

Date: 20020605

Dossier: 165-2-217

Référence: 2002 CRTFP 56



Code canadien du travail,  
Partie II

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

WALT HOVEY ET JEFF GAYGER

requérants

et

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

employeur

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

**Devant :** Evelyne Henry, présidente suppléante

**Pour les requérants :** Tina-Marie Bradford, avocate

**Pour l'employeur :** Richard Fader, avocat

## DÉCISION

---

[1] La présente affaire est une demande de révision de la décision d'un agent de sécurité ayant conclu qu'il n'existait aucun danger, fondée sur le paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail*.

[2] Le 25 février 2000, Walt Hovey et Jeff Gayger se sont prévalus de leur droit de refuser de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du *Code canadien du travail*. Le 3 mars 2000, M. Hovey a demandé à la Commission de réviser la décision de l'agent de sécurité, pour les raisons suivantes :

[Traduction]

[...]

*Je suis actuellement incapable de préciser mes raisons. On m'a donné trois versions différentes de la décision et je n'ai encore rien reçu par écrit. On m'a dit que je recevrais une décision écrite d'ici au mardi 7 mars.*

*Pour le moment, ma demande de révision est basée notamment, mais pas exclusivement sur les points suivants :*

*1 — Les raisons que j'ai avancées au départ pour refuser de travailler en vertu de la Partie II, à savoir le danger d'accompagner le détenu avec deux agents, des dispositifs de contention et des canettes de gaz.*

*2 — Les déclarations de M. Smith au sujet des armes à feu avant le début de l'audience, y compris la présomption que c'était ce qui nous intéressait au départ.*

*3 — Les différences entre les trois versions verbales de la décision de l'agent de sécurité.*

*4 — Le fait que l'information concernant le détenu n'a pas été entièrement prise en considération.*

[3] Le 7 mars 2000, l'agent de sécurité a produit le rapport suivant, qui a été communiqué à la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 6 avril 2000 :

[Traduction]

*Rapport sur un refus de travailler*

*Paragraphe 128(1) du Code canadien du travail*

*Prison de Kent, 25 février 2000*

*Contexte*

Le vendredi 25 février 2000, mon bureau a été informé d'un refus de travailler à l'établissement à sécurité maximale de Kent, en Colombie-Britannique. Le soussigné a appris qu'une situation analogue s'était produite un ou deux jours avant. Je me suis rendu au lieu de travail, où je suis arrivé à 9 h 45.

### Détails

Deux gardiens, MM. Gayger et Hovey, étaient censés escorter le détenu B à l'Hôpital général de Chilliwack, où il avait rendez-vous à 11 h 30. Ils ont refusé de le faire à moins que l'un d'eux ne soit armé, en invoquant les deux raisons suivantes pour justifier leur refus.

#### 1. Les antécédents du détenu :

Les deux gardiens ont déclaré être d'avis que ce détenu constituait un danger immédiat en raison de ses antécédents. M. B s'était déjà évadé à deux reprises (en 1987 et en 1992). En outre, il avait été étroitement surveillé pendant certaines périodes de son incarcération au Centre correctionnel de Kamloops, de crainte qu'il ne se suicide.

#### 2. La stature de M. B

M. B est un homme imposant d'une grande force physique.

Les agents ont refusé le travail dont on les chargeait parce qu'ils étaient convaincus de bonne foi qu'ils seraient exposés à un plus grand danger pour leur sécurité que ce n'est normalement le cas dans leur travail.

### Processus

Une réunion a été convoquée dans la salle de conférence, en présence des personnes suivantes :

J. Gayger

W. Hovey

M. O'Dell

F. Paolini

M. Hale

V.G. (Vince) Smith — Agent de sécurité au Programme du travail de DRHC

Les documents présentés ont été examinés et tous les intéressés ont donné leur point de vue.

### Décision (\*)

Après avoir analysé l'information qui lui avait été présentée et les préoccupations exprimées par les gardiens MM. Gayger et Hovey, l'agent de sécurité soussigné a conclu qu'il **n'existe pas de situation constituant un danger pour ces employés**. Cette conclusion est basée sur les faits suivants :

1. M. B a récemment été escorté à l'extérieur de la propriété de la prison sans incident.

2. M. B devait être menotté et entravé. Je ne peux pas imaginer qu'un incident à l'hôpital l'empêche d'être menotté ou d'avoir des fers aux pieds.

3. M. B a bien tenté de s'évader dans le passé, mais c'était il y a des années.

4. Un des gardiens a 18 ans d'expérience comme policier et gardien.

Cette décision a été rendue de vive voix, le 25 février 2000, en présence de tous les intéressés; je les ai informés qu'ils devraient attendre au moins une semaine pour recevoir mon rapport confirmant cette décision verbale.

\* Quand j'ai rendu ma décision, j'ai aussi tenu compte de « l'évaluation de la menace et du risque » pour M. B, ainsi que de la recommandation qu'un troisième gardien soit affecté à l'escorte. À mon retour au bureau, j'ai communiqué avec le directeur de l'établissement et avec le représentant syndical et je les ai informés tous deux par téléphone que je m'étais trompé en tenant compte du nombre de gardiens affectés à l'escorte, puisque le refus de travailler résultait de la décision de ne pas armer un des gardiens plutôt que du nombre de gardiens affectés à cette tâche.

### Conclusion

Après avoir rendu ma décision, j'ai informé toutes les personnes présentes que, conformément au paragraphe 128(5) du Code canadien du travail, chaque partie avait sept (7) jours pour demander une révision de la décision si elle le désirait, et que la demande de révision devait être présentée par écrit.

[4] La date d'audience fixée au départ a dû être reportée plusieurs fois pour diverses raisons, notamment parce que des témoins clés et un avocat n'auraient pas pu se présenter, ainsi que parce qu'il y a eu des changements d'avocat et d'agent négociateur.

[5] Au début de l'audience, l'employeur a demandé que la vie privée du détenu soit respectée, conformément à la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* ainsi qu'à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. L'avocate des requérants ne s'est pas opposée à cette requête, mais a insisté pour que les

documents soient versés au dossier. La demande a été accueillie; c'est pour cette raison que le détenu est simplement appelé B dans la décision.

[6] Avec le consentement de l'employeur, les requérants ont déposé un recueil de 19 documents en tant que pièce A1. Ce recueil contient les documents suivants :

<i>Onglet 1 1<sup>er</sup> novembre 1992</i>	<i>Service correctionnel du Canada, Directive du commissaire, n° 545, Escortes</i>
<i>Onglet 2 20 février 1996</i>	<i>Service correctionnel du Canada, Directive du commissaire, n° 605, Le recours à la force</i>
<i>Onglet 3 sans date</i>	<i>Service correctionnel du Canada, Directive du commissaire, n° 003, Désignations d'agent de la paix</i>
<i>Onglet 4 sans date</i>	<i>Extrait du Manuel de sécurité, Partie I, Escorte de sécurité</i>
<i>Onglet 5 sans date</i>	<i>Note de service aux surveillants de correction — établissement de Kent, provenant de D. Knopf, directrice adjointe, sur le déploiement d'armes à feu dans les escortes de sécurité</i>
<i>Onglet 6 10 juin 1996</i>	<i>Ordre permanent 545 — Escortes, signée par le directeur R.T. Lusk</i>
<i>Onglet 7 sans date</i>	<i>Document précisant les mesures à prendre par les agents responsables d'accompagner un ou des détenus, en cas d'évasion ou de tentative d'évasion pendant l'escorte</i>
<i>Onglet 8 20 novembre 1998</i>	<i>Profil de délinquant dangereux de B</i>
<i>Onglet 9 24 février 2000</i>	<i>Exposé d'information sur l'escorte — Rapport d'escorte de sécurité signé par D.S. Dick au sujet de B</i>
<i>Onglet 10 diverses dates</i>	<i>Description d'incidents institutionnels mettant en cause B</i>
<i>Onglet 11 sans date</i>	<i>Rapport pénitentiaire sur B</i>
<i>Onglet 12 août 1999</i>	<i>Plan de traitement correctionnel de B</i>
<i>Onglet 13 sans date</i>	<i>Rapport de classification de sécurité sur B</i>

