

Date: 20000918

Dossier: 165-2-218

Référence: 2000 CRTFP 84



Code canadien du travail,
Partie II

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

ANDRÉ BOUSQUET

requérant

et

CONSEIL DU TRÉSOR

employeur

AFFAIRE : Renvoi fondé sur le paragraphe 129(5) du Code canadien du travail

Devant : Evelyne Henry, présidente suppléante

Pour le requérant : Michel Houle, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Stéphane Arcelin, avocat

Affaire entendue à Montréal (Québec),
les 23 et 24 mars et le 19 mai 2000.

DÉCISION

[1] Il s'agit d'un renvoi à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (Commission) d'une décision d'un agent de sécurité - Partie II du *Code canadien du travail* (Code).

[2] André Bousquet, agent de correction de niveau CX-2 à l'Établissement Leclerc du Service correctionnel du Canada, demande, en vertu du paragraphe 129(5) du Code, une révision de la décision de l'agent de sécurité Pierre Morin, émise le 7 février 2000, concernant son refus de travailler exercé le 21 janvier 2000.

[3] La décision de M. Morin se lit comme suit :

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA
(DIRECTION TRAVAIL)

REFUS DE TRAVAILLER EN CAS DE DANGER

CODE CANADIEN DU TRAVAIL - PARTIE II

RAPPORT D'ENQUÊTE ET DÉCISION

1. IDENTIFICATION DES PARTIES

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. <i>Employeur :</i> | <i>Service Correctionnel du Canada
Établissement Leclerc
400, Montée St-François
Laval, Québec
H7C 1S7</i> |
| 2. <i>Représentants employeur :</i> | <i>M. Maurice Lapointe
Gérant d'unité
Téléphone : (450) 664-1320 poste 5531
Télé-avertisseur (514) 440-0918
Télécopieur (450) 664-6724

M. Guy G. Gauthier
Surveillant Correctionnel int.
Téléphone : (450) 664-1320</i> |
| 3. <i>Employé en cause</i> | <i>M. André Bousquet
Agent de correction (cx2)
Téléphone : (450) 664-1320</i> |
| 4. <i>Représentant de l'employé :</i> | <i>M. Richard Archambault
Président syndical</i> |

membre comité de santé
et sécurité au travail

M. Pierre Blouin
Vice-président syndical
membre comité de santé
et sécurité au travail

5. *Lieu de travail
mis en cause*

Poste de Contrôle
Unité 1 de post-suspension
Établissement Leclerc
400, Montée St-François
Laval, Québec
H7C 1S7

6. *Date et heure du
refus de travail*

Le 21 janvier 2000 vers 8h00

7. *Date et heure de
l'avis donné à
DRHC-(Travail)*

Le 21 janvier 2000 vers 9h45

8. *Avis reçu par :*

Pierre Morin
Agent de sécurité du Canada

9. *Date et heure de l'enquête de
l'agent de sécurité :*

Le 21 janvier 2000 à 10h12

10. *Nom de l'agent de
sécurité enquêteur :*

Pierre Morin, Agent de sécurité
D.R.H.C., Direction Travail
Division des Enquêtes
715 rue Peel, 4e étage
Montréal, Québec
H3C 3H6

II. ENQUÊTE DE L'AGENT DE SÉCURITÉ

1. *Motif du refus de travailler :* Un refus de travail pour cause place ma vie et sécurité en danger la personne qui travail avec moi n'a ni la compétence, ni les connaissance pour accomplir le travail agent correction. (s.i.c.)

2. *Descriptions des
faits par l'employé :*

À 8 heure M. Bousquet travaillait avec un instructeur dans l'unité de post-suspension, qui n'a pas la compétence pour y travailler.

À l'unité de post-suspension un service plus grand y est offert notamment la surveillance de la cour de l'institution, elle émet des passes et voit à l'enregistrement des nouveaux détenus arrivant. Plus de mille détenus y transitent par année.

La personne au poste de contrôle doit répondre à beaucoup de téléphones, elle doit localiser des détenus qui peuvent se trouver soit dans les ateliers à l'hôpital où aux visites.

Dans cette unité, on y retrouve des détenus qui peuvent être sous l'effet de drogue ou qui ont des tendances suicidaire.

Les cellules de ce secteur sont à occupation double et on y retrouve trois sortes de population de détenu; ségrégation et protection, toxicologie, et post-suspension régulière.

Selon M. Blouin, les agents doivent assurer le bon fonctionnement et la sécurité de ce secteur dans l'institution.

Les agents de correction devant travailler à unité #1 doivent avoir complété et réussis des examens de trois niveaux A,B et C ces cours comprenant notamment un cour sur les gaz, l'usage de la force et de menotte et advenant qu'un instructeur utilise la force de façon abusive, le CX (agent de correction) serait tenue responsable.

M. Blouin mentionnait qu'un agent de correction qui a été instructeur jardinier pendant quatre ans, n'a pu réintégrer son poste de CX qu'après s'être qualifié à nouveau aux examens A,B et C tel que mentionné ci-haut.

Il mentionne aussi que le service correctionnel ne reconnaît pas comme agent de correction quiconque n'a pas suivi le bloc de cours A,B et C. ex; stagiaire.

M. Archambault mentionne que le fait qu'un instructeur soit en fonction au poste de surveillant, fait en sorte que les détenus travailleurs de son atelier sont en congé forcé non rémunéré. Ce qui fait en sorte d'augmenter la frustration et la colère qu'un détenu pourrait avoir envers l'instructeur et aussi du fait qu'ils sont confinés dans leurs cellules.

3. DESCRIPTION DES FAITS PAR L'EMPLOYEUR:

Selon le représentant de l'employeur M. Lapointe, le fait d'appointer les instructeurs aux activités de surveillance, est une mesure temporaire qui a pour but de faire face aux restrictions budgétaires.

M. Lapointe invoque la décision de Travail Canada du 15 juillet 1996 rendue dans des circonstances semblables et dans laquelle il fut conclue l'inexistence de danger.

Selon l'employeur, les unités qui regroupe deux paliers de cellules sont opérées par trois agents de correction et le fait de rajouter un instructeur comme assistant ne fait qu'améliorer les conditions de travail des agents de correction et permet de dégager les agents de gestion de cas qui doivent compléter leurs dossiers sur les évaluations des détenus.

Les instructeurs doivent dans leurs tâches accomplir les fonctions suivantes; faire de la surveillance visuelle des détenus, ouvrir et fermer des portes de rangées, répondre au téléphone, émettre des laissez-passer, seconder l'agent de correction.

Toujours selon M. Lapointe, dans leurs descriptions de travail, les instructeurs doivent être en contact avec les détenus un minimum de 15% de leur temps. Il n'est donc pas hors de leurs travail et compétence que les instructeurs aient à travailler en présence de détenus et à

côtoyer souvent les mêmes détenus que ceux qui se trouvent dans les pavillons faisant l'objet du refus de travail.

