

Date : 20170404

Dossier : 566-02-9466

Référence : 2017 CRTEFP 30

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la
fonction publique et
Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

GURPREET MANHAS

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

défendeur

Répertorié

Manhas c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Michael F. McNamara, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Corinne Blanchette, conseillère, Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

Pour le défendeur : Joshua Alcock, avocat

Affaire entendue à Abbotsford (Colombie-Britannique)
le 21 octobre 2016,
et par téléconférence, le 28 octobre 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Gurpeet Manhas, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est un agent correctionnel classifié au groupe et au niveau CX-01, à l'Établissement de Matsqui, à Abbotsford, en Colombie-Britannique (l'« Établissement »). Il est au service du Service correctionnel du Canada (le « SCC », ou le « défendeur ») depuis 2010, d'abord à l'Établissement de Kent, à Agassiz (Colombie-Britannique), et ensuite à l'Établissement.

[2] Le 19 août 2013, le fonctionnaire s'est vu imposer une sanction pécuniaire de 160.00 \$, soit l'équivalent d'une journée de salaire, en raison de supposés problèmes de rendement alors qu'il était l'agent responsable d'une escorte médicale armée.

[3] Le 14 septembre 2013, le fonctionnaire a déposé un grief afin d'obtenir l'annulation de la sanction, un remboursement avec intérêts et l'élimination de toute mention de l'enquête et de mesures disciplinaires subséquentes figurant dans ses dossiers personnels.

[4] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « nouvelle Commission ») qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

II. Contexte

[5] Le 7 juin 2013, l'agent Manhas a effectué une escorte médicale armée afin d'amener un détenu à l'hôpital général Chilliwack pour une intervention chirurgicale

d'un jour. L'hôpital se trouve à environ une heure et demie de l'Établissement. Amanda Nelson, elle aussi une agente correctionnelle classifiée au groupe et au niveau CX-01 à l'Établissement, a accompagné le fonctionnaire.

[6] L'agent Manhas était responsable de l'escorte. Il s'agissait de sa première affectation à ce titre. Dans son témoignage, il a souligné qu'il n'occupait pas un poste classifié au groupe et au niveau CX-02, qu'il n'avait jamais été responsable d'une escorte et qu'il n'avait reçu aucune formation ou séance d'information à titre d'agent responsable.

[7] Les deux agents et le détenu ont quitté l'Établissement à environ 11 h 30. Les agents ont inscrit le détenu à l'hôpital pour l'intervention chirurgicale d'un jour.

[8] Les agents ont convenu que le fonctionnaire demeurerait à l'extérieur de la salle d'opération, près de la porte, afin de surveiller continuellement le détenu pendant l'intervention chirurgicale. L'agente Nelson a pris le blouson du fonctionnaire, les entraves du détenu et le téléphone cellulaire de l'Établissement et s'est dirigée vers la salle d'attente.

[9] La preuve présentée pour établir la distance entre la salle d'attente et la salle d'opération n'était pas claire. Il est toutefois évident que la salle d'attente se trouvait à une certaine distance de la salle d'opération et à un angle de celle-ci, et qu'elle n'était pas dans la ligne de vision directe du fonctionnaire.

[10] Alors que l'intervention chirurgicale tirait à sa fin, le fonctionnaire s'inquiétait d'avoir à retenir le détenu seul, sans que ce dernier porte ses entraves. Avec son téléphone cellulaire personnel, il a envoyé plusieurs messages textes au téléphone cellulaire personnel de l'agente Nelson. Elle ne lui a pas répondu parce que son téléphone était en mode silencieux. Le fonctionnaire n'a pas expliqué pourquoi il n'avait pas essayé de la rejoindre au numéro du téléphone cellulaire de l'Établissement alors qu'il savait qu'elle avait le téléphone de l'Établissement avec elle.

[11] Le fonctionnaire a demandé à une infirmière de trouver l'agente Nelson afin que cette dernière lui apporte les entraves. Il a ensuite décidé de quitter son poste à l'extérieur de la salle d'opération pour la retrouver dans la salle d'attente.

[12] L'intervention chirurgicale a pris fin à environ 14 h 25. Le fonctionnaire a mis les entraves au détenu avant que ce dernier ne soit transféré à la salle de réveil.

L'infirmière a informé l'agente Nelson qu'elle pouvait rejoindre le fonctionnaire dans la salle de réveil afin qu'ils puissent tous deux observer le détenu. Le détenu s'est réveillé plus tard, à environ 15 h 30.

[13] À 16 h 10 environ, l'agente Nelson a demandé au fonctionnaire si elle pouvait aller fumer une cigarette et leur chercher de la nourriture. Il a accepté.

[14] À environ 17 h, le personnel hospitalier a informé les agents que le détenu pouvait quitter l'hôpital. Ils ont amené le détenu à l'Établissement du Pacifique, à Abbotsford, avant de retourner à l'Établissement.

[15] Avant d'arriver à l'Établissement, l'agente Nelson a demandé au fonctionnaire d'arrêter dans le stationnement extérieur afin de déposer son sac dans sa voiture. Le fonctionnaire a arrêté et a laissé l'agente Nelson sortir afin qu'elle se rende à sa voiture, mais il n'a pas attendu qu'elle revienne; il l'a laissée à cet endroit. Par conséquent, l'agente Nelson a dû traverser le stationnement et franchir la barrière principale à la marche, et ce, pendant qu'elle était armée, ce qui va à l'encontre du règlement.

[16] Le lendemain, le 8 juin 2013, le fonctionnaire a parlé à son superviseur et a soulevé certaines de ses préoccupations au sujet de la conduite de l'agente Nelson la veille. Ses inquiétudes portaient principalement sur des allégations qu'elle n'avait pas été en communication avec lui pendant une longue période, qu'elle avait donné, ou tenté de donner, les entraves à une infirmière afin de les lui retourner, qu'elle avait circulé armée dans l'Établissement et qu'elle avait eu une discussion inappropriée avec le détenu. Selon le fonctionnaire, ces préoccupations soulevaient des enjeux de sécurité à l'égard de l'agente Nelson elle-même et d'autres agents.

[17] Le gestionnaire correctionnel a transmis ces inquiétudes par courriel à Mark Bussey, directeur adjoint, Opérations, et au superviseur de l'agente Nelson.

[18] Le 10 juin 2013, le fonctionnaire a rédigé un rapport d'incident dans lequel il a allégué que l'agente Nelson ne s'était pas adéquatement acquittée de ses fonctions pendant l'escorte médicale (pièce 9).

[19] Dans son rapport, le fonctionnaire a indiqué que, pendant qu'il était à l'hôpital, il n'avait pas été en communication avec l'agente Nelson pendant près de deux heures et que, selon lui, sa vie et celle du détenu étaient en péril à ce moment. Il a également

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

indiqué qu'il était l'agent responsable, mais il n'a fourni aucune explication à savoir pourquoi il n'avait donné aucune directive à l'agente Nelson. Il n'a pas non plus indiqué pourquoi il n'avait pas communiqué avec l'Établissement ou mis fin à l'escorte.

[20] Le 14 juin 2013, l'agente Nelson a elle aussi rédigé un rapport d'incident sur les événements survenus dans le cadre de l'escorte médicale.

[21] Le 18 juin 2013, une enquête a été ordonnée, conformément à la « Directive du commissaire 060 - Code de discipline » du SCC et aux politiques ministérielles relatives aux allégations d'exécution inappropriée des fonctions.

[22] La Commission d'enquête a interrogé le détenu le 26 juin 2013; le fonctionnaire et l'agente Nelson ont été interrogés le 3 juillet 2013.

[23] Pendant l'entrevue, le fonctionnaire a eu l'occasion de préciser ou d'ajouter des renseignements à son rapport d'incident écrit. Il a demandé pourquoi il avait des ennuis. Il a mentionné qu'aucune explication ne lui avait été donnée à savoir pourquoi on lui demandait de clarifier les renseignements qu'il avait déjà fournis. Par conséquent, il a refusé de fournir des renseignements supplémentaires.

[24] Le 10 juillet 2013, la commission d'enquête a présenté son rapport d'enquête. Selon les conclusions du rapport, le fonctionnaire, en tant qu'agent responsable de l'escorte, a fait ce qui suit :

- il a omis de se conformer à la Directive du commissaire et à ses ordres de poste relatifs à l'exercice de ses fonctions;
- il a omis de prendre les mesures immédiates nécessaires et appropriées pour veiller à l'intégrité de la sécurité publique;
- il n'a pas assumé sa part de responsabilité en omettant de fournir des directives claires à l'agente Nelson;
- il n'a jamais tenté de communiquer avec le gestionnaire correctionnel de l'Établissement ou avec l'Établissement lui-même par l'intermédiaire du poste principal de contrôle et des communications, même s'il croyait que sa vie et celle du détenu étaient en danger;
- il a omis de déclarer en temps opportun les infractions aux politiques

commises pendant l'escorte;

- il a omis de signaler les renseignements transmis par le détenu, lesquels avaient une incidence sur la sécurité d'un collègue.

[25] La commission d'enquête a conclu que les omissions du fonctionnaire constituaient des infractions à la [traduction] « Note d'information sur l'escorte », au Code de discipline, à la « Directive du commissaire 560 - Sécurité et surveillance actives », à la « Directive du commissaire 566-6 - Escortes de sécurité », à la « Directive du commissaire 568-1 - Consignation et signalement des incidents de sécurité » et à la « Directive du commissaire 568-2 - Consignation et communication de l'information et des renseignements de sécurité ».

III. Résumé de l'argumentation

[26] Selon l'employeur, cette affaire est très simple. Le fonctionnaire n'a pas respecté les procédures et les politiques établies et n'a pas présenté un rapport en temps opportun.

[27] Le rapport d'incident rédigé par le fonctionnaire, qui est différent de la version des événements de l'agente Nelson, est intéressé et n'appuie pas sa version des événements. Dans son rapport, le fonctionnaire mentionne qu'il était l'agent responsable. Il n'a pas reconnu cette responsabilité dans son témoignage.

[28] Le fonctionnaire croyait que sa vie était en danger, mais il n'a rien fait pour assurer sa protection, celle du détenu ou celle du public.

[29] Il a aussi omis de présenter un rapport d'incident à son superviseur avant la fin de son quart de travail; il a attendu le quart suivant pour présenter une déclaration.

[30] En imposant une mesure disciplinaire, M. Bussey a voulu envoyer un message clair au fonctionnaire, à savoir qu'il ne s'était pas acquitté de ses responsabilités ce jour-là. Selon M. Bussey, une réprimande verbale ou écrite n'aurait pas suffi, étant donné que le fonctionnaire ne comprenait pas la gravité de la situation.

[31] Le fonctionnaire a affirmé que la preuve qui m'a été présentée n'était pas claire et que la question de savoir qui était l'agent responsable ce jour-là n'avait pas été établie.

[32] Le fonctionnaire a aussi souligné que l'employeur ne lui avait fourni aucune explication en ce qui concerne la tenue de l'entrevue disciplinaire et que, par conséquent, il a conclu qu'il avait le droit de s'abstenir de fournir des renseignements supplémentaires.

[33] Ce n'est qu'au moment où l'agente Nelson a abandonné son poste et ses responsabilités pour aller s'asseoir dans la salle d'attente que le fonctionnaire a supposé qu'il était l'agent responsable.

[34] En ce qui concerne le défaut du fonctionnaire de respecter les politiques de l'Établissement et de prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité, ce dernier a fait valoir qu'il est facile de savoir quoi faire après coup et d'attribuer le blâme pour ces décisions après les faits. Il a toutefois souligné qu'au moment de l'incident, il se concentrait sur le détenu et sur ses préoccupations connexes en matière de sécurité.

[35] Comme il s'agissait de son premier rapport d'incident, il voulait parler à un superviseur avant de le rédiger et c'est la raison pour laquelle il l'a rédigé lors de son prochain quart de travail.

IV. Motifs

[36] En dépit de certaines différences dans le témoignage, je n'ai aucun doute que le fonctionnaire était l'agent responsable de l'escorte et qu'il en était pleinement conscient. Il l'a d'ailleurs mentionné dans le rapport d'incident écrit qu'il a soumis au défendeur et il l'a reconnu devant la commission d'enquête chargée d'enquêter sur l'incident. La preuve présentée à l'audience selon laquelle le fonctionnaire a supposé qu'il n'y avait aucun agent responsable et qu'il n'a assumé ce rôle qu'en raison de la conduite de sa collègue est intéressée et non crédible.

[37] Il est possible que la conduite de la collègue du fonctionnaire ait remis en question sa capacité à contrôler adéquatement l'escorte médicale. De même, peut-être que le fonctionnaire n'avait pas suffisamment d'expérience pour être agent responsable d'une escorte médicale armée ou qu'il n'était pas suffisamment formé.

[38] Quoi qu'il en soit, le fonctionnaire était l'agent responsable et il le savait. Il n'a pas donné de directives à sa collègue, il a permis que des écarts graves à la procédure adéquate soient commis et il n'a pas signalé ses préoccupations en temps opportun.

De plus, il a omis de déclarer l'information qu'il avait reçue au sujet de sa collègue, ce qui constitue une inconduite pour laquelle il est le seul responsable et qui n'est aucunement liée aux actes de sa collègue.

[39] Le fonctionnaire a indiqué qu'il croyait que sa vie et celle du détenu étaient en danger, mais il n'a jamais tenté de communiquer avec l'Établissement, le service de police ou la sécurité de l'hôpital. Il n'a pas essayé d'appeler sa collègue, qui avait le téléphone cellulaire de l'Établissement, et il n'a pas demandé au personnel hospitalier d'aller la chercher. De plus, il n'a pas tenté d'attirer l'attention de sa collègue en criant dans le corridor. Contrairement à la procédure, il a uniquement tenté de communiquer avec elle en lui envoyant des messages textes sur son téléphone cellulaire personnel. Étant donné qu'elle l'avait réglé en mode silencieux, elle n'a pas reçu ces messages textes.

[40] Le fonctionnaire avait plusieurs options pour assurer la sécurité. Le fait qu'il n'ait pas posé de gestes est inexplicable. Plus important encore, lorsque la direction l'a interrogé, et ensuite la commission d'enquête, il n'a pas semblé reconnaître la gravité de ses manquements et il ne comprenait pas ce qu'il aurait pu et aurait dû faire différemment. Dans une certaine mesure, la tendance à rejeter le blâme et à refuser d'assumer l'entière responsabilité s'est poursuivie tout au long de cette audience. Le fonctionnaire n'a pratiquement rien fait pour garantir à l'employeur que ce genre de conduite ne se reproduirait plus.

[41] Il est évident que le fonctionnaire ne s'est pas acquitté de ses fonctions adéquatement. Dans ces circonstances, la sanction pécuniaire d'une journée de salaire ne me semble pas excessive.

[42] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[43] Le grief est rejeté.

Le 4 avril 2017.

Traduction de la CRTEFP

**Michael F. Mcnamara,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
la fonction publique**