



**Rapport à l'Assemblée législative
des Territoires du Nord-Ouest
sur les indemnités de cessation
d'emploi accordées à deux hauts
fonctionnaires**



Les travaux de vérification dont les résultats sont présentés ci-après ont été effectués conformément au mandat législatif, aux politiques et aux méthodes du Bureau du vérificateur général du Canada. Ces politiques et méthodes respectent les normes recommandées par l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Le Rapport est également disponible sur notre site Web à www.oag-bvg.gc.ca.

Pour obtenir des exemplaires de ce rapport et d'autres publications du Bureau du vérificateur général, adressez-vous au :

Bureau du vérificateur général du Canada
240, rue Sparks, arrêt 10-1
Ottawa (Ontario)
K1A 0G6

Téléphone : (613) 952-0213, poste 5000, ou 1-888-761-5953
Télécopieur : (613) 954-0696
Courriel : distribution@oag-bvg.gc.ca

This document is also available in English.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2002
N° de catalogue FA3-38/2002
ISBN 0-662-66926-6





Vérificatrice générale du Canada
Auditor General of Canada

À l'honorable président de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest,

Le 12 mars 2002, l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a adopté la motion 7-14(5) demandant à la vérificatrice générale du Canada d'effectuer une vérification spéciale. Le 28 mars 2002, je vous ai écrit pour vous dire que j'acceptais de mener cette vérification. J'ai l'honneur de vous transmettre mon rapport sur les indemnités de cessation d'emploi accordées à deux hauts fonctionnaires.

La vérificatrice générale du Canada,

A handwritten signature in cursive script that reads "Sheila Fraser".

Sheila Fraser, FCA

Yellowknife, le 23 octobre 2002

Table des matières

Sommaire à l'intention de la direction	1
Introduction	3
Observations	4
Conclusion	9
Annexes	
A. Indemnités supplémentaires et coûts de cessation d'emploi	10
B. Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M. Bayly datée du 19 mars 2000	11
C. Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M ^{me} Sorensen datée du 21 juin 2000	12



Rapport à l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest sur les indemnités de cessation d'emploi accordées à deux hauts fonctionnaires

Sommaire à l'intention de la direction

À la demande de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, nous avons examiné les indemnités de cessation d'emploi accordées à deux hauts fonctionnaires du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO).

D'après les constatations de la vérification, les indemnités de cessation d'emploi accordées aux deux hauts fonctionnaires excédaient le montant prévu dans leurs conventions d'emploi et n'étaient pas conformes aux politiques gouvernementales. En outre, nous avons déterminé que l'octroi d'indemnités de cessation d'emploi et d'avantages sociaux nettement supérieurs aux indemnités et aux avantages sociaux prévus dans leurs conventions d'emploi n'était pas justifié. Nous concluons donc que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest n'a pas agi de façon raisonnable et prudente dans ce dossier.

Les employés mis en cause sont John Bayly, secrétaire principal, et Lynda Sorensen, chef du cabinet du premier ministre, ministère de l'Exécutif. Ils avaient été nommés « à titre amovible » au GTNO. L'employeur peut en tout temps, avec ou sans motif valable, mettre fin à des nominations à titre amovible. Chaque employé avait signé en 2000 une convention d'emploi avec le GTNO. Les conventions d'emploi avaient des clauses qui indiquaient la procédure à suivre et les divers montants à verser à la cessation d'emploi ainsi que leur calcul.

Le GTNO a mis fin à l'emploi de M. Bayly et de M^{me} Sorensen. Par après, en novembre 2001, chacun a conclu une entente de cessation d'emploi qui a eu pour effet de maintenir son statut d'employé du GTNO. Les ententes de cessation d'emploi de M. Bayly et de M^{me} Sorensen prévoient que leur démission prendra effet le 28 octobre 2002 et le 4 janvier 2004 respectivement.

Les ententes de cessation d'emploi prévoient les indemnités qui seront accordées à M. Bayly et à M^{me} Sorensen. L'entente de cessation d'emploi de M. Bayly prévoit qu'il recevra son salaire et tous ses avantages sociaux pour une période de 12 mois, y compris le service ouvrant droit à pension. Il recevra aussi un paiement d'aide au déménagement et une rémunération au rendement. L'entente de cessation d'emploi de M^{me} Sorensen prévoit qu'elle recevra son salaire pour une période de 24 mois, tous ses avantages sociaux pour une période de deux ans, ainsi que le service ouvrant droit à pension. Elle recevra aussi un paiement d'aide au déménagement et une rémunération au rendement.

