

Date: 20250924

Dossier: 566-34-50347

Référence: 2025 CRTE SPF 119

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

FERDINAND NKURUNZIZA

fonctionnaire s'estimant lésé

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Nkurunziza c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Renaud Paquet, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Katerina Cook, avocate

Pour l'employeur : Daniel Côté-Finch, avocat

Affaire entendue à Montréal (Québec),
du 15 au 18 juillet 2025.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Le grief

[1] Ferdinand Nkurunziza, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») occupait un poste de vérificateur d'impôt à l'Agence du revenu du Canada (ARC ou l'« employeur »). Il a été congédié le 6 mars 2024 pour avoir, selon l'employeur, présenté une demande de versement de 2 000 \$ de la Prestation canadienne d'urgence (PCU), alors qu'il travaillait pour l'ARC et qu'il n'avait pas le droit de recevoir une telle prestation.

[2] Le fonctionnaire a déposé un grief le 11 mars 2024 pour contester son congédiement. Le 20 juin 2024, l'employeur a rejeté le grief au palier final de la procédure de règlement des griefs. Le fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage le 25 juillet 2024 avec l'appui de son agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. La convention collective applicable est celle entre l'employeur et l'agent négociateur pour le groupe Vérification, finances et sciences expirant le 21 décembre 2026 (la « convention collective »).

II. Résumé de la preuve

[3] L'employeur a appelé comme témoin Leon Horne-Bourgoin, Patricia Fader, Maria Cornea, Maria Jeanveau et Chantal Tourigny. Au moment des faits pertinents au grief, M. Horne-Bourgoin était directeur-adjoint de la Division des affaires internes de l'ARC, Mme Fader était analyste-enquêteur à la Division des services internes de l'ARC, Mme Cornea était gestionnaire au Bureau des services fiscaux de l'ouest du Québec (BSFOQ) à Montréal, Mme Jeanveau était chef d'équipe à la Direction de l'intégrité des prestations aux particuliers de l'ARC, incluant la PCU en 2020, et Mme Tourigny était sous-commissaire de l'ARC pour la région de l'Atlantique. L'employeur a déposé en preuve 41 documents.

[4] Le fonctionnaire a témoigné. Il a aussi appelé sa conjointe, Lena Nkurunziza comme témoin. Il a déposé 15 documents en preuve.

[5] Le fonctionnaire a une formation universitaire en comptabilité. Il a été embauché par l'ARC en mars 2017 comme agent de traitement des cotisations au Bureau des services fiscaux (BSF) de Winnipeg. Au moment du congédiement le 6 mars 2024, le fonctionnaire occupait un poste de vérificateur d'impôt au groupe et au niveau

AU-02 au BSFOQ. Il travaillait alors à la vérification des subventions au logement reçues par les entreprises comme mesure d'aide à la suite de la COVID-19. Le fonctionnaire se reportait à Mme Cornea, qui a témoigné avoir évalué son rendement pour la période du 1 septembre 2022 au 31 août 2023. Selon Mme Cornea, le fonctionnaire satisfaisait à toutes les normes de rendement de l'employeur.

[6] La conjointe du fonctionnaire a témoigné qu'elle ne travaillait pas en août 2020. Elle était alors éligible à recevoir la PCU versée par le gouvernement canadien afin d'offrir un soutien temporaire d'urgence aux personnes qui avaient cessé de travailler et qui étaient sans emploi pour des raisons liées à la COVID-19. Elle avait fait une première demande pour la PCU pour la période du 2 au 29 août 2020 et sa demande avait été acceptée. Tel que l'indique le formulaire de demande de la PCU soumis en preuve, les conditions d'admissibilité à la PCU étaient de résider au Canada, d'avoir au minimum 15 ans, de ne pas avoir quitté son emploi volontairement, d'avoir gagné au moins 5 000 \$ au cours des 12 derniers mois, ou en 2019, et de ne pas avoir reçu de PCU ou de prestations d'assurance-emploi pour la période d'admissibilité. Une fois ces cinq conditions d'admissibilité cochées, la personne devait choisir la situation qui s'appliquait à elle, à savoir : 1) s'il s'agissait d'une première demande; 2) s'il s'agissait d'une demande subséquente; 3) quelle était sa situation en relation avec l'assurance-emploi. Enfin, la personne devait sélectionner la période pour laquelle elle demandait la PCU.

[7] La conjointe du fonctionnaire a témoigné que, le 31 août 2020, elle a utilisé l'ordinateur portable qu'elle et le fonctionnaire utilisaient conjointement, pour faire sa demande de la PCU pour la période qui commençait alors. Le couple n'avait alors qu'un seul ordinateur. La conjointe du fonctionnaire a témoigné que très peu de temps après qu'elle eut soumis sa demande, le fonctionnaire, qui était alors à la maison en congé de paternité, a reçu un courriel de l'ARC lui confirmant que sa propre demande de PCU avait été reçue et qu'il recevrait le paiement sous peu. Le fonctionnaire et sa conjointe ont alors supposé qu'il s'agissait d'une erreur découlant des automatismes de la fonction de remplissage automatique de Google qui complète parfois automatiquement les informations entrées, compte tenu que leurs « identifiants » dans « Mon dossier » de l'ARC étaient assez proches l'un de l'autre. Les cinq premières lettres de l'identifiant du fonctionnaire étaient les cinq dernières lettres de l'identifiant de sa conjointe, et les quatre premières lettres de l'identifiant de sa conjointe étaient les cinq dernières lettres de l'identifiant du fonctionnaire. La conjointe du

fonctionnaire a témoigné qu'à cette époque, il était simple d'accéder à « Mon dossier ». Il suffisait d'entrer l'identifiant et le mot de passe, rien d'autre.

[8] La conjointe du fonctionnaire a alors décidé d'entrer de nouveau dans son compte et de soumettre de nouveau sa demande de la PCU. Cette fois, sa demande a été acceptée, ce qui confirmait selon elle, et selon le fonctionnaire, l'erreur commise plus tôt. Notons que le courriel de confirmation de la demande du fonctionnaire a été reçu par le fonctionnaire à 12 h 33 et que la confirmation à la suite de la demande de sa conjointe a été reçue à 12 h 37 le même jour.

[9] Les confirmations reçues par le fonctionnaire et par sa conjointe indiquaient au récipiendaire de contacter le 1-800-959-8281 si la demande n'avait pas été remplie par le récipiendaire du courriel. La conjointe du fonctionnaire a témoigné qu'elle avait appelé l'ARC dès le 31 août, mais qu'elle n'avait parlé à personne. Elle ne se rappelait pas à quel numéro elle avait alors appelé. Elle a témoigné qu'elle avait rappelé trois semaines plus tard et qu'elle avait alors parlé à un agent pour lui dire ce qui s'était passé. Puis, à partir d'août 2020, son dossier de PCU avait été bloqué jusqu'en novembre 2020. La conjointe du fonctionnaire a témoigné qu'elle n'avait pu obtenir des relevés des appels qu'elle avait faits, car elle avait changé de fournisseur téléphonique depuis et l'ancien fournisseur avait refusé de lui fournir ses relevés de 2020.

[10] La conjointe du fonctionnaire a témoigné qu'elle avait envoyé par la poste régulière un chèque au montant de 2 000 \$ pour rembourser la PCU que son conjoint avait reçue par erreur. Elle aurait indiqué sur le chèque le numéro d'assurance sociale du fonctionnaire et que le chèque était pour rembourser la PCU reçue par erreur. Le fonctionnaire a pour sa part témoigné que ce n'était pas un seul chèque qui avait été envoyé par sa conjointe, mais plutôt deux chèques au montant de 1 000 \$ dans la même enveloppe. La conjointe du fonctionnaire a témoigné qu'elle ne connaissait pas d'autres méthodes que de poster un chèque pour rembourser la PCU reçue par erreur. Le fonctionnaire a témoigné qu'un contribuable ne pouvait pas payer électroniquement pour une erreur ou une dette qui n'était pas inscrite dans « Mon dossier ».

[11] Lors de son témoignage, le fonctionnaire a confirmé le témoignage de sa conjointe quant à l'erreur qu'elle avait commise en demandant la PCU pour lui. Il a d'ailleurs fourni cette même version lors de l'audience disciplinaire du

7 décembre 2023, ce qui est confirmé par le rapport de cette audience déposé en preuve par Mme Cornea. Je reviendrai plus tard sur le contenu de ce rapport.