4. FAITS CONSTATÉS PAR L'AGENT DE SÉCURITÉ:

Au moment de l'enquête, le nombre de détenu dans les pavillons AB était de 24 détenus pour un total maximum de 38 et de 45 détenus sur un total de 52 pour le CD.

Les représentants employeur et employé, se sont entendu pour préciser que selon la matrice établi pour la gestion des cas, tel que le prévoit la politique sur le retour à l'essentiel, quatre officiers doivent assurer la relève pour la gestion des cas.

Une copie du rapport sur le refus de travail exercé le 15 juillet 1996, me fût remis par le représentant employeur M. Lapointe, et dans lequel, une décision a été rendue pour une situation semblable et dont la la conclusion confirmait l'absence de danger.

Au cours de l'enquête, j'ai rencontré les instructeurs MM. Plante et Demers et recueilli leurs commentaires sur les tâches qu'ils ont à effectuer dans le pavillon de post-suspension.

J'ai aussi consulté le recueil de présences "appel nominal" pour la période de travail durant laquelle M. Bousquet a exercé son droit de refus de travailler.

Dans le cadre de l'enquête j'ai communiqué avec M. Claude Monette, instructeur au collège du personnel, afin d'obtenir le plan de cours dont MM. Plante et Demers ont reconnus avoir suivi "cours des nouveaux employés" (durée trois jours).

J'ai recueilli une description d'emploi type d'un instructeur "instructeur peintre."

Une copie de la description de travail de l'agent de correction CX2 m'a été remise au cours de l'enquête.

III DÉCISION DE L'AGENT DE SÉCURITÉ

Considérant qu'au moment de l'enquête le nombre de détenus dans les pavillons n'excédait pas le nombre maximal prévu pour ces pavillons,

considérant que les instructeurs ont à effectuer une tâche dont ils ont la compétence pour accomplir, aussi qu'ils sont familiarisés avec le système carcéral et le risque de travail inhérent,

considérant que les agents de corrections ont la liberté et l'opportunité de travailler en pavillon avec l'assistance d'un agent de correction CX et qu'à ce moment l'instructeur n'a qu'à se déplacer pour assurer la relève du CX prêtant assistance,

considérant qu'aucun mécanisme de protection tel que P.P.A.S., alarme fixe, radio, n'influaient sur l'augmentation du risque de travail auquel est exposé l'agent de correction.

considérant qu'au moment du refus de travail, le personnel en poste comprenait, vingt-huit agents de correction, et qu'il aurait été possible d'avoir recours à ces derniers en cas de situation d'urgence aussi qu'il est possible de recourir en tout temps au groupe tactique d'intervention d'urgence,

considérant que les instructeurs ont participé à un cours de trois jours comprenant les volets sur les situations d'urgences, les procédures de sécurité et objet interdit de même que sur la discipline parmi les détenus,

considérant que les instructeurs, qui ont à enseigner leurs ateliers de travail, sont en présence des détenus, qu'ils possèdent une très bonne connaissance et maîtrise

de leur groupe de détenus travailleurs, et du fait que le milieu auquel ils sont exposés en pavillon ne diminue pas leurs compétences et expérience du travail font en sorte que le risque de travail auquel sont exposés les agents de correction CX n'est pas augmenté.

Enfin, tenant compte du rapport d'enquête (GRW-196wO731) sur le refus de travail exercé le 15 juillet 1996 dont les circonstances étaient similaires et de sa conclusion sur l'inexistence de danger,

je conclus à l'inexistence de danger.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[4] M. Morin a témoigné qu'il est agent de sécurité auprès de Développement des ressources humaines Canada et qu'il fait des interventions dans les pénitenciers depuis 1985.

[5] M. Morin avait fait une intervention similaire le 15 juillet 1996, au cours de laquelle il avait rendu une décision confirmant l'inexistence de danger. Il s'agissait du dossier GRW-196WO731 et la décision était jointe en annexe à son rapport du 7 février 2000. Le refus de 1996 a eu lieu au pavillon 2KL, alors que celui du 21 janvier 2000 a eu lieu à l'unité ABCD.

[6] M. Morin a décrit son enquête, les personnes rencontrées, les lieux visités et les documents obtenus. M. Morin a rencontré M. Bousquet et ses représentants syndicaux, le gérant d'unité Maurice Lapointe, le surveillant intérimaire Guy G. Gauthier et les instructeurs Joël Plante et Sylvain Demers. M. Plante était l'instructeur désigné pour travailler avec M. Bousquet au moment du refus. M. Plante, instructeur en ébénisterie, avait cinq ans d'expérience au Service correctionnel du Canada. Il avait suivi la formation des nouveaux employés.

[7] M. Morin a obtenu le plan de cours de la formation donnée aux nouveaux employés. Il présume que M. Plante avait suivi ce cours au complet. M. Morin n'a pas noté la durée du cours donné aux agents de correction. Il sait qu'il s'agissait d'un cours assez long. Il a également étudié et comparé la description de tâches des agents de correction et celle des instructeurs.

[8] La description des tâches à effectuer par un instructeur qui remplace un agent de correction avait été soumise par M. Lapointe et confirmée par M. Plante. Cette description se retrouve au quatrième paragraphe du point 3 du rapport de M. Morin (*supra*).

[9] M. Morin a conclu qu'il y avait un parallèle entre le travail en atelier et le travail dans les rangées cellulaires. Il a tenu compte du fait qu'un instructeur peut être exposé à trente-cinq ou quarante résidents et que, au moment du refus, leur nombre était moindre. Selon M. Morin, il y avait vingt-quatre détenus sur une possibilité de trente-huit à l'unité AB et quarante-cinq sur une possibilité de cinquante-deux à l'unité CD. Il y avait, selon M. Morin, quatre agents de correction ou instructeurs à l'unité AB et quatre à l'unité CD, pour une proportion de huit à neuf détenus par agent de correction ou instructeur. M. Morin a tenu compte de la capacité d'occupation et non pas du taux d'occupation réel.

[10] M. Morin a tiré ses conclusions relativement aux conditions qui prévalaient au moment du refus à partir de ce qu'il a observé et entendu et de la preuve documentaire qu'il a reçue lors de son enquête.

[11] En réponse aux questions de l'employeur, M. Morin a présenté six photos en preuve. La pièce R1 est une photo de l'intérieur du poste de contrôle de l'unité. La pièce R2 est une photo du poste de contrôle, vu de l'extérieur. La pièce R3 est une photo du bouton d'alarme à l'intérieur du poste de contrôle. La pièce R4 est une photo de la fenêtre du poste de contrôle donnant sur une des rangées cellulaires. La pièce R5 est une photo des bureaux administratifs situés derrière le poste de contrôle. La pièce R6 est une photo d'un avertisseur portatif (S.A.P.).

[12] Le requérant a fait entendre quatre témoins en plus de témoigner lui-même. Son premier témoin, Mario Bernatchez, est un agent de correction occupant un poste de niveau CX-2 de façon intérimaire. Il a occupé un poste de niveau CX-1 de 1988 à 1995. Du 10 octobre 1995 au 22 novembre 1999, il a été instructeur-jardinier.