Les ententes de cessation d'emploi des deux employés prévoient des indemnités de cessation d'emploi bien supérieures à celles qui étaient prévues dans leur convention d'emploi et ne sont pas conformes aux politiques gouvernementales. M. Bayly recevra un paiement d'aide au déménagement sans satisfaire aux exigences. M^{me} Sorensen recevra une indemnité de cessation d'emploi pour une période supplémentaire de 12 mois, tous ses avantages sociaux pour une période de 24 mois, y compris le service ouvrant droit à pension, et un paiement d'aide au déménagement.

Pour mettre fin à l'emploi des deux employés, il en coûtera au GTNO quelque 280 000 \$ dans le cas de M. Bayly et environ 400 000 \$ dans celui de M^{me} Sorensen. Le montant de l'indemnité de cessation d'emploi qui dépasse le montant prévu dans les conventions d'emploi et les politiques gouvernementales s'élève à 6 000 \$ pour M. Bayly et à environ 250 000 \$ pour M^{me} Sorensen (voir l'annexe A).

Bien que les deux fonctionnaires du GTNO dont l'emploi a pris fin aient consulté des avocats pour les conseiller et protéger leurs intérêts, les représentants du gouvernement ont conclu les ententes de cessation d'emploi sans demander d'avis juridique pour protéger les intérêts du gouvernement.

Introduction

1. Le 12 mars 2002, l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a adopté une motion pour demander à la vérificatrice générale du Canada d'effectuer une vérification spéciale de tous les aspects du processus et des approbations qu'il requiert, processus qui a conduit au paiement d'une indemnité de cessation d'emploi, d'une rémunération et d'avantages sociaux à d'anciens employés, comme il est prévu dans le mandat spécial approuvé par le Conseil de gestion financière le 21 janvier 2002. La vérificatrice générale du Canada a accepté d'effectuer cette vérification.
2. Notre vérification avait pour objectif d'examiner le processus de détermination et d'approbation des indemnités de cessation d'emploi et des avantages sociaux. Nous avons aussi cherché à vérifier si le processus et les indemnités de cessation d'emploi étaient conformes aux politiques et aux pratiques du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), ainsi qu'aux conventions d'emploi entre le gouvernement et les deux personnes en question.
3. Pour cette vérification, nous avons examiné les documents et les dossiers mis à notre disposition par le gouvernement et nous avons interrogé des représentants du gouvernement et des hauts fonctionnaires qui ont participé aux discussions et aux négociations sur les cessations d'emploi. Nous avons comparé ces deux cas avec ceux d'autres hauts fonctionnaires dont l'emploi au gouvernement avait pris fin.
4. Le mandat spécial approuvé le 21 janvier 2002 comportait un montant de 696 000 \$ au titre des coûts associés au Special Committee on Conflict Process. Sur ce montant, il y avait 162 000 \$ pour les factures des avocats des témoins à l'audience publique du comité spécial, 19 000 \$ pour d'autres frais de l'ex-ministre Groenewegen et 11 000 \$ en frais supplémentaires pour le salaire de deux préposés au soutien administratif pour un mois. Le solde de 504 000 \$ avait trait aux coûts de la cessation d'emploi de deux hauts fonctionnaires du cabinet du premier ministre, au ministère de l'Exécutif. Ces coûts de cessation d'emploi, qui font l'objet de notre vérification, comprennent les indemnités de cessation d'emploi, les avantages sociaux et les coûts de la pension.
5. Outre les coûts de cessation d'emploi de 504 000 \$, le mandat spécial indiquait que des coûts supplémentaires de cessation d'emploi de 131 000 \$ avaient déjà été comptabilisés par le gouvernement en tant qu'indemnité de cessation d'emploi éventuelle pour l'une des personnes en question. Par conséquent, le total des coûts indiqués dans le mandat spécial pour la cessation d'emploi des deux hauts fonctionnaires s'élevait à 635 000 \$.
6. Les deux hauts fonctionnaires qui ont été remerciés sont John Bayly, secrétaire principal, et Lynda Sorensen, chef de cabinet. M. Bayly avait été nommé à titre amovible au poste de secrétaire principal, nomination prenant effet le 6 mars 2000 et il avait signé une convention d'emploi avec le GTNO. Il avait un poste équivalant à celui de sous-ministre. M^{me} Sorensen avait été

nommée à titre amovible à titre de chef de cabinet, nomination prenant effet le 30 janvier 2000. Elle avait également signé une convention d'emploi avec le GTNO. Elle était considérée comme une employée de la direction. L'employeur peut en tout temps, avec ou sans motif valable, mettre fin à une nomination à titre amovible.

7. Le 23 octobre 2001, le Special Committee on Conflict Process a déposé son rapport intitulé « Confidence in the Integrity and Standard of Government ». Il y déclarait que le premier ministre devrait exiger la démission de M. Bayly et de M^{me} Sorensen pour rétablir la confiance du public dans l'intégrité de son cabinet.

Observations

8. Le GTNO a conclu des conventions d'emploi distinctes avec M. Bayly et M^{me} Sorensen qui établissent les conditions de leur nomination. On y trouve notamment des clauses de cessation d'emploi expliquant comment les nominations « à titre amovible » pouvaient prendre fin. Ces clauses établissent des méthodes différentes de calcul des montants en cas de cessation d'emploi, selon que le gouvernement met fin à la nomination ou que l'employé démissionne.

9. Le GTNO a mis fin à la nomination de M. Bayly et c'est la clause sur la cessation d'emploi 4.1b) de la convention d'emploi qui s'est appliquée. Selon cette clause, M. Bayly détenait sa charge seulement à titre amovible et le gouvernement pouvait mettre fin à sa convention d'emploi pour quelque motif que ce soit et sans obligation de justification. Le GTNO serait tenu de verser à M. Bayly un paiement égal à son salaire mensuel multiplié par le nombre d'années de service, nombre ne devant pas être inférieur à 12 mois ni supérieur à 24 mois de salaire. Selon notre interprétation, et étant donné les 20 mois de service de M. Bayly en tant que secrétaire principal, il aurait droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalant à 12 mois de salaire (voir l'annexe B).

10. Le GTNO a mis fin à l'emploi de M^{me} Sorensen et c'est la clause sur la cessation d'emploi 4.1b) de sa convention d'emploi qui s'est appliquée. Selon cette clause, M^{me} Sorensen détenait sa charge à titre amovible et le gouvernement pouvait mettre fin à sa convention d'emploi pour quelque motif que ce soit et sans obligation de justification. Le gouvernement serait tenu de verser à M^{me} Sorensen un montant égal à son salaire mensuel multiplié par le nombre d'années de service, nombre ne devant pas être inférieur à 12 mois ni supérieur à 24 mois de salaire. Selon notre interprétation, et étant donné les deux années de service de M^{me} Sorensen en tant que chef de cabinet, elle aurait droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalant à 12 mois de salaire (voir l'annexe C).

11. Au cours de la dernière semaine d'octobre et de la première semaine de novembre 2001, le GTNO a tenu des discussions et des négociations avec M^{me} Sorensen et M. Bayly pour en arriver à une entente sur leur cessation

d'emploi. Le 1er novembre 2001, M^{me} Sorensen a signé une entente de cessation d'emploi avec le GTNO, que le premier ministre Stephen Kakfwi a signé au nom du gouvernement. Le 2 novembre 2001, M. Bayly a signé une entente de cessation d'emploi avec le GTNO, qu'Elizabeth Snider, secrétaire du Cabinet, a signé au nom du gouvernement. Nous avons appris que les conditions de ces ententes signées par M^{me} Sorensen et M. Bayly ont été négociées par Elizabeth Snider et approuvées par Stephen Kakfwi.

12. Ces ententes de cessation d'emploi établissent de nouvelles conditions pour la cessation d'emploi des deux employés, et elles leur procurent des indemnités plus élevées et des avantages plus importants que ceux qui étaient prévus dans leur convention d'emploi. Chaque entente contient la date d'entrée en vigueur de la cessation d'emploi avec le GTNO. Ces ententes sont finales et exécutoires pour le gouvernement et les deux employés.

13. Dans l'entente de cessation d'emploi conclue avec M. Bayly, on y lit que sa démission prendra effet le 28 octobre 2002. L'entente prévoit effectivement qu'il conservera son statut d'employé du GTNO jusqu'à cette date. Il continuera de toucher son traitement actuel et tous les avantages sociaux (assurance soins médicaux et dentaires, assurance invalidité, assurance-vie, pension et service ouvrant droit à pension) pendant une période additionnelle de 12 mois. Selon l'entente de cessation d'emploi, M. Bayly n'est pas tenu de se présenter au travail et il ne doit pas se faire passer pour un employé du GTNO pendant cette période. Le gouvernement continue de faire toutes les retenues prévues par la loi pour M. Bayly en tant qu'employé, comme les cotisations au Régime de pensions du Canada et les cotisations d'assurance-emploi, pour lesquelles le gouvernement paie la part de l'employeur, de même que les charges sociales. M. Bayly a cessé de travailler comme secrétaire principal le 25 octobre 2001, et nous avons appris qu'il n'a fourni aucun service quel qu'il soit au GTNO depuis.

14. En juin 1999, le Conseil de gestion financière du GTNO a décidé que les employés de la direction et les employés exclus qui sont mis à pied ou qui quittent leur emploi pour des raisons de santé pouvaient étaler leurs paiements de départ pour prolonger leur période de service. La décision prévoyait également que les sous-ministres pouvaient utiliser leur indemnité de départ pour prolonger leur emploi lorsqu'ils n'étaient plus au service du gouvernement à titre amovible, lorsque leur emploi prenait fin pour des raisons de santé, ou lorsqu'ils prenaient leur retraite et avaient droit à une rente immédiate de retraite. Le Conseil de gestion financière a ordonné dans sa décision que les modifications soient intégrées dans les manuels et les contrats portant sur ces situations.

15. La décision autorise M. Bayly, à titre de sous-ministre, à utiliser son indemnité de cessation d'emploi pour prolonger son emploi et recevoir des avantages pour une période de 12 mois, soit jusqu'en octobre 2002. Comme son emploi est ainsi prolongé d'un an, M. Bayly a maintenant droit à une pension du GTNO. Pour avoir droit à une pension, il faut en effet avoir été employé pendant au moins deux ans au gouvernement. En octobre 2001, au moment où son emploi a pris fin, ce haut fonctionnaire avait été employé

pendant seulement 20 mois. Nous avons appris que ce dernier peut commencer à recevoir en novembre 2002 une pension annuelle d'environ 8 000 \$. Cette pension indexée, d'environ 8 000 \$ annuellement, a sur 25 ans une valeur actualisée d'environ 130 000 \$ pour cette personne.

16. Dans l'entente de cessation d'emploi conclue avec M^{me} Sorensen, on y lit que sa démission prendra effet à compter du 4 janvier 2004. L'entente prévoit effectivement qu'elle conservera son statut d'employée du GTNO jusqu'à cette date. Elle continuera de toucher son traitement actuel et tous les avantages sociaux (assurance soins médicaux et dentaires, assurance invalidité, assurance-vie, pension et service ouvrant droit à pension). Pendant cette période, elle ne doit pas se faire passer pour une employée du GTNO. Le gouvernement continue de faire toutes les retenues prévues par la loi pour M^{me} Sorensen en tant qu'employée, comme les cotisations au Régime de pensions du Canada et les cotisations d'assurance-emploi, pour lesquelles le gouvernement paie la part de l'employeur, de même que les charges sociales. Nous avons appris que M^{me} Sorensen a cessé de travailler comme chef de cabinet le 18 janvier 2002, car son emploi avait été prolongé de deux semaines pour faciliter l'entrée en fonction du nouveau secrétaire principal. M^{me} Sorensen n'a pas fourni de services au gouvernement depuis.

17. En raison de l'entente de cessation d'emploi de novembre 2001 conclue avec M^{me} Sorensen, celle-ci continuera de recevoir son salaire pendant 24 mois, plus les avantages sociaux, plutôt qu'une indemnité de cessation d'emploi équivalant à un salaire de 12 mois sans avantages sociaux comme le prévoyait sa convention d'emploi. Des représentants du GTNO nous ont informés que, selon leur intention et leur interprétation de la convention d'emploi de M^{me} Sorensen, il fallait tenir compte, dans les indemnités de cessation d'emploi auxquelles elle avait droit, de ses 15 années de service au GTNO avant sa nomination à titre de chef de cabinet. Nous sommes en désaccord avec eux quant à cette interprétation et de plus, nous avons constaté dans chacune des autres conventions d'emploi examinées que le libellé sur le nombre d'années de service qui devait entrer dans le calcul était vraiment clair. Même si nous avons été d'accord avec l'interprétation du gouvernement, celle-ci n'autorisait toutefois cette personne qu'à recevoir une prime de cessation d'emploi de 17 mois sans autres avantages. M^{me} Sorensen a reçu une indemnité supplémentaire de cessation d'emploi pour 7 à 12 mois de plus que ce à quoi elle avait droit selon les conditions de sa convention d'emploi. Cette indemnité supplémentaire de cessation d'emploi de 12 mois se chiffre à environ 133 000 \$.

18. Des représentants du GTNO nous ont appris qu'ils ont versé à M^{me} Sorensen plus que ce que prévoyait sa convention d'emploi parce qu'ils s'interrogeaient sur la responsabilité du gouvernement et qu'ils craignaient des poursuites éventuelles par cette personne. Ils n'ont pu fournir de documents ou d'opinions juridiques justifiant leurs préoccupations, ou encore des documents ou des notes de service témoignant de discussions au sujet de poursuites possibles. Nous avons appris que le GTNO n'a consulté personne ni demandé d'avis juridique à ce sujet.

19. M^{me} Sorensen n'a pas le droit d'étaler son indemnité de cessation d'emploi pour prolonger son emploi et n'a pas droit à des avantages sociaux, parce qu'elle ne répondait pas aux conditions de la décision de juin 1999 du Conseil de gestion financière : elle n'a pas été mise à pied ou son emploi n'a pas pris fin pour des raisons de santé, et elle n'est pas jugée avoir rang de sous-ministre. Nous n'avons trouvé aucune politique du GTNO en vertu de laquelle elle aurait le droit d'étaler son indemnité de cessation d'emploi pour prolonger son emploi ou avoir droit à des avantages.

20. Comme son emploi au GTNO a été prolongé jusqu'en janvier 2004, cette employée aura droit à des avantages sociaux, dont le service ouvrant droit à pension, pour toute cette période. Ces avantages sociaux, y compris le service ouvrant droit à pension, coûteront au GTNO environ 112 000 \$. En outre, elle a maintenant droit à une pension beaucoup plus importante. Les deux années supplémentaires de service ouvrant droit à pension à un salaire plus élevé à titre de chef de cabinet augmentent de beaucoup son salaire moyen des cinq meilleures années, de sorte qu'elle aura droit à une pension plus élevée. Nous avons appris que M^{me} Sorensen aura droit, en février 2004, à une pension de retraite d'environ 14 000 \$ par année de plus que ce qu'elle aurait touché autrement. Ce montant supplémentaire d'environ 14 000 \$ par année indexé sur 25 ans a une valeur actualisée d'environ 230 000 \$ pour M^{me} Sorensen.

21. Les ententes de cessation d'emploi de M. Bayly et de M^{me} Sorensen indiquent le montant qu'ils peuvent recevoir à titre de rémunération au rendement, soit le niveau le plus élevé, lequel équivaut à 15 p. 100 de leur salaire actuel. La rémunération au rendement représente une rémunération supplémentaire fondée sur le mérite. Elle augmente également les droits à pension, car elle hausse le salaire moyen des cinq meilleures années. Selon la convention d'emploi qu'ils ont signée en 2000, cette rémunération au rendement pouvait permettre à ces deux personnes d'ajouter à leur traitement annuel un montant pouvant atteindre 15 p. 100 de ce traitement. Les conventions d'emploi énoncent les critères et conditions servant à déterminer si la rémunération au rendement est méritée. Les dossiers personnels de M. Bayly et de M^{me} Sorensen contiennent chacun une lettre de réprimande relative à la période où leur conduite a été jugée douteuse, ce dont fait état le rapport d'octobre 2001 du Special Committee on Conflict Process. Selon les conventions d'emploi, les documents justifiant l'attribution d'une rémunération au rendement à ces deux personnes auraient dû être versés dans leurs dossiers. Nous n'avons rien trouvé dans les dossiers concernant M^{me} Sorensen et la documentation concernant M. Bayly était insuffisante. Il n'y a eu aucun processus officiel permettant de déterminer les montants accordés à titre de rémunération au rendement. Sans documentation suffisante dans les dossiers, nous n'avons pu déterminer pour quelle raison les lettres de réprimande ont été ou n'ont pas été prises en compte et comment le montant de la rémunération au rendement a été établi. Une rémunération au rendement de 25 000 \$ a été versée à M. Bayly. M^{me} Sorensen a reçu à ce titre une somme de 20 000 \$.

22. Les ententes de cessation d'emploi de M. Bayly et de M^{me} Sorensen prévoyaient également que chacun aurait droit à un montant de 6 000 \$ pour leur déménagement, somme que le GTNO a payé à chacun d'entre eux. Toutefois, pour avoir droit à l'aide au déménagement selon le manuel des gestionnaires du GTNO (document qui faisait partie de la convention d'emploi de ces deux personnes), l'employé doit quitter son lieu de résidence dans les 30 jours et il doit présenter des reçus pour ses frais de déménagement. L'employé doit également avoir trois ans de service auprès du GTNO. Nous avons appris que ni M. Bayly ni M^{me} Sorensen n'ont quitté Yellowknife, et que ni l'un ni l'autre n'a présenté de reçus de déménagement. Nous avons constaté que M^{me} Sorensen a quitté Yellowknife récemment. Toutefois, ni l'un ni l'autre n'avait droit à des paiements d'aide au déménagement, car toutes les exigences du manuel des gestionnaires n'avaient pas été respectées.

23. Il y a très peu de documents dans les dossiers du gouvernement au sujet des discussions qui ont eu lieu dans les diverses réunions de négociation, dans des réunions internes du GTNO ou pour la rédaction des ententes de cessation d'emploi. Des représentants du gouvernement ont dit que M^{me} Sorensen a reçu les indemnités de cessation d'emploi et les avantages accrus en raison des poursuites possibles et des obligations du gouvernement. Parmi toutes les conventions de cessation d'emploi que nous avons examinées, celle de Mme Sorensen contient une clause particulière qui prévoit que si le GTNO ne respecte pas toutes ses obligations en vertu de la convention, il sera tenu de payer tous les frais juridiques que pourraient engager cette personne pour faire appliquer la convention. Il n'y a aucune preuve que le GTNO a demandé un avis juridique sur ces questions au cours des discussions, des négociations et de la rédaction des ententes de cessation d'emploi; en fait, on nous a dit qu'il ne l'a pas fait. Étant donné que M. Bayly et M^{me} Sorensen avaient consulté des avocats, il aurait été prudent pour le GTNO d'obtenir un avis juridique également.

24. Selon notre calcul, pour mettre fin à l'emploi de M. Bayly, il en coûtera au gouvernement environ 280 000 \$. Pour M^{me} Sorensen, il en coûtera environ 400 000 \$. De plus, M. Bayly aura droit à une pension annuelle d'environ 8 000 \$ et M^{me} Sorensen recevra une pension annuelle qui sera de 14 000 \$ supérieure au montant qu'elle aurait perçu autrement. Les indemnités de cessation d'emploi offertes à ces deux personnes sont bien supérieures à ce qui avait été établi dans leur convention d'emploi. Cette indemnité supplémentaire s'élève à 6 000 \$ pour M. Bayly et à quelque 250 000 \$ pour M^{me} Sorensen (voir l'annexe A).

25. Nous avons constaté que certains points que nous soulevons dans le présent rapport sont des pratiques courantes lorsque prend fin l'emploi d'autres hauts fonctionnaires au niveau de sous-ministre au GTNO, notamment la pratique qui consiste à conclure une entente de cessation d'emploi, l'étalement de l'indemnité de cessation d'emploi pour prolonger la période de service et l'attribution d'une aide au déménagement aux personnes qui ne répondent pas aux critères s'appliquant normalement.

Conclusion

26. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest n'a respecté ni les clauses de cessation d'emploi des conventions d'emploi ni les politiques gouvernementales. Les ententes de cessation d'emploi ont augmenté les indemnités et les avantages devant être accordés aux deux personnes susmentionnées, surtout à M^{me} Sorensen. À l'avenir, le GTNO devrait veiller à respecter les clauses de cessation d'emploi établies dans les conventions d'emploi et respecter les politiques gouvernementales, ou justifier ce pourquoi il doit s'en écarter.

27. Nous avons des réserves au sujet de l'indemnité supplémentaire de 6 000 \$ versée à M. Bayly à titre d'aide au déménagement. Toutefois, notre plus grande réserve porte sur l'indemnité de cessation d'emploi que le gouvernement a accordée à M^{me} Sorensen. Le GTNO a accordé à cette dernière une indemnité de cessation d'emploi plus élevée que ce qui était justifié, c'est-à-dire un paiement de cessation d'emploi et des avantages accrus, une aide au déménagement, et une augmentation des cotisations au régime de retraite du GTNO en raison de la prolongation de sa période d'emploi. Nous avons déterminé que le montant supplémentaire de cessation d'emploi accordé à M^{me} Sorensen dépasse d'environ 250 000 \$ les montants prévus dans sa convention d'emploi. Elle recevra également chaque année une pension de retraite supplémentaire d'environ 14 000 \$ du fait que son emploi a été prolongé de 24 mois.

28. Outre les coûts ainsi calculés, le GTNO a pris un risque financier supplémentaire du fait qu'il a prolongé l'emploi de ces fonctionnaires. Si, par exemple, pendant leur période de prolongation d'emploi, ces personnes deviennent malades et ont droit à des prestations d'invalidité de longue durée, le GTNO devra payer ces prestations d'invalidité jusqu'à ce que leur droit à ces prestations cesse, ce qui pourrait prendre de nombreuses années.

29. Une convention d'emploi doit être telle que toutes les parties comprennent leurs droits et leurs obligations. Elle vise à ce que les droits et les obligations soient interprétés clairement et à ce qu'il y ait le moins possible d'ambiguïté ou de divergence d'opinions sur leur application. Si une convention d'emploi est respectée, toutes les parties, et en particulier tous les employés, ont droit à un traitement juste et équitable. Si l'employeur ajoute des conditions nouvelles ou améliorées dans la négociation d'une entente de cessation d'emploi, il crée un précédent indésirable en ce qui a trait aux négociations avec les employés dont il met fin à l'emploi.

30. D'après nos constatations de vérification et du fait que nous n'avons pu déterminer de raisons pour justifier l'octroi d'une indemnité de cessation d'emploi beaucoup plus élevée que celle prévue dans les conventions d'emploi, nous devons conclure que le gouvernement n'a pas agi de façon raisonnable et prudente dans ce dossier.

Annexe A Indemnités supplémentaires et coûts de cessation d'emploi

John Bayly					
	Convention d'emploi — Avantages et prestations prévus	Payé/à payer	Augmentation de la pension	Indemnité supplémentaire	Coûts de la cessation d'emploi
Paiements de cessation d'emploi	164 000 \$	164 000 \$		0	164 000 \$
Avantages sociaux	85 000	85 000		0	85 000
Aide au déménagement	0	6 000		6 000 \$	6 000
Augmentation de la pension	8 000		8 000 \$	0	
Rémunération au rendement	?	25 000		0	25 000
TOTAL				6 000 \$	280 000 \$

Lynda Sorensen					
	Convention d'emploi — Avantages et prestations prévus	Payé/à payer	Augmentation de la pension	Indemnité supplémentaire	Coûts de la cessation d'emploi
Paiements de cessation d'emploi	133 000 \$	266 000 \$		133 000 \$	266 000 \$
Avantages sociaux	0	112 000		112 000	112 000
Aide au déménagement	0	6 000		6 000	6 000
Augmentation de la pension	0		14 000 \$	Oui	
Rémunération au rendement	?	20 000			20 000
TOTAL				251 000 \$	404 000 \$

Annexe B Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M. Bayly datée du 19 mars 2000

Article 4 : Cessation d'emploi

- 4.1 Compte tenu du fait que M. Bayly occupe sa charge à titre amovible seulement, les parties s'entendent et conviennent que la présente convention peut être résiliée de la manière ci-après dans les circonstances indiquées :
- a) Par M. Bayly, pour quelque raison que ce soit, à condition qu'il transmette un avis écrit de 90 jours au GTNO. Le GTNO peut renoncer à l'avis en totalité ou en partie, à sa discrétion absolue. En cas de cessation d'emploi en vertu de la présente clause, le GTNO consent à payer à M. Bayly un montant égal à son salaire mensuel, multiplié par un facteur représentant le nombre d'années de service complètes, mais, dans tous les cas, ce facteur ne doit pas être supérieur à 12.
 - b) Par le GTNO, à sa discrétion absolue, pour quelque motif que ce soit, sans obligation de justification, sur avis écrit transmis à M. Bayly et, en remplacement de l'avis, sur versement d'un paiement d'un montant égal au salaire mensuel de M. Bayly multiplié par un facteur représentant son nombre d'années de service, ce facteur ne devant pas être inférieur à 12 ni supérieur à 24.
 - c) Par le GTNO, sans avis, pour un motif suffisant.
 - d) Par le GTNO, si une maladie ou une déficience mentale ou physique, quelle qu'elle soit, empêchait M. Bayly de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités essentielles en vertu de la présente convention, auquel cas les dispositions de la clause 5 s'appliqueront.
- 4.2 En cas de décès de M. Bayly, la présente convention prendra fin immédiatement et la clause 4.1b) ne s'appliquera pas.
- 4.3 Si la présente convention prend fin pour l'une des raisons susmentionnées, aucune des parties n'est astreint à d'autres droits ou obligations en vertu de la présente convention, sous réserve des dispositions sur la confidentialité et les conflits d'intérêt de la présente convention et de ses annexes, dispositions qui demeurent en vigueur même si la présente convention vient à prendre fin.
- 4.4 Immédiatement après la cessation d'emploi, M. Bayly devra remettre au GTNO tout document, correspondance, spécification, texte, ordinateur, disquette et bien appartenant au GTNO qu'il avait en sa possession ou sous son contrôle pendant la durée de la présente convention ou de toute convention ultérieure.

Annexe C Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M^{me} Sorensen datée du 21 juin 2000

Article 4 : Cessation d'emploi

- 4.1 Compte tenu du fait que M^{me} Sorensen occupe sa charge à titre amovible seulement, les parties s'entendent et conviennent que la présente convention peut être résiliée de la manière ci-après dans les circonstances indiquées :
- a) Par M^{me} Sorensen, pour quelque raison que ce soit, à condition qu'elle transmette un avis écrit de 90 jours au GTNO. Le GTNO peut renoncer à l'avis en totalité ou en partie, à sa discrétion absolue. En cas de cessation d'emploi en vertu de la présente clause, le GTNO consent à payer à M^{me} Sorensen un montant égal à son salaire mensuel, multiplié par un facteur représentant le nombre d'années de service complètes, mais, dans tous les cas, ce facteur ne doit pas être supérieur à 12.
 - b) Par le GTNO, à sa discrétion absolue, pour quelque motif que ce soit, sans obligation de justification, sur avis écrit transmis à M^{me} Sorensen et, en remplacement de l'avis, sur versement d'un paiement d'un montant égal au salaire mensuel de M^{me} Sorensen multiplié par un facteur représentant son nombre d'années de service, ce facteur ne devant pas être inférieur à 12 ni supérieur à 24.
 - c) Par le GTNO, sans avis, pour un motif suffisant.
 - d) Par le GTNO, si une maladie ou une déficience mentale ou physique, quelle qu'elle soit, empêche M^{me} Sorensen de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités essentielles en vertu de la présente convention, auquel cas les dispositions de la clause 5 s'appliqueront.
- 4.2 En cas de décès de M^{me} Sorensen, la présente convention prendra fin immédiatement et la clause 4.1b) ne s'appliquera pas.
- 4.3 Si la présente convention prend fin pour l'une des raisons susmentionnées, aucune des parties n'est astreint à d'autres droits ou obligations en vertu de la présente convention, sous réserve des dispositions sur la confidentialité et les conflits d'intérêt de la présente convention et de ses annexes, dispositions qui demeurent en vigueur même si la présente convention vient à prendre fin.
- 4.4 Immédiatement après la cessation d'emploi, M^{me} Sorensen devra remettre au GTNO tout document, correspondance, spécification, texte, ordinateur, disquette et bien appartenant au GTNO qu'elle avait en sa possession ou sous son contrôle pendant la durée de la présente convention ou de toute convention ultérieure.