Son travail ne comporte pas non plus la manipulation directe ou la distribution directe d'argent; autrement dit, il n'y avait pas de lien direct entre le comportement qu'on lui reproche et la nature de son travail; elle s'est fait traiter pour son problème de jeu compulsif et semble l'avoir maîtrisé pour le moment; son comportement n'a pas exposé l'employeur à un préjudice notable ou à un tort irréparable; l'éventualité d'un autre incident de trop-payé peut être directement surveillée par l'employeur; certaines conditions supplémentaires peuvent être tout de suite imposées à la fonctionnaire s'estimant lésée afin d'assurer sa bonne réintégration dans le milieu de travail, et ce, de façon suffisamment équitable, en protégeant l'employeur contre le type de comportement qu'on reproche à M^{me} Millar. Pour ces raisons, et compte tenu de toutes les autres circonstances atténuantes de même que des facteurs aggravants, je crois qu'il est juste de réintégrer la fonctionnaire s'estimant lésée dans son emploi, aux conditions suivantes :

1. La fonctionnaire s'estimant lésée doit être réintégrée dans ses fonctions dans les sept jours suivant la date de la présente décision.
2. L'employeur a le choix d'affecter la fonctionnaire s'estimant lésée à un poste au bureau de Meadowlark ou de lui assigner du télétravail à domicile.
3. À titre de compensation pour la période durant laquelle elle a été sans travail, la fonctionnaire s'estimant lésée a droit au paiement immédiat de l'équivalent d'un mois de traitement y compris tous les avantages sociaux auxquels elle aurait eu droit relativement à ce traitement, avec toutes les retenues habituelles exigées par les lois sur l'emploi. Le traitement net résultant de cette compensation doit être versé directement à la fonctionnaire s'estimant lésée ou à son syndic de faillite, comme la loi l'exige.
4. La fonctionnaire s'estimant lésée doit demander à son syndic de faillite d'obtenir sa libération à des conditions qui soient acceptables pour la Cour, à la condition expresse qu'une dette de 9 291,13 \$ (sans intérêt) contractée envers son employeur, le Conseil du Trésor du Canada (Développement des ressources humaines Canada), continue d'être payable après sa libération.

La fonctionnaire s'estimant lésée doit en outre demander à son syndic de faillite de produire, avec la demande de libération, les documents suivants :

- i) un consentement signé par elle eu égard à la dette de 9 291,13 \$ sans intérêt qu'elle a envers son employeur, le Conseil du Trésor du Canada (Développement des ressources humaines Canada);
 - ii) une copie de la présente décision.
5. La fonctionnaire s'estimant lésée doit payer immédiatement tous les frais ou honoraires dus à son syndic de faillite et produire la preuve du paiement intégral de ces frais à l'employeur.
 6. Sur réception de sa libération de faillite, assujettie au remboursement de la dette susmentionnée à son employeur, le Conseil du Trésor du Canada (Développement des ressources humaines Canada), la fonctionnaire s'estimant lésée doit remettre une copie de son document de libération à l'employeur. Au cas où la fonctionnaire s'estimant lésée n'obtiendrait pas son document de libération assorti de la condition qu'elle continuera de devoir au Conseil du Trésor du Canada (Développement des ressources humaines Canada) la somme de 9 291,13 \$, l'une ou l'autre partie peut me demander un redressement.
 7. La fonctionnaire s'estimant lésée doit se prévaloir du Programme d'aide aux employés pour consulter un conseiller financier qui l'aidera à dresser un plan général de gestion de ses finances comprenant une proposition de remboursement de sa dette à l'employeur. Cette proposition, ainsi que ce plan général, doit être présentée à l'employeur dans les 30 jours de son retour au travail. Si la proposition n'est pas acceptable pour l'employeur, celui-ci organisera une rencontre avec la fonctionnaire s'estimant lésée, un représentant syndical et le conseiller financier, afin de régler la question. Au cas où un règlement se révélerait impossible, l'agent négociateur et l'employeur choisiront un tiers indépendant pour trancher. En dernier ressort, si c'est absolument nécessaire, les parties pourront s'adresser au programme de médiation de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

8. La fonctionnaire s'estimant lésée doit rencontrer une fois par an le conseiller financier afin de passer en revue son plan général de gestion des ses finances et les paiements qu'elle verse à l'employeur; après quoi, le processus de proposition énoncé au paragraphe 7 ci-dessus doit être répété jusqu'à ce que la dette de la fonctionnaire s'estimant lésée envers l'employeur soit remboursée.
9. La fonctionnaire s'estimant lésée ne doit pas jouer au bingo ni parier tant que sa dette envers l'employeur n'aura pas été intégralement remboursée.
10. Les informations concernant le congédiement et la réintégration dans ses fonctions de la fonctionnaire s'estimant lésée en vertu de la présente décision demeureront dans son dossier personnel jusqu'à ce que sa dette soit intégralement remboursée à l'employeur.

[62] Je demeure saisie de l'affaire pour régler tout litige pouvant survenir relativement à la situation de faillite de la fonctionnaire s'estimant lésée, à sa demande de libération et à toute ordonnance que prendra la Cour en rapport avec ce qui précède ainsi que dans le cas où les parties auront besoin d'autres directives concernant la condition numéro 7 sur l'accès au Programme d'aide aux employés et le règlement de la question du paiement de la dette pour la première année.

REGINA, le 27 novembre 2001.

**Francine Chad Smith, c.r.
commissaire**

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