[12] M. Horne-Bourgoin a témoigné qu'à la suite d'articles parus dans les médias portant sur des fonctionnaires fédéraux qui auraient reçu la PCU alors qu'ils étaient au travail, l'ARC a décidé de vérifier s'il y avait de tels cas à l'ARC. Après une analyse préliminaire, il s'est avéré qu'il pouvait y avoir 450 cas de fraude possibles sur lesquels il fallait enquêter. M. Horne-Bourgoin a témoigné qu'il s'agissait d'un très grand nombre d'enquêtes à mener dans un court laps de temps, compte tenu que sa division menait normalement à peu près 150 enquêtes par année. Les enquêtes ont débuté en juillet 2023 et se sont poursuivies le reste de l'année.

[13] Le fonctionnaire a été un des employés faisant l'objet d'une enquête. Selon le rapport d'enquête déposé en preuve et le témoignage de Mme Fader, le fonctionnaire a reçu un versement de la PCU de 2 000 \$ pour la période du 30 août au 26 septembre 2020 alors qu'il était inadmissible à recevoir la PCU. Le rapport mentionne aussi que le fonctionnaire était alors temporairement rayé de l'effectif du 27 juillet au 10 septembre 2020, car il était en congé parental. Le fonctionnaire a déclaré dans sa déclaration fiscale de 2020 avoir reçu le versement de la PCU de 2 000 \$. Toujours selon le rapport, le fonctionnaire avait reçu le 2 mars 2023 un avis de l'ARC selon lequel il devait 1 000 \$ à l'ARC compte tenu qu'il recevait des prestations d'assurance-emploi pour une partie de la période où on lui avait versé la PCU. Ce montant dû à l'ARC avait été retenu du remboursement d'impôt que le fonctionnaire était censé recevoir pour 2022.

[14] Selon le rapport d'enquête et certains documents déposés en preuve, l'ARC a demandé au fonctionnaire, le 16 août 2023, de lui fournir des documents à l'appui de sa demande de la PCU de 2020. Le fonctionnaire n'aurait pas fourni ces documents. Puis, le 18 octobre 2023, l'ARC a envoyé électroniquement un avis au fonctionnaire l'informant qu'il était inadmissible à la PCU en 2020 et qu'il devait rembourser l'ARC. Selon le rapport d'enquête, le fonctionnaire n'avait pas encore consulté l'avis en question au moment de la publication du rapport d'enquête le 5 décembre 2023.

[15] À la fin du rapport d'enquête, M. Horne a conclu que le fonctionnaire avait enfreint le *Code d'intégrité et de conduite professionnelle* (le « *Code d'intégrité* ») et qu'il avait commis de la fraude telle qu'elle est définie dans la *Directive sur le contrôle de la*

fraude interne (la « *Directive sur la fraude* »). Ces deux documents ont été déposés en preuve. Enfin, M. Horne-Bourgoin a mentionné que l'enquêteur n'avait pas rencontré le fonctionnaire et que ce dernier aurait l'occasion de répondre aux conclusions de l'enquête ultérieurement. M. Horne-Bourgoin a d'ailleurs mentionné que, compte tenu du grand nombre d'enquêtes à mener, aucun des 450 fonctionnaires visés par ces enquêtes n'avait été rencontré.

[16] En plus des appels que sa conjointe a dit avoir fait pour signaler que la demande de la PCU du fonctionnaire avait été faite par erreur, le fonctionnaire a témoigné qu'il avait téléphoné plusieurs fois à l'ARC pour signaler l'erreur. Sur ce, il a soumis des relevés téléphoniques de 3 appels au 1-833-966-2099 le 5 octobre 2020 pour des durées de 1 à 11 minutes, de 4 appels au 1-800-808-6352 le 13 octobre 2020 pour des durées de 1 à 4 minutes, de 5 appels au 1-800-808-6352 le 19 octobre 2020 pour des durées de 2 à 9 minutes, de 3 appels au 1-800-206-7218 le 21 octobre 2020 pour des durées de 3 à 5 minutes, et d'un appel de 5 minutes le 13 novembre 2020 au 1-800-959-2019. Selon les documents soumis en preuve, le numéro 1-833-966-2099 est un numéro où un contribuable pouvait appeler pour retourner ou rembourser un paiement de la PCU. Les numéros 1-800-808-6352 et 1-800-206-7218 sont des numéros de Service Canada pour obtenir de l'information sur des demandes de la PCU présentées à Service Canada.

[17] Mme Jeanveau a témoigné qu'un agent qui parle à un contribuable laisse des notes sur l'essence de la conversation avec le contribuable. Mme Jeanveau n'a trouvé aucune trace d'appels du fonctionnaire ou de sa conjointe. Par contre, elle a témoigné qu'elle n'avait pas accès aux notes de Service Canada sur la PCU. Lors de la période des versements de la PCU, Mme Jeanveau travaillait au centre d'appel qui donnait des renseignements aux contribuables. Selon elle, il y avait au moins 100 personnes qui travaillaient à ce centre et c'était très chaotique. Ils recevaient appel après appel sans interruption, et il fallait parfois attendre assez longtemps sur la ligne. Les contribuables pouvaient appeler au numéro 1-833-325-0555 et, selon Mme Jeanveau, les conversations étaient documentées.

[18] Mme Jeanveau a confirmé certains des renseignements qu'on retrouve dans le rapport d'enquête. Le 16 août 2023, l'ARC a demandé au fonctionnaire de lui fournir des documents en appui à sa demande de PCU de 2020. N'ayant rien reçu du fonctionnaire, un agent de l'ARC a appelé le fonctionnaire le 29 septembre 2023, lui

demandant de fournir les documents demandés. Selon les notes au dossier, le fonctionnaire aurait répondu qu'il soumettrait les documents demandés. Puis, le 16 octobre 2023, un autre agent a tenté sans succès de rejoindre le fonctionnaire. Ce dernier a déposé en preuve un relevé téléphonique d'octobre 2023. Selon ce relevé, il semble que l'appel de l'ARC du 16 octobre 2023 avait été fait à partir d'un numéro privé. Le fonctionnaire a témoigné que c'est sans doute la raison pour laquelle il n'avait pas répondu à l'appel.

[19] Le 2 mars 2023, le fonctionnaire a reçu un avis de redétermination de l'ARC. L'avis indiquait que le fonctionnaire avait reçu dans le passé un versement de 2 000 \$ pour la PCU, que l'éligibilité pour ce versement avait été révisée à 1 000 \$, que 1 000 \$ avait déjà été perçu par l'ARC, et que le solde du fonctionnaire était de 0,00 \$. La preuve révèle que le montant de 1 000 \$ perçu par l'ARC l'avait été à même le retour d'impôt dû par l'ARC au fonctionnaire. Puis, le 26 octobre 2023, un nouvel avis de redétermination a été envoyé électroniquement au fonctionnaire, indiquant que le fonctionnaire devait encore rembourser 1 000 \$ à l'ARC pour un versement de PCU payé en trop. Le fonctionnaire a témoigné qu'il ne l'avait alors pas ouvert. Selon la preuve, le fonctionnaire a fait le remboursement le 6 décembre 2023.

[20] Le 5 décembre 2023 à 13 h 56, Mme Cornea a convoqué le fonctionnaire à une audience disciplinaire par MS Teams qui aurait lieu le 7 décembre 2023 à 14 h. Elle a joint au courriel de convocation le rapport d'enquête de la Direction sur le contrôle de la fraude interne. Elle a mentionné que l'audience disciplinaire faisait suite à la réception de preuves démontrant que le fonctionnaire avait enfreint le *Code d'intégrité* et avait commis de la fraude. Une conseillère en relations de travail a participé à la rencontre avec Mme Cornea. Le fonctionnaire était accompagné de deux représentants syndicaux.

[21] Lors de l'audience disciplinaire, le fonctionnaire a admis avoir reçu un versement de PCU de 2 000 \$ le 1er septembre 2020. Le rapport indiquait que le fonctionnaire avait expliqué qu'il partageait alors un ordinateur commun avec sa conjointe. Selon lui, il pouvait alors entrer automatiquement sur le compte « Mon dossier » de sa conjointe sans le savoir. À l'époque, sa conjointe recevait la PCU. Elle est entrée sans le savoir dans le compte du fonctionnaire et elle a fait la demande pour la PCU. Le fonctionnaire a alors reçu un courriel lui indiquant que sa propre demande de PCU était acceptée. Il savait qu'il n'était pas éligible à la PCU. Il a immédiatement

avisé sa conjointe de l'erreur. Cette dernière est alors entrée dans son propre compte, elle a fait sa demande et elle a été acceptée. Par la suite, le fonctionnaire et sa conjointe ont tenté de joindre l'ARC, sans succès. Puis, il a envoyé deux chèques au montant de 1 000 \$ datés du 2 septembre 2020 et du 4 septembre 2020 dans la même enveloppe à l'adresse du Centre fiscal de Winnipeg, car il était alors à Winnipeg. Le fonctionnaire a déclaré à l'audience disciplinaire que les chèques étaient signés par sa conjointe, car à l'époque, il n'avait pas de chéquier. Par contre, il y avait une indication sur le chèque que c'était un paiement de PCU avec le nom et le numéro d'assurance sociale du fonctionnaire. Plus tard, le fonctionnaire a réalisé que les chèques n'avaient pas été encaissés. Le fonctionnaire a aussi expliqué à l'audience disciplinaire qu'une fois l'identifiant et le mot de passe entrés, on était directement connecté à « Mon dossier » en 2020. Selon lui, aujourd'hui, il faut en plus entrer le code qui nous est transmis par téléphone, une étape de vérification ayant été ajoutée depuis 2020.