[13] En tant qu'instructeur, M. Bernatchez avait une équipe de trois à six détenus travaillant à l'atelier. Il n'a pas remplacé d'agent de correction lorsqu'il était instructeur, sauf pour participer aux fouilles générales de l'établissement. Il a fouillé les conduits de ventilation, l'extérieur et les cellules. La fouille générale se fait en l'absence des détenus, qui sont réunis dans des salles communes.

[14] En avril 1999, M. Bernatchez a demandé à réintégrer un poste d'agent de correction. Il a dû suivre un programme de formation et passer des examens et tests divers. M. Bernatchez a présenté la pièce A1, soit les *normes de sélection/énoncé des qualités* d'agent de correction I (CX-1). Il avait déjà reçu la formation pour être agent de correction, mais, comme cela faisait plus de deux ans, il a dû se requalifier aux entrevues, aux qualifications de tir, au test « TAPAC », en premiers soins et en réanimation cardio-respiratoire. Il a subi un examen médical et a dû passer des examens sur les connaissances, capacités et compétences requises décrites dans l'énoncé des qualités. Il a suivi de trois à quatre semaines de formation, échelonnées sporadiquement d'avril à novembre 1999. Il y avait des notes de passage lors des tests.

[15] En tant qu'agent de correction de niveau CX-1, M. Bernatchez est appelé à accomplir une multitude de tâches. Un horaire est établi d'avance pour les agents de correction affectés à des postes prédéterminés, sinon un poste leur est attribué lorsqu'ils se présentent au travail.

[16] Comme instructeur-jardinier, M. Bernatchez travaillait souvent dehors. Les détenus de son atelier étaient choisis par un comité de sélection, le comité de travail. La majorité des détenus travaillent selon certains critères spécifiques. L'agent de sécurité préventive a son mot à dire sur les emplois auxquels les détenus peuvent être affectés. Il y a divers niveaux de sécurité rattachés aux emplois. Par exemple, les détenus affectés à la buanderie ont le droit d'aller à certains endroits, et non à d'autres. Les détenus en post-suspension peuvent être affectés à différents ateliers. Les détenus en post-suspension sont ceux qui ont bénéficié d'une libération conditionnelle qui a été suspendue soit à cause d'un bris de condition ou d'une arrestation à la suite de nouvelles accusations; ils sont ramenés à l'établissement et sont en attente d'une décision.

[17] Michel Paiement est instructeur-rembourreur à l'Établissement Leclerc. Il surveille une équipe de vingt-deux à vingt-cinq détenus. Les fonctions de sécurité qu'il exécute sont de s'assurer qu'il n'y a pas de bataille entre détenus, que les outils ne disparaissent pas et que les détenus ne sortent pas dans la cour, ou qu'ils s'en aillent.

[18] Lorsqu'il y a des batailles entre détenus, M. Paiement essaie de les calmer et de les convaincre d'arrêter de se battre. S'ils n'arrêtent pas, M. Paiement sonne l'alarme. Il n'est pas formé pour intervenir dans une bataille, comme peuvent le faire les agents

de correction. Il pousse le bouton d'alarme et les agents de correction arrivent en grand nombre. Les instructeurs sont là pour calmer les conflits et appuyer sur le bouton de l'avertisseur portatif qu'ils portent à la ceinture. Ils ne peuvent intervenir autrement avec vingt-deux détenus.

[19] M. Paiement a souvent dû remplacer des agents de correction, lors de fouilles générales et lorsqu'il manque d'agents de correction dans les rangées cellulaires. Là, il a dû répondre au téléphone, rédiger des laissez-passer, « tenir le contrôle », et ouvrir les portes aux détenus. Les détenus sont enfermés sous clef dans les rangées cellulaires; cependant, lorsqu'ils ont des laissez-passer, ils ont le droit de sortir. L'agente de correction qu'il assistait parfois avait d'autres choses à faire et envoyait M. Paiement chercher le chariot dans la rangée 2AB. M. Paiement ne se sentait pas en sécurité dans ce cas. Il ne savait pas quoi faire quand un détenu refusait de regagner sa rangée cellulaire ou si il n'était pas accepté des autres détenus. L'agente de correction lui avait dit « je n'entre pas là-dedans » et avait demandé à M. Paiement d'y aller. Lors d'altercations verbales entre détenus, M. Paiement a eu peur car il ne connaissait pas les détenus et ne savait pas à qui il avait affaire. M. Paiement n'a pas reçu d'entraînement pour composer avec ces situations. En atelier, la situation est différente car il connaît les détenus et ces derniers ont un intérêt dans le travail qu'il enseigne. M. Paiement peut renvoyer un détenu qui lui cause des problèmes. Lorsqu'il remplace des agents de correction, M. Paiement se sent en conflit d'intérêts car il doit parfois surveiller des détenus qui travaillent à son atelier. En tant qu'agent de correction, il peut être appelé à prendre des mesures impopulaires qui pourraient inciter un détenu à vouloir se venger lorsqu'il revient en atelier. En atelier, les détenus ont accès à tout un arsenal de ciseaux et de couteaux qu'ils peuvent utiliser pour se venger.

[20] M. Paiement est instructeur à l'Établissement Leclerc depuis 13 ans. Il a suivi le cours des nouveaux employés, deux ans après son entrée en fonction. Ce cours dure de trois à cinq jours. Il a appris comment fonctionne le système carcéral, remplir la paperasse, faire des achats et réagir en cas de prise d'otage. En cas de prise d'otage, il ne doit rien faire; il doit seulement donner l'alarme. Il a reçu de la formation sur les fouilles de l'établissement, qui se font en l'absence des détenus, pour chercher des objets de contrebande. Il a reçu un avant-midi de formation concernant les drogues, l'alcool, etc. M. Paiement ne connaît rien sur le recours à la force. Si attaqué, il se

défendrait à sa façon, il pourrait utiliser trop de force. M. Paiement n'a jamais eu à frapper de détenus.

[21] M. Paiement est retourné travailler dans les rangées cellulaires depuis l'incident avec l'agente de correction. Il a prévenu le chef des industries qu'il ne voulait plus remplacer les agents de correction. Il a même rencontré le directeur de l'Établissement Leclerc pour lui dire que ce n'est pas sa place. Le directeur de l'Établissement Leclerc et les représentants syndicaux lui ont dit qu'il n'avait pas le droit de refuser d'y travailler, sous peine de sanction. M. Paiement ne croit pas que les agents de correction aient autorité sur lui. Quand il assiste un agent de correction, il fait ce que l'agent de correction lui demande de faire.

[22] M. Paiement a eu un incident en atelier, où un détenu l'a menacé. Il a poussé le bouton d'alarme et l'équipe d'intervention est arrivée dans les deux ou trois minutes.

[23] En contre-interrogatoire, M. Paiement a indiqué qu'il ne connaît pas tous les gérants d'unité ni les agents de gestion de cas, la plupart de ces derniers étant des femmes. Il les connaît de vue mais ne peut les nommer ni décrire leur rôle. Ces personnes ne sont pas présentes au poste de contrôle. Il voit rarement un surveillant correctionnel et l'unité spéciale à fonctions multiples se promener dans les ateliers.

[24] M. Paiement a fouillé des détenus en atelier à la recherche d'outils ou de matériel manquant. La fouille met toujours en cause des instructeurs et des gens de la sécurité. M. Paiement considère que son métier est celui de rembourreur, non de policier. Il est agent de la paix dans la limite de son secteur. Son travail d'instructeur est toujours dangereux mais, dans son atelier, il partage une certaine complicité avec les détenus qui veulent apprendre quelque chose. Il s'arrange pour mettre les têtes folles dehors. Dans le pavillon de post-suspension, une trentaine de détenus sur cinquante ne travaillent pas et se promènent de haut en bas; en général, M. Paiement ne les connaît pas. Les détenus ne peuvent pas quitter leur rangée cellulaire, mais ils y sont libres et, lorsqu'il doit aller en chercher un, il y en a toujours deux ou trois derrière lui et cela peut aller jusqu'à une trentaine.

[25] M. Paiement a, dans son atelier, trois ou quatre détenus en post-suspension. Lorsqu'il est obligé d'aller « les embarrer », cela crée un conflit d'intérêts.

[26] M. Paiement est appelé à remplacer des agents de correction de dix à quinze fois par année quand il manque du personnel.

[27] Le témoignage de Robert Gagnon est sensiblement le même que celui de M. Paiement, à l'exception de certaines particularités.

[28] M. Gagnon est instructeur en ébénisterie à l'Établissement Leclerc depuis quatorze ans. Il explique qu'autrefois les instructeurs pouvaient remplacer les agents de correction. M. Gagnon n'a jamais placé son nom sur cette liste. Aujourd'hui, les instructeurs ne peuvent plus placer leur nom sur la liste d'heures supplémentaires des agents de correction parce qu'ils ne sont pas formés pour faire ce genre de travail.

[29] M. Gagnon a décrit le fonctionnement du bureau de placement des détenus en atelier. Un détenu remplit un formulaire, qui est transmis à l'instructeur, qui a le choix d'accepter ou de refuser un détenu. L'instructeur doit motiver un refus. Il est rare qu'on insiste pour qu'un instructeur prenne un détenu.

[30] M. Gagnon a remplacé des agents de correction dans les rangées cellulaires plusieurs fois. Dernièrement, cela lui est arrivé à deux reprises et à environ vingt reprises au cours des dix dernières années. Il ne se porte pas volontaire pour remplacer les agents de correction.

[31] M. Gagnon déclare ne pas être formé pour faire le travail d'agent de correction et considère qu'il pourrait constituer un danger pour lui-même ou les autres en période de crise. En atelier, M. Gagnon agit comme un contremaître. Il porte toujours son avertisseur portatif. Il assure l'ordre de production et sonne l'alarme s'il y a des incidents, et les agents de correction interviennent. Les agents de correction ont une méthode et protègent les instructeurs.

[32] Dans les rangées cellulaires, les agents de correction travaillent ordinairement deux par deux. Il arrive parfois qu'un agent de correction soit seul. M. Gagnon croit que les instructeurs peuvent se faire « entourlouper » par les détenus. La vingtaine de fois où il a remplacé un agent de correction était pendant l'après-midi; « ils avaient pris un CX pour aller patrouiller ». Il s'est déjà retrouvé seul dans une rangée cellulaire, c'est pourquoi il n'aime pas remplacer les agents de correction. Il compte sur les agents de correction pour sa protection; en cas d'incident, il appuie sur le bouton d'alarme.

[33] Réjean Hamilton était agent de formation au Collège du personnel du Service correctionnel du Canada jusqu'au moment de prendre sa retraite, il y a deux ans et demi. M. Hamilton a occupé diverses fonctions au Service correctionnel du Canada, de 1968 à 1997. Il s'est occupé de la formation des recrues au Collège du personnel du Service correctionnel du Canada de 1981 à 1997.

[34] M. Hamilton a expliqué les divers programmes de formation du Service correctionnel du Canada. Le cours suivi par les instructeurs durait trois jours et avait une approche générale, car il s'adressait à un public varié : enseignants, cols bleus, commis, secrétaires et aumôniers. M. Hamilton a expliqué et commenté le plan de cours annexé au rapport de l'agent de sécurité. Une demi-journée est consacrée à l'organisation et à la mission du Service correctionnel du Canada. Au cours de l'après-midi, on explique la sous-culture carcérale, les valeurs différentes des détenus, l'effet de l'incarcération, les changements d'attitude et le fait que des choses « bénignes » à l'extérieur d'un pénitencier deviennent des privilèges à l'intérieur. Les questions de statut, les détenus qui peuvent se déplacer, le comité des détenus versus les vrais leaders sont expliqués.

[35] Le deuxième jour traite des droits des détenus. Les détenus différencient mal les droits, les privilèges et la tolérance. Les privilèges peuvent être retirés. Le personnel apprend quels sont les objets interdits, soit certains objets de base, la drogue, les armes et les objets saisis; certains autres objets peuvent être permis à certains endroits, mais pas à d'autres. Quant à la gestion de cas, les élèves apprennent quelles sont les étapes que doivent franchir les détenus avant de se retrouver en maison de transition.

[36] Durant l'après-midi, les élèves se font expliquer la politique sur les infractions, le processus disciplinaire, comment faire un rapport, l'information qu'il faut y mettre et la différence entre les manquements mineurs et les manquements graves.

[37] La procédure de sécurité couvre le contrôle des déplacements, les formules, les laissez-passer, les postes de contrôle, les comptes, les déplacements avec ou sans escorte, la détention plus stricte et les fouilles. À moins de mouvement général, un détenu doit avoir un document enregistré qui décrit où il doit se rendre. Ce cours n'a rien à voir avec l'utilisation de la force.

[38] Le troisième jour porte sur les pièges que les détenus tendent au personnel. Il faut éviter les pièges au niveau des relations interpersonnelles. Les détenus tentent « d'embarquer » le personnel dans le processus de contrebande. Les demandes pour sortir une lettre, aller porter un objet, donner de la monnaie à la petite amie d'un détenu, aller poster une lettre, etc. Cette séance explique l'engrenage dans lequel le personnel peut tomber de façon innocente.

[39] La séance sur la situation d'urgence est axée sur la prise d'otage et sur ce qui peut se passer en dehors de la prise d'otage. Les politiques du Service correctionnel du Canada, le rôle de l'équipe d'intervention, la gestion de crise, les spécialistes de situation de force et le rôle des négociateurs sont expliqués. Les élèves apprennent comment réagir face à un ravisseur : ne pas intervenir et, s'ils ne sont que témoins, s'étendre par terre et ne pas bouger. Le cours explique l'aide que la personne peut recevoir, soit de la clinique, du « programme d'aide aux employés », etc. Il y a des mises en situation concernant les pièges et la prise d'otage.

