

Date : 20000121

Dossiers : 165-2-205 à 207

Référence : 2000 CRTFP 4



Code canadien du travail,  
partie II

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

KEVIN F. KAVANAGH  
JOHN HUGUES  
EDWARD A. JARDINE

requérants

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Solliciteur général Canada - Service correctionnel)

employeur

**AFFAIRE :** Renvois fondés sur le paragraphe 129(5) du Code canadien du travail

**Devant :** Donal MacLean, commissaire

**Pour les requérants :** Gary V. Bannister, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Stéphane Arcelin, avocat

---

Affaire entendue à Bathurst (Nouveau-Brunswick),  
les 24 et 25 juin 1999.

[1] Kevin F. Kavanagh occupe un poste d'agent de correction (CX-1) au Service correctionnel du Canada à l'établissement de l'Atlantique, à Renous (Nouveau-Brunswick).

[2] Le 18 mars 1999, M. Kavanagh travaillait de jour à l'établissement. Il était affecté pour la journée au poste dans la galerie qui surplombe la cuisine, la salle à dîner, les ateliers, le gymnase et d'autres aires communes de l'établissement. La galerie est située sur une passerelle au-dessus du rez-de-chaussée de l'établissement. Depuis ce point d'observation, les agents armés peuvent surveiller et contrôler les activités des détenus qui se trouvent en-dessous d'eux. Les agents en poste dans la galerie divisent leur temps de surveillance entre les périodes d'observation dans les postes à mur-écran en verre et les rondes qu'ils effectuent le long de la passerelle. Le verre des postes d'observation est teinté foncé. Depuis le rez-de-chaussée, on ne peut voir facilement si un poste est occupé. L'établissement ne veut pas que les détenus sachent quand les agents s'y trouvent. Les postes contiennent des écrans de contrôle de télévision en circuit fermé qui permettent à l'agent de surveiller ce qui se passe en-dessous. L'agent peut sonner l'alarme dès les premiers signes de trouble. D'autres écrans sont situés dans le poste principal de commande et de contrôle de l'établissement. N'importe laquelle des caméras installées dans l'établissement peut être raccordée aux écrans situés dans le poste principal de contrôle.

[3] On affecte ordinairement à la galerie deux agents durant le poste de jour et un ou deux agents durant le poste du soir. Personne n'y est affecté durant la nuit ni entre 6 h 30 et 7 h 30. Une couple de détenus se trouvent habituellement dans la cuisine lorsque celle-ci ouvre vers 6 h 30. À 8 h, le nombre de détenus passe à cinq ou six. Ceux-ci travaillent habituellement à la cuisine pour le reste de la matinée.

[4] Au cours de la nuit du 17 mars 1999, une équipe de travail d'un entrepreneur privé a peinturé le plancher de la galerie. On s'était servi d'une peinture à l'huile, avec un durcisseur époxy afin de réduire le temps de séchage.

[5] Lorsque M. Kavanagh est arrivé à son poste à la galerie le lendemain matin, il a remarqué qu'il subsistait une très forte odeur de peinture. L'odeur l'a rendu malade presque dès son arrivée. Vers 7 h 25, M. Kavanagh a demandé à Dan Newton (un CX-3 intérimaire) s'il connaissait la nature des vapeurs qui se trouvaient dans la galerie.

M. Newton ne le savait pas, mais il a dit qu'il le demanderait à la direction dès que quelqu'un arriverait.

[6] Vers 8 h, Bob MacDonald a relevé M. Kavanagh dans la galerie. Après être descendu de la galerie, M. Kavanagh a informé M. Newton qu'il ne retournerait pas dans la galerie jusqu'à ce qu'il connaisse la nature des vapeurs. Puis il a parlé à l'agent de correction Richard Price, un de ses collègues qui coprésidait le comité de la santé et de la sécurité au travail à l'établissement et qui y représentait l'agent négociateur. M. Kavanagh a parlé à M. Price des vapeurs de peinture qu'on sentait dans la galerie. M. Price a répondu qu'il essaierait d'obtenir une fiche signalétique (FS) concernant la peinture. (Une fiche signalétique, conformément à l'article 125.1 du *Code canadien du travail*, préciserait les caractéristiques et dangers des vapeurs de la peinture.)

[7] M. Kavanagh devait relever M. MacDonald à 9 h. Il ne l'a pas fait. Vers 9 h 30, son superviseur immédiat (CX-3), Kevin Hare, lui a ordonné de retourner travailler dans la galerie. M. Kavanagh a répondu en invoquant le droit de refuser de travailler que lui confère l'article 128 du *Code*, dont voici le libellé :

*128. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :*

*a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;*

*b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.*

*(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu lorsque, selon le cas :*

*a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;*

*b) le danger visé au paragraphe (1) est inhérent à son emploi ou en constitue une condition normale.*

[8] M. Hare a informé M. Kavanagh qu'il pouvait utiliser les « Air-Pak » de marque « Scott » qu'on mettait à la disposition des agents qui travaillaient dans la galerie. M. Kavanagh a répondu qu'il n'avait reçu aucune formation sur l'utilisation de cet

appareil respiratoire autonome (ARA). M. Hare n'a pas insisté davantage et a réaffecté M. Kavanagh.

[9] Plus tard, M. Price a informé M. Kavanagh qu'on n'avait pas trouvé de fiche signalétique pour la peinture à l'huile qui avait été utilisée. Par la suite, vers 14 h, le direction a obtenu la fiche signalétique en question. Par contre, elle n'a pu obtenir aucune fiche pour le durcisseur époxy.

[10] John Hughes est lui aussi un agent de correction (CX-2) à l'établissement de l'Atlantique. Il travaillait dans la cuisine de l'établissement le matin du 18 mars 1999. Son rôle dans la cuisine consiste à assurer la sécurité du personnel en supervisant les détenus qui aident le personnel des services alimentaires à préparer les repas et à nettoyer. Les agents de correction sont là pour veiller à ce que les détenus maintiennent un comportement acceptable.