[22] Mme Cornea a témoigné que le fonctionnaire avait collaboré lors de l'audience disciplinaire, mais ce qu'il avait alors soumis ne l'avait pas convaincue qu'il disait la vérité. Il y avait un numéro de téléphone où il aurait pu appeler pour signaler son inéligibilité à la PCU, mais il n'a pas fourni de preuve qu'il avait appelé à ce numéro. Le 9 février 2024, la conjointe du fonctionnaire a remis au fonctionnaire une lettre dans laquelle elle affirmait que c'était elle qui avait fait la demande par erreur pour la PCU pour le fonctionnaire. Elle croyait alors qu'elle était dans son propre compte sans réaliser qu'elle était alors dans le compte de son conjoint. Elle a fourni son numéro de téléphone dans le cas où quelqu'un aurait des questions. Le fonctionnaire a remis cette lettre à Mme Cornea. Cette dernière a témoigné qu'elle n'avait pas téléphoné à la conjointe du fonctionnaire. Elle a aussi témoigné qu'elle n'avait pas de moyen de reculer de trois ans pour vérifier les étapes qu'il fallait compléter pour accéder à « Mon dossier » en 2020.

[23] Mme Cornea a témoigné que le travail du fonctionnaire impliquait la vérification de l'admissibilité des contribuables à des versements du gouvernement fédéral. Il avait l'obligation de faire respecter la loi. Cela enlève toute crédibilité à l'ARC d'avoir ce type de comportement de la part de ses employés. La confiance du public en est ébranlée.

[24] Mme Cornea a rempli un formulaire portant sur les facteurs atténuants et les facteurs aggravants dont il fallait tenir compte avant de décider de la mesure disciplinaire à imposer au fonctionnaire. Comme facteur atténuant, Mme Cornea a noté

que le fonctionnaire avait quatre ans et demi de service, que son inconduite était un incident isolé, qu'il avait fourni des renseignements supplémentaires incluant des relevés de son téléphone et les identifiants de lui et de son épouse pour accéder à « Mon dossier ». Comme facteurs aggravants, Mme Cornea a rappelé que le fonctionnaire était un vérificateur d'impôt qui devait s'assurer de l'observation des lois et règlements administrés par l'ARC. Or, il n'a pas reconnu sa faute et ne s'est pas excusé. Il a pris des années avant de rembourser les sommes auxquelles il n'avait pas droit. Selon Mme Cornea, la notion de montrer l'exemple aux contribuables et la mission de l'ARC ne sont plus alignées. La confiance du public envers l'ARC est remise en doute et sa réputation est mise à mal. L'inconduite du fonctionnaire projette un doute dans la confiance que le public a envers l'autorité fiscale du pays.

[25] Le fonctionnaire a été convoqué à une rencontre pour la remise de la mesure disciplinaire le 6 mars 2024. Mme Cornea a alors lu l'avis de mesure disciplinaire dans lequel sont repris une partie des facteurs atténuants et des facteurs aggravants. L'avis disciplinaire stipule que le fonctionnaire a contrevenu au *Code d'intégrité* de l'ARC et à la *Directive sur la fraude*. Quant à la mesure disciplinaire imposée au fonctionnaire, elle se lisait comme suit :

[...]

*Étant donné que le lien de confiance a été irrévocablement rompu et conformément à l'autorité qui m'a été déléguée par le commissaire selon l'article 51(1)(f) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, je mets fin, par la présente, à votre emploi avec l'ARC **immédiatement** pour des raisons d'inconduite [...]*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[26] Lors de la rencontre, le fonctionnaire a dit qu'il trouvait qu'il y avait une injustice.

[27] Mme Tourigny a témoigné que le *Code d'intégrité* s'applique à tous les employés de l'ARC. Le respect du *Code d'intégrité* est impératif. Les employés en sont d'ailleurs informés et cela fait partie intégrale de leur formation. Un rappel annuel leur est d'ailleurs envoyé. Mme Tourigny a aussi témoigné qu'un contribuable n'a pas le droit de partager son identifiant et son mot de passe avec une autre personne. Selon Mme Tourigny, le fonctionnaire aurait dû aviser son gestionnaire dès qu'il a constaté

l'erreur commise par sa conjointe au sujet de la demande de PCU. Elle a aussi rappelé les sections suivantes du *Code d'intégrité* :

[...]

La fraude est définie comme un acte intentionnel ou une omission intentionnelle d'un employé pour son enrichissement personnel ou pour l'enrichissement d'un tiers, au moyen de l'abus ou de l'application fautive délibérée des ressources, des recettes, des renseignements, des actifs ou des pouvoirs de l'ARC.

[...]

Voici des exemples d'activités frauduleuses :

[...]

- *ne pas signaler une violation ou une fraude relativement à la Loi sur la gestion des finances publiques et aux règlements connexes, ou toute autre loi gérée par l'ARC.*

[...]

[28] Mme Tourigny a témoigné de la gravité de la faute du fonctionnaire. Ce dernier a fait une demande de PUC qui était inadmissible, il ne l'a pas déclaré à la gestion et il a pris un long laps de temps pour la rembourser. Son premier remboursement a été pris sur son retour d'impôt et le second la veille de l'audience disciplinaire. Selon Mme Tourigny, il s'agit d'une fraude passible d'une mesure disciplinaire du groupe 5 selon la *Directive sur la discipline* de l'ARC, pouvant aller jusqu'au congédiement. Cette directive a été déposée en preuve.

[29] En contre-interrogatoire, Mme Tourigny a lu la section 5.2.1.3.1 de la Procédure pour gérer les situations d'inconduite des employés. Il y est fait mention qu'avant de procéder avec l'enquête, « [...] le gestionnaire doit évaluer le risque lié au fait que l'employé continue d'accomplir les tâches associées à son poste pendant l'enquête [...] ». Mme Cornea a témoigné qu'il n'y avait pas eu d'évaluation du risque entre le moment où elle a reçu le rapport de la Division des affaires internes en novembre 2023 et le moment du congédiement du fonctionnaire le 6 mars 2024. Par contre, le fonctionnaire a déposé en preuve une lettre datée du 8 mars 2024 et signée par une agente de la Direction générale de la sécurité de l'ARC. L'essence de cette lettre se lit comme suit :

[...]

Le 18 décembre 2023, une lettre et des documents vous ont été remis pour vous informer que des renseignements défavorables à

vosre sujet, à savoir le rapport d'enquête no 15478 de la Division des affaires internes, avaient été portés à l'attention de la Section de l'évaluation des risques de la sécurité. Ces renseignements indiquaient que vous aviez commis une fraude en recevant 2 000\$ de Prestation canadienne d'urgence à laquelle vous n'étiez pas admissible, soulevant la préoccupation que vous n'aviez pas protégé l'intégrité et les intérêts de l'Agence.

Le 20 décembre 2023, vous avez participé à une entrevue préventive dans le cadre de la révision pour motif valable de votre cote de fiabilité à l'Agence. Durant cette entrevue, vous avez eu l'occasion de répondre aux renseignements défavorables en cause et vous avez fourni des renseignements supplémentaires qui ont été évalués dans le cadre d'un examen global de tous les renseignements relatifs à la situation.

Les risques pour la sécurité découlant des renseignements défavorables, ainsi que les renseignements supplémentaires fournis durant l'entrevue préventive ont été évalués et jugés suffisamment atténués.

La décision a été prise de maintenir votre cote de fiabilité. Toutefois, comme vous n'êtes plus employé par l'Agence, nous avons procédé à l'annulation de votre cote de fiabilité pour raisons administratives. Cette mesure est prise chaque fois qu'un employé quitte l'Agence, qu'elle qu'en soit la raison.

[...]

[30] L'employeur a aussi déposé en preuve les documents intitulés « Procédures pour mener des enquêtes internes » et « Directive sur les enquêtes internes portant sur l'inconduite présumée ou soupçonnée d'un employé ». Le fonctionnaire a lui aussi déposé ces mêmes documents en preuve. J'y reviendrai au besoin.

[31] Le fonctionnaire a témoigné que ses tâches et responsabilités n'avaient pas été modifiées à la suite de l'audience disciplinaire du 7 décembre 2023 et qu'elles étaient demeurées les mêmes jusqu'à la date de son congédiement le 6 mars 2024.