---

<i>Onglet 14 13 décembre 1999</i>	<i>Évaluation du niveau de sécurité pour B</i>
<i>Onglet 15 24 février 2000</i>	<i>Note de service de J. Farrell au directeur P. Urmsom au sujet de l'évaluation du risque de B</i>
<i>Onglet 16 23 février 2000</i>	<i>Feuille d'escorte de l'établissement à sécurité maximale de Kent</i>
<i>Onglet 17 24 février 2000</i>	<i>Rapport de Frank Paolini sur un cas de refus de travailler fondé sur le paragraphe 128(2) du Code canadien du travail — Escorte non armée, le 24 février 2000</i>
<i>Onglet 18 25 février 2000</i>	<i>Rapport de l'agent de sécurité V.G. Smith au sujet du refus de travailler fondé sur le paragraphe 128(1) du Code canadien du travail, à l'établissement de Kent</i>
<i>Onglet 19 3 mars 2000</i>	<i>Lettre de Walt Hovey au Programme du travail, DRHC-Surrey, au sujet d'un renvoi fondé sur l'article 128 du Code canadien du travail, Partie II, concernant l'établissement de Kent et les agents de correction W. Hovey et J. Gayger.</i>

[7] M. Vincent George Smith, l'agent de sécurité, a été le premier témoin à comparaître. Il a lu et commenté son rapport en confirmant qu'il avait les documents figurant aux onglets 6, 7, 8, 9, 15 et 17, ainsi qu'une partie du document de l'onglet 12 de la pièce E1. Il a déclaré n'avoir pas vu les documents des onglets 2, 3, 4 et 14 et n'était pas sûr d'avoir vu le document de l'onglet 10, bien qu'on lui ait fourni les mêmes renseignements sous une forme différente.

[8] M. Smith a aussi déposé deux autres documents qui lui avaient été remis pendant son enquête. Le premier, intitulé [traduction] « Éléments dont il faut tenir compte pour l'évaluation », est devenu la pièce E-1 : c'est une description des facteurs dont les personnes responsables doivent tenir compte pour déterminer si les agents de correction devraient porter une arme à feu pour une mission d'escorte de sécurité. La pièce E-2 est la définition des éléments de la pièce E-1.

[9] M. Smith a dit qu'on ne lui a pas précisé si la mission d'escorte du 25 février 2000 était de sécurité. Il savait que les deux agents de correction devaient accompagner le détenu à l'extérieur de l'établissement. Il croyait que M. Hovey était

autorisé à porter une arme à feu et savait aussi que tous les gardiens ont reçu une formation sur l'utilisation de ces armes et qu'ils sont considérés comme des membres d'une force armée dans les établissements correctionnels.

[10] L'agent de sécurité a rencontré Mike O'Dell, Frank Paolini, Jeff Gayger, Walt Hovey et le directeur adjoint Mike Dale dans la matinée du 25 février 2000. Le représentant de la direction lui a demandé de rencontrer le directeur s'il voulait connaître les raisons de sa décision, mais il ne l'a pas fait. C'est par la suite qu'il a téléphoné au directeur pour lui faire des excuses au sujet d'une erreur dans son rapport. Il ne croit pas avoir vu le directeur. Par ailleurs, il n'a interrogé personne d'autre que ceux dont les noms sont mentionnés dans son rapport.

[11] M. Smith déclare qu'on fait enquête en cas de maintien du refus de travailler. L'agent de sécurité ne participe pas aux démarches préliminaires de l'employeur. Il intervient quand les parties ne peuvent pas s'entendre. Quand il enquête sur un refus de travailler, dépendant de l'endroit, il commence par analyser les éléments de preuve qu'on lui présente, étudie le tout et rend une décision verbale. En l'espèce, il avait informé les parties qu'une décision écrite suivrait au moins une semaine plus tard.

[12] M. Smith a admis avoir discuté de l'ajout d'un troisième agent de correction à l'escorte du détenu. À l'onglet 15 de la pièce A1, on trouve une recommandation du surveillant correctionnel qu'un troisième agent de correction soit affecté à l'escorte. M. Smith a effectivement déclaré qu'on pourrait prendre la décision d'ajouter un « troisième gardien ».

[13] M. Smith est étonné qu'on parle encore de ce troisième agent de correction parce que, à son avis, le refus tournait autour de la décision d'armer les agents de correction ou pas, et non d'en ajouter un troisième.

[14] M. Smith a déclaré que la seule décision qu'il a rendue a consisté à ne pas sanctionner le refus de travailler. Il ne se rappelle pas avoir dit que l'employeur aurait dû ajouter un troisième agent de correction, car cela aurait signifié qu'il approuvait le refus de travailler. La seule question sur laquelle il s'est prononcé était celle d'armer les gardiens.

[15] M. Smith reconnaît avoir peut-être dit que, si un membre de la direction recommandait l'ajout d'un troisième agent de correction, pourquoi pas? Il ne sait pas qui a le pouvoir de rejeter une telle recommandation.

[16] M. Smith avait le rapport de M. Paolini (pièce A1, onglet 17) sur un refus de travailler analogue des requérants, la veille; il n'a pas parlé à la chef des Soins de santé, au gestionnaire d'unité Romain ni au CO-II Silvester.

[17] MM. Paolini et Hovey s'entendaient pour dire qu'on aurait dû équiper d'une arme à feu les agents chargés d'escorter le détenu. M. Smith ne se rappelle pas l'opinion de M. O'Dell.

[18] En contre-interrogatoire, M. Smith a déclaré que son enquête avait commencé vers 10 h 15 le 25 février 2000 et qu'il l'avait probablement terminée avant midi. Il a envoyé son rapport de deux pages à qui de droit le 7 mars à 15 h 47.

[19] M. Smith a donné sa décision aux intéressés avant la fin de la réunion et avant de quitter l'établissement. Il est convaincu que la mission d'escorte en question a bel et bien eu lieu et qu'elle a été confiée à deux surveillants pendant qu'il était à la réunion.

[20] Selon lui, la raison du refus de travailler était que les deux agents de correction allaient se sentir exposés à un danger immédiat s'ils escortaient le détenu B parce que celui-ci s'était déjà évadé deux fois ainsi qu'en raison de ses antécédents, de sa stature et de sa force physique. Leurs craintes concernaient la mission d'escorte du 25 février 2000.

[21] À un certain moment, M. Smith s'est inquiété et s'est demandé si la mission avait été effectuée; il voulait s'assurer qu'elle n'avait pas été confiée à deux autres agents de correction, mais on lui a dit que deux surveillants s'en étaient chargés, ce sur quoi il a déclaré que le refus de travailler avait cessé. Fondamentalement, le maintien du refus de travailler cesse quand on corrige la situation ou qu'on trouve un autre moyen de résoudre le problème. La situation n'existait plus lors de la dernière partie de l'enquête, puisque le détenu avait été escorté à l'hôpital par d'autres personnes. Cela n'empêcherait toutefois pas les agents de correction qui avaient refusé de travailler de le faire de nouveau si la situation se reproduisait. La production d'un rapport met fin à la situation, mais n'interdit pas aux employés de refuser de travailler dans l'avenir.