[11] Les détenus qui travaillent dans la cuisine, et dans d'autres secteurs de l'établissement, sont présélectionnés et surveillés par un comité de sélection qui place les détenus dans des endroits compatibles avec les risques qu'ils posent; une analyse permet en outre de faire le point sur les progrès accomplis par le détenu dans l'établissement.

[12] Dans la cuisine, les employés ne sont pas armés. Toutefois, ils ont un certain nombre de dispositifs visant à assurer leur sécurité personnelle, sans compter les agents qui sont postés dans la galerie et les caméras de la télévision en circuit fermé. Par exemple, ils disposent d'alarmes et de radios portatives, ainsi que de quelques avertisseurs individuels qu'ils peuvent utiliser pour sonner l'alarme.

[13] Vers 10 h 10, M. Hughes a téléphoné au poste de la galerie pour vérifier qui se trouvait toujours dans les salles à manger. Il n'a reçu de réponse de ni l'un ni l'autre des postes de la galerie. M. Hughes a communiqué avec le poste de contrôle central afin de déterminer pourquoi les agents postés dans la galerie n'avaient pas répondu au téléphone. Il a appris qu'on avait retiré les agents de leur poste dans la galerie à cause des vapeurs de peinture. Lorsqu'il a appris cela, M. Hughes a téléphoné à M. Hare et lui a dit que sans les agents postés dans la galerie les conditions de travail dans la cuisine étaient dangereuses. Il a demandé qu'on le relève de son poste dans la cuisine.

[14] À 10 h 20, M. Hare est arrivé dans la cuisine et a donné à M. Hughes l'ordre direct de demeurer à son poste. M. Hughes a réitéré ses préoccupations à M. Hare. Il a néanmoins obéi à l'ordre de ce dernier. Quelques minutes après le départ de M. Hare, M. Hughes a pris ce qu'il estimait être des précautions de sécurité minimales. Il a pris tous les couteaux qui se trouvaient dans la cuisine et les a rangés dans le coffre-fort prévu à cette fin. À 10 h 40, la commis de cuisine a dit à M. Hughes qu'elle avait besoin du couteau de boucher. Il restait un détenu dans la cuisine. M. Hughes a fait retourner le détenu à son unité. Après s'être assuré qu'il n'y avait aucun danger dans la cuisine, il a remis le couteau à la commis.

[15] Vers 10 h 45, John Harris, le chef d'unité, est arrivé dans la cuisine. Il a donné à M. Hughes l'ordre direct de retourner tous les détenus à la cuisine. M. Hughes a obtempéré. À cause du retour des détenus à la cuisine, M. Hughes a invoqué le droit que lui conférait la partie II du *Code* (article 128) et a demandé qu'on le relève de son poste. Il estimait être exposé à un risque qui pouvait être atténué par d'autres moyens. Puis il a communiqué avec M. Price pour lui demander son aide dans cette affaire.

[16] M. Hughes a reconnu qu'aucun détenu ne l'avait menacé à cette date, ni qu'il n'avait rédigé d'accusation contre un détenu. Il estime qu'il était dangereux pour lui de travailler dans la cuisine avec des détenus qui avaient accès à des couteaux, s'il n'y avait personne dans la galerie qui le surveillait. Il a concédé en outre qu'il n'y avait personne dans la galerie au tout début du poste du matin, lorsque deux ou trois détenus étaient affectés à des tâches dans la cuisine.

[17] À 11 h 45, Edward A. Jardine, un troisième agent de correction (CX-2), a relevé M. Hughes de son poste à la cuisine. M. Hughes a mis M. Jardine au courant de l'absence des agents normalement affectés aux postes dans la galerie. M. Jardine a lui aussi invoqué son droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 du *Code*. M. Hare l'a remplacé à la cuisine peu de temps après. M. Hare a dit aux détenus qu'ils devaient retourner à leurs cellules.

[18] M. Jardine estime qu'il est très important d'avoir des agents dans la galerie. Leur présence constituait un filet de sécurité lorsque les agents dans la cuisine en avaient besoin.

[19] Luc Sarrazin, un agent de sécurité rattaché à Développement des ressources humaines Canada, à Moncton, est intervenu très tôt dans cette affaire.

---

Doug Robichaud lui a téléphoné et Simone Poirier, la sous-directrice intérimaire, lui a confirmé par télécopieur qu'un employé avait refusé de travailler (en vertu de l'article 128 du *Code*). M. Sarrazin les a informés tous les deux de la procédure à suivre pour la conduite de leur enquête. La direction a de nouveau communiqué avec M. Sarrazin à 11 h 30 parce que les employés refusaient toujours de travailler. Il leur a dit qu'il se rendrait à l'établissement le plus tôt possible et il a donné instruction à l'employeur d'obtenir les fiches signalétiques concernant la peinture.

[20] M. Sarrazin est arrivé à l'établissement vers 13 h 30. Il avait demandé à Robert Reid, un technologue d'hygiène industrielle, de l'aider à évaluer la qualité de l'air. À leur arrivée à l'établissement, ils ont d'abord rencontré toutes les parties en cause afin de recueillir l'information nécessaire.

[21] Jacques Bossy, le superviseur de l'entretien à l'établissement, a décrit comment un entrepreneur avait mis cinq gallons de peinture sur le plancher de la galerie pendant la nuit. L'entrepreneur avait utilisé une peinture à l'huile parce qu'une peinture au latex n'aurait pas été assez résistante. De plus, l'entrepreneur avait ajouté un durcisseur époxy à la peinture afin d'accélérer le séchage et le durcissement. L'employeur a pu obtenir une fiche signalétique sur la composition de la peinture à l'huile à 14 h le 18 mars. Cependant, il n'a pu trouver de fiche signalétique concernant l'époxy qui avait servi de durcisseur.