[32] Le fonctionnaire a témoigné que le congédiement avait eu un gros impact sur lui. Il a d'ailleurs eu de la difficulté à s'exprimer sur le sujet, étant alors particulièrement très ému. Au début, il a gardé cela pour lui et il a alors trouvé difficile de cacher cela à ses enfants et à sa conjointe. Il avait honte de dire ce qui s'était passé. Il a d'ailleurs consulté un médecin. Puis, en avril 2024, il a trouvé du travail dans un cabinet comptable, mais il ne pouvait travailler correctement. Son contrat s'est terminé en juin 2024 et il n'a pas été renouvelé. Au cours de la même période, le fonctionnaire

a annulé son examen de comptable professionnel agréé, car il ne se sentait pas capable de s'y présenter.

[33] La conjointe du fonctionnaire a témoigné que le fonctionnaire parlait très peu après l'audience disciplinaire, qu'il n'allait pas bien et qu'il avait des maux de tête. Il était inquiet et il ne savait pas ce qui l'attendait.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[34] Selon l'employeur, le fonctionnaire a agi de façon malhonnête, il a commis une faute grave et il a trahi la confiance de l'employeur. Son geste était délibéré. Il savait qu'il n'avait pas droit à la PCU et il a fait preuve de négligence pour corriger la situation. Il a plutôt choisi de ne rien faire et de laisser aller les choses.

[35] Le fonctionnaire était en congé parental au moment où il a demandé la PCU. Il recevait des prestations d'assurance-emploi en plus d'un supplément de l'employeur. Il a tenté de soutirer 2 000 \$ auxquels il n'avait pas droit. Le 31 août 2020, la conjointe du fonctionnaire aurait, selon lui, fait une demande de PCU pour lui par erreur. Le fonctionnaire a reçu un accusé de réception par courriel à 12 h 33 au sujet de sa demande de la PCU et sa conjointe a reçu un accusé de réception à 12 h 37. Les deux demandes auraient été faites avec le même ordinateur. La conjointe du fonctionnaire ne peut avoir fait ces deux demandes en quatre minutes. Cela est impossible. C'est une version que le fonctionnaire a inventée pour se couvrir. Sa version des faits n'est pas crédible.

[36] Le fonctionnaire n'a fait aucune démarche sérieuse pour corriger la situation. Il est retourné travailler deux semaines plus tard. Il n'a pas appelé le numéro dédié à la PCU pour signaler sa soi-disant erreur. Il a témoigné qu'il ne pouvait pas produire les relevés téléphoniques de 2020 du téléphone de sa conjointe, car elle avait changé de fournisseur de services et que l'ancien fournisseur ne voulait pas collaborer. Il a aussi témoigné que son propre fournisseur ne listait pas sur les relevés téléphoniques les appels non répondus. Les explications du fonctionnaire sont incohérentes. Il n'a exprimé aucun remord. Il aurait dû savoir comment rembourser la PCU reçue. Son ignorance, si ignorance il y a, n'est certainement pas une défense valable.

[37] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait envoyé deux chèques au montant de 1 000 \$ dans la même enveloppe pour rembourser la PCU. Sa conjointe a plutôt témoigné qu'un seul chèque au montant de 2 000 \$ avait été envoyé. Le fonctionnaire n'a présenté aucune preuve de l'envoi de chèques par la poste.

[38] L'employeur était en droit d'imposer la mesure disciplinaire imposée. Il y a eu inconduite et malhonnêteté au moment où le fonctionnaire a demandé la PCU. De plus, l'inconduite s'est prolongée, car le fonctionnaire n'a pas remboursé les sommes indûment reçues avant 2023, alors qu'il n'avait plus le choix de le faire. Le lien de confiance a été rompu et la conduite du fonctionnaire est incompatible avec les valeurs de l'ARC et le travail de vérificateur d'impôt. L'absence de reconnaissance de la faute par le fonctionnaire empêche de rétablir le lien de confiance. La situation est irréversible et irréparable. Le fonctionnaire aurait pu discuter de la situation avec la gestion, mais il ne l'a pas fait.

[39] Dans les circonstances, la seule mesure disciplinaire acceptable est le congédiement. Le fonctionnaire était censé faire respecter la loi, mais il l'a lui-même enfreinte. Sa négligence à ne pas rembourser les sommes dues n'est pas une simple négligence. C'est plutôt une omission volontaire qui constitue de la fraude.

[40] Lors de la plaidoirie, l'employeur m'a renvoyé à la *Loi sur les mesures d'urgence visant la COVID-19* (L.C. 2020, ch. 5), au *Règlement sur l'allocation de soutien du revenu (revenu nominal soustrait)* (DORS/2020-90), et à la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (L.C. 1999, ch. 17). Il m'a également renvoyé aux décisions suivantes : *Klouvi c. Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 80; *Murphy c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2019 CRTE SPF 64; *Bruno Appliance and Furniture, Inc. c. Hryniak*, 2014 CSC 8; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Mahendran*, 2025 CF 62; *Klouvi c. Administrateur (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2023 CRTE SPF 88; *Nehmé c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2017 CRTE FP 14; *N.L. c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2023 CRTE SPF 119; *Rahim c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTE FP 121; *Horne c. Agence Parcs Canada*, 2014 CRTE FP 30; *Stiller c. Agence du revenu du Canada*, 2022 CRTE SPF 25; *Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24; *Abdulaziz c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2025 CRTE SPF 82; *Shandera c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*,

2017 CRTEFP 26; *Pagé c. Administrateur général (Service Canada)*, 2009 CRTEFP 26; *Chatfield c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTEFP 2; *Lacroix c. Administrateur (Services partagés Canada)*, 2018 CRTESPF 75; *Mangatal c. Administrateur général (ministère des Ressources naturelles)*, 2016 CRTEFP 43; *Byrne c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2025 CRTESPF 11.

B. Pour le fonctionnaire

[41] Le fonctionnaire m'a demandé d'accueillir le grief et d'annuler le congédiement. Il a aussi demandé des dommages et intérêts au montant de 10 000 \$. Il n'y a eu aucune fraude. Au plus, le fonctionnaire a fait preuve de négligence et mérite une réprimande orale ou une courte suspension.

[42] Il y a plusieurs facteurs atténuants dont il faut ici tenir compte. Le fonctionnaire n'avait aucun dossier disciplinaire, il s'agit d'un incident isolé, il a collaboré à l'enquête de l'employeur, la situation de l'accès aux lignes téléphoniques de l'ARC était chaotique et l'employeur a agi sous l'influence des pressions des médias d'information.

[43] Le fonctionnaire n'avait aucune intention de fraude. Une seule demande de PCU a été soumise par erreur par sa conjointe. Cette dernière a d'ailleurs rejoint l'ARC pour signaler l'erreur trois semaines plus tard. Puis, son propre compte de la PCU a été bloqué pour trois mois.

[44] Le fonctionnaire a déclaré le versement de 2 000 \$ de la PCU dans sa déclaration de revenu. Il ne l'a pas caché. Le fonctionnaire et sa conjointe ont tous deux témoigné qu'ils avaient essayé de rembourser la PCU par chèque. Il n'est pas surprenant que les chèques n'aient pas été encaissés, car c'était le chaos total à l'ARC à cette époque.

[45] En mars 2023, l'ARC a envoyé un avis de redétermination lui indiquant qu'il ne devait rien à l'ARC, son solde étant de zéro. Puis, le 26 octobre 2023, on lui a envoyé un nouvel avis indiquant qu'il devait 1 000 \$. Il n'a vu cet avis qu'en décembre 2023 et il a alors fait le remboursement.

[46] Le lien de confiance entre l'employeur et le fonctionnaire n'a pas été brisé. À la suite de l'enquête de sécurité menée en décembre 2023, il a été décidé de maintenir sa cote de sécurité. Après l'entrevue disciplinaire de décembre 2023, le fonctionnaire a

continué à travailler pendant trois mois avec les mêmes tâches. Il n'a pas été suspendu pendant l'enquête. L'employeur jugeait alors qu'il n'y avait pas de risque de récidive.

[47] La conjointe du fonctionnaire connaissait chaque critère d'amissibilité à la PCU lorsqu'elle a fait les demandes de PCU à la fin août 2020. Elle avait déjà rempli une telle demande le mois précédent. Contrairement à ce que l'employeur avance, il était donc possible pour elle de compléter les deux demandes en quatre minutes. Quant à la question de savoir s'il y avait un chèque ou deux chèques dans l'enveloppe envoyée pour rembourser la PCU, il est normal qu'il y ait ce type de divergence entre les deux témoignages ou de ne pas se rappeler de certains détails.