[40] M. Hamilton indique que le contenu de base du cours est le même, mais que l'accent peut varier selon les personnes qui donnent le cours et le personnel qui y assiste. Le cours se déplace et peut être donné par deux ou trois instructeurs.

[41] M. Bousquet est agent de correction et a vingt-cinq ans d'expérience auprès du Service correctionnel du Canada. Il travaille à l'Établissement Leclerc depuis 1990. Au début, l'unité ABCD était constituée d'une population régulière, de détenus purgeant des peines allant de quinze ans à perpétuité. Par la suite, l'unité ABCD est devenue une unité de post-suspension et une unité spéciale. C'est l'unité des « retours de sentence », des problèmes de comportement reliés à la drogue, l'alcool, etc. Il y a quatre rangées cellulaires : la rangée 1AB est l'aile de toxicomanie, où il y avait vingt-quatre résidents sur une possibilité de trente-huit. Ce sont des gens suivis médicalement pour des problèmes de drogue, de SIDA et d'hépatite. La rangée 1CD est l'aile des détenus qui reviennent de l'extérieur et qui attendent de savoir s'ils seront incarcérés ou s'ils retourneront dans la communauté. Ces détenus sont là suite à des manquements aux conditions de leur libération. La rangée 2AB est une aile de protection. Elle abrite des détenus qui seront témoins pour la Couronne ou des membres du gang « Rock Machine » ou de leurs groupes affiliés. Ces détenus ne sont pas acceptés ailleurs, sauf à l'Établissement de Port-Cartier, et sont en conflit avec les autres détenus. La rangée 2CD est l'aile de post-suspension régulière. Les détenus qui

y résident ont vu leur libération conditionnelle révoquée par la Commission des libérations conditionnelles du Canada et sont en attente d'une nouvelle incarcération ou d'une remise en liberté sous conditions. Cette rangée est similaire à la rangée 1CD.

[42] À l'unité un (rangées 1AB et 1CD), la population est différente du fait que les détenus arrivent de l'extérieur, en état de désorientation avancée suite à l'usage de drogue ou d'alcool, ou suite à une agression sur « leur femme » ou à bataille. Ces détenus ont besoin de haute surveillance, ils sont nerveux, dépressifs, suicidaires, etc. M. Bousquet doit les rencontrer pour connaître leur dossier médical et s'assurer qu'arrivent « le moins de choses possibles ». Il doit aussi veiller à ce que les détenus aient les effets personnels auxquels ils ont droit et qu'ils soient placés avec les fumeurs ou les non-fumeurs, selon le cas. Cela peut nécessiter le déplacement d'un autre détenu. M. Bousquet fournit aux nouveaux détenus le matériel dont ils ont besoin : formulaires à remplir, liste des personnes à visiter, etc. Les autres unités ont des populations régulières où les principes d'admission sont différents, mais uniformes. En post-suspension, les détenus proviennent du service correctionnel provincial.

[43] M. Bousquet contredit l'affirmation de M. Morin selon laquelle il y avait quatre agents de correction par étage dans l'unité de post-suspension. Il y a deux agents par étage, soit deux pour les rangées 1AB et 1CD et deux pour les rangées 2AB et 2CD.

[44] M. Bousquet a préparé un croquis décrivant le premier étage (pièce A2). On y voit le bureau vitré et les rangées 1AB et 1CD.

[45] M. Bousquet a décrit la journée du 21 janvier 2000 et présenté une copie de la page du livre de bord des officiers (pièce A3). M. Bousquet explique que les agents de correction assignés à l'unité ABCD possèdent au moins de dix à quinze années d'expérience, car il y a beaucoup de tension chez les détenus, qui sont souvent le rejet des autres établissements et qui nécessitent beaucoup d'interventions du personnel. M. Bousquet indique que la frustration augmente chez les détenus quand un instructeur remplace un agent de correction, car l'atelier est fermé et ils ne peuvent aller travailler, ce qui leur fait perdre leur salaire pour cette journée. M. Bousquet indique que, si le remplaçant ne peut que répondre au téléphone, émettre des laissez-passer et ouvrir les portes, le travail de l'agent de correction déborde, car il va devoir constamment dire au remplaçant quoi faire.

[46] Les parties sont d'accord sur le fait que, si Pierre Blouin témoignait, son témoignage serait sensiblement le même que celui de M. Bousquet.

[47] L'employeur a fait entendre M. Lapointe, gérant d'unité responsable de l'unité de post-suspension, ou unité ABCD, depuis avril 1997. M. Lapointe a vingt-quatre ans d'expérience à différents établissements et à différents niveaux. Il a été gérant d'unité pendant deux ans au Centre régional de réception avant de venir à l'Établissement Leclerc.

[48] M. Lapointe explique que l'unité de post-suspension a une capacité de cent quatre-vingt détenus, mais, depuis janvier 2000, elle en reçoit cent quarante-deux.

[49] M. Lapointe supervise un surveillant correctionnel de niveau CX-3, un coordonnateur clinique de gestion de cas, douze agents de correction de niveau CX-2, deux commis de niveau CR-3, cinq agents de libération, plus un sixième au programme de toxicomanie.

[50] M. Lapointe indique que les instructeurs ne travaillent que de jour. De jour, M. Lapointe surveille treize employés.

[51] Le programme ECHO compte une trentaine de détenus. Ce sont les agents de correction de niveau CX-2 qui ont la responsabilité de la gestion de cas de ce programme, alors que les agents de libération font la gestion de cas pour les autres rangées cellulaires.

[52] M. Lapointe explique qu'un instructeur qui remplace un agent de correction fait le même travail qu'un agent de correction de niveau CX-1; il assiste un agent de correction de niveau CX-2 de la même façon. Un instructeur a cependant des restrictions sur l'utilisation des gaz, des menottes et des fers aux pieds.

[53] M. Lapointe explique la pratique d'utiliser des instructeurs comme agents de relève des agents de correction avant de faire appel à du temps supplémentaire. Il présente une note de service sur le déploiement du personnel en date du 7 mars 2000 (pièce R7), et le courriel du 2 mars 2000 de Joelle Gougeon avec, en annexe, la note de service du 28 février 2000 sur le déploiement du personnel (pièce R8). Ces documents indiquent les critères suivis pour l'affectation de relève en l'absence des agents de correction. Les instructeurs arrivent au septième rang et sont appelés seulement si les autres ne sont pas disponibles.

[54] M. Lapointe explique que les exigences opérationnelles minimales sont de trois agents de correction sur quatre dans chaque unité. À l'unité de post-suspension, il doit y avoir au moins quatre agents. Ces exigences opérationnelles minimales datent de 1993 et 1994.

[55] En raison de contraintes budgétaires, l'employeur s'est vu obligé de réduire les frais d'heures supplémentaires en instaurant une politique de remplacement des agents de correction par d'autres employés, dont les instructeurs. Les exigences opérationnelles minimales ont été changées à un minimum de deux agents de correction et de deux autres personnes, pour un minimum de quatre personnes par unité. Cette politique tient compte du fait que les agents de correction de niveau CX-2 sont toujours sous la supervision d'un surveillant correctionnel et du gérant d'unité.

[56] M. Lapointe explique que, en cas d'urgence, l'alarme sonne au centre de contrôle principal. Le Moyen de Centre de Communications Principales (M.C.C.P.) transmet l'alarme au surveillant correctionnel et au personnel de l'unité concernée et les gens arrivent sur place; ces gens sont tous des agents de la paix qui travaillent à l'unité.

[57] En contre-interrogatoire, M. Lapointe confirme que la liste de déploiement du personnel a été élaborée suite à une entente avec les représentants locaux de l'agent négociateur et était en vigueur jusqu'au 31 mars 2000. M. Lapointe espère qu'il y aura un renfort d'agents de correction ou que, possiblement, une nouvelle liste sera élaborée. Il n'est pas envisagé, à moyen terme, que le Service correctionnel du Canada donne une formation d'agent de correction aux instructeurs. Selon M. Lapointe, les instructeurs ont la formation appropriée pour prendre la relève dans les unités.

[58] M. Lapointe explique qu'il fait une ronde quotidienne de l'unité dont il est responsable. M. Lapointe n'avait jamais travaillé avec un instructeur, mais remarque qu'il n'a reçu de plainte ni d'agents de correction, ni d'instructeurs depuis que la procédure a été instaurée. Lors de ses rondes, il a vu qu'un instructeur portait un avertisseur portatif et que l'atmosphère semblait très détendue. M. Lapointe soumet que, si un instructeur ne sait pas quoi faire dans une situation, il peut le demander à l'agent de correction ou au gérant. À sa connaissance, M. Lapointe n'a jamais vu d'instructeur qui ne savait pas ce qu'il devait faire en remplaçant un agent de correction.

Plaidoirie du requérant

[59] Le requérant m'invite à lire l'article 124 du Code, ainsi que les alinéas 125p) et q) :

124. L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de sécurité et de santé au travail.

125. Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité :

[...]

p) de veiller, selon les modalités réglementaires, à ce que les employés puissent y entrer, en sortir et y demeurer en sécurité;

q) d'offrir à chaque employé, de la manière réglementaire, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa sécurité et sa santé;

[...]

Selon lui, l'alinéa 125q) s'appliquerait aux instructeurs.

[60] Le requérant soutient que la preuve démontre que les instructeurs sont des personnes non qualifiées pour remplacer un agent de correction et qu'ils ne satisfont pas aux exigences minimales d'un tel poste; de fait, ils constituent un danger pour eux-mêmes et les autres lorsqu'ils remplacent les agents de correction.

[61] Le requérant passe la preuve en revue. Il note, dans le témoignage de M. Morin, que ce dernier a tenu pour acquis qu'il y avait huit agents de correction dans l'unité ABCD, soit quatre par étage, alors que, en réalité, il y avait deux agents de correction par étage. M. Morin part d'une prémisse du double des effectifs. Cela crée un problème lorsqu'on examine les considérants de sa décision (*supra*). M. Morin a hésité lorsqu'il a commenté les photos et en est arrivé à dire qu'il y avait huit agents de correction, soit quatre par étage. En contre-interrogatoire, lorsque le représentant du requérant lui a demandé s'il avait vérifié le quatrième paragraphe du point 3 de son rapport, M. Morin a répondu qu'il n'avait pas vérifié ce que l'employeur entendait par « seconder l'agent de correction ».

[62] M. Morin a également répondu vaguement aux questions concernant le contenu des cours de formation donnés aux instructeurs. M. Morin a présumé que ce qu'on lui avait remis était suffisant. Le témoignage de M. Bernatchez démontre le contraire. M. Bernatchez avait déjà reçu la formation d'agent de correction, mais il a dû suivre une panoplie de cours et subir des examens pour passer d'un poste d'instructeur à celui d'agent de correction. Cette formation contraste avec celle des instructeurs, d'une durée de trois jours, et ne nécessite aucun examen. La raison pour laquelle M. Bernatchez a dû reprendre la formation d'agent de correction est qu'il avait quitté un tel poste pendant plus de deux ans et cela même si, depuis, il était instructeur-jardinier au Service correctionnel du Canada.

[63] M. Paiement a témoigné qu'il ne savait pas quoi faire en certaines situations dans les rangées cellulaires. Il ne se sent pas en sécurité et avoue ne pas connaître tous les détenus, contrairement à ce qui se passe en atelier. Son rôle en atelier est différent de celui d'agent de correction dans une rangée cellulaire. Il est surprenant qu'on demande à M. Bernatchez de reprendre des cours après deux ans de travail comme instructeur et qu'on ne le demande pas à M. Paiement, qui, après onze ans d'expérience, a uniquement sa formation d'instructeur.

[64] MM. Paiement et Gagnon ont souligné les distinctions entre la dynamique qui existe en atelier, où les détenus sont payés, et celle qui existe dans les rangées cellulaires où les détenus peuvent être frustrés de ne pouvoir travailler suite à la fermeture d'ateliers.

[65] La preuve a démontré qu'il existait dans le passé une pratique permettant aux instructeurs de remplacer, en heures supplémentaires, les agents de correction. L'employeur a mis un terme à cette pratique parce que les instructeurs n'étaient pas formés pour ce travail et n'étaient donc pas qualifiés. Présentement, c'est pour une raison financière qu'on exige que les instructeurs fassent ce travail. M. Gagnon a ajouté qu'il pourrait constituer un danger pour les agents de correction et lui-même, vu son manque de formation.

[66] M. Hamilton a décrit la formation donnée aux agents de correction et celle donnée aux instructeurs. Les agents de correction sont évalués à tous les niveaux, tandis que les instructeurs ne le sont pas. La durée et la nature de la formation ne sont pas les mêmes dans les deux cas.

[67] Finalement, M. Bousquet a décrit en détail le travail d'agent de correction en post-suspension. Cette unité requiert un personnel possédant une vaste expérience, car le jugement et la fiabilité sont des critères importants. M. Bousquet a expliqué les raisons de son refus. M. Lapointe n'a pas contredit la preuve de M. Bousquet sur le travail de l'unité de post-suspension.

[68] M. Lapointe a confirmé que c'est pour des raisons budgétaires que les instructeurs sont appelés à remplacer les agents de correction. Il a admis que l'employeur avait temporairement aboli le recours aux instructeurs pour remplacer les agents de correction affectés à la surveillance des détenus en post-suspension, comme en font foi les pièces R7 et R8.

[69] Le requérant soutient que, à la définition de « danger » au paragraphe 122(1) de l'ancien Code, il était question de danger imminent, et que le mot « imminent » avait été enlevé. Cela doit donc avoir une signification. Cela doit vouloir dire qu'on ne doit plus devoir prouver l'urgence ou l'imminence du danger.

[70] S'il est établi qu'il faille quatre agents de correction pour satisfaire aux exigences opérationnelles minimales, c'est que la présence de seulement trois agents de correction constitue un risque; c'est ça la définition de danger dans le système carcéral.

[71] Le requérant conteste que l'enquêteur doive déterminer s'il y avait danger au moment du refus et non au moment de l'enquête. À ce sujet, le requérant renvoie à un document publié sur le site « Sécurité et santé au travail » de Développement des ressources humaines Canada et cite :

[...]

La sécurité et la santé au travail des installations, ouvrages et entreprises fédérales est régie par la partie II du Code canadien du travail (CCT). Plus précisément, le but de la législation est de prévenir les accidents et problèmes de santé causés par, reliés à ou survenant durant l'exercice [sic] d'un emploi. Trois droits fondamentaux sont à la base de la législation:

- *Le droit de connaître tous les risques connus ou prévisibles présents dans le lieu de travail;*

- *Le droit de participer à la détermination et au règlement des problèmes relatifs à la sécurité et à la santé au travail; et*
- *Le droit de refuser tout travail dangereux si l'employé a des motifs raisonnables de croire qu'une situation présente un danger pour lui-même ou un autre employé.*

[...]

[72] Le requérant renvoie à la décision *Czmola et Rodier* (dossiers de la Commission 165-2-201 et 202) pour indiquer que la Commission peut donner des instructions appropriées en vertu de l'alinéa 130(1)*b* du Code. Elle peut ordonner à l'employeur de donner la formation nécessaire aux instructeurs pour qu'ils soient qualifiés pour remplacer les agents de correction et de constituer une banque d'instructeurs qualifiés. L'employeur met la sécurité en jeu pour une question de dollars.

[73] L'Établissement Leclerc est une institution à sécurité moyenne de niveau S5, c'est-à-dire « médium fort ». Il accueille les détenus qui ne fonctionnent pas ailleurs. Le requérant ne comprend pas l'acharnement à demander aux instructeurs plutôt qu'aux gestionnaires de cas d'exécuter les fonctions d'agent de correction, surtout là où il n'y a que quatre agents de correction, contrairement à ce que dit l'enquêteur, qui croit qu'il y en a huit. L'enquêteur s'est fondé sur la décision qu'il a rendue en 1996 pour prendre sa décision; en quatre ans, la situation a changé. L'enquête a été trop sommaire et l'enquêteur aurait dû regarder la situation exacte et donner des instructions relativement à la formation des instructeurs pour protéger les agents de correction et les instructeurs à moyen terme. Il n'est pas suffisant qu'il ne se soit rien passé, les gens sont formés au cas où il se passerait quelque chose.

Plaidoirie de l'employeur

[74] L'employeur soutient qu'il s'agit ici d'une question de relations de travail et non de sécurité au travail en vertu du Code. Ce qui est contesté, c'est une décision de gestion, du pouvoir de prendre des mesures pour contrer les heures supplémentaires. Selon l'employeur, le Code est utilisé pour tenter de régler des problèmes de relations de travail. La jurisprudence est constante face à l'utilisation du Code pour des questions de relations de travail. Ceci étant dit, les témoignages doivent être appréciés en conséquence.

[75] Il s'agit d'un refus de travailler dans un poste précis, face à des tâches précises. L'analyse des faits doit être faite relativement au refus. La preuve relative au danger indique plus une perception de danger qu'un danger réel. Il n'y a qu'à examiner les propos de M. Bousquet pour en être convaincu. Ce témoignage est suffisant en soi pour que la plainte soit rejetée. Le raisonnement du requérant est que le manque de formation des instructeurs crée un danger potentiel pour eux et les agents de correction.

[76] L'employeur m'invite à bien lire le paragraphe 124(5) du Code et ne compte pas expliquer davantage mon rôle.

[77] L'employeur indique qu'un élément essentiel de la tâche des instructeurs est de surveiller les détenus lorsque ces derniers ont accès à des objets dangereux, tels que des ciseaux, outils, etc. En cas de problème, les instructeurs appuient sur le bouton d'alarme. Il y a un parallèle lorsqu'ils assistent un agent de correction, car, en cas de problème, ils doivent sonner l'alarme. Une analyse des fonctions normales du travail d'instructeur et des fonctions requises lorsqu'il seconde un agent de correction indique qu'elles sont semblables, soit surveiller des détenus, répondre au téléphone et remplir des rapports. Il est clair que les instructeurs ont les habiletés pour remplir ces fonctions.

[78] En ce qui concerne l'alarme ci-haut mentionnée, la preuve révèle qu'elle est utilisée une ou deux fois par année. S'agit-il donc de danger au sens du Code ? Il y a plusieurs décisions qui traitent de la notion de danger, qui doit être réel et immédiat. L'employeur me renvoie à la décision *Bidulka c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 3 C.F. 630, et à la décision *Canada (Procureur général) c. Lavoie*, 153 F.T.R. 297, [1998] A.C.F. no. 1285 (Q.L.), au paragraphe 24, surtout à sa dernière phrase, ainsi qu'au paragraphe 27. L'employeur m'invite à émettre un message clair qu'ici n'est pas le bon forum pour traiter d'un problème de relations de travail. L'employeur cite ensuite la décision *Evans* (dossier de la Commission 165-2-32), à la page 27. Il cite également la décision *Stephenson et al.* (dossier de la Commission 165-2-83), à la page 34.

[79] L'employeur fait remarquer qu'il a pris sa décision en vertu des tâches à accomplir et cite la décision *Holigroski* (dossier de la Commission 165-2-30), à la page 33 et au paragraphe 56. L'employeur indique qu'il y a des risques; que les employés soient appelés à travailler à l'atelier ou en unité, le risque est inhérent à

travailler à l'Établissement Leclerc. L'employeur soutient que le risque est moins grand en unité qu'en atelier.

[80] L'employeur souligne qu'il n'y a pas de danger au sens de la Partie II du Code et du paragraphe 128(2). Malgré quelques petites erreurs dans l'analyse de l'enquêteur et une petite confusion sur le nombre d'agents de correction, les différents éléments du rapport sont exacts. Une formation qui permet de remplir les tâches au « poste opératoire » est adéquate, car les instructeurs ne sont pas appelés à faire toutes les tâches des agents de correction.

[81] Quant aux documents soumis par le requérant, l'employeur soutient que le document de Développement des ressources humaines Canada ne peut avoir préséance sur la loi. Ce document n'exprime que la perception de certains fonctionnaires; il faut plutôt se référer à la loi.

[82] L'employeur soutient que, dans l'affaire *Czmola (supra)*, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission (dossier de la Cour d'appel fédérale N° 738-98, 16 mars 2000). Bien que la Cour n'ait pas confirmé que la décision était bonne, « cette cause ne change pas l'état des choses ».

[83] Quant au témoignage de M. Bernatchez, l'employeur soutient que, pour exercer toutes les fonctions d'agent de correction, la loi oblige un employé à passer certains tests sur l'usage d'armes à feu et sur l'exécution de toutes les tâches. La loi a changé et il est important de ne pas faire de parallèle entre les faits du présent dossier et le travail de remplacement temporaire d'agent de correction.

[84] L'employeur souligne que M. Paiement a témoigné qu'il n'a été obligé de sonner l'alarme qu'une seule fois. C'est une bonne indication du risque.

[85] Le témoignage de M. Gagnon selon lequel il a été avisé du manque de qualifications des instructeurs pour figurer sur la liste des heures supplémentaires constitue du oui-dire. L'employeur insiste sur le fait qu'il faut plutôt considérer les fonctions que devait remplir l'instructeur dans le cas présent.

[86] L'employeur indique que les erreurs de faits de l'enquêteur peuvent soulever des commentaires, mais ne nuisent pas à l'analyse et ne vicient pas sa conclusion. Les exigences opérationnelles minimales étaient respectées; c'est cela qui doit être considéré. La décision demeure donc la même; il n'y a pas de danger au sens du Code.

Réfutation du requérant

[87] En réfutation, le requérant soumet qu'il ne s'agit pas ici d'une question d'heures supplémentaires. Il s'agit plutôt de déterminer si le recours aux instructeurs pour remplacer des agents de correction satisfait aux exigences opérationnelles minimales. Les instructeurs n'ont pas la formation pour remplir les fonctions d'agent de correction. Ils sont qualifiés tout le temps ou ils ne le sont pas. L'employeur a déterminé qu'ils ne le sont pas pour effectuer des heures supplémentaires et, dans le cas de M. Bernatchez, pour redevenir un agent de correction. Il s'agissait d'un poste de jour, un moment où il y a beaucoup d'activités et il a fallu fermer des ateliers avec ce que cela implique face aux détenus.

[88] Si je conclus que le droit de refus n'est pas justifié, le requérant m'invite à donner les instructions que l'enquêteur aurait dû donner, s'il avait fait son travail correctement.

Motifs de la décision

[89] Il y a un danger inhérent à travailler dans un établissement carcéral. L'agent de sécurité devait déterminer si le remplacement d'un agent de correction par un instructeur constituait un danger au sens du Code.

[90] La preuve révèle que les exigences opérationnelles minimales étaient respectées par la présence de quatre agents de correction dans l'unité ABCD et que l'instructeur, lorsqu'il remplace un agent de correction, était appelé à seconder un agent de correction.

[91] Le témoignage de M. Morin était confus quant au nombre de personnes en poste à l'unité ABCD au moment de l'enquête. Par contre, son rapport semble exact sur les minimums requis. Il est évident qu'un instructeur ne reçoit pas la même formation qu'un agent de correction et que leurs fonctions diffèrent même s'ils travaillent dans le même milieu. L'instructeur est soumis à des dangers aussi, sinon plus grands que ceux auxquels fait face un agent de correction.

[92] Le témoignage de MM. Paiement et Gagnon démontre clairement que ces derniers ne sont pas en mesure de remplir toutes les fonctions d'un agent de correction. La preuve n'est pas claire sur les fonctions que devait remplir l'instructeur remplaçant temporairement un agent de correction dans une rangée cellulaire. Selon

M. Lapointe, il s'agissait de seconder un agent de correction, faire de la surveillance visuelle des détenus, ouvrir et fermer des portes de rangée cellulaire, répondre au téléphone et émettre des laissez-passer. Selon M. Bousquet, il y a tout cela et davantage, vu la vocation spéciale de l'unité ABCD. Selon l'employeur, les tâches données à l'instructeur s'apparentent au travail d'un agent de correction de niveau CX-1, moins certaines fonctions reliées à l'utilisation des gaz, des menottes et des fers aux pieds.

[93] Les instructeurs qui ont témoigné n'ont aucune formation sur l'usage de la force et se sentent vulnérables face aux détenus. La seule chose qu'ils peuvent faire en cas d'incident est de donner l'alarme. Aucune preuve ne m'a été soumise sur les ordres de poste pour l'unité en question et sur la manière d'accomplir les fonctions d'agent de correction affecté à la surveillance de détenus en post-suspension. Par contre, la preuve révèle qu'une intervention rapide suit l'alarme lorsqu'elle est donnée par un instructeur. M. Bousquet ne m'a pas clairement démontré qu'un agent de correction de niveau CX-1 agirait différemment d'un instructeur en remplacement. La preuve de M. Bousquet a été de nature à démontrer qu'un instructeur n'a pas la compétence pour faire un grand nombre des fonctions d'agent de correction de niveau CX-2 et que ce dernier doit lui dire quoi faire. Ce que M. Bousquet décrit n'est pas tant une situation plus dangereuse qu'une situation d'inefficacité. À quel moment une situation d'inefficacité devient-elle dangereuse dans un établissement carcéral? La preuve ne l'a pas démontré. L'instructeur désigné pour travailler avec M. Bousquet n'a pas témoigné. Les instructeurs qui ont témoigné ont déclaré ne pas savoir que faire lorsqu'ils remplacent des agents de correction. Je n'ai cependant pas de preuve selon laquelle M. Plante ne savait pas ce qu'il devait faire. L'employeur a l'obligation de fournir « [...] l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer [la] sécurité et [la] santé [d'un employé]. » Il semble que l'employeur a eu certains manquements à cet égard envers les instructeurs qui ont témoigné. Par contre, l'enquête de l'agent de sécurité révèle qu'il a rencontré MM. Plante et Demers et a recueilli leurs commentaires sur les tâches qu'ils ont à effectuer dans le pavillon de post-suspension. Je n'ai aucune preuve que l'agent de sécurité a fait erreur en concluant « [...] que les instructeurs ont à effectuer une tâche dont ils ont la compétence pour accomplir, aussi qu'ils sont familier avec le système carcéral et le risque de travail inhérent. [Sic pour l'ensemble de la citation] »

[94] L'agent de sécurité n'avait pas pour mandat d'évaluer si l'instructeur a la compétence pour être nommé agent de correction, mais bien de déterminer si le fait de lui demander de remplacer un agent de correction constituait un danger. Je n'ai pas de preuve que la formation limitée des instructeurs était inadéquate ou que l'information donnée à MM. Plante et Demers ne leur permettait pas de faire le travail sans mettre leur sécurité ou celle d'autres agents de correction en péril. M. Plante était sous la surveillance de M. Bousquet et un agent de correction de niveau CX-3 était disponible en cas de besoin. Je ne peux donc pas, sur la base des faits devant moi, conclure à une contravention de l'alinéa 125p) du Code.

[95] Quant à la question de savoir s'il s'agissait d'une question de relations de travail ou de santé et sécurité, je suis du même avis que la Commission dans *Stephenson (supra)*, lorsqu'elle affirme que ces questions sont souvent liées dans un établissement carcéral. Le Code n'a pas été adopté pour gérer la sécurité en milieu carcéral. Cependant, à défaut d'autres procédures plus appropriées, on ne peut tenir rigueur à M. Bousquet de l'avoir invoqué de bonne foi lorsqu'il s'est senti en danger.

[96] Pour toutes ces raisons, je considère que l'agent de sécurité a rempli son rôle et je n'ai pas à intervenir. La décision de l'agent de sécurité est confirmée.

**Evelyne Henry,
présidente suppléante.**

OTTAWA, le 18 septembre 2000