[22] M. Bossy a expliqué qu'il avait tenté d'aérer la galerie à l'aide de ventilateurs, mais que sa première tentative n'avait pas très bien fonctionné. Il a pu y parvenir par la suite en ouvrant des fenêtres.

[23] Les vapeurs de peinture n'étaient pas très fortes lorsque M. Sarrazin et M. Reid ont visité la galerie vers 16 h. M. Sarrazin a demandé à MM. Kavanagh et MacDonald si l'air était représentatif de ce qu'il était lorsqu'ils ont refusé de travailler, à 11 h 30. Ils ont répondu par la négative. L'air semblait avoir été dispersé et les deux employés ont convenu de retourner travailler dans la galerie. M. Sarrazin n'a pas eu à prendre de décision à savoir s'il existait un danger à ce moment-là.

[24] L'employeur a donné la version suivante des faits, version consignée dans le rapport de M. Sarrazin, concernant la peinture de la galerie :

[Traduction]

*L'employeur a reconnu qu'il y avait des odeurs de vapeur dans le lieu de travail; cependant il estimait que la teneur de ces vapeurs dans l'air ne posait pas de risque aux employés puisqu'on avait aéré les lieux.*

[25] Au sujet des effectifs qu'on affectait à la galerie, l'employeur avait ceci à dire (tel qu'on peut le lire dans le rapport de M. Sarrazin) :

[Traduction]

*L'employeur a reconnu qu'il n'y avait personne en poste dans la galerie. Il a en outre reconnu que le personnel de la cuisine n'avait pas été informé du retrait des agents de correction de la galerie. Selon la direction, il n'est pas nécessaire au fonctionnement de l'établissement qu'on affecte des agents à ces postes. Le directeur a le pouvoir discrétionnaire d'y affecter des agents ou non. Toutefois, le superviseur sur place n'a pas désigné ces postes comme étant prioritaires. Autrement dit, lors du compte rendu le matin, aucune attention spéciale n'a été portée au poste de la cuisine. En outre, les employés n'avaient pas demandé aux agents de la galerie de demeurer à leur poste de la cuisine pour une raison ou pour une autre. Cela fait partie des fonctions normales des agents affectés à la galerie de patrouiller diverses zones ou divers postes de la galerie et ils ne sont pas tenus de demeurer à un poste donné.*

[26] Dans son rapport, M. Sarrazin a noté que les vapeurs de peinture s'étaient dissipées. M. Kavanagh avait accepté de retourner au travail. M. Sarrazin a rendu sa décision en vertu du paragraphe 129(2) du *Code*, qui prévoit ce qui suit :

*129. (2) Au terme de l'enquête, l'agent de sécurité décide s'il y a danger ou non, selon le cas :*

- a) pour quelque employé d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question;*
- b) pour l'employé visé au paragraphe (1) de travailler dans le lieu en cause. Il informe sans délai l'employeur et l'employé de sa décision.*

[27] En ce qui concerne le refus de M. Kavanagh, M. Sarrazin a conclu ce qui suit :

[Traduction]

*Comme les employés à qui on avait demandé de travailler au poste de la galerie ont accepté de retourner à leurs fonctions/poste et comme l'information contenue dans la fiche signalétique a été communiquée, nous ne sommes pas*

*tenus de rendre une décision quant à l'existence ou non d'un danger.*

[28] À propos du refus de MM. Hughes et Jardine de travailler dans la cuisine, M. Sarrazin a conclu notamment ce qui suit :

[Traduction]

*L'article 128 de la partie II du CCD porte sur le danger. Au moment du refus, l'employé a confirmé qu'à aucun moment un détenu ne l'avait menacé ou présentait pour lui un danger.*

*Il convient ici de signaler que les agents CX ont reçu une formation pour traiter avec les détenus lorsqu'ils se trouvent tout près d'eux et qu'ils ont été informés des ressources mises à leur disposition pour signaler à l'employeur toute situation qui pourrait mettre en danger leur sécurité. Lors du refus aucun rapport du genre n'a été fait par aucun employé.*

[29] MM. Kavanagh, Jardine et Hughes ont chacun demandé que M. Sarrazin, en sa qualité d'agent de sécurité, renvoie sa décision à la Commission pour qu'elle l'examine, conformément au paragraphe 129(5) du *Code* et au paragraphe 11(1.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le paragraphe 129(5) est ainsi formulé :

*129. (5) Si l'agent de sécurité conclut à l'absence de danger, un employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question ou de travailler dans le lieu en cause; il peut toutefois, par écrit et dans un délai de sept jours à compter de la réception de la décision, exiger que l'agent renvoie celle-ci au Conseil, auquel cas l'agent de sécurité est tenu d'obtempérer.*

[30] Voici les dispositions pertinentes du *Code*.

*122. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.*

*« danger » Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié.*

*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;

[...]

s) de veiller à ce que soit porté à l'attention de chaque employé le risque connu ou prévisible que représente pour sa sécurité et sa santé l'endroit où il travaille;

[...]

v) de veiller à ce que toute personne à qui il en permet l'accès connaisse et utilise selon les modalités réglementaires le matériel, l'équipement, les dispositifs et vêtements réglementaires de sécurité;

125.1 Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124 et des obligations spécifiques prévues à l'article 125, mais sous réserve des exceptions qui peuvent être prévues par règlement, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son autorité :

[...]

e) sous réserve de la Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, de mettre à la disposition de chacun de ses employés, conformément aux règlements, une fiche signalétique qui divulgue, pour chaque produit contrôlé se trouvant dans le lieu de travail, les renseignements suivants :

(i) dans le cas où le produit contrôlé est une substance pure, la dénomination chimique ou, dans le cas contraire, la dénomination chimique et la concentration de tout ingrédient qui est lui-même un produit contrôlé,

(ii) la dénomination chimique et la concentration d'un ingrédient d'un produit contrôlé, inscrit sur la liste de divulgation des ingrédients, si cette concentration est égale ou supérieure à celle qui est inscrite sur cette liste pour cet ingrédient,

(iii) la dénomination chimique et la concentration d'un ingrédient que l'employeur croit, en se fondant sur des motifs raisonnables, nocif pour un employé,

(iv) la dénomination chimique et la concentration d'un ingrédient dont les propriétés toxicologiques ne sont pas connues de l'employeur,

(v) les autres renseignements, prévus par règlement, relatifs au produit contrôlé.

128. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.

(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu lorsque, selon le cas :

a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;

b) le danger visé au paragraphe (1) est inhérent à son endroit ou en constitue une condition normale.

130. (1) Le Conseil procède sans retard et de façon sommaire à l'examen des faits et des motifs de la décision dont il a été saisi en vertu du paragraphe 129(5) et peut :

a) soit confirmer celle-ci;

b) soit donner, en ce qui concerne la machine, la chose ou le lieu, les instructions qu'il juge indiquées parmi celles que doit donner l'agent de sécurité aux termes du paragraphe 145 (2).

### **Arguments des requérants**

[31] Bien que l'odeur de peinture ne fût pas forte lorsque M. Sarrazin et M. Reid ont parcouru la galerie à 16 h, il est évident que les vapeurs s'étaient dispersées. Or, selon le témoignage de M. Kavanagh, les vapeurs étaient très fortes lorsqu'il est arrivé au travail. L'employeur concède effectivement qu'il y avait de fortes vapeurs. Bien que M. Kavanagh eût des appareils respiratoires autonomes à sa disposition, il n'avait reçu aucune formation sur leur utilisation.

[32] De plus, il n'y avait aucune fiche signalétique pour la peinture lorsque le droit de refuser de travailler a été invoqué pour la première fois. L'employeur a d'abord répondu qu'il n'avait pas en main la fiche signalétique. Celle-ci est arrivée après que M. Kavanagh eut refusé de retourner à la galerie, mais on n'a pu obtenir aucune fiche signalétique pour l'époxy. Étant donné que l'employeur et les fonctionnaires ignoraient la nature des vapeurs, les fonctionnaires étaient dans leur droit de refuser de travailler. Aux termes du *Code*, tout employé a le droit de connaître le contenu du produit. L'employeur a manqué à l'obligation que lui imposait l'article 125.1 d'avoir la fiche signalétique en main pour pouvoir la produire au besoin.

[33] Les circonstances qui ont entraîné les refus de travailler étaient réelles. Il ne s'agissait pas d'une question de dotation. En effet, M. Kavanagh était exposé à des vapeurs inconnues. D'après les vérifications de ses superviseurs, il était exposé à une peinture à l'huile forte à laquelle avait été ajouté un produit époxy.

[34] Les faits qui ont mené au retrait des agents postés dans la galerie ont suscité des préoccupations dans la cuisine concernant « les yeux de leur relève ».

[35] L'agent négociateur comprend que la Commission hésite à intervenir dans des questions de dotation. Cependant, les commissions de relations de travail en général repensent actuellement leur approche de toute cette question.

[36] Les agents de correction reçoivent une formation en vue de se protéger les uns les autres. M. Hughes et M. Jardine se trouvaient à assumer des risques inutiles lorsqu'ils ont constaté qu'aucun agent n'était présent dans la galerie. Le fait d'affecter des agents dans la cuisine sans qu'il n'y ait d'agent de posté dans la galerie crée un risque inutile pour les agents dans la cuisine.

[37] Le représentant des requérants se reporte aux affaires ***Czmola et Rodier*** et ***Thomsen*** (voir ci-dessous). Lorsque l'employeur retire une mesure de protection sur laquelle comptent les travailleurs, il crée un risque inutile pour les agents. Il n'y a aucune preuve comme quoi l'employeur a quelqu'un qui surveille constamment les écrans de contrôle à l'établissement.

[38] Le milieu correctionnel comporte un certain niveau de risque. À l'établissement de l'Atlantique, il y a des détenus dans la cuisine entre 6 h 30 et 7 h 30, et il n'y a pas d'agent en poste dans la galerie à ce moment-là. Toutefois, tôt le matin il y a très peu

---

de détenus dans la cuisine par comparaison à la période après 8 h, lorsqu'il y a six détenus ou plus dans la cuisine. Les requérants font valoir que le niveau d'activité durant les postes du jour et du soir augmente à cause du nombre de détenus dans la cuisine et dans les autres secteurs. Le retrait des agents affectés à la galerie a compromis la santé et la sécurité des agents dans la cuisine et les a placés dans un milieu dangereux à leur insu. Leur santé et leur sécurité ne doivent pas être subordonnées à des préoccupations d'ordre financier.

[39] Les requérants soutiennent qu'en retirant « les yeux de leur relève », on a compromis leur santé et leur sécurité. La présence d'agents dans la galerie, estiment-ils, fait en sorte qu'il y ait toujours quelqu'un qui les surveille.

[40] Le représentant des requérants se reporte à l'affaire *Figures* (voir ci-dessous). Dans *Figures*, le nombre de détenus qui utilisaient la cour d'exercice de l'établissement est passé de dix à vingt. L'agent qui supervisait les détenus considérait qu'il était dangereux pour lui de traiter avec autant de détenus, compte tenu des temps de réponse et du nombre d'agents disponibles.

[41] Dans l'affaire qui nous occupe, lorsqu'il a appris qu'il n'y avait pas d'agent dans la galerie, M. Hughes a pris des mesures pour réduire le risque au minimum. Il estimait que lui et les autres employés travaillant à la cuisine étaient en danger si personne ne les surveillait. Il a recueilli les couteaux et a retourné les détenus dans leurs cellules. L'employeur a révoqué sa décision et a ordonné qu'on retourne les détenus à la cuisine. Il n'y avait eu aucun changement dans les activités de l'établissement, mais il n'y avait pas d'agent dans la galerie.

[42] En ce qui concerne M. Hughes et M. Jardine, lorsque l'agent affecté à la galerie a été retiré, il ne s'agissait pas d'une condition d'emploi normale ou inhérente. Dans les ateliers, que surveillent également les agents affectés à la galerie, l'attitude et les préoccupations sont différentes. Les outils qu'on utilise dans les autres ateliers ne comportent pas les dangers que présentent les couteaux. Un couteau est un instrument beaucoup plus dangereux. M. Hughes et M. Jardine avaient simplement pris des précautions.

[43] Les requérants invoquent l'article 130 du *Code* et demandent à la Commission de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur : (1) d'affecter à la galerie deux agents durant le poste de jour et deux agents durant le poste du soir — ce qui est la

pratique habituelle à l'établissement —; (2) de former le personnel sur l'utilisation des appareils respiratoires autonomes; et, (3) dans l'éventualité où les employés seraient exposés à de la peinture (ou à d'autres substances dangereuses), de remettre des fiches signalétiques à tous les employés, conformément à l'article 125.1.

[44] M. Bannister s'appuie sur la jurisprudence suivante :

- (1) *Ontario Public Service Employees' Union Local 608 and Figures et al. and Ministry of the Solicitor General and Correctional Services*, [1997] O.O.H.S.A.D. No. 97 (Q.L.)
- (2) *Czmola et Rodier* (dossiers de la Commission 165-2-201 et 202)
- (3) *Ontario Public Service Employees' Union and Thomsen and Ministry of Labour and Ministry of the Solicitor General and Correctional Services*, [1997] O.O.H.S.A.D. No. 2 (Q.L.)

### Arguments de l'employeur

[45] D'après les questions soulevées par l'agent négociateur, l'on peut conclure que celui-ci traite la présente affaire comme une question de dotation. L'agent négociateur veut que l'employeur affecte deux agents de correction à la galerie. Toutefois, la partie II du *Code* ne confère pas à la Commission le pouvoir de statuer sur cette question.

[46] M. Kavanagh n'accepte pas la décision de M. Sarrazin. Il reconnaît que l'odeur n'était pas là plus tard dans la journée lorsque M. Sarrazin a mené son enquête. Tout danger auquel il avait été exposé avait disparu à ce moment-là. Cependant, il a décidé de renvoyer la décision à la Commission parce qu'il estimait que l'employeur avait enfreint le *Code*.

[47] Néanmoins, l'enjeu véritable que soulèvent les requérants en l'espèce a trait à la dotation. Même le renvoi de M. Kavanagh est lié aux effectifs affectés à la galerie.

[48] À l'établissement de l'Atlantique, il y a des caméras en place pour surveiller les activités. Il est possible, depuis le poste principal de commande et de contrôle, de relier les écrans aux caméras installées dans la galerie et d'effectuer la surveillance sur

les écrans. De plus, les employés peuvent utiliser d'autres dispositifs. En outre, il y a toujours au rez-de-chaussée d'autres employés qui peuvent intervenir.

[49] L'employeur reconnaît qu'on n'a pas suivi toutes les procédures en ce qui concerne l'utilisation de la peinture à l'huile. La concentration des vapeurs produites par la peinture peut incommoder les gens.

[50] En ce qui concerne la situation de M. Hughes et de M. Jardine, l'avocat signale que l'affaire ***Czmola et Rodier*** (supra) fait l'objet de révision judiciaire en Cour fédérale, qui doit se prononcer sur la compétence de la Commission de statuer sur des questions de dotation sous le régime de la partie II du *Code*. Les questions de dotation ne font pas partie du mandat que la partie II du *Code* confère à la Commission. Dans ***Czmola et Rodier***, l'arbitre a conclu qu'un agent de correction ne devrait pas être exposé à des risques inutiles. En l'espèce, il existait d'autres éléments qui permettaient d'aider à prévenir les risques.

[51] D'autre part, il est impossible d'exercer une surveillance constante de tous les employés en milieu correctionnel. Dans ***Thomsen*** (supra), l'on a reconnu qu'il est impossible d'avoir quelqu'un qui surveille de tous les angles. Il est possible d'activer une caméra depuis d'autres secteurs de l'établissement et d'effectuer une surveillance à l'aide de celle-ci, mais il ne revenait pas à l'employeur de produire des preuves à cet égard en l'occurrence.

[52] La distinction principale dans ***Thomsen***, c'est qu'il était possible de transférer d'un endroit à l'autre l'image captée par une caméra. Dans cette affaire, une étude avait été menée et il existait une preuve abondante concernant cette situation. Cela ne s'est pas produit dans l'affaire qui nous occupe.

[53] L'affaire ***Figures*** (supra) a été tranchée en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, qui prévoit des redressements différents de ceux prévus par le *Code*. Cette affaire portait sur une question de dotation.

[54] En l'occurrence, il n'y a pas de prescription en ce qui concerne les effectifs affectés à la galerie. La preuve montre quels sont les effectifs « habituels » qu'on affecte à ce poste. Il n'y a pas de norme relative aux effectifs minimums ou obligatoires à l'établissement. Cette question relève du pouvoir discrétionnaire du directeur.

[55] Selon les requérants, une ordonnance prévoyant les redressements suivants devrait être rendue : (1) l'affectation d'effectifs minimums dans la galerie; (2) la formation des employés sur l'utilisation des appareils respiratoires autonomes (ARA); et (3) la diffusion de fiches signalétiques aux employés. Les requérants veulent une ordonnance imposant des effectifs minimums. Or la Commission n'a pas le pouvoir de rendre une telle ordonnance. Cependant, l'employeur respecterait une décision concernant la formation sur les ARA puisqu'on n'a pas suivi toutes les procédures.

[56] Lorsque M. Sarrazin a rendu sa décision, ses conclusions étaient valides, surtout au moment où M. Kavanagh a accepté de retourner travailler. En ce qui a trait à l'absence d'une fiche signalétique sur la peinture, le risque était pour une période limitée. L'employeur a fait ce qu'il pouvait afin de limiter les problèmes étant donné les risques que posait la situation pour la sécurité.

[57] La Commission doit se placer dans la situation où se trouvait l'agent de sécurité lors de l'enquête. Lorsque celui-ci a mené son enquête concernant M. Kavanagh, il n'y avait aucun danger. M. Kavanagh est l'élément clé dans l'affaire qui nous occupe.

[58] Dans ***Bonfa***, voir ci-dessous, la Commission a conclu que le danger devait être réel. La question que doit trancher l'agent de sécurité est de savoir si le danger existait lors de son enquête (à la page 371). (Voir aussi ***Bugden***, dossier de la Commission 165-2-55.)

[59] De même, il a été conclu dans ***Stephenson***, voir ci-dessous, que le danger devait être imminent.

[60] L'avocat soutient que le danger, par conséquent, doit être un danger probable et non un danger possible.

[61] En ce qui a trait à la question du contrôle dans l'établissement, l'avocat se reporte à un certain nombre d'affaires. Dans ***Mahoney*** (dossier de la Commission 165-2-123, pages 22 et 23), l'on a reconnu qu'il existait des angles morts partout dans l'établissement.

[62] Par conséquent, il est impossible d'éliminer tous les risques dans l'établissement. L'employeur estime qu'il a fait tous les efforts raisonnables, en utilisant notamment des appareils techniques, en vue de réduire au minimum le risque au sein de l'établissement.

[63] Aux termes de l'alinéa 128(2)*b*) du *Code*, un employé ne peut refuser de travailler lorsque le risque fait partie intégrante de son poste. Tant dans *Holigroski* (dossier de la Commission 165-2-30) que dans *Evans* (dossier de la Commission 165-2-87), la Commission a conclu qu'il y avait un risque inhérent à travailler dans un établissement carcéral. C'est également ce qui a été conclu dans *Stephenson*, voir ci-dessous, et dans *Mahoney* (supra). Dans *Beggs* (dossiers de la Commission 165-2-40 à 53), la Commission a conclu que les détenus pouvaient créer ou obtenir de nombreuses armes. Ce risque, toutefois, fait partie intégrante du travail dans un pénitencier.

[64] L'employeur reconnaît qu'il a le devoir de protéger le public et de réhabiliter les détenus. Le processus de présélection montre que l'employeur a pris des mesures afin de limiter le plus possible le risque auquel les agents de correction sont exposés dans les circonstances.

[65] En ce qui a trait à la dotation, la Commission ne devrait pas modifier la décision de l'employeur (voir *Evans*, (supra), et *Holigroski*, (supra)).

[66] En installant des caméras de surveillance, l'employeur a respecté l'obligation que lui impose le *Code* afin de limiter le danger auquel sont exposés les employés.

[67] M. Sarrazin a clairement démontré qu'il n'existait pour M. Kavanagh aucun danger lors de l'enquête. Certaines procédures n'ont pas été suivies, mais il ne s'agit pas là d'une question sur laquelle la Commission doit se pencher. Selon M. Sarrazin, lors de son enquête, les substances s'étaient dissipées et il n'y avait plus de danger. Par conséquent, la Commission ne devrait pas modifier cette décision.

[68] De toute façon, ce que les requérants demandent en l'espèce relève de la dotation en personnel.

[69] M. Hughes ne se sent peut-être pas en sécurité dans la cuisine. Cela n'en fait pas pour autant un lieu dangereux. Il était préoccupé par les couteaux.

[70] Il n'est pas possible de voir si quelqu'un se trouve posté dans la galerie. Ce fait a été confirmé par M. Hughes, qui n'a pu déterminer si quelqu'un s'y trouvait avant de téléphoner.

[71] Une question à laquelle il faut répondre est de savoir si l'employeur est obligé d'affecter quelqu'un à chaque fenêtre de la galerie en tout temps. L'employeur soutient qu'il y a dans l'établissement des risques qui sont inhérents au milieu carcéral même.

[72] Le critère appliqué par M. Sarrazin indique qu'il aurait eu l'impression qu'il y avait un certain danger. Toutefois, il a conclu qu'il n'y avait aucun danger pour M. Jardine. L'existence de danger n'est pas la même chose que la perception du danger. Lorsque M. Hughes a refusé de travailler, il y avait un nombre limité de détenus dans la cuisine.

[73] Si la Commission devait décider que le raisonnement de M. Sarrazin était fautif, l'examen qu'elle doit effectuer maintenant doit se reporter au moment où M. Sarrazin a fait son évaluation. L'employeur maintient que la dotation ne doit pas faire partie des questions de sécurité sur lesquelles la Commission est appelée à se prononcer.

[74] La Commission doit (1) respecter la décision de M. Sarrazin; son analyse est bien fondée et claire. (2) On ne doit pas chercher à régler des questions de dotation en demandant à la Commission de trancher les soi-disant questions de sécurité qu'on lui renvoie.

[75] L'avocat de l'employeur se reporte à la jurisprudence suivante :

(1) *Attorney General of Canada and Bonfa et al.*, C.A.F. (1989), 73 D.L.R. (4<sup>th</sup>) 364

(2) *Stephenson* (dossier de la Commission 165-2-83)

### **Réfutation présentée au nom des requérants**

[76] Les questions d'argent ne doivent pas compromettre le risque inhérent du travail d'un agent de correction. Dans *Bugden*, (supra), l'on a jugé que le « danger » devait être « réel ». Il s'agit là d'une interprétation stricte. Si l'on retient une interprétation stricte, il nous faut retourner au danger imminent.

[77] Les requérants soutiennent que c'est une interprétation plus large de « danger » qu'il faut retenir — ce doit représenter, dans l'esprit de la personne, un motif raisonnable. Dans l'affaire qui nous occupe, le refus de la part d'un employé a accru le danger pour d'autres personnes se trouvant dans la cuisine.