[48] La mesure disciplinaire imposée au fonctionnaire est beaucoup trop sévère. Au départ, la Division des affaires internes avait conclu à la fraude sans faire une enquête complète. Elle n'a jamais entendu le fonctionnaire. Puis, Mme Cornea, qui a mené l'entrevue disciplinaire, n'a pas enquêté sur les nouveaux faits soulevés par le fonctionnaire. L'employeur n'a pas suivi sa propre procédure disciplinaire. La conséquence de ce manquement est que l'employeur n'a pas vérifié s'il y avait une intention de fraude. Il a plutôt présumé de la mauvaise foi du fonctionnaire.

[49] Les questions posées à l'ARC lors d'une session d'un comité de la Chambre des communes ont suscité des centaines d'enquêtes. Par la suite, l'ARC a sanctionné plusieurs fonctionnaires pour se donner bonne apparence.

[50] Des dommages moraux devraient être accordés au fonctionnaire. La façon dont l'employeur l'a traité a eu un impact important sur lui, sur son humeur, sur sa capacité à se concentrer en plus de lui causer des problèmes de sommeil. Selon la jurisprudence récente de la Commission, une preuve médicale n'est d'ailleurs pas requise pour accorder de tels dommages.

[51] Le cas du fonctionnaire est l'exemple même du « cordonnier mal chaussé ». On ne peut toujours s'attendre à ce qu'un vérificateur ait la même rigueur dans la gestion de ses affaires personnelles que celle qu'il démontre au travail. L'employeur ne peut exiger que ses employés soient parfaits en dehors du travail.

[52] Lors de la plaidoirie, le fonctionnaire m'a renvoyé aux décisions suivantes : *Byrne; Mirabelli c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2025 CRTESPF 48; *Pelletier c. Agence du revenu du Canada*, 2019 CRTESPF 117;

Jassar c. Agence du revenu du Canada, 2019 CRTESPF 54; *Heyser c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2015 CRTEFP 70; *Association des chauffeurs des promenades de l'Estrie c. Les promenades de l'Estrie*, 2025 CanLII 47497 (QC SAT); *Forget c. Procureur général du Québec - Ministère du Conseil exécutif*, 2021 QCCS 610; *Ransome c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 138; *Kline c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 115.

IV. Motifs

[53] Le fonctionnaire occupait un poste de vérificateur d'impôt à l'ARC. Il a été congédié pour avoir soumis en août 2020 une demande de versement de 2 000 \$ de la PCU, alors qu'il travaillait pour l'ARC et qu'il n'avait pas le droit de recevoir une telle prestation.

[54] Selon l'employeur, le fonctionnaire a agi de façon malhonnête, ce qui constitue de la fraude. Il a commis une faute grave. Il savait qu'il n'avait pas droit à la PCU et il a fait preuve de négligence en choisissant de ne rien faire et de laisser aller les choses. L'employeur prétend qu'il était en droit de congédier le fonctionnaire qui a commis une inconduite. Selon l'employeur, le lien de confiance a été irrémédiablement rompu. L'absence de reconnaissance de la faute par le fonctionnaire empêche de rétablir le lien de confiance.

[55] Pour sa part, le fonctionnaire est d'avis que la mesure disciplinaire imposée est beaucoup trop sévère. Au pire, l'employeur aurait pu lui imposer une suspension pour une courte durée. Le fonctionnaire prétend qu'il n'a commis aucune fraude. Sa seule faute pourrait être d'avoir été négligent lors du remboursement des sommes auxquelles il n'avait pas droit. Selon le fonctionnaire, le lien de confiance avec l'employeur n'a pas été brisé. À preuve, l'employeur l'a maintenu en emploi après avoir conclu erronément que le fonctionnaire avait commis une fraude.

[56] Dans un premier temps, sur la base de la preuve, je vais déterminer si le fonctionnaire a commis une faute, et si c'est le cas, quelle en est la nature. Dans un deuxième temps, je déciderai, s'il y a lieu, de la mesure disciplinaire la plus appropriée.

A. Le fonctionnaire a-t-il commis une faute? Si oui, quelle en est la nature?

[57] La version des faits fournie par le fonctionnaire est demeurée la même que ce soit lors de l'audience disciplinaire ou lors de son témoignage à l'audience. Cette version a été corroborée par sa conjointe lors de son témoignage et dans une lettre qu'elle a signée le 9 février 2024. Selon cette version des faits, la conjointe du fonctionnaire recevait, avant août 2020, des versements de PCU auxquels elle avait droit. Le 31 août 2020, la conjointe du fonctionnaire, utilisant le seul ordinateur du couple, a rempli sa demande de la PCU. Or, elle s'est trompée et elle a utilisé le compte du fonctionnaire pour faire la demande. À 12 h 33, le fonctionnaire a reçu un courriel confirmant que sa demande de la PCU était acceptée. Les deux conjoints étaient alors ensemble à la maison. Le fonctionnaire a avisé sa conjointe de ce qu'il venait de recevoir. Ils avaient supposé que l'erreur découlait des automatismes de la fonction de remplissage automatique de Google, car leurs identifiants dans « Mon dossier » se ressemblaient. La conjointe du fonctionnaire est alors entrée dans son propre compte et elle a soumis sa demande de la PCU, qui a été acceptée. Elle a reçu la confirmation à 12 h 37. Selon cette version des faits, la demande de la PCU du fonctionnaire a été soumise par erreur sans aucune intention de fraude.

[58] Cette version des faits n'est pas crédible selon l'employeur. Tout d'abord, l'employeur est d'avis qu'il n'est pas possible que le fonctionnaire ait reçu l'acceptation de sa demande de la PCU à 12h 33, qu'il en ait informé sa conjointe, que cette dernière ait soumis sa propre demande et qu'elle en ait reçu l'acceptation à 12 h 37, tout cela en quatre minutes.

[59] Je ne suis pas d'accord avec la conclusion de l'employeur que la version des faits soumise par le fonctionnaire n'est pas possible. Est-ce possible que le fonctionnaire et sa conjointe n'avaient qu'un seul ordinateur à la maison? Certainement. À tout le moins, rien ne m'a été soumis pour remettre en question cette partie de leur version des faits. Est-ce possible qu'en quatre minutes le fonctionnaire ait reçu l'acceptation de sa demande de la PCU, qu'il en ait informé sa conjointe, que cette dernière ait soumis sa propre demande et qu'elle en ait reçu l'acceptation? Ce n'est pas du tout impossible. La conjointe du fonctionnaire n'en était pas à sa première demande de la PCU. Elle connaissait le formulaire, car elle l'avait déjà rempli. Elle devait simplement cocher cinq cases, puis cocher la case qui s'appliquait à sa situation, et choisir la période correspondant à la demande.

[60] En fait, ce n'est pas parce que l'employeur n'a pas cru cette version des faits du fonctionnaire qu'elle est nécessairement fausse. D'ailleurs, il n'y a rien dans la preuve soumise qui me permet d'en douter, du moins si je conclus que le fonctionnaire et sa conjointe sont des témoins crédibles.

[61] Sur la question de la crédibilité des témoins, l'employeur m'a renvoyé à juste titre à *Murphy* qui cite l'extrait suivant de *Faryna c. Chorny*, [1952] D.L.R. 354 :

[...]

[...] Le critère applicable consiste plutôt à examiner si son récit est compatible avec les probabilités qui caractérisent les faits de l'espèce. Disons, pour résumer, que le véritable critère de la véracité de ce que raconte un témoin dans une affaire déterminée doit être la compatibilité de ses dires avec la prépondérance des probabilités qu'une personne éclairée et douée de sens pratique peut d'emblée reconnaître comme raisonnables dans telle situation et telles circonstances [...]

[62] La version des faits des deux conjoints cadre tout à fait avec le critère applicable pour déterminer leur crédibilité comme témoin. Il est raisonnable de croire que la conjointe du fonctionnaire a fait une erreur en ne réalisant pas qu'elle n'était pas dans son propre dossier de l'ARC, mais qu'elle était dans celui de son conjoint, et qu'elle a alors fait une demande de PCU au nom de son conjoint par erreur sans le savoir. Sur ce, son témoignage, ainsi que celui du fonctionnaire, m'ont semblé bien sincères. Les explications fournies par les deux témoins étaient cohérentes et crédibles.

[63] J'ajouterai que la preuve soumise par l'employeur ne me fait aucunement douter de la véracité de la version du fonctionnaire et de sa conjointe. Mme Cornea a témoigné qu'elle n'avait pas les moyens de reculer de trois ans pour vérifier les étapes alors en place pour accéder à « Mon dossier ». Il me semble que l'employeur aurait pu vérifier auprès de ses ressources internes en sécurité s'il était si simple en 2020 d'entrer dans « Mon dossier » en ne fournissant qu'un identifiant et un mot de passe. Il me semble aussi que l'employeur aurait pu vérifier auprès de ces mêmes ressources s'il était possible que les automatismes de la fonction de remplissage automatique de Google mêlent deux identifiants qui se ressemblent. Or, de telles vérifications n'ont pas été faites. Elles auraient pourtant pu confirmer ou infirmer la version des faits du fonctionnaire et de sa conjointe.