[22] Après avoir conclu qu'il n'y avait aucun danger, M. Smith n'a pas jugé utile de donner une instruction en vertu du paragraphe 145(2) du Code. Il n'a toutefois pas obtenu de promesse de conformité volontaire (PCV).

[23] Au meilleur de la connaissance de M. Smith, le détenu B avait été escorté à l'extérieur un ou deux jours avant par deux représentants de la direction, et ce, sans incident.

[24] L'audience en était là quand l'avocat de l'employeur a présenté une demande de renvoi de l'affaire, en déclarant qu'une fois que le détenu avait été escorté à l'extérieur, il n'y avait plus de décision à rendre. L'avocate des requérants s'est opposée à cette intervention, en disant qu'elle voulait déposer des preuves que la situation pourrait se reproduire n'importe quand, puisque le détenu B était encore à l'établissement de Kent et qu'on pourrait de nouveau demander aux intéressés de l'escorter à l'hôpital. J'ai pris la demande en délibéré, en déclarant aux parties qu'elles devraient me présenter des arguments complets à ce sujet dans leur plaidoirie.

[25] Walt Hovey est un CO-II travaillant actuellement comme surveillant correctionnel CO-III. Il est à l'établissement de Kent depuis sept ans et demi et a travaillé auparavant au pénitencier de la Colombie-Britannique pendant trois ans, de 1972 à 1974. Il a été agent d'application des règlements municipaux dans diverses régions et a travaillé pour la Gendarmerie royale du Canada de 1966 à 1972.

[26] L'établissement de Kent est un pénitencier fédéral à sécurité maximale comptant environ 270 détenus.

[27] En février 2000, les fonctions de CO-II de M. Hovey consistaient à gérer l'unité résidentielle D, avec un collègue; il était responsable de cinq ou six détenus et chargé aussi de surveiller le mouvement des détenus et de s'assurer qu'ils recevaient ce dont ils avaient besoin. Son travail l'amenait à être directement en contact avec des détenus. Il pouvait être appelé à les escorter à l'extérieur de l'établissement. Il l'a fait une douzaine de fois, en étant responsable de l'escorte dans la moitié des cas. Il estime avoir aussi été affecté à des fonctions d'escorte trois fois quand il travaillait au pénitencier de la Colombie-Britannique.

[28] M. Hovey a reçu une formation au sujet des fonctions d'escorte sur le tas ainsi qu'au Collège du personnel de correction. Les responsabilités de l'agent consistent

alors à maintenir le détenu sous garde, à l'empêcher de s'évader, à le protéger et à protéger aussi le public. Ces responsabilités découlent essentiellement du *Code criminel* du Canada, qui l'oblige à garder le détenu sous bonne garde, en sécurité, de même qu'à protéger le public. L'agent a aussi une responsabilité criminelle, car s'il ne fait pas assez bien son travail, il pourrait écoper d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement.

[29] M. Hovey a évoqué la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, les directives du commissaire et les autres politiques et documents définissant les responsabilités des agents de correction en ce qui concerne l'escorte et la garde des détenus. C'est ainsi qu'il a passé en revue les documents des onglets 1 à 6 de la pièce A1.

[30] Quand il s'est présenté au travail le 24 février 2000, M. Hovey s'est fait demander d'escorter le détenu B à l'hôpital de Chilliwack, où ce dernier avait rendez-vous avec un médecin. Il n'avait pas de détails sur l'état de santé du détenu.

[31] M. Hovey avait des craintes précises en matière de sécurité quant à cette escorte, parce que des membres du public allaient être près du détenu et qu'il devrait peut-être lui retirer l'une ou l'autre de ses entraves. En raison des antécédents de ce détenu, à savoir qu'il est reconnu pour réagir négativement aux instructions et particulièrement au mot « non », le témoin craignait d'être incapable de le contrôler s'il commençait à faire des siennes. La présence des substances et des instruments qu'on trouve normalement dans un hôpital rendait la situation plus dangereuse encore. À l'établissement de Kent, une vingtaine de membres du personnel peuvent se prêter main-forte au besoin. Dans une situation d'escorte, lorsque deux agents seulement accompagnent le détenu, compte tenu du matériel approuvé (menottes, entraves et pulvérisateurs de gaz poivre), M. Hovey ne pensait pas pouvoir accompagner ce détenu-là sans être équipé d'une arme à feu.

[32] M. Hovey a précisé que le Manuel de sécurité contient une disposition sur l'utilisation d'armes à feu dans les cas d'escortes à risque particulièrement élevé.

[33] Le témoin a déclaré que, avant une mission d'escorte, on remet aux agents responsables des renseignements concernant le détenu, avec des instructions précises, le nombre de mesures de sécurité à prendre ainsi qu'une évaluation du risque. Le

24 février 2000, la documentation comprenait une évaluation du risque produite par le surveillant correctionnel Yoland Todd [sic].

[34] Les documents des onglets 8, 9 et 10 contiennent des renseignements détaillés sur les caractéristiques et les antécédents du détenu B : il purgeait sa deuxième peine, a deux évasions à son dossier et est un détenu à sécurité maximale. M. Hovey l'a décrit en disant qu'il pèse de 240 à 250 livres et peut soulever de gros poids. C'est un des trois ou quatre détenus les plus forts de l'établissement de Kent. En outre, il est imprévisible et tend à faire des siennes.

[35] Quand M. Hovey a été appelé pour cette mission le 24 février 2000, il a lu l'évaluation du risque et le profil du détenu B et a demandé s'il serait muni d'une arme à feu. Quand on lui a dit que ce n'était pas autorisé, il a refusé d'escorter le détenu en invoquant le *Code canadien du travail*. Le Comité de sécurité de l'établissement a fait enquête; un rapport a été produit par M. Paolini (onglet 17 de la pièce A1).

[36] Quand M. Hovey est rentré chez lui, le 24 février 2000, il savait que la mission d'escorte avait été reportée au 25 février. Une deuxième évaluation du risque a été produite par l'agent de correction par intérim J. Farrell; elle figure à l'onglet 15 de la pièce A1. Le dernier paragraphe de cette évaluation se lit comme il suit : [traduction] « L'utilisation d'une arme à feu dans ce cas-ci n'est pas justifiée, compte tenu des renseignements dont l'auteur dispose. Toutefois, en raison des antécédents du détenu et de sa stature, l'auteur estime qu'un troisième agent devrait être affecté à cette mission d'escorte. »

[37] L'ajout d'un troisième gardien n'aurait pas posé de problème pour M. Hovey, dépendant bien sûr du gardien en question. Il aurait alors envisagé d'accepter la mission d'escorte. (Le 25 février 2000, le détenu B aurait su qu'il sortait de l'établissement, et cela lui aurait donné le temps d'organiser quelque chose s'il communiquait avec l'extérieur.)

[38] Après avoir lu la documentation, M. Hovey a refusé d'escorter le détenu le 25 février, en invoquant de nouveau le *Code canadien du travail*. D'après lui, les facteurs de risque n'avaient pas changé et le détenu aurait eu le temps de communiquer avec des gens de l'extérieur de l'établissement; en outre, B aurait su qu'on s'inquiétait même s'il n'était pas nécessairement au courant des mesures prises le 25 pour résoudre le problème.

[39] M. Hovey n'avait jamais refusé de missions d'escorte auparavant et n'avait jamais non plus invoqué le *Code canadien du travail* avant le 24 février 2000. Après son refus, on a communiqué avec Développement des ressources humaines Canada (D.R.H.C.), et un agent de sécurité a convoqué une réunion avec les représentants du syndicat et de la direction qui s'occupaient de la sécurité, dans une salle de conférence de l'établissement de Kent. Le témoin a parlé de 30 à 45 minutes avec M. Smith pendant qu'ils attendaient M. Hale. MM. Paolini, O'Dell et Gayger étaient aussi présents. Le témoin pense que l'enquête a commencé vers 10 h 20 ou 10 h 30; il ne peut pas se rappeler exactement à quelle heure.

[40] Fondamentalement, on a présenté la documentation concernant le détenu et expliqué pourquoi les agents de correction s'inquiétaient. L'agent de sécurité a pris connaissance de la documentation, mais pas d'une façon aussi approfondie qu'à la présente audience. M. Hovey s'est fait poser des questions précises sur les antécédents du détenu et sur ses craintes. M. Gayger a donné son opinion et dit qu'il souscrivait aux craintes du témoin.

[41] M. Hovey était convaincu que M. Smith pensait avoir suffisamment d'information pour rendre sa décision. Après avoir analysé le tout, M. Smith a rendu une décision verbale favorable aux requérants; il était d'avis que la recommandation du surveillant qu'on ajoute un troisième gardien devait être appliquée.

[42] M. Hovey ne sait pas exactement comment, mais quelqu'un a dit que le détenu devrait être de retour; M. Smith, secoué, s'est étonné que le détenu soit sorti et revenu à son insu. Il a déclaré qu'il allait terminer l'affaire. M. Hovey n'est pas sûr du moment auquel cela s'est produit; la décision verbale a été rendue vers la fin de la réunion, autour de midi. M. Smith a dit à ses interlocuteurs qu'ils allaient recevoir sa décision et qu'ils auraient sept jours pour l'analyser. (M. Hovey ne savait pas si c'était sept jours après la décision verbale ou la décision écrite.)

[43] M. Hovey a déclaré que l'agent de sécurité avait dit ne se prononcer que sur le refus de travailler du 25 février 2000.

[44] Le témoin a déclaré avoir interjeté appel de la décision de M. Smith le 3 mars 2000, puisque, d'après l'agent de sécurité, le refus de travailler n'était attribuable qu'à la décision de la direction de ne pas équiper les intéressés d'une arme à feu; à ce moment-là, M. Hovey n'avait pas encore reçu le rapport écrit. Son refus de

travailler était fondé sur le fait qu'il ne pouvait obtenir ni l'aide d'un troisième agent, ni une arme à feu.

[45] Quand M. Smith a téléphoné au sujet de la question des trois gardiens, M. Hovey est parti du principe qu'on aurait éclairé sa lanterne. Il a pourtant fallu plusieurs communications pour qu'il obtienne la décision écrite et sache de quoi elle retournait. Dans la décision écrite, M. Hovey a pu lire que, puisque la sortie avec escorte avait eu lieu, il n'y avait plus de danger.

[46] Le témoin était convaincu que le danger inhérent au fait d'escorter le détenu B était permanent. Le danger avait cessé ce jour-là, mais s'il fallait de nouveau escorter le détenu à l'extérieur, la même situation allait se reproduire. M. Hovey pensait donc que l'agent de sécurité allait poursuivre son enquête et reconnaissait qu'il y avait un problème.

[47] En contre-interrogatoire, M. Hovey a donné des précisions sur la formation qu'il a reçue et sur la procédure de sécurité à suivre avant et pendant l'escorte. Il a admis que, si un détenu lui braquait une arme à feu au visage, il le laisserait s'enfuir, et que la présence d'une arme à feu pouvait causer une escalade de la situation, au point où il pourrait être abattu. Il a reconnu aussi que la décision d'équiper les agents d'une arme à feu est ponctuelle. Il n'a pas contesté que le détenu B avait besoin d'aller à l'hôpital.

[48] M. Hovey ne savait pas que le détenu B était sorti de l'établissement le 24 février; par contre, il savait que son rendez-vous avait été reporté. Il a déclaré que B ne faisait pas toujours du grabuge, à l'extérieur comme à l'établissement.

[49]. Le témoin n'a pas discuté de la possibilité qu'il ait refusé de travailler pour contester « la politique sur les armes à feu ». Sa seule préoccupation était cette mission d'escorte-là, pas autre chose à l'établissement.

[50] En février 2000, Jeff Gayger était CO-I depuis environ trois ans. Les fonctions d'un CO-I sont liées à la sécurité statique de l'établissement. Les postes statiques sont les postes de contrôle, les portes, les passerelles, les passerelles armées, la patrouille motorisée; les agents qui y sont affectés le sont parfois aussi à la force des unités résidentielles. Le port d'armes fait habituellement partie intégrante des fonctions des agents affectés aux passerelles armées, aux patrouilles motorisées et à certains postes de contrôle.

[51] M. Gayger a reçu une formation sur l'utilisation des armes à feu au Collège du personnel de correction, dans le cadre de sa formation initiale; il doit se requalifier chaque année pour l'utilisation des quatre armes qu'emploie le S.C.C.

[52] Le 24 février 2000, M. Gayger a été appelé du poste où il était affecté au bureau du surveillant correctionnel. Il y avait là plusieurs autres personnes; le surveillant leur a demandé s'ils voulaient être affectés à une escorte. Après avoir pris connaissance de la feuille d'information pour l'escorte de sécurité (onglet 9, pièce A1), M. Gayger a demandé quel équipement on fournirait aux gardiens et qui serait affecté à la mission. Le surveillant a dit qu'on y affecterait deux agents et qu'ils n'auraient pas d'arme à feu, mais l'équipement normal pour une mission d'escorte, autrement dit des menottes, des entraves et des pulvérisateurs de gaz poivré. Comme il était d'avis qu'il faudrait un troisième gardien ou une arme à feu pour la sécurité de la mission, M. Gayger a refusé d'y être affecté, en invoquant le *Code canadien du travail*.

[53] M. Gayger connaissait le détenu B pour s'être quelquefois occupé de lui. Il était au courant de la longue liste de problèmes disciplinaires du détenu et de ses difficultés avec le personnel. B avait alors purgé à peu près deux ans d'une peine de cinq ans. Le témoin s'inquiétait des conséquences de l'utilisation éventuelle d'un pulvérisateur de gaz poivré dans un hôpital, où le gaz risquait d'être absorbé dans le système de ventilation et d'affecter des patients ayant des troubles respiratoires. En outre, comme c'est une arme qui contrôle par la douleur qu'elle inflige, certains peuvent ne pas y être vulnérables s'ils ont un seuil de douleur élevé. De plus, elle est inefficace pour contrôler des gens ayant des problèmes psychiatriques ou sous l'influence de drogues ou de l'alcool.

[54] M. Gayger a décrit le détenu B en disant qu'ils sont à peu près de la même taille, mais que B est d'une force peu commune et que la plus grande partie de sa musculature est concentrée dans son torse et ses bras. Il passe des heures et des heures au gymnase à lever des poids et à s'entraîner au punching-bag. S'il voulait s'en prendre à quelqu'un, il serait extrêmement redoutable. C'est un des détenus les plus forts de l'établissement de Kent.

[55] Pendant qu'il était au Collège du personnel de correction, M. Gayger a déclaré qu'on lui avait montré une paire de menottes qu'un détenu avait brisées pour les enlever. C'étaient des menottes du même modèle que celles qui devaient être utilisées pour la mission d'escorte et qui ont été présentées à l'audience. Ses instructeurs

avaient dit à M. Gayger qu'il devait partir du principe qu'un détenu enlèverait ses menottes s'il ne l'avait pas constamment à l'œil. Il était convaincu que le détenu B avait la force physique nécessaire pour briser ses menottes s'il était suffisamment motivé pour résister à la douleur aux poignets qu'il devrait supporter pour le faire.

[56] M. Gayger a déclaré que B obtient habituellement ce qu'il veut des autres détenus par l'usage de la force. Il a un caractère explosif, et la plus petite contrariété peut le déchaîner contre le personnel : il peut crier après les agents et même aller jusqu'à les menacer pour les intimider. En outre, B est diabétique; quand il est en état de choc par manque d'insuline, il devient physiquement dangereux, en agitant les bras et en devenant agressif, jusqu'à ce que d'autres détenus lui apportent du jus pour qu'il puisse ramener son taux de sucre sanguin à la normale.

[57] B ne gère pas bien son diabète. Il avait l'habitude de s'injecter de l'insuline pour avoir plus d'énergie au gymnase, de façon à soulever des poids plus lourds pour faire grossir ses muscles. Il souffre du diabète depuis l'âge de 13 ans et se sert de son état de santé pour obtenir de l'attention des agents de correction et pour avoir accès à des soins infirmiers et à des services médicaux.

[58] On a informé M. Gayger que le rendez-vous du détenu B à l'hôpital avait été reporté au 25 février 2000 et qu'il allait l'escorter. Quand il est arrivé au travail, il a demandé si les conditions qui existaient la veille avaient été changées; quand on lui a répondu que non, il a refusé d'escorter le détenu et invoqué de nouveau le *Code canadien du travail*.

[59] M. Gayger n'avait jamais refusé de mission d'escorte ni invoqué le *Code canadien du travail* avant qu'on lui demande d'escorter B les 24 et 25 février 2000. Il est convaincu que le détenu devra encore être accompagné à l'hôpital dans l'avenir et pense qu'il pourrait être affecté à cette tâche, s'il travaille encore à l'établissement de Kent à ce moment-là. Une fois que le détenu est sorti du pénitencier avec son escorte le 25 février 2000, le danger de cette mission d'escorte-là a cessé pour M. Gayger, mais on pourrait lui demander encore d'escorter B le lendemain.

[60] M. Gayger était présent durant l'enquête de l'agent de sécurité, qui a dit souscrire au refus de travailler fondé sur la Partie II du *Code*, sans toutefois appuyer la demande d'armes à feu; toutefois, il a laissé entendre qu'un troisième agent aurait dû s'ajouter à l'escorte.

[61] Quand on l'a interrogé sur le rapport figurant à l'onglet 18 (et plus particulièrement sur la première des quatre conclusions), M. Gayger a déclaré que l'escorte avait eu de la chance; il est possible que B n'ait rien eu à gagner à s'évader ou à causer des problèmes cette fois-là.

[62] En contre-interrogatoire, M. Gayger a déclaré que, le 24 février 2000, il ne savait pas si ses collègues avaient refusé d'être affectés à l'escorte avant son refus. Il savait qu'il y avait eu au moins une tentative d'évasion à l'établissement de Kent pendant qu'on escortait un détenu à l'extérieur. Ce détenu-là s'était libéré de ses entraves pendant que les agents regardaient ailleurs. Quand la porte du véhicule a été ouverte, il s'est rué dehors en courant. C'est pour cette raison qu'on a changé la disposition des sièges dans le fourgon; ils sont opposés. M. Gayger a identifié une photographie du fourgon utilisé pour les missions d'escorte (pièce E-3). Les agents chargés de l'escorte fouillent le détenu à nu et le passent au détecteur de métaux avant de l'accompagner à l'extérieur.

[63] M. Gayger n'avait aucun motif de douter de la raison pour laquelle B devait aller à l'hôpital. Le 25 février 2000, il n'y avait plus de danger au moment où il a assisté à l'enquête, mais on aurait pu lui demander d'escorter le détenu de nouveau dès le 26 février. Au moment de l'enquête, il ne savait pas que B était sorti sous escorte. Quand on lui a demandé s'il savait qu'il aurait eu le droit de refuser encore d'escorter B, M. Gayger a déclaré qu'il le sait maintenant, mais que, à l'époque, en attendant le résultat de l'enquête, la mission aurait pu recommencer.

[64] M. Andrew David Silvester était CO-II en février 2000. Il est agent de correction depuis 14 ans, au provincial et au fédéral. Il travaille à l'établissement de Kent depuis 1991 ou 1992. Pendant cette période, il a été affecté aux installations récréatives. En tant qu'agent des services récréatifs affecté au gymnase, il était chargé de détenus ainsi que de la surveillance d'une équipe de travail composée de cinq ou six détenus qui avaient pour tâche de nettoyer le gymnase et d'effectuer des tâches d'entretien. B faisait partie de cette équipe; c'était un des détenus qui lui étaient confiés.

[65] M. Silvester devait surveiller les détenus qui s'entraînaient au gymnase. Il voyait B tous les jours, pendant quatre ou cinq heures. B est un détenu extrêmement massif et intimidant; il a le crâne rasé et de nombreux tatouages. C'est un homme fort qui a une présence imposante comme détenu. Il pèse environ 245 livres et aime mentionner son poids tous les jours. Le poids de 204 livres précisé dans le document de l'onglet 8



de la pièce A1 est probablement son poids le jour où sa photo a été prise à son arrivée à l'établissement; les renseignements personnels relatifs à un détenu ne sont pas toujours mis à jour. B pesait probablement 204 livres le jour de son entrée dans le système fédéral. Il est très probable que sa photo ait pu être remplacée depuis sans qu'on change son poids. B était alors plus maigre, mais c'était un héroïnomane quand il était en liberté.

[66] B est obsédé par les poids et haltères, pas pour être en bonne condition physique, mais pour devenir aussi gros et aussi fort que possible. Il passe de longues heures à s'entraîner au punching-bag. Sa force excède largement les normes. C'est probablement le détenu le plus fort de l'établissement. En général, comparativement à une personne ordinaire, il est d'une force incroyable.

[67] Le comportement de B est extrêmement erratique et imprévisible, presque infantile; il est comme un gros bébé. Il est agressif, souvent rebelle et aime se servir de son gabarit pour intimider. Avec sa façon de se comporter, on dirait qu'il ne pense pas aux conséquences avant d'agir. B n'aime pas se faire dire « non »; il peut paraître conciliant et docile jusqu'à ce qu'il entende ce mot. Cela soulève la question de l'enlèvement des menottes. À l'hôpital, dans au moins la moitié des missions d'escorte, le personnel médical demande qu'on enlève les menottes au détenu, et ce, pas toujours seulement pour les traitements médicaux. Dans le cas de B, les agents chargés de l'accompagner auraient refusé de lui enlever les menottes et auraient été contraints de terminer leur mission en se conformant aux instructions. M. Silvester a déclaré que les résultats n'auraient pas été bons, parce que B aurait réagi, soit verbalement, soit physiquement.

[68] M. Silvester a dit qu'il ne pouvait pas prédire comment B réagirait, mais que, sachant qui il est et connaissant ses capacités, s'il avait fait des siennes, il aurait sérieusement blessé les deux agents, qu'il ait enlevé ses menottes ou pas. C'est la combinaison des caractéristiques de B qui le rend dangereux. Il est à la fois compulsif et agressif en plus d'être physiquement imposant et puissant.

[69] M. Silvester savait qu'on avait des preuves d'un incident dans lequel B avait lancé une table ou une barrière à un poste de contrôle. Il est d'humeur changeante et agressive.

[70] Le témoin a été interrogé le 24 février 2000 par un agent du comité conjoint de sécurité et de santé au travail, qui voulait obtenir des renseignements sur le détenu B. Selon lui, Walt Hovey, Frank Paolini, Mike O'Dell et Mike Hale étaient présents à cette occasion. À son avis, si deux agents étaient chargés d'escorter B sans avoir une arme à feu, ils seraient en danger.

[71] M. Silvester a été affecté à de nombreuses escortes. Avant le 24 février 2000, il était normal que l'escorte soit armée. Le témoin a affirmé que B aurait considéré une arme comme un signe de force et que, comme il respecte la force, il aurait respecté les agents armés et aurait filé doux.

[72] M. Silvester a cru MM. Hovey et Gayger quand ils ont dit qu'ils ne pourraient pas maîtriser B s'il faisait du grabuge. Il aurait refusé d'escorter B s'il n'avait pas été accompagné d'au moins deux autres agents, et il aurait préféré choisir d'être accompagné d'agents assez gros pour contrôler le détenu si cela devait se révéler nécessaire.

[73] En contre-interrogatoire, M. Silvester a déclaré n'être au courant d'aucun incident dans lequel B aurait agressé un membre du personnel. L'établissement de Kent est un établissement à sécurité maximale, de sorte que, si un détenu agresse un membre du personnel, il est possible qu'on l'abatte; ça donne à réfléchir aux détenus.

[74] Si B avait été impliqué dans des voies de fait ou qu'il s'était évadé, son dossier le refléterait. Or, M. Silvester n'est au courant d'aucun acte de ce genre de B.

[75] Susan Ann Nolan travaille depuis quatre ans et demi comme infirmière au S.C.C. Elle est actuellement chef des soins de santé à l'établissement de Kent. M<sup>me</sup> Nolan est titulaire d'un baccalauréat en Sciences infirmières et d'une maîtrise en Éducation des adultes. Elle a travaillé comme infirmière et enseigné les sciences infirmières à l'Université du Nouveau-Brunswick et dans un collège communautaire avant de commencer à travailler à l'établissement de l'Atlantique, à Remous.

[76] L'Unité des soins de santé de l'établissement de Kent offre des services d'urgence aux détenus et au personnel à raison de 16 heures sur 24, de 7 h à 23 h. Dans la soirée, c'est une infirmerie. Trois avant-midi par semaine, un médecin s'y rend (il a une pratique privée mais travaille aussi au Centre régional de santé). Il n'y a pas de médecin de service. En cas d'urgence, le personnel infirmier doit stabiliser le patient

jusqu'à ce que l'ambulance arrive pour le transporter à l'hôpital local. Dans les cas où il n'y a pas d'urgence, il doit déterminer si le patient doit être vu par le médecin, auquel cas on l'appelle.

[77] M<sup>me</sup> Nolan connaît bien le détenu B, qui est très manipulateur. Il se sert de sa maladie pour manipuler les autres et pour les contrôler. Fondamentalement, c'est un enfant dans un corps de géant. M<sup>me</sup> Nolan n'a pas peur de s'occuper de lui.

[78] La témoin a déposé en preuve les notes de l'infirmierie sur le dossier du détenu B (pièce B-4). On peut y constater que B souffrait de douleurs abdominales et thoraciques le 21 février 2000 et qu'on l'a transféré à Matsqui pour évaluation. Son nom a été ajouté à la liste de la clinique le 23 février 2000; le D<sup>r</sup> Hogan a ordonné des prises de sang et un examen à ultrasons de la vésicule biliaire du patient. B a été envoyé à l'hôpital de Chilliwack pour des tests et s'est fait dire de ne rien boire ou manger après minuit. Comme il est diabétique, le gestionnaire de l'unité résidentielle et le surveillant correctionnel ont été avisés qu'il faudrait lui donner à manger dès son retour.

[79] M<sup>me</sup> Nolan a rencontré B le 24 février à 13 h pour lui expliquer qu'il retournerait à l'hôpital le lendemain. B était de très bonne humeur; aucun comportement répréhensible n'a été noté dans son dossier à cette occasion.

[80] M<sup>me</sup> Nolan a déposé en preuve (pièce E-5) une note de service qu'elle a fait verser au dossier de B au sujet d'un appel qu'elle avait reçu du directeur de l'établissement, Paul Urmson, pour demander si son état risquait de s'aggraver, dans l'éventualité où il ne serait pas transporté à l'hôpital. Le personnel de l'unité des soins de santé avait confirmé que c'était possible.

[81] La témoin a déclaré que l'examen aux ultrasons pouvait être fait sans problème pendant que le patient portait des menottes et des entraves. Elle a aussi précisé que, quand elle avait vu B, à 12 h 30 le 25 février 2000, tout semblait normal.

[82] En contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Nolan a déclaré que B refusait d'être traité si on ne lui donnait pas ce qu'il voulait ou qu'on ne le traitait pas comme il le désirait. Au Service correctionnel, on se sert de formulaires de refus d'être traité pour tenir compte des cas où les détenus refusent un traitement; on précise aussi sur ces formulaires pourquoi le traitement a été refusé.

[83] Paul Urmson travaille au Service correctionnel depuis 17 ans. C'est le directeur actuel de l'établissement de Kent.

[84] M. Urmson a travaillé à l'établissement de Warkworth pendant deux ans et demi comme chef de l'Industrie, gestionnaire des Opérations, gestionnaire d'unité et directeur adjoint aux Programmes. Il a aussi travaillé pendant deux ans à l'établissement de Stony Mountain comme directeur adjoint aux Programmes correctionnels, puis a passé trois ans à l'administration régionale de la Région des Prairies, où il était affecté à l'administration régionale des Opérations institutionnelles et communautaires. Pendant qu'il était à l'administration régionale des Prairies, il a participé aux travaux du Groupe de travail national sur la ségrégation. Ensuite, il a été affecté pendant plus d'un an au Centre psychiatrique régional des Prairies avant d'arriver à l'établissement de Kent.

[85] M. Urmson est directeur de l'établissement de Kent depuis le 9 janvier 2000. Il est responsable de la sécurité et de la protection des détenus ainsi que du personnel de l'établissement, et responsable aussi de la sécurité de la population avoisinante de même que du grand public lorsque les détenus quittent l'établissement, autrement dit à l'expiration de leur peine, lorsqu'ils sont mis en liberté conditionnelle, et ainsi de suite. Il doit gérer son établissement en ne dépassant pas son budget et atteindre une série d'objectifs fixés par l'administration régionale et par l'administration centrale, à Ottawa.

[86] Le directeur Urmson relève du sous-commissaire de la Région du Pacifique. Il supervise indirectement 306 membres du personnel et directement 4 directeurs adjoints responsables respectivement de la sécurité, des services de gestion, de toutes les opérations non liées aux détenus et des opérations de CorCan. L'établissement de Kent compte 270 à 300 détenus.

[87] M. Urmson a déposé en preuve (pièce E-6) le compte rendu de la réunion du 26 octobre 1999 du Comité de gestion de la main-d'œuvre à l'extérieur, au cours de laquelle la question du Bulletin de sécurité 99-12, daté du 1<sup>er</sup> octobre 1999, avait été soulevée. On peut lire dans ce Bulletin que, normalement, les agents du S.C.C. ne doivent pas être équipés d'armes à feu quand ils sont affectés à une escorte, mais que le directeur peut approuver l'utilisation de ces armes en se fondant sur une évaluation individuelle du risque. Il était évident que le S.C.C. ne se conformait pas à ses propres politiques, ce qui soulevait des questions de responsabilisation. Certains directeurs

d'établissement n'assumaient pas leurs responsabilités. Le groupe de travail chargé des politiques avait conclu, après avoir examiné les politiques, que les directeurs d'établissement n'étaient pas parfaitement conscients du problème. On avait donc élaboré une politique pour faire en sorte que les décideurs sachent à quel niveau les décisions devraient être prises et quelles responsabilités en découlaient.

[88] Les changements qui ont fait de la *Loi sur les pénitenciers* la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* sont survenus il y a six ou sept ans. Les agents de correction ne sont des agents de la paix que durant leurs heures de travail. Ce fait influe sur le port d'armes à feu et sur plusieurs autres questions. L'objet du bulletin concernant le paragraphe 22 du Manuel de sécurité consistait à faire reconnaître qu'il y avait un changement, parce que les directeurs des établissements ne peuvent pas déléguer leur responsabilité. Comme plusieurs personnes autorisaient le port d'armes, on s'inquiétait. Si le directeur autorisait des agents à porter une arme, il le faisait parce qu'il les autorisait à user d'une force meurtrière. Le directeur Urmson ne peut pas autoriser l'usage d'une force meurtrière simplement pour donner aux agents un avantage psychologique; on ne peut pas autoriser à moitié l'utilisation d'une arme.

[89] M. Urmson a déposé en preuve (pièce E-7) le compte rendu de la réunion du 14 février 2000 du Comité de gestion de la main-d'œuvre, au cours de laquelle il a été question des escortes armées. Selon lui, l'expérience a été passablement traumatisante pour les agents de l'établissement de Kent, qui avaient toujours été munis d'une arme à feu comme mesure de sécurité supplémentaire. Ils considéraient la nouvelle politique comme une remise en question de leur professionnalisme et comme un manque de confiance, ce qui augmentait le risque. M. Urmson a expliqué qu'il était responsable d'évaluer le risque, qu'il ne pouvait pas déléguer la décision et qu'il n'était d'ailleurs pas disposé à la déléguer. Il évalue la situation ponctuellement dans chaque cas. La procédure est clairement décrite dans le document de l'onglet 5 de la pièce A1.

[90] Le directeur Urmson a présenté la Consigne de poste pour l'agent responsable des escortes (pièce E-8) et pour le chauffeur de l'escorte (pièce E-9).

[91] Le 23 février 2000, M. Urmson a reçu un appel du surveillant correctionnel l'informant que le détenu B devait être transporté à l'hôpital. Il a parlé au gestionnaire de l'Unité, John Romain, ainsi qu'au gestionnaire des cas. Il avait eu plusieurs contacts avec le détenu en question, qui faisait régulièrement des siennes, se retrouvait dans un

coma diabétique et s'effondrait devant l'infirmierie. Était-il vraiment malade ou jouait-il la comédie? Le personnel infirmier lui avait fait savoir que B était vraiment malade, dans la plupart des cas. En outre, l'agent de sécurité préventive de l'établissement (ASPE) lui avait fait savoir que B était un fier-à-bras auquel les détenus trafiquants de drogues avaient recours pour battre ou pour agresser d'autres détenus.

[92] Le directeur est allé parler aux agents concernés; il était convaincu que B était malade, mais leur a dit d'être prudent et de ne pas lui enlever ses menottes. Après la première visite à l'hôpital, on lui dit qu'il n'y avait pas eu de problème et que B avait été docile; son état semblait douloureux. On l'a informé que le détenu devrait retourner à l'hôpital le lendemain, parce qu'il avait un rendez-vous à 11 h.

[93] Le 25 février 2000, les agents Hovey et Gayger ont refusé d'être affectés à l'escorte à moins qu'on les munisse d'une arme à feu. M. Urmson a communiqué avec le Comité conjoint de sécurité et de santé au travail, avec Mike Hale, le directeur adjoint aux Services, et avec Mike O'Dell, en sa qualité de représentant du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général; ils ont commencé à faire enquête. Il a communiqué aussi avec l'Unité de soins de santé et s'est fait dire que B devait partir à 11 h; c'est alors qu'il s'est arrangé pour que deux gestionnaires l'escortent. De plus, il a téléphoné à Travail Canada et parlé au superviseur en demandant qu'on lui envoie un agent de sécurité, parce qu'il avait besoin d'une décision. Comme les parties ne s'entendaient pas, il fallait faire trancher la question.

[94] Le 24 février 2000, le directeur s'était fait dire que l'escorte était revenue bredouille de l'hôpital parce qu'elle n'y était pas arrivée à temps; les gens dévisageaient le détenu, qui commençait à avoir faim et avait demandé à être ramené à l'établissement.

[95] M. Urmson avait enjoint au surveillant correctionnel de demander les deux mêmes agents que la veille. Il a aussi demandé au surveillant correctionnel Jim Farrell de faire une « évaluation de la menace et du risque ». À ce moment-là, il n'existait pas de procédure structurée pour cette évaluation, qui consiste à consulter le Système de gestion des détenus et à s'entretenir avec le CO-II et l'ASPE. Les agents de correction affectés à des tâches opérationnelles dans l'établissement même n'ont qu'une partie de l'information nécessaire. Jim Farrell ne s'est pas contenté de produire une évaluation de la menace et du risque; il a fait des recommandations, mais M. Urmson n'a vu aucune raison de changer ses instructions.

[96] Le directeur avait pris des dispositions pour que deux gestionnaires soient prêts à se charger d'escorter B; il était convaincu que, pourvu que l'agent de sécurité arrive et fasse enquête, il aurait une décision. (Il est du même avis que M. Hovey quant à la décision verbale de l'agent de sécurité.)

[97] D'après l'extrait du registre de l'établissement qui a été déposé en preuve (pièce E-10), B et son escorte sont partis pour l'hôpital à 10 h 15; ils étaient de retour à 11 h 50. La pièce E-11 est le Rapport d'évaluation pour l'absence temporaire du poste/du travail préparé pour la visite du détenu B à l'hôpital le 23 février 2000. On peut y lire que l'escorte s'est déroulée sans incident. La pièce E-12 est le rapport d'évaluation de l'absence temporaire du poste/du travail pour la visite à l'hôpital du 24 février 2000; on peut y lire aussi que le détenu B a toujours coopéré avec les agents qui l'accompagnaient. Enfin, la pièce E-13 est le Rapport d'évaluation pour l'absence temporaire du poste/du travail pour la visite du détenu B à l'hôpital le 25 février 2000; une fois de plus, on peut y lire qu'il a coopéré avec les agents qui l'escortaient durant toute la mission.

[98] M. Urmson a déclaré que l'agent de sécurité n'avait pas demandé à parler à la direction. (En fait, il est parti de l'établissement sans l'informer de sa décision.) Pourtant, il avait demandé à être présent à la réunion, et l'agent de sécurité avait dit qu'il l'informerait. D'après ce que le directeur a entendu, une fois sa décision prise, l'agent de sécurité a dit qu'il devrait y avoir trois agents, mais pas d'arme à feu. C'est Mike Hale qui a informé M. Urmson de cette décision : [traduction] « trois agents et pas d'arme à feu ».

[99] M. Urmson a alors téléphoné à D.R.H.C. pour savoir comment l'agent de sécurité pouvait arriver à cette décision sans connaître le raisonnement sous-jacent à ses instructions. Le lendemain, l'agent de sécurité lui a téléphoné en lui disant qu'il s'était trompé ou qu'il avait fait une erreur; il n'aurait pas dû se prononcer sur le nombre d'agents parce que les fonctionnaires s'étaient plaints qu'ils ne seraient pas armés.

[100] D'après le directeur, le problème tournait effectivement autour de sa décision de refuser d'armer les agents. La politique nationale sur les escortes prévoit que deux agents doivent accompagner chaque détenu. M. Urmson était convaincu que l'ajout d'un troisième agent aurait été une solution de compromis pour tenter de résoudre les problèmes. Il avait des appréhensions quand le détenu B est allé à l'hôpital pour la première fois en ces circonstances : était-ce encore de la simulation? La deuxième et la

troisième fois, après avoir enjoint aux agents de ne pas enlever ses menottes au détenu pour quelque raison que ce soit et de se servir du gaz poivré au besoin, il était sûr d'avoir pris la bonne décision.

[101] M. Urmson n'a jamais entendu parler de menottes brisées en tirant dessus, mais il sait qu'on en a détruites et que des détenus ont pu les enlever parce qu'ils avaient des clés cachées sur eux.

[102] Le directeur a déposé en preuve (pièce E-14) un compte rendu de la réunion qu'il avait eue le 24 février 2000 avec les coprésidents du Comité conjoint de sécurité et de santé au travail. La première partie de ce document contient les renseignements qu'il avait donnés au Comité et la seconde, la stratégie qu'il comptait employer pour résoudre le problème.

[103] M. Urmson a ensuite déposé en preuve la description de travail de l'agent de correction I (pièce E-15) et celle de l'agent de correction II (pièce E-16). Escorter des détenus est une tâche normale dans ces deux descriptions de travail. Les agents reçoivent la formation voulue, et il faut escorter les détenus qui doivent sortir de l'établissement pour des raisons médicales.

[104] En contre-interrogatoire, le directeur a déclaré avoir rencontré le détenu B deux ou trois fois au cours des cinq semaines qu'il avait passées à l'établissement Kent avant le refus de travailler. (Il s'agit de sa première affectation à titre de directeur d'un établissement.)

[105] M. Urmson a confirmé que le Bulletin de sécurité (pièce E-6) avait été distribué à tout le personnel. Ce Bulletin de sécurité sur le déploiement d'armes à feu dans les escortes de sécurité ne change pas la politique; on y souligne que la responsabilité d'autoriser les agents à être équipés d'une arme à feu incombe au directeur de l'établissement. Auparavant, il n'y avait pas de procédure établie à cet égard. M. Urmson ne savait pas qu'on avait fait une évaluation du risque pour la mission du 24 février 2000.

[106] M. Urmson a eu des discussions avec Travail Canada le 24 février 2000, mais on a refusé de lui envoyer un agent de sécurité. L'agent négociateur estimait avoir raison et M. Urmson aussi. Les deux parties voulaient faire trancher la question. D'après le directeur, l'agent de sécurité avait décidé d'approuver le refus de travailler jusqu'à ce



qu'un troisième agent soit ajouté à l'escorte. Il a donc téléphoné pour se plaindre; la décision écrite a suivi. La décision verbale était d'affecter un troisième agent à l'escorte sans que les agents soient équipés d'une arme à feu. L'agent de sécurité a changé sa décision après que le directeur l'eut appelé pour lui demander de revenir écouter ce qu'il avait à dire.

#### Plaidoirie des requérants

[107] L'avocate des requérants a présenté deux arguments sur la question de compétence. Elle m'a demandé de conclure que, même si le détenu était sorti avec son escorte pendant que l'enquête se déroulait, le danger n'avait pas cessé pour les deux agents de correction, puisque le « danger » ne concernait pas seulement l'escorte prévue pour ce jour-là, mais plutôt le fait d'escorter le détenu B en général. C'était le danger général de l'accompagner sans que les mesures de sécurité nécessaires ne soient prises. La nature de la « situation » consistait à accompagner le détenu avec des mesures de sécurité minimales; ce n'était pas cette mission d'escorte-là en particulier.

[108] Selon cet argument, le moment où l'agent de sécurité a rendu sa décision importe peu, que ce soit avant ou après que l'escorte fut partie ce jour-là avec le détenu, puisque le danger pouvait se manifester n'importe quand.

[109] Les requérants se fondent sur la décision rendue dans l'affaire *Davis* [2000] CCRI n° 26 (onglet 9 dans le recueil de jurisprudence) pour étayer leur argument que, si un danger est permanent et qu'une situation va se reproduire, l'agent de sécurité a compétence pour enquêter sur une plainte. Ils se fondent aussi sur la décision rendue dans l'affaire *Fletcher* (2000 CRTFP 86 (165-2-209 à 216)) aux paragraphes 75 à 77.

[110] Les requérants veulent faire annuler la décision figurant dans le rapport de l'agent de sécurité, à savoir qu'il n'existait pas de situation constituant un danger pour eux. Ils voudraient plutôt que la Commission dise aux parties que, dans les circonstances, des mesures de sécurité supplémentaires auraient dû être prises pour l'escorte, par exemple en équipant les agents d'une arme à feu.

[111] Si la Commission conclut qu'il n'y avait plus de danger pour les agents de correction dès que l'escorte est partie avec le détenu pendant l'enquête, ce qui signifie qu'elle devra rejeter leur appel, les deux requérants l'invitent à se prévaloir du pouvoir dont elle est investie conformément au paragraphe 145(2) du Code pour conclure qu'il

existait bel et bien un danger au moment de l'enquête, et ce, pour les deux gestionnaires qui étaient chargés d'escorter le détenu à ce moment-là, Todd Yolland et David Dick. La Commission a le pouvoir de le faire, conformément à l'alinéa 130(1)b).

[112] Cet argument repose sur la décision de la Commission de conclure ou non que l'agent de sécurité a rendu sa décision avant que l'escorte et le détenu ne soient revenus de l'hôpital, à un moment où les agents Yolland et Dick étaient encore exposés au danger. Sur ce point, la preuve produite est confuse, tout au mieux. L'agent de sécurité a en effet déclaré qu'il était parti de l'établissement de Kent avant midi. Un des agents de correction a témoigné qu'il avait rendu sa décision à peu près au moment où la salle à manger a été fermée. On peut lire à la pièce E-3 que le détenu et son escorte étaient de retour à 11 h 57, alors que la pièce E-10 précise 11 h 50. Comme la réunion a commencé en retard et que la décision de Mike Hale, qui était là à titre de représentant du directeur, a donc été prise en retard, ce sont les requérants qui devraient avoir le bénéfice du doute.

[113] Les requérants réclament que le rapport de l'agent de sécurité concluant qu'il n'existait pas de situation constituant un danger ne soit pas maintenu. Ils veulent plutôt que la Commission donne des instructions aux parties déclarant que, dans les circonstances, des mesures de sécurité supplémentaires auraient dû être prises pour cette mission d'escorte des agents Yolland et Dick et, d'ailleurs, pour les deux autres missions d'escorte précédentes, celles du 23 ou du 24 février, par exemple en équipant l'escorte d'une arme à feu.

[114] Si la Commission rejette complètement l'appel en vertu de l'article 129, les requérants réclament une décision déclaratoire que l'employeur n'a pas agi conformément aux responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 124, en laissant ce détenu-là sortir de l'établissement trois fois en ne prenant que le strict minimum de mesures de sécