

Date : 20060615

Dossier : 566-02-36

Référence : 2006 CRTFP 73



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

KRISTIN DALEN

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

autre partie au grief

Répertorié

Dalen c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [John Steeves, arbitre de grief](#)

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : [Corinne Blanchette, UCCO-SACC-CSN](#)

Pour l'autre partie au grief : [Richard Fader, avocat](#)

Affaire entendue à Abbotsford (Colombie-Britannique),
les 21 et 22 mars 2006.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] La présente décision porte sur la question de savoir si l'employeur avait une raison liée à l'emploi pour licencier, le 26 août 2005, la fonctionnaire s'estimant lésée, Mme Kristin Dalen, qui était en stage probatoire.

[2] L'employeur soutient que, durant la période de probation d'un fonctionnaire, il lui suffit de démontrer l'existence d'un problème lié à l'emploi pour licencier le fonctionnaire. Un motif valable n'est pas requis. En l'espèce, l'employeur affirme que, lors d'une bataille entre des détenus le 3 mars 2005, la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas exercé les fonctions requises de son emploi. Plus particulièrement, elle n'a pas réagi en temps opportun, ce qui a créé une situation dangereuse pour d'autres membres du personnel et d'autres détenus. L'employeur fait valoir que le congédiement ou le renvoi en cours de stage de la fonctionnaire s'estimant lésée était justifié.

[3] La fonctionnaire s'estimant lésée reconnaît qu'elle était en période de probation quand elle a été licenciée. Toutefois, il y avait d'autres problèmes à l'égard de la réaction à l'incident de mars 2005, et la fonctionnaire s'estimant lésée ne devrait pas être tenue pour responsable de ces problèmes. De plus, les problèmes relatifs aux actions de la fonctionnaire s'estimant lésée résultaient d'une formation inadéquate, notamment sur place. La fonctionnaire s'estimant lésée soutient en outre que les actions de l'employeur étaient une supercherie ou du camouflage de mauvaise foi. En particulier, la fonctionnaire s'estimant lésée était [traduction] « moins populaire », et c'était plus facile de la faire partir que de résoudre les réels problèmes au travail. Enfin, la fonctionnaire s'estimant lésée a été mêlée à un incident en dehors des heures de travail impliquant un autre agent. D'après la fonctionnaire, l'employeur a pris parti dans cet incident en la licenciant. La fonctionnaire s'estimant lésée demande à être réintégrée dans ses fonctions ou à être rétrogradée.

Résumé de la preuve

[4] L'employeur gère des installations correctionnelles dans l'ensemble du Canada. Une de ces installations est l'Établissement Kent, qui fait partie de la Région du Pacifique du Service correctionnel du Canada. Il s'agit d'un établissement à sécurité maximale qui compte environ 250 détenus et environ 300 membres du personnel. Sont emprisonnés à cet endroit des contrevenants qui ont commis les infractions les plus graves et qui sont capables d'actions violentes spontanées. Un membre du personnel

d'expérience a témoigné qu'il y a à peu près trois incidents par semaine exigeant l'intervention du personnel. Un haut niveau de sécurité est nécessaire.

[5] La fonctionnaire s'estimant lésée a commencé à travailler comme agent de correction le 28 août 2004. Au début de son emploi, elle a, avec d'autres agents, participé à douze semaines de formation au Collège de formation du Pacifique, puis à trois semaines de formation à l'Établissement Kent. Conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C., chapitre P-33, et aux règlements d'application de cette loi, elle était assujettie à une période de probation de douze mois. Elle a signé une déclaration, lorsqu'elle a été embauchée, indiquant ceci : [traduction] « [Je] m'engage à respecter, au cours de mon emploi, les normes de professionnalisme et d'intégrité » dont il est fait état dans les *Règles de conduite professionnelle* et le *Code de discipline*.

[6] Le travail à l'Établissement Kent se fait par quarts et, pendant un quart, les agents effectuent une rotation entre les postes. Un de ces postes est la passerelle armée du gymnase. C'est un poste élevé, autour des murs du gymnase. En certains points, c'est une allée ouverte et, en d'autres points, il y a une « cage ». Un agent se trouve sur cette passerelle. Les agents portent une carabine; un porte-voix est également disponible. Les activités du gymnase sont surveillées à l'aide de deux caméras vidéo, situées à des endroits différents. L'agent sur la passerelle est en outre tenu de surveiller les terrains de sport extérieurs situés à côté du gymnase. En plus de l'agent sur la passerelle, il y a deux agents dans le gymnase ou à proximité.

[7] L'Établissement Kent donne des consignes de poste qui énoncent les exigences pour chaque poste. La consigne de poste pour l'agent de la passerelle armée du gymnase (30 septembre 2002) dit que l'agent [traduction] « contrôle un poste d'observation très stratégique dans la sécurité de l'établissement ». L'une des fonctions de l'agent consiste à [traduction] « maintenir une vigilance constante pour prévenir les agressions contre les personnes ou les tentatives d'évasion ».

[8] Vers 17 h 30 le 3 mars 2005, la fonctionnaire s'estimant lésée a commencé son quart de travail sur la passerelle armée du gymnase.

[9] Plus d'une fois durant l'audience, on a passé l'enregistrement vidéo (sans le son) des événements ayant donné lieu au présent grief, enregistrement qui avait été pris par les deux caméras utilisées pour surveiller le gymnase. Est consignée ici une chronologie de ces événements, établie à partir de l'horloge de la caméra vidéo et à

l'aide des témoignages. Les événements en question sont examinés plus en détail dans les paragraphes suivants.

- 19 h 30 La fonctionnaire s'estimant lésée arrive au poste de la passerelle armée du gymnase. Elle fait des appels téléphoniques, y compris en matière de confirmation d'arrangements de sauvegarde.
- Un petit nombre de détenus entrent dans le gymnase vide, un à un ou par groupes de deux ou trois, après être passés par la sécurité. Les deux agents du gymnase font passer la vérification de sécurité dans un vestibule à l'extérieur du gymnase, partiellement visible sur la caméra vidéo. Pour cette raison, le seul agent pouvant voir l'ensemble du gymnase est l'agent se trouvant sur la passerelle armée, soit en l'espèce la fonctionnaire s'estimant lésée.
- 19:35:20 Le détenu A entre dans le gymnase avec d'autres détenus et se rend aux toilettes, à côté du gymnase.
- 19:35:50 Le détenu A quitte les toilettes, revient au gymnase et commence à marcher de long en large. Il retourne aux toilettes et revient au gymnase deux autres fois. Quatre autres détenus quittent les toilettes et passent à côté du détenu A, qui est encore en train de faire les cent pas en décrivant des cercles.
- 19:37:45 Le détenu B entre dans le gymnase et va directement vers le détenu A. Les autres détenus sont dispersés dans le gymnase.
- 19:37:58 Il semble y avoir une brève conversation entre les deux détenus, puis le détenu B donne le premier coup de poing. Le détenu A met une main derrière le dos, puis brandit ce qui a ultérieurement été déterminé comme étant une arme de bois taillée en pointe. Il l'échappe, la ramasse et attaque ensuite le détenu B. Le détenu A échappe l'arme de nouveau.
- 19:38:27 La fonctionnaire s'estimant lésée se rend compte de la bataille pendant qu'elle est encore au téléphone. Elle laisse tomber le récepteur.
- 19:38:35 Le détenu B se dégage de l'emprise du détenu A et enlève son manteau. Le détenu B ramasse l'arme et attaque le détenu A.
- 19:38:39 Les deux détenus continuent à se battre, et une agente, Mme Laurie Berg, entre dans le gymnase en passant par la zone de sécurité, après avoir fini son travail à la barrière de sécurité. À ce stade, le détenu B a empoigné le détenu A et a le dessus dans la bataille. Comme Mme Berg entre dans le gymnase, elle constate qu'il y a une bataille.

-
- 19:38:50 Mme Berg s'approche des détenus en train de se battre et leur ordonne d'arrêter.
- 19:39:00 Mme Berg se rend compte que le détenu B a une arme et l'utilise contre le détenu A. Elle se recule, comme on le lui a appris, et demande de l'aide par radio. Son message n'est pas clair ou est interrompu. La fonctionnaire s'estimant lésée l'entend et utilise sa radio pour le répéter.
- 19:39:25 Deux agents entrent dans le gymnase pour répondre à l'appel de Mme Berg. D'autres agents suivent. L'un d'eux sort une bombe aérosol utilisée pour maîtriser les détenus et la tient en direction des détenus qui se battent, mais il ne l'utilise pas.
- 19:39:34 La bataille est arrêtée par les agents, et les deux détenus sont séparés.
- 19:39:49 Certains des détenus observant la bataille s'opposent à l'utilisation qu'ils pensent avoir été faite de la bombe aérosol. Ils commencent à crier et à gesticuler en direction des agents.
- 19:40:07 D'autres détenus arrivent du secteur de l'haltérophilie et se joignent aux détenus protestant contre l'utilisation de la bombe aérosol. Ils commencent à s'avancer vers les agents. Ces derniers forment une ligne, et la bombe aérosol est pointée en direction des détenus qui s'avancent. Il est ordonné aux détenus de reculer, sinon la force (la bombe aérosol est assimilée à la force) sera utilisée. Il est alors dit aux détenus que la bombe aérosol n'a pas été utilisée pour mettre un terme à la bataille.
- 19:40:16 Les détenus reculent. Le détenu A est emmené à l'infirmerie.
- 19:40:18 Le détenu B est menotté.
- 19:40:59 Le détenu B est conduit hors du gymnase, et la plupart des membres du personnel s'en vont aussi.

[10] Le 4 mars 2005, la fonctionnaire s'estimant lésée a été réaffectée, sans perte salariale, à des fonctions au sein du service de l'administration de l'Établissement Kent, alors qu'une enquête de sécurité et une enquête disciplinaire étaient effectuées. Le directeur de l'Établissement Kent, M. Alex Lubimiv, a témoigné qu'il avait pris cette mesure parce qu'il n'avait pas confiance en la capacité de la fonctionnaire s'estimant lésée à suivre les procédures appropriées et à agir prudemment au cours d'un incident de sécurité. La fonctionnaire a été mise au courant de cette décision ainsi que des motifs y afférents.

[11] Le 6 avril 2004, M. Lubimiv a ordonné qu'une enquête sur cet incident soit ouverte. L'enquête a eu lieu, et un rapport de comité d'enquête en date du 24 mai 2005 en a été le résultat. Les membres du comité ont interrogé la fonctionnaire s'estimant lésée et d'autres personnes et ont examiné l'enregistrement vidéo. Un certain nombre de faiblesses ont été déterminées quant à la réponse à l'incident. L'une de ces failles tenait à la réaction de la fonctionnaire s'estimant lésée. Les membres du comité ont formulé les conclusions suivantes sur le rôle de la fonctionnaire (reproduction de l'original en anglais) :

[Traduction]

8. *L'agente de passerelle armée, DALEN, n'a pas suivi les directives énoncées dans la consigne de poste en ceci que :*

- *elle n'a pas fait preuve de vigilance dans la surveillance des activités au gymnase;*
- *pendant que des détenus entraient dans le gymnase, elle se préoccupait de téléphoner à d'autres agents et de converser avec eux;*
- *elle n'a pas pris de mesure décisive pour avertir d'autres membres du personnel au sujet de l'incident ni pour arrêter les détenus ou les avertir de cesser leurs activités;*
- *elle n'a pas pris des mesures efficaces pour épauler les agents qui répondaient à l'incident lorsque des détenus précédemment non impliqués sont devenus agités et ont commencé à s'approcher du personnel de façon agressive.*

9. *L'agente DALEN n'a pas pointé l'arme à feu comme elle le dit maintenant ou a omis de faire un rapport sur le recours à la force conformément à la [politique].*

[12] Il y a alors eu une enquête disciplinaire, dont le rapport date du 15 juillet 2005. Les conclusions de ce rapport étaient les suivantes :

[Traduction]

L'agente correctionnelle I, Kristin DALEN, a enfreint la première des règles de conduite de la section 1 du Code de discipline, en ne prenant pas les mesures appropriées lors d'un grave incident survenu dans le gymnase de l'Établissement Kent. Par son inaction et son manque de vigilance, DALEN a risqué la sécurité de membres du personnel et de détenus. DALEN n'a pas évalué la situation correctement, de sorte qu'elle n'a pas pris les mesures

nécessaires en conformité avec le Modèle de gestion de situations.

L'agente correctionnelle I, Kristin DALEN, a enfreint la première règle énoncée dans les Règles de conduite professionnelle, en ne remplissant pas ses fonctions avec diligence et compétence conformément aux consignes de poste pour l'agent de passerelle armée du gymnase, en ceci qu'elle n'a pas constamment surveillé les secteurs relevant de sa responsabilité et n'a pas pris les mesures appropriées pour prévenir l'agression ou la faire cesser.

[13] Dans une lettre en date du 12 août 2005, la fonctionnaire s'estimant lésée a été informée par le directeur qu'elle était licenciée. Il y avait eu de précédentes réunions entre le directeur et la fonctionnaire s'estimant lésée au sujet des préoccupations du directeur. Comme la fonctionnaire s'estimant lésée était encore en période de probation, elle a été [traduction] « renvoyée en cours de stage », à partir du 26 août 2005. Les raisons données étaient qu'elle n'avait pas pris les mesures appropriées lors de l'incident de mars 2005 survenu au gymnase. Un incident remontant au 27 octobre 2004 a également été invoqué, et la conclusion était qu'il y avait une [traduction] « tendance [démontrée] à ne pas s'acquitter de tâches sous pression ». Enfin, on estimait qu'une formation ne permettrait pas de combler [traduction] « ce manque », vu les blessures graves et les décès pouvant en résulter, de sorte que les risques étaient trop grands.

[14] La fonctionnaire s'estimant lésée se plaint maintenant d'avoir été licenciée.

Motifs

[15] Le licenciement de fonctionnaires en cours de stage a été l'objet de précédentes décisions.

[16] Voici un résumé de ces décisions (dont bon nombre sont mentionnées dans *Owens c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2003 CRTFP 33) :

a) Le régime législatif qui s'applique aux fonctionnaires en période de probation est le fruit de l'interaction entre la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. L'article 28 de l'ancienne *LEFP* prévoit une période de probation; en l'espèce, il s'agit d'une période de 12 mois, comme le prévoit le règlement pris en vertu de la *LEFP*.

b) Le paragraphe 28(2) prévoit le renvoi d'un fonctionnaire en cours de stage. Autrement dit, il est mis fin à l'emploi probatoire du fonctionnaire.

28(2) À tout moment au cours du stage, l'administrateur général peut aviser le fonctionnaire de son intention de le renvoyer, pour un motif déterminé, au terme du délai de préavis fixé par la Commission [...]

c) L'article 211 de la nouvelle *LRTFP* dit que l'article 209 permettant à un fonctionnaire de renvoyer à l'arbitrage de grief des questions disciplinaires et autres « n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur [...] tout licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ».

d) La Cour d'appel fédérale a déterminé que ces dispositions doivent être interprétées comme signifiant qu'un employeur n'a pas à produire une preuve prima facie ou à établir un motif valable. L'employeur a seulement à produire « un minimum de preuve que le renvoi est lié à l'emploi et non à un autre motif » ou qu'il existe « une insatisfaction à l'égard de l'aptitude du fonctionnaire » (*Canada (procureur général) c. Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529).

e) Donc, le fonctionnaire a « le fardeau de la preuve d'établir un trompe-l'œil », mais l'employeur doit « d'abord démontrer que le renvoi en période de stage était lié à l'emploi » (*Leonarduzzi*). Dans une autre affaire, il a été établi que, une fois que l'employeur a présenté une preuve concluante indiquant un motif de renvoi valable à première vue, « l'audition sur le fond dans l'affaire de congédiement ne peut alors aboutir qu'à une impasse soudaine [...] » (*Canada (Procureur Général) c. Penner*, [1989] 3 C.F. 429 (C.A.)).

f) Dans ces décisions, il est implicite qu'un fonctionnaire s'estimant lésé a une « très lourde charge » à assumer (*Owens*). Toutefois, le pouvoir de l'employeur de renvoyer un fonctionnaire en cours de stage n'est « pas absolument inconditionnel [...] si on peut démontrer que l'employeur a tiré une conclusion arbitraire sur les faits lorsqu'il a décidé effectivement de renvoyer la personne en cours de stage, alors cette décision est nulle » (*McMorrow et le Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)*, dossier de la Commission 166-2-23967 (1993)). Il a en outre été établi qu'un employeur doit être juste et qu'il doit au moins s'enquérir des raisons sous-jacentes aux problèmes de rendement du fonctionnaire

([Dave] Dhaliwal c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel), 2004 CRTFP 109).

g) De façon générale, l'employeur doit, par une preuve crédible, faire état d'une raison liée à l'emploi pour renvoyer un fonctionnaire en cours de stage. Une preuve de motif valable n'est pas requise. La charge qui incombe au fonctionnaire est donc de montrer que la décision de le renvoyer n'était pas liée à l'emploi. Le fonctionnaire doit prouver que cette décision représentait une supercherie ou du camouflage pour quelque autre fin et/ou que la décision a été prise de mauvaise foi.

[17] En l'espèce, l'employeur invoque deux événements à titre de raisons liées à l'emploi pour renvoyer la fonctionnaire s'estimant lésée en cours de stage.

Événements antérieurs à la bataille

[18] La première raison se rapporte non pas à la bataille entre les détenus eux-mêmes, mais aux événements ayant conduit à cette bataille. Comme l'indique ce qui précède, le détenu A est entré dans le gymnase, est allé aux toilettes plusieurs fois et faisait les cent pas dans le gymnase. L'employeur soutient qu'un agent vigilant aurait remarqué que quelque chose n'allait pas dans cette situation. À ce sujet, le fait que quelque chose était sur le point d'arriver ressortait clairement des actions et du langage corporel des détenus, notamment du détenu A, et une intervention de la part de la fonctionnaire s'estimant lésée était nécessaire à cette étape.

[19] Je reconnais qu'il peut en être ainsi dans le cas d'un agent expérimenté. J'ai entendu le témoignage d'agents qui ont acquis de nombreuses années d'expérience, dans de nombreuses situations difficiles, et qui ont regardé la vidéo de la bataille de mars 2005. D'après ces témoignages, les événements antérieurs à la bataille que l'on voit dans la vidéo étaient suspects, mais il faut une certaine expérience pour analyser la situation et parvenir à cette conclusion. M. Lubimiv, le directeur, a examiné la vidéo et, en ce qui a trait aux événements antérieurs à la bataille, il a déclaré que, [traduction] « intuitivement, ce ne semble pas correct ». Un agent a expliqué que [traduction] « l'expérience permet de tirer les renseignements nécessaires pour déterminer ce qui est vrai ».

[20] J'ai eu l'occasion d'examiner la vidéo plus d'une fois. Rétrospectivement, je pense qu'il était clair que quelque chose allait se produire lorsque le détenu A marchait

de long en large, allait aux toilettes, puis revenait. En outre, il se frottait la tête, ses mouvements de mains semblaient agités, et les autres détenus dans le gymnase ne faisaient pas preuve du même niveau d'agitation. De plus, lorsque les agents expérimentés ont regardé la vidéo et m'ont expliqué que quelque chose [traduction] « se préparait » avant que la bataille éclate, j'ai compris ce qu'ils voulaient dire. D'autre part, je note qu'un agent pensait que le premier contact entre les détenus A et B était une bagarre pour rire, comme cela arrive souvent au gymnase. Le détenu A a subi des blessures au cours de l'attaque avec l'arme, mais les premières actions du détenu B n'étaient pas des coups de couteau typiques, d'après un agent d'expérience (ayant assisté à plusieurs agressions à coups de couteau). Il a été déterminé ultérieurement que l'arme que le détenu B tenait à la main était à moitié camouflée, ce qui peut avoir été la raison des mouvements de bras atypiques.

[21] Des enquêtes ultérieures ont également révélé que les détenus A et B avaient partagé une cellule et s'étaient déjà battus. Le code, dans la prison, exigeait que le détenu A défie à nouveau le détenu B; le détenu A attendait donc le détenu B dans le gymnase. Cela explique aussi la rencontre avec d'autres détenus aux toilettes, et des enquêtes ultérieures ont indiqué que quelqu'un avait donné l'arme en bois au détenu A pendant qu'ils étaient aux toilettes. Avec la connaissance de ce facteur, on peut reconstituer la situation : il est probable que tous les détenus dans le gymnase savaient ce qui allait se produire. En fait, avec cette information, on peut remarquer qu'ils se sont très vite rassemblés autour des combattants pour les regarder. Toutefois, l'avantage que donne le recul n'est pas le critère pertinent dans ces situations et ne peut l'être (les agents ayant témoigné ne disaient pas non plus que tel était le critère pertinent).

[22] La fonctionnaire s'estimant lésée était affectée à la passerelle armée toute seule (tandis que les autres agents effectuaient la vérification de sécurité), et ce, dans une prison à sécurité maximale et alors qu'elle avait moins d'un an d'expérience. Certes, elle avait reçu une formation au collège du personnel, de même qu'à l'Établissement Kent à son arrivée. Cependant, je conclus de la preuve présentée par tous les agents d'expérience qu'il y a certaines choses en affaires correctionnelles qui viennent seulement avec l'expérience. L'une d'elles est la capacité à comprendre la « culture » de la population carcérale et à se servir de cela pour comprendre le comportement des détenus dans des situations comme au gymnase avant la bataille.

[23] En supposant que la fonctionnaire s'estimant lésée ait surveillé la situation, je ne suis pas convaincu qu'elle aurait vu ce que les agents plus expérimentés ont vu en examinant la vidéo pour ce qui est de la période antérieure au début de la bataille. Ces connaissances ne viennent pas de la formation au collège du personnel ni d'une expérience de moins d'un an. Pour une personne sans expérience, la bataille semble spontanée. Toutefois, avec l'expérience, le comportement ayant mené à la bataille a une signification, et une intervention plus tôt pourrait avoir été faite.

[24] Pour ces raisons, je considère que l'absence de réaction durant les événements qui ont précédé la bataille a été le résultat de l'inexpérience. À mon avis, il ne s'agit pas d'une question relevant du contrôle de la fonctionnaire s'estimant lésée, et ce n'est pas une raison liée à l'emploi pour renvoyer la fonctionnaire en cours de stage. Autrement dit, je ne suis pas convaincu que l'inexpérience dans les circonstances de l'espèce soit une raison valable de mettre fin à l'emploi probatoire de la fonctionnaire s'estimant lésée. Une affirmation faite au cours des témoignages indique que l'on a de la difficulté à affecter du personnel d'expérience à tous les postes; si tel est le cas, ce serait aussi une question ne relevant pas du contrôle de la fonctionnaire s'estimant lésée.

La bataille

[25] Le deuxième motif avancé pour justifier le renvoi de la fonctionnaire s'estimant lésée en cours de stage se rapporte à la bataille elle-même. L'employeur allègue que la fonctionnaire s'estimant lésée a été distraite, parce qu'elle était au téléphone, ou qu'elle a figé en voyant la bataille. Dans l'un ou l'autre cas, elle n'a pas réagi, de sorte qu'il y a eu un incident qui a pris des proportions au point où des agents et d'autres détenus ont été mis en danger.

[26] Toutes les parties reconnaissent la chronologie mentionnée précédemment (au paragraphe 9), y compris les heures provenant des caméras vidéo.

[27] La fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné que, à son arrivée à la passerelle armée du gymnase, à 17:30, elle a téléphoné aux tours 3 et 4 pour confirmer les arrangements de sauvegarde. Telle est la procédure que l'on suit normalement en arrivant à ce poste. Elle a également témoigné qu'elle était au téléphone quand elle s'est [traduction] « retournée » et a vu la bataille. La raison pour laquelle elle ne regardait pas en direction du gymnase était que, d'après elle, elle devait surveiller des détenus qui étaient sur le terrain extérieur, de sorte qu'elle ne pouvait pas toujours

surveiller le gymnase. Cependant, tout détenu se rendant sur le terrain aurait passé sous la passerelle où était postée la fonctionnaire s'estimant lésée, et la vidéo montre qu'aucun détenu n'est allé à l'extérieur. On a signalé à la fonctionnaire s'estimant lésée ce fait que montre la vidéo, et elle a répondu que [traduction] « cela ne signifie pas que je ne devrais pas regarder à l'extérieur ».

[28] Le rapport disciplinaire du 15 juillet 2005 décrit une conversation téléphonique que la fonctionnaire s'estimant lésée a eue avec un autre agent. D'après ce rapport, à 19:38:27, la fonctionnaire s'estimant lésée était [traduction] « encore au téléphone » avec cet agent, et l'autre agent a rapporté que la fonctionnaire avait dit : [traduction] « Sapristi!, deux détenus sont en train de se battre dans le gymnase ». Là encore, le premier coup de poing a été donné à 19:37:58. L'autre agent a alors dit à la fonctionnaire s'estimant lésée de raccrocher le récepteur parce qu'un surveillant pouvait être en train d'essayer de communiquer avec elle. En témoignant, la fonctionnaire a déclaré que l'agent à qui elle parlait n'avait pas dit cela; elle avait simplement laissé tomber le récepteur. De toute manière, il semble que la bataille durait depuis environ une demi-minute lorsque la fonctionnaire s'estimant lésée a été distraite de son appel téléphonique. Assurément, la bataille était alors avancée, les deux détenus se pourchassant dans tout le gymnase.

[29] La fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné qu'elle pensait que les deux détenus se bagarraient pour rire, du moins au début. D'autres éléments de preuve indiquent que c'est parfois ce que font les détenus en arrivant au gymnase. Toutefois, la vidéo montre clairement que la possibilité qu'il s'agisse d'une bagarre pour rire aurait dû être écartée très tôt. Par exemple, aux stades initiaux, le détenu B échappait l'arme et la récupérait. C'est ce qui ressort de la vidéo, et cela aurait été plus évident en observant la scène directement à partir de la passerelle armée. De même, la vidéo examinée en preuve ne comportait pas de son, et les sons dans le gymnase étaient un élément d'information disponible pour la fonctionnaire s'estimant lésée.

[30] Le premier appel d'un agent a été effectué à 19:39:00, plus d'une minute après le début de la bataille. Il est significatif que ce soit non pas la fonctionnaire mais l'agente Berg qui ait fait cet appel quand elle est entrée dans le gymnase et a vu ce qui se passait. Par conséquent, la fonctionnaire s'estimant lésée était au courant de la bataille et y a assisté. Elle a déclaré au cours de son témoignage et dit au comité d'enquête disciplinaire qu'elle criait aux détenus d'arrêter. Sinon, elle n'a rien fait à

l'égard de la bataille de 19:38:27 à 19:39:00, c'est-à-dire pendant à peu près une demi-minute. De même, comme l'indique ce qui précède, la bataille a commencé et s'est poursuivie pendant environ une autre demi-minute sans que la fonctionnaire s'estimant lésée soit au courant. Un agent d'expérience a fait la remarque que le personnel aurait dû être dans le gymnase vers 19:38:40, donc que l'appel aurait dû être effectué plus tôt qu'il l'a été. Je note que cela a pris à Mme Berg approximativement 20 secondes pour faire l'appel, à partir du moment où elle est entrée dans le gymnase.

[31] En tout, il y a à peu près une minute pendant laquelle la fonctionnaire s'estimant lésée n'était pas au courant de la bataille ou n'y a pas réagi. Comme l'a déclaré un agent lors de son témoignage, la fonctionnaire s'estimant lésée [traduction] « avait des options » sur la passerelle armée, même lorsque, tardivement, elle voyait le début de la bataille. Si je ne m'abuse, ces options incluaient, par ordre croissant selon le recours à la force : crier, se servir du porte-voix, charger la carabine (en y mettant une cartouche de manière que les détenus soient au courant de la menace de recours à la force) et tirer un coup de feu en guise d'avertissement. La fonctionnaire a bel et bien crié pour avertir les détenus de sa présence. Un porte-voix était disponible mais n'a pas été utilisé. La fonctionnaire s'estimant lésée a témoigné qu'elle avait chargé sa carabine avant l'appel de Mme Berg. Toutefois, immédiatement après l'incident, elle n'a pas allégué avoir fait cela. De plus, comme le signale le rapport du comité d'enquête, si elle a chargé son arme, elle n'a par contre pas établi de rapport sur le recours à la force. Je considère qu'elle n'a pas chargé son arme et je dois donc conclure qu'il y a eu seulement le cri de la fonctionnaire s'estimant lésée jusqu'à ce qu'elle répète l'appel de Mme Berg.

[32] Elle portait une carabine, et certains agents, mais pas tous, estimaient qu'un coup de semonce aurait été approprié, notamment plus tard dans la bataille. C'est évidemment une escalade sérieuse dans le niveau de recours à la force, et il est difficile pour moi d'évaluer la situation rétrospectivement. Il semble en outre que prendre une telle mesure aurait été une manière de commencer par un recours à la force qui est extrême sans avoir essayé des méthodes qui le sont moins, mais je reconnais qu'à un moment donné les mesures moins énergiques seraient inutiles. Assurément, aux dernières étapes de la bataille, il est probable que crier ou utiliser le porte-voix n'aurait guère fait de différence.

[33] Il s'agit, si je ne m'abuse, d'intervenir tôt pour qu'il y ait le plus grand nombre possible d'options, à commencer par la mesure représentant le degré le moins élevé de recours à la force. En l'espèce, nous ne savons pas si une mesure allant au-delà d'un simple cri aurait fait une différence. Ce que nous savons bel et bien, c'est qu'un détenu a été blessé et que des membres du personnel ont dû être sommés non seulement de mettre un terme à la bataille mais aussi de s'occuper des autres détenus qui devenaient agités parce qu'ils pensaient qu'une bombe aérosol avait été utilisée pour arrêter la bataille.

[34] Ces options mises à part, la fonctionnaire s'estimant lésée disposait en outre du téléphone ainsi que de son alarme portative. Pour des raisons qui n'ont pas été expliquées, elle n'a pas coupé la communication avec la personne à qui elle parlait pour ensuite appeler afin d'avoir de l'aide; elle a simplement [traduction] « laissé tomber le récepteur ». Dans son témoignage, la fonctionnaire s'estimant lésée a déclaré qu'elle avait bel et bien fait elle-même un appel à Mme Berg juste au moment où cette dernière entrait dans le gymnase. Toutefois, comme l'a reconnu la fonctionnaire s'estimant lésée, cet appel n'a pas été mentionné dans une des enquêtes ou conversations qui ont eu lieu avant l'audience. Je conclus que cet appel n'a pas été effectué par la fonctionnaire s'estimant lésée et que le seul appel que cette dernière ait fait durant la période pertinente a été fait lorsque la fonctionnaire a répété l'appel embrouillé de Mme Berg.

[35] Il est vrai qu'il y a eu d'autres problèmes dans la réponse à la bataille du 3 mars 2005. Le rapport du comité d'enquête renferme un certain nombre de conclusions sur les problèmes qui se distinguent de la réaction de la fonctionnaire s'estimant lésée. Parmi ces problèmes, mentionnons les suivants : une évaluation relative aux cellules partagées n'avait pas été faite pour déterminer le niveau de risque entre le détenu A et le détenu B (qui avaient partagé une cellule et s'étaient déjà battus); le placement des deux détenus en isolement venait de se terminer avant la bataille, et des problèmes de gestion de risque quant à leur libération avaient été déterminés; le fait qu'ait été brandie la bombe aérosol dans le gymnase a été considéré comme disproportionné relativement au risque; la protection de la scène du « crime » et le traitement de la preuve ne correspondaient pas à la politique pertinente. Je reconnais ces problèmes, mais je ne suis pas convaincu qu'ils dégagent la fonctionnaire s'estimant lésée de ses responsabilités comme agent de correction.

[36] Il y avait en outre dans le rapport du comité d'enquête des critiques sur le mode de formation sur le tas à l'Établissement Kent. La fonctionnaire s'estimant lésée soutient ne pas avoir reçu le genre de formation qui l'aurait préparée à faire face à la situation sérieuse qui s'est posée le 3 mars 2005. La preuve indique que les nouveaux agents reçoivent une formation professionnelle au collège du personnel, puis une formation sur le tas à l'Établissement Kent. Je n'ai aucun doute que la formation est modifiée de temps en temps, comme dans le cas de n'importe quel programme, notamment vu les lacunes de la formation sur le tas déterminées par le comité d'enquête. Je ne peux cependant conclure à l'existence d'un lien probable entre la formation reçue par la fonctionnaire s'estimant lésée et les problèmes que cette dernière a montré qu'elle avait le 3 mars 2005.

[37] Il y a aussi la question de l'incident entre la fonctionnaire s'estimant lésée et un autre agent survenu en dehors des heures de travail. D'après la preuve de la fonctionnaire s'estimant lésée, avant la bataille dans le gymnase de mars 2005, elle était à une réception avec d'autres agents, et il s'est bu de l'alcool. La fonctionnaire s'estimant lésée a quitté la réception avec un collègue et elle dit que celui-ci l'a sexuellement agressée. C'est devenu une question liée à l'emploi, car les agents étaient en uniforme. La fonctionnaire s'estimant lésée affirme que l'employeur s'est prononcé pour le collègue et a retenu la version des faits de ce dernier. En d'autres termes, l'employeur estimait qu'elle était [traduction] « moins populaire », et on cherchait une raison pour se débarrasser d'elle.

[38] Au sujet de cette allégation, j'aurais peu de mal à conclure que c'était une supercherie de la part d'un employeur que de renvoyer un fonctionnaire en cours de stage dans une tentative pour se débarrasser du fonctionnaire pour des raisons n'ayant aucun rapport avec l'emploi. En l'espèce, toutefois, je suis convaincu que l'incident avec le collègue survenu en dehors des heures de travail n'était pas un facteur dans la décision de l'employeur de renvoyer la fonctionnaire s'estimant lésée en cours d'emploi. À mon avis, les événements liés à la bataille de mars 2005 et le manque de réaction de la fonctionnaire s'estimant lésée lors de ces événements sont des facteurs indépendants par rapport à l'incident relatif au collègue.

[39] Dans les circonstances énoncées précédemment, je peux seulement conclure que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas été vigilante pendant environ une demi-minute tandis qu'elle était au téléphone au lieu de surveiller le gymnase. Puis, il y

a une autre demi-minute pendant laquelle elle a observé la bataille mais réagi de façon minimale. Je ne pense pas qu'observer équivaille à faire preuve de vigilance dans ces circonstances. En temps réel, une minute ne semble pas une longue période. Ce fut toutefois assez long pour que des coups de poing soient donnés, que l'arme soit échappée plusieurs fois et que la bataille soit pleinement engagée, y compris l'attaque avec l'arme. Malheureusement, on ne peut que faire des conjectures à ce stade-ci, mais il existe une réelle possibilité qu'une intervention progressive au début de l'incident, ne serait-ce qu'un appel téléphonique au bureau de contrôle, aurait été une façon de prévenir des blessures et/ou des dangers.

[40] J'ai déterminé que l'inexpérience de la fonctionnaire s'estimant lésée était un problème dans les événements antérieurs à la bataille et, logiquement, cette inexpérience doit être prise en compte dans le contexte de la bataille elle-même. Je note que la bataille de mars 2005 a été le premier incident sérieux dans la brève carrière de la fonctionnaire s'estimant lésée et que celle-ci était toute seule à un poste stratégiquement important pour la sécurité de l'Établissement Kent (pour paraphraser la consigne de poste), soit un établissement à sécurité maximale. Toutefois, les faits sont que la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas été attentive au début de la bataille. Et surtout, la bataille était pleinement engagée lorsqu'elle s'en est rendu compte, ou c'était très vite après qu'elle s'en est aperçu, et elle n'a pas été capable de porter ce qui semble être un simple jugement pour appeler le bureau de contrôle afin d'avoir de l'aide.

[41] Enfin, l'employeur s'est fondé sur un incident d'octobre 2004 dans lequel la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas réagi adéquatement à un incident de sécurité. La preuve indique que cet incident a été considéré comme une occasion de formation et qu'aucune mesure disciplinaire ou autre sanction n'a été l'objet d'une discussion avec la fonctionnaire s'estimant lésée. Par conséquent, je n'ai pas basé ma décision sur cet événement.

[42] Pour tous ces motifs, je peux seulement conclure qu'il y avait une raison liée à l'emploi pour licencier la fonctionnaire s'estimant lésée. Elle n'a pas fait preuve de vigilance en ne voyant une bataille entre détenus qu'une fois celle-ci pleinement engagée et tandis qu'il était probablement trop tard pour réagir de façon progressive. De plus, lorsqu'elle a bel et bien vu la bataille, elle n'a pas réagi comme elle avait été formée pour le faire et comme les circonstances l'exigeaient. Bref, le renvoi de la

fonctionnaire s'estimant lésée en cours de stage (pour défaut de réaction à la bataille effective) a été effectué pour des raisons liées à l'emploi et aucune autre fin.

[43] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[44] Le grief est rejeté.

Le 15 juin 2006.

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

**John Steeves,
arbitre de grief**