[64] Sur la base de ce qui précède, je conclus que le fonctionnaire et sa conjointe disent vrai, en ce sens que la demande de la PCU du 31 août 2020 du fonctionnaire est le résultat d'une erreur commise, sans mauvaise intention, par sa conjointe. Je ne partage pas du tout la position de l'employeur qu'il s'agissait là d'une action frauduleuse de la part du fonctionnaire. La fraude implique une intention et rien dans la preuve ne me porte à croire que le fonctionnaire avait l'intention de s'approprier indûment une prestation de 2 000 \$ à laquelle il n'avait pas droit.

[65] Sur la question de la fraude, l'employeur m'a renvoyé à *Bruno Appliance and Furniture, Inc.*, à *Mahendran* et à *Klouvi* (2023 CRTESPF 88). Dans ces décisions, la fraude implique une fausse déclaration ou une action intentionnelle ou insouciante, ou une omission qui vise à induire en erreur afin d'obtenir un avantage. Or, le fonctionnaire n'a pas fait de fausse déclaration, ni agi de façon intentionnelle ou voulu induire en erreur le programme de la PCU. La présente situation découle plutôt d'une bête erreur.

[66] Cela dit, reste à voir si le fonctionnaire a commis une faute en ne remboursant pas ou en ne prenant pas les mesures nécessaires pour rembourser promptement la prestation de 2 000 \$ de la PCU à laquelle il savait ne pas avoir droit. Selon la preuve présentée, le premier 1 000 \$ des 2 000 \$ reçus par le fonctionnaire a été retenu de son remboursement d'impôt du 2 mars 2023. Il s'agissait d'un ajustement fait par l'ARC qui avait alors déterminé que le fonctionnaire n'avait droit qu'à la moitié de la PCU reçue, car il recevait de l'assurance-emploi pour une partie de la période applicable. L'autre 1 000 \$ a été remboursé par le fonctionnaire le 6 décembre 2023, soit la veille de l'entrevue disciplinaire. C'est donc dire que le fonctionnaire a remboursé un premier 1 000 \$ de la prestation de PCU reçue au début septembre 2020, 30 mois après l'avoir reçu, et le second 1 000 \$ 39 mois après l'avoir reçu.

[67] Les deux chèques de 1 000 \$ supposément envoyés en septembre 2020 n'ont jamais été encaissés par l'ARC. Le fonctionnaire ne semble pas avoir fait un suivi de ce qui est arrivé avec ces deux chèques. Sa conjointe a témoigné qu'elle a fait quelques appels à l'ARC et qu'elle aurait parlé à un agent trois semaines après avoir demandé par erreur la PCU pour le fonctionnaire. Cet appel n'a pas généré un trop-payé de la PCU pour le fonctionnaire, mais plutôt un arrêt des paiements de la PCU pour sa conjointe. Selon les relevés téléphoniques du fonctionnaire soumis en preuve, ce dernier aurait fait 3 appels au 1-833-966-2099 le 5 octobre 2020 pour des durées de 1

à 11 minutes, 4 appels au 1-800-808-6352 le 13 octobre 2020 pour des durées de 1 à 4 minutes, 5 appels au 1-800-808-6352 le 19 octobre 2020 pour des durées de 2 à 9 minutes, 3 appels au 1-800-206-7218 le 21 octobre 2020 pour des durées de 3 à 5 minutes, et un appel de 5 minutes le 13 novembre 2020 au 1-800-959-2019. Selon un document soumis en preuve, ces numéros correspondent à des numéros où les contribuables pouvaient appeler pour des questions liées à la PCU.

[68] Même si je laissais le bénéfice du doute au fonctionnaire quant au but de ces appels, à savoir de signaler qu'il avait reçu un versement de la PCU sans y être éligible, le gros bon sens me porte à croire qu'il n'a parlé à personne lors de ces multiples appels. Pourquoi appeler 16 fois en un peu plus d'un mois si on parle à un agent? À la limite, le fonctionnaire a peut-être parlé à un agent lors de son dernier appel de 5 minutes le 13 novembre 2020, ce dont je me permets de douter. Quoiqu'il en soit, tout indique que cet appel ou les appels précédents n'ont pas permis de signaler le paiement de la PCU reçu par erreur, car ce n'est qu'en mars 2023 que l'ARC a réclamé un remboursement partiel de la PCU. De plus, ce remboursement ne faisait pas suite à un appel du fonctionnaire, mais plutôt à une vérification de l'ARC, qui a constaté que le fonctionnaire avait reçu la PCU et l'assurance-emploi en même temps.

[69] Après le supposé envoi de deux chèques, les appels de la conjointe du fonctionnaire et tous ces appels en octobre et novembre 2020 pour lesquels je suis d'avis que le fonctionnaire n'a sans doute parlé à personne, aucune démarche n'a été prise par le fonctionnaire pour signaler à l'ARC qu'il avait reçu un paiement de la PCU de 2 000 \$ en septembre 2020. Ce ne sera que 30 mois plus tard que la question du remboursement refera surface, non pas parce que le fonctionnaire aura signalé le paiement reçu par erreur, mais pour d'autres raisons. Ce ne sera qu'à la suite de l'enquête de la Division des affaires internes de l'ARC et la veille de l'audience disciplinaire que le fonctionnaire remboursera le reste des sommes dues.

[70] En résumé, le fonctionnaire semble avoir tenté de signaler le paiement de la PCU reçu par erreur dans les quelques semaines de sa réception. Par la suite, il n'a rien fait. Puis, il a remboursé quand il n'a plus eu le choix.

[71] J'en conclus que le fonctionnaire a fait preuve d'une très grande négligence. Il savait qu'il n'avait pas droit à la PCU, n'a jamais soulevé la question avec ses gestionnaires, n'a pas fait les efforts raisonnables et efficaces pour signaler la question

à l'ARC et n'a remboursé que lorsqu'il n'en avait plus le choix. Je ne connais pas les raisons qui l'ont amené à agir ou à ne pas agir comme il l'a fait. Quoiqu'il en soit, son comportement dans cette affaire constitue une faute grave de la part d'un fonctionnaire, qui de surcroît est un vérificateur d'impôt.

B. La mesure disciplinaire imposée était-elle excessive?

[72] Afin d'évaluer la mesure disciplinaire imposée par l'employeur, je dois répondre aux questions suivantes : 1) est-ce que la conduite du fonctionnaire s'estimant lésé justifie l'imposition d'une mesure disciplinaire ? 2) si oui, est-ce que la mesure disciplinaire imposée était excessive ? et 3) si la mesure disciplinaire était excessive, quelle mesure devrait être substituée ? (voir *Wm. Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, [1977] 1 C.L.R.B.R. 1.

[73] L'employeur m'a renvoyé à sa *Directive sur la discipline* qui comprend cinq groupes d'infractions. Le cinquième groupe comprend les infractions ou fautes les plus graves et il prévoit l'imposition de sanctions allant de 20 jours de suspension sans salaire au congédiement de l'employé. Même si je ne suis pas lié par cette directive, je considère que la faute commise par le fonctionnaire est une faute du cinquième groupe qui devrait être sanctionnée par une suspension de longue durée ou par le congédiement du fonctionnaire.

[74] L'employeur m'a renvoyé à *Byrne* et à *Abdulaziz*, qui sont jusqu'à maintenant les deux seules décisions de la Commission impliquant un fonctionnaire s'estimant lésé qui a reçu la PCU sans y avoir droit. Dans *Byrne*, la fonctionnaire s'estimant lésée était une agente de prestation de Service Canada. Elle a reçu 14 000 \$ de prestations de la PCU, alors qu'elle travaillait à temps plein pour Service Canada. La fonctionnaire s'estimant lésée avait justifié ses demandes de la PCU sur la base qu'elle croyait qu'elle était admissible, car les revenus qu'elle tirait en parallèle d'un travail indépendant avaient été réduits à zéro à cause de la COVID-19. Son employeur a révoqué sa cote de fiabilité et l'a licenciée. La Commission a conclu que son employeur était en droit de révoquer sa cote de fiabilité. Dans *Abdulaziz*, la cote de fiabilité du fonctionnaire s'estimant lésé, qui était un agent des passeports, a aussi été révoquée. Le fonctionnaire s'estimant lésé avait reçu 8 000 \$ de versements de la PCU en fournissant des renseignements erronés. Dans ce cas, la Commission a déterminé que les explications du fonctionnaire s'estimant lésé n'étaient pas crédibles et elle a

maintenu la décision de l'employeur du fonctionnaire s'estimant lésé de révoquer sa cote de fiabilité.

[75] Le présent cas n'implique pas la révocation de la cote de fiabilité du fonctionnaire. Au contraire, la preuve révèle que la cote de fiabilité du fonctionnaire aurait été maintenue, n'eut été sa fin d'emploi. Qui plus est, l'employeur considérait le fonctionnaire encore « fiable » après avoir reçu le rapport de la Division des affaires internes qui l'accusait de fraude et après l'audience disciplinaire du 7 décembre 2023. Le présent cas se distingue aussi de *Byrne* et de *Abdulaziz* par le fait que le fonctionnaire n'a pas soumis de demande de la PCU, mais c'est sa conjointe qui l'a fait par erreur. De plus, la somme ici impliquée est de 2 000 \$, alors qu'elle était de 14 000 \$ et de 8 000 \$ dans ces deux cas.

[76] Dans *N.L.*, le fonctionnaire s'estimant lésé a été congédié pour avoir volé et revendu du matériel appartenant à l'employeur, notamment des rebuts de cuivre. Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis les gestes reprochés, mais il a soutenu qu'il ignorait que la récupération et la vente de rebuts à des fins personnelles étaient interdites par l'employeur. La Commission a maintenu le congédiement soulignant, entre autres, que l'ignorance n'est pas une défense pour des inconduites. Ce même principe est repris dans *Rahim*. Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été congédié pour avoir fourni de faux renseignements à son employeur afin d'obtenir des allocations de réinstallation auxquelles il n'avait pas droit. Dans le présent cas, le fonctionnaire n'a jamais prétendu ignorer ou ne pas savoir s'il avait droit à la PCU. Il a d'ailleurs admis d'entrée de jeu qu'il n'y avait pas droit. Dans *Horne*, le fonctionnaire s'estimant lésé a été congédié pour avoir été malhonnête en autorisant l'achat et le paiement par son employeur de quatre pneus pour une installation subséquente sur son véhicule personnel. Dans *Stiller*, la fonctionnaire s'estimant lésée a été congédiée pour de multiples occasions où elle a fait preuve de malhonnêteté. Dans le présent cas, le fonctionnaire n'a pas été malhonnête. Il a plutôt été sciemment négligent en ne remboursant pas les sommes dues à l'ARC.

[77] L'employeur m'a aussi renvoyé à quelques autres décisions où la Commission avait déterminé que le congédiement était la mesure disciplinaire appropriée. Dans *Shandera*, le fonctionnaire s'estimant lésé, un gestionnaire correctionnel, aurait volé 1 000 \$ de la chambre forte de l'établissement. Dans *Pagé*, la fonctionnaire s'estimant lésée a autorisé le paiement de prestations du Régime de pensions du Canada à sa

belle-sœur alors qu'elle savait que sa belle-sœur n'y avait pas droit. Dans *Chatfield*, la fonctionnaire s'estimant lésée a faussement déclaré à son employeur que son père était décédé, de sorte qu'elle a obtenu un congé payé pour aller en vacances au Mexique. Dans *Lacroix*, la fonctionnaire s'estimant lésée, une technicienne en télécommunications, a fourni ses mots de passe et partagé un cellulaire de l'employeur avec son conjoint pour utilisation personnelle, ce qui a permis à une personne non autorisée de dépenser des fonds publics. Dans *Mangatal*, le fonctionnaire s'estimant lésé a réclamé ou engagé des dépenses de voyage auxquelles il n'avait pas droit. Dans la plupart de ces cas, les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas collaboré aux enquêtes de l'employeur. De plus, la Commission y a aussi retenu la position de l'employeur que le lien de confiance nécessaire au maintien de la relation d'emploi avait été irrémédiablement rompu.

[78] Comme je l'ai conclu précédemment, je suis d'avis que le fonctionnaire n'a pas fraudé son employeur. Il a plutôt négligé de rembourser les 2 000 \$ de la PCU auxquels il savait ne pas avoir droit.

[79] Sans surprise, le fonctionnaire m'a renvoyé à des décisions où la Commission avait annulé le congédiement.

[80] Dans *Mirabelli*, le congédiement a été remplacé par une suspension de 30 jours. La fonctionnaire s'estimant lésée avait accédé sans autorisation aux comptes d'Emploi et développement social Canada de membres de sa famille. Selon la Commission, l'employeur n'avait pas suffisamment tenu compte des facteurs atténuants comme les années de service de la fonctionnaire s'estimant lésée, son dossier disciplinaire vierge, son honnêteté et ses remords. De plus, la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait tiré aucun bénéfice personnel de ses actions et l'employeur n'avait subi aucune perte.

[81] Dans *Pelletier*, la Commission a annulé le congédiement sur la base que l'employeur ne lui avait pas soumis de preuves suffisantes que le fonctionnaire s'estimant lésé avait commis les fautes qui lui étaient reprochées.

[82] Dans *Jassar*, le fonctionnaire s'estimant lésé, un analyste des technologies de l'information à l'ARC, a été suspendu 10 jours pour avoir connecté un routeur sans fil au réseau de l'ARC. Puis, trois mois plus tard, le fonctionnaire s'estimant lésé a été suspendu 20 jours pour avoir fourni des faux renseignements pour obtenir des congés de maladie ou pour des rendez-vous médicaux. Un mois après son retour de la

suspension de 20 jours, l'ARC a révoqué sa cote de fiabilité et a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé. La Commission a annulé la suspension de 10 jours, la suspension de 20 jours, la révocation de la cote de fiabilité et le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé.

[83] Dans *Dallaire c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 82, les fonctionnaires s'estimant lésés formaient un couple. L'employeur leur a imposé des suspensions de 20 jours pour avoir sciemment caché le fait qu'ils étaient des employés temporaires sur une attestation d'emploi qui visait à obtenir un prêt d'une banque. En bout de ligne, le prêt a été refusé. La Commission a annulé les suspensions sur la base que la mesure disciplinaire était excessive, que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient des dossiers disciplinaires vierges, qu'il s'agissait d'un incident isolé, que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient admis le geste posé et qu'ils avaient exprimé des remords.

[84] Dans *Heyser*, la cote de fiabilité de la fonctionnaire s'estimant lésée avait été révoquée sur la base qu'elle avait falsifié un document médical visant à prolonger une entente de télétravail existante. La Commission a annulé la décision de l'employeur sur la base qu'il savait un an avant de révoquer la cote de fiabilité que la fonctionnaire s'estimant lésée avait falsifié le document médical, mais qu'il l'avait quand même maintenu en poste. De plus, l'employeur n'avait pas tenu compte des longs états de service de la fonctionnaire s'estimant lésée, que cette dernière n'avait jamais eu de mesures disciplinaires et que la falsification du document médical ne lui procurait aucun gain financier, mais visait plutôt à accommoder sa situation familiale.

[85] Dans *Association des chauffeurs des promenades de l'Estrie*, l'arbitre a annulé le congédiement d'un chauffeur d'autobus. Il a fait entre autres valoir que l'absence d'une suspension administrative constituait un facteur atténuant. Dans *Ransome*, la Commission a souligné la contradiction entre la position de l'employeur de garder un fonctionnaire en poste plusieurs semaines après que l'employeur eut été mis au fait des infractions commises par ce fonctionnaire, puis d'argumenter que le lien de confiance avait été brisé.

[86] Le fonctionnaire m'a aussi renvoyé à *Forget* et à *Kline* sur les dommages que la Commission devrait lui accorder. Je reviendrai sur ces décisions au besoin.

[87] J'ai conclu plus tôt que le fonctionnaire n'avait pas l'intention de commettre un acte frauduleux. Par contre, cela aura pris près de trois années pour rembourser les 2 000 \$ de la PCU demandée par erreur. J'ai aussi conclu que le fonctionnaire avait alors fait preuve d'une très grande négligence, qu'il n'avait jamais soulevé la question avec ses gestionnaires, qu'il n'avait pas fait les efforts raisonnables et efficaces pour signaler la question à l'ARC et qu'il n'avait remboursé que lorsqu'il n'en avait plus le choix. Son comportement constituait une faute grave de la part d'un fonctionnaire, qui, de surcroît, est un vérificateur d'impôt.

[88] Les actions ou inactions du fonctionnaire justifient l'imposition de mesures disciplinaires sévères. Elles démontrent un manque de jugement et un comportement nonchalant qui sont inacceptables pour un fonctionnaire qui, de surcroît, est un vérificateur d'impôt. Le fonctionnaire savait qu'il devait rembourser la PCU reçue par erreur, et il n'a pas été diligent dans ses démarches à cet effet. Il s'agit là de facteurs aggravants.