**Réplique de l'employeur**

[78] L'avocat de l'employeur soutient que si l'on devait retenir le sens de « danger » avancé par les requérants, il serait impossible de gérer le lieu de travail.

**Conclusion et motifs de la décision**

[79] Le 18 mars 1999, cinq employés de l'établissement de l'Atlantique ont invoqué leur droit de refuser de travailler en vertu de la partie II du *Code*.

[80] Trois de ces employés ont demandé à la Commission d'examiner la décision qu'avait rendue M. Sarrazin en sa qualité d'agent de sécurité chargé d'enquêter sur les incidents en question.

[81] Je dois déterminer si, compte tenu de l'ensemble des circonstances, la conclusion de M. Sarrazin comme quoi il n'existait aucun danger est valide : **Collard c. VIA Rail Canada Inc.** (1993), 92 di 49 (CCRT). Pour décider si je dois confirmer ou rejeter la décision de M. Sarrazin, je dois me placer dans la situation dans laquelle celui-ci se trouvait lorsqu'il a mené son enquête : **Bugden**, (supra). Il ne m'incombe pas de décider si l'employé était fondé à refuser de travailler, mais d'examiner les problèmes soulevés par l'employé et de déterminer si le potentiel de danger, ou le risque de blessure, était grave au point où il aurait fallu que l'on prenne des mesures correctives avant que l'employé ne puisse accomplir son travail en toute sécurité : **Montani c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1994), 95 di 157 (CCRT).

[82] Je vais examiner la situation de chacun des requérants afin de déterminer s'ils avaient des motifs valables de refuser de travailler. M. Kavanagh est arrivé au travail pour effectuer son poste de jour le matin après que la galerie eut été peinte. L'odeur était très forte. M. Kavanagh ne savait pas à quoi il était exposé dans la galerie. Il a cherché à le savoir, mais l'employeur n'avait aucune information. Il a refusé de retourner à la galerie jusqu'à ce qu'on l'informe du contenu de la peinture. Au départ l'on ne disposait d'aucune fiche signalétique pour la peinture utilisée dans la galerie. Par conséquent, M. Kavanagh a invoqué son droit de refuser de travailler en vertu de la partie II du *Code*. Son superviseur lui a dit que les employés travaillant dans la galerie pouvaient utiliser les appareils respiratoires autonomes mis à leur

---

disposition. Toutefois, M. Kavanagh a répondu qu'il n'avait reçu aucune formation sur l'utilisation de ces appareils. Il n'est pas retourné à la galerie.

[83] Après que les agents postés dans la galerie eurent refusé de travailler, M. Hughes a téléphoné au poste de la galerie, mais il n'y avait pas de réponse. M. Hughes s'est enquis de la situation et il a appris qu'il n'y avait personne en poste dans la galerie. Puisque personne n'était affecté à la galerie, M. Hughes est devenu inquiet à propos de sa sécurité et de celle des autres employés travaillant à la cuisine. On lui a ordonné de demeurer à son poste, ce qu'il a fait. Cependant, il a pris ce qu'il estimait être des mesures de précaution nécessaires. Il a mis les couteaux sous clé dans le coffre-fort prévu à cet effet. Lorsqu'un commis des services alimentaires lui a demandé un couteau de boucher, M. Hughes a retourné le dernier détenu à sa cellule. Lorsque son gestionnaire lui a ordonné de faire revenir les détenus à la cuisine, M. Hughes a invoqué son droit de refuser de travailler en vertu de la partie II du *Code*.

[84] Lorsque M. Jardine est arrivé plus tard pour relever M. Hughes, ce dernier l'a informé de la situation. M. Jardine a lui aussi jugé que l'absence d'agents de correction dans la galerie créait pour lui un milieu dangereux. Il a lui aussi invoqué son droit de refuser de travailler en vertu de la partie II du *Code*.

[85] Il est clair que lorsque M. Kavanagh est arrivé à l'établissement il existait une situation qui a fait en sorte qu'il ne puisse travailler. Il y avait une forte odeur de peinture qu'on avait utilisée dans la galerie. Le secteur n'était pas bien ventilé à ce moment-là. De plus, l'employeur ne disposait d'aucune fiche signalétique pour renseigner les employés sur le contenu de la peinture. Des appareils respiratoires autonomes étaient à la disposition des agents affectés à la galerie, mais M. Kavanagh n'avait reçu aucune formation sur leur utilisation. À la lumière de cette preuve, il est clair que M. Kavanagh était fondé à refuser de travailler dans la galerie le 18 mars 1999.

[86] Cependant, ce n'est pas à moi de juger si M. Kavanagh avait le droit de refuser de travailler. Mon rôle consiste à déterminer si, lorsque M. Sarrazin a mené son enquête, il existait une situation dangereuse qui devait être corrigée avant que l'employé ne puisse retourner travailler (paragraphe 129(2) et 130(1) du *Code*). En l'occurrence, lorsque M. Sarrazin a pu finalement vérifier les conditions qui existaient dans la galerie, les vapeurs s'étaient dissipées. M. Kavanagh a accepté de retourner

travailler dans la galerie à ce moment-là tard dans l'après-midi. M. Sarrazin a donc eu raison de conclure qu'il n'existait aucun danger dans la galerie à ce moment-là.