[89] Par contre, le fonctionnaire n'a jamais nié ses fautes. Il a avoué avoir reçu la PCU alors qu'il n'y avait pas droit. Il a collaboré à l'enquête disciplinaire et il était un bon employé ayant un bon rendement. Il avait déjà été promu, il comptait six années de service et il avait un dossier disciplinaire vierge. Il s'agit là de facteurs atténuants importants dont l'employeur dit avoir tenu compte, mais qui ne semblent pas avoir pesé dans la balance.

[90] Dans les cas auxquels l'employeur m'a renvoyé, la Commission a maintenu le congédiement. Par contre, ces cas impliquaient tous de la fraude, voire un vol. L'intention frauduleuse y était clairement présente. Dans les deux cas impliquant la PCU, l'employeur a révoqué la cote de fiabilité des fonctionnaires s'estimant lésés et les a par le fait même licenciés. Rappelons que, dans ces cas, la PCU avait été payée quatre fois dans un cas et sept fois dans l'autre, et que les demandes avaient été faites intentionnellement, ce qui n'est pas le cas dans le présent cas.

[91] Sur la question du maintien ou non d'un congédiement, la Commission s'exprimait ainsi aux paragraphes 102 et 103 de *Mirabelli*. Je partage entièrement ces propos :

[102] Après avoir établi l'existence d'une faute, je dois maintenant déterminer si la mesure disciplinaire imposée était excessive dans

les circonstances. Cet exercice implique un examen approfondi de la situation de l'employé, de l'employeur et de la nature de la faute (voir *Brown et Beatty*, Canadian Labour Arbitration, 5e édition, aux paragraphes 7:62 et 7:68).

[103] Dans l'arrêt *McKinley c. BC Tel*, 2001 CSC 38, la Cour suprême du Canada a expliqué que les décideurs doivent établir un équilibre utile entre la gravité de l'inconduite d'un employé et la sanction infligée. La Cour a expliqué ce qui suit :

[...]

53 [...] **Il faut établir un équilibre utile entre la gravité de l'inconduite d'un employé et la sanction infligée. On saisit mieux l'importance de cet équilibre si on tient compte du sens de l'identité et de la valorisation que les gens tirent fréquemment de leur emploi**, un concept qui a été étudié dans le Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, 1987 CanLII 88 (CSC), [1987] 1 R.C.S. 313, où le juge en chef Dickson (dissident) a déclaré, à la p. 368 :

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel.

Notre Cour a, par la suite, cité ce passage en l'approuvant dans l'arrêt *Machtiger c. HOJ Industries Ltd.*, 1992 CanLII 102 (CSC), [1992] 1 R.C.S. 986, p. 1002, et dans l'arrêt *Wallace*, précité, par. 95. Dans l'arrêt *Wallace*, les juges majoritaires ont développé cette notion en précisant que l'emploi lui-même n'est pas seulement essentiel à l'identité d'une personne, mais que « la façon dont il peut être mis fin à un emploi revêt tout autant d'importance ».

54 Compte tenu de cette reconnaissance du fait que l'emploi est une composante essentielle de la vie et de l'identité des personnes dans notre société, la prudence est de mise lorsqu'il s'agit de façonner des règles et des principes de droit qui permettront de mettre fin sans préavis à la relation employeur-employé. L'importance de cette prudence ressort de l'inégalité du rapport de force qui, selon notre Cour, caractérise la plupart des aspects de la relation employeur-employé. Dans l'arrêt *Wallace*, tant les juges majoritaires que les juges dissidents ont reconnu l'inégalité du pouvoir de négociation qui caractérise habituellement ces relations et qui rend les employés vulnérables face à leur employeur. On a de plus reconnu que cette vulnérabilité subsiste, et s'accroît d'autant plus, au moment du congédiement.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[92] Compte tenu des faits déposés en preuve, de l'analyse que j'en fais, des fautes commises analysées dans leur contexte et de la jurisprudence, incluant la citation ci-haut de l'arrêt *McKinley*, je remplace le congédiement par une suspension d'une année se terminant le 6 mars 2025.

[93] Selon l'employeur, le lien de confiance a été irrémédiablement rompu. Je n'ai pas entendu en preuve une explication à l'appui d'une telle conclusion. C'est bien beau de dire que le lien de confiance est rompu, mais il faudrait qu'on me présente au minimum un peu de preuve à cet effet. Dans les faits, la conduite de l'employeur et celle de ses représentants vont en sens inverse. Le fonctionnaire était toujours digne de confiance, même après l'audience disciplinaire du 7 décembre 2023. Après cette audience, l'employeur a nécessairement fait une évaluation implicite ou explicite du risque que représentait le fonctionnaire. Il a conclu que le fonctionnaire ne représentait pas de risque et qu'il était assez fiable pour rester en poste avec toutes ses tâches, sans quoi il l'aurait suspendu dès le 7 décembre 2023 où il l'aurait muté à d'autres tâches. S'est ajouté à cela l'enquête menée par la Direction générale de la sécurité entre décembre 2023 et mars 2024. À la suite de cette enquête, la Direction générale de la sécurité a décidé de maintenir la cote de fiabilité du fonctionnaire. Pour cette direction, le lien de confiance n'avait certainement pas été rompu.

[94] Une année de suspension correspond à une perte salariale brute qui avoisine les 85 000 \$ selon l'échelle de salaire de la convention collective. Cela équivaut à un peu plus de 2 000 \$ de pénalité pour chacune de 39 semaines qui ont suivi la réception de la prestation de 2 000 \$ de la PCU par le fonctionnaire au début septembre 2020 et son remboursement total au début décembre 2023. Cela me semble suffisant comme pénalité à imposer au fonctionnaire pour sa négligence et son inaction.

[95] Une fois réintégré dans son emploi, le fonctionnaire aura à refaire ses preuves et je suis certain qu'il en est conscient. Le fonctionnaire m'a donné l'impression d'être un homme très honnête. Il a fait des erreurs de jugement en n'étant pas plus diligent qu'il ne l'a été et il aura lourdement payé ces erreurs avec cette suspension d'une année. Sa réputation chez l'employeur sera à refaire et il traînera l'effet de cette suspension. Il a commis une faute grave et il aura à en subir les conséquences. Par contre, le fonctionnaire était compétent dans ses fonctions de vérificateur. L'évaluation du

rendement faite par Mme Cornea le prouve. Hormis une mise à jour de ses connaissances, il sera sans doute prêt à reprendre ses fonctions peu de temps après sa réintégration.

[96] Le fonctionnaire a remis en question la façon dont l'employeur a mené ses enquêtes, que ce soit l'enquête de la Division des affaires internes où on ne l'a pas interviewé ou celle de Mme Cornea qui n'a pas vérifié les renseignements fournis par le fonctionnaire. Même si le fonctionnaire avait raison, cela importe peu en ce sens que, lorsque la Commission est saisie d'un grief, elle l'est *de novo* de sorte que les irrégularités en question sont remédiées à l'audience devant la Commission.

[97] Le fonctionnaire a demandé que des dommages lui soient accordés. Il a basé sa réclamation sur les impacts négatifs que son congédiement a eu sur lui. Je suis certain que le congédiement a eu de tels impacts sur lui, mais la preuve qu'il a présentée ne fait pas de lui un cas différent de ceux d'autres fonctionnaires congédiés ou à qui l'employeur impose une mesure disciplinaire sévère. De telles mesures ont un impact important sur tout être humain qui vit une telle situation, ce qui ne justifie pas pour autant l'octroi de dommages. Le fonctionnaire m'a renvoyé à *Forget* et à *Kline* sur la question des dommages. Or, dans ces cas, la conduite de l'employeur était particulièrement répréhensible, ce qui n'est pas le cas ici. Dans le présent cas, l'employeur a agi de bonne foi et il a pris, dans les circonstances, ce qu'il croyait être la bonne décision.

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[98] Le grief est accueilli en partie.

[99] Le congédiement est annulé et il est remplacé par une suspension sans solde d'un an prenant fin le 6 mars 2025.

[100] L'employeur devra réintégrer le fonctionnaire dans la région métropolitaine de Montréal dans un poste équivalent au groupe et au niveau à celui qu'il occupait au moment du congédiement.

[101] L'employeur devra verser au fonctionnaire sa pleine rémunération rétroactivement au 6 mars 2025, incluant le salaire et les bénéfices qu'il aurait reçus s'il avait été en emploi pour l'employeur à partir du 6 mars 2025.

[102] La Commission demeurera saisie de la présente affaire pendant 90 jours dans l'éventualité que les parties rencontreraient des difficultés à appliquer la présente ordonnance.

Le 24 septembre 2025

**Renaud Paquet,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**