[87] Toutefois, il est clair que la plupart des problèmes du 18 mars 1999 étaient imputables à l'employeur. Ils ont persisté même après le retour au travail de M. Kavanagh. La galerie avait été peinte avec une peinture à l'huile dégageant une forte odeur, peinture à laquelle avait été combiné un durcisseur époxy. Outre le fait que le secteur n'était pas bien ventilé et que M. Kavanagh n'avait reçu aucune formation sur l'utilisation de l'appareil respiratoire autonome, le fait demeurait que l'employeur n'avait pas fourni de fiche signalétique concernant les produits auxquels les employés étaient exposés. Bien que l'employeur ait pu produire la fiche signalétique pour la peinture, il n'existait aucune fiche semblable pour le durcisseur époxy lorsque M. Sarrazin a tiré sa conclusion. Ce n'est pas comme si l'on n'avait pas prévu de peindre la galerie. L'employeur savait bien à l'avance quels produits on allait utiliser. Il était tenu d'obtenir les fiches signalétiques afin de les fournir aux employés touchés en prévision des travaux.

[88] Pour tous ces motifs, je conclus que l'employeur ne s'est pas acquitté des obligations que lui imposaient les articles 124 et 125.1.

[89] Par conséquent, j'ordonne que l'employeur veille à ce que les employés puissent, dans l'établissement, se procurer les fiches signalétiques concernant les substances hasardeuses. Conformément à la concession de l'avocat de l'employeur, j'ordonne en outre à l'employeur de donner aux agents de correction une formation en règle sur l'utilisation des appareils respiratoires autonomes. Les alinéas 125*q*) et 125*v*) obligent l'employeur à former les employés sur l'utilisation de tels appareils. Il est presque axiomatique d'affirmer qu'il importe peu que les appareils soient disponibles, si les employés n'ont aucune formation sur leur utilisation, les appareils ne sont d'aucune utilité.

[90] Les cas de M. Hughes et M. Jardine présentent des questions de sécurité différentes. Bien que je prenne connaissance d'office que la plupart des détenus peuvent être dangereux, il n'y a aucune preuve comme quoi les agents étaient fondés à craindre que les détenus se trouvant dans la cuisine le 18 mars présentaient pour eux un risque plus grand que par le passé. S'il est vrai que ces détenus étaient dans la cuisine et qu'ils avaient accès à des couteaux, il s'agissait là d'une condition normale d'emploi pour quiconque travaillait à la cuisine.

[91] MM. Hughes et Jardine affirment que l'absence d'agents dans la galerie augmentait le danger auquel ils étaient exposés. Ils ne faisaient pas l'objet d'une surveillance depuis la galerie. Ils comptent sur les agents postés dans la galerie pour exercer une surveillance supplémentaire.

[92] Or, de nombreux autres secteurs de l'établissement comptent sur la surveillance exercée par les agents postés dans la galerie. Les agents affectés à la galerie n'ont pas pour seule tâche d'assurer la protection des employés se trouvant dans la cuisine. Par conséquent, les conditions qui existaient le 18 mars 1999 constituaient des risques ou conditions inhérents au travail des agents.

[93] Dans *Figures*, (supra), l'arbitre a conclu ce qui suit :

[Traduction]

*Il est également clair qu'en dépit des demandes des agents qui ont refusé de travailler, aucun changement n'a été apporté au niveau des activités institutionnelles afin de refléter la diminution prévue du personnel lorsque l'escorte du service de santé est partie. Par conséquent, je n'ai aucune difficulté à conclure que le fait de travailler en deçà de la ligne rouge - que cette ligne rouge équivale à sept, huit ou neuf, sans modification du niveau des activités menées à l'intérieur de l'établissement ou par celui-ci en fonction de ces diminutions en deçà de la ligne rouge, n'est ni inhérent au travail des agents de correction ni une condition normale de leur emploi.*

[94] L'employeur maintient que l'affectation d'effectifs à la galerie est laissée à la discrétion du directeur. M. Sarrazin a confirmé que (contrairement à *Figures*, (supra)) l'affectation d'agents à la galerie ne fait pas partie des exigences relatives aux effectifs minimums pour l'établissement. Néanmoins, l'on affecte ordinairement des agents à la galerie.

[95] La question qui se pose alors est de savoir s'il est essentiel de poster des agents dans la galerie pour assurer le fonctionnement normal de l'établissement. De toute évidence, les agents de correction assument les risques inhérents à l'établissement dans le cadre de leur profession. Toutefois, le syndicat, en s'appuyant sur l'affaire *Czmola et Rodier* (supra), soutient que les agents ne devraient pas avoir à assumer des risques inutiles. Peut-être pas. Cependant, la question de savoir ce qui constitue des risques inutiles doit être appréciée du point de vue de la personne raisonnable dans les

circonstances. On ne peut ramener la situation à un employé donné. Il faut plutôt relier la situation aux normes de l'établissement.

[96] Dans *Czmola et Rodier*, les circonstances particulières dans lesquelles se trouvait l'agent signifiaient que ce dernier était hors de la vue de tout employé, et qu'il était seul sans alarme ni radio pour obtenir de l'assistance. Dans le cas de M. Hughes et de M. Jardine, d'autres employés se trouvaient dans la cuisine et pouvaient sonner l'alarme. Les agents ont des alarmes portatives ou ils peuvent sonner les alarmes fixes.

[97] À la lumière de ces considérations, je ne puis accepter l'affirmation de M. Hughes et de M. Jardine selon laquelle M. Sarrazin a rendu une décision erronée. Je confirme par les présentes la décision rendue par M. Sarrazin le 12 avril 1999 en ce qui concerne MM. Hughes et Jardine.

[98] Je résume mes conclusions comme suit :

- (1) J'ordonne à l'employeur de veiller à ce que les employés puissent se procurer les fiches signalétiques concernant les substances dangereuses se trouvant dans l'établissement.
- (2) Conformément à la concession faite par l'avocat de l'employeur, j'ordonne en outre à l'employeur de donner aux agents de correction une formation en règle sur l'utilisation des appareils respiratoires autonomes.
- (3) Je confirme par les présentes la décision rendue par M. Sarrazin le 12 avril 1999 en ce qui concerne M. Hughes et M. Jardine, à savoir qu'il n'existait aucun danger lors de leur refus de travailler.

**Donald MacLean,  
commissaire**

MONCTON, le 21 janvier 2000.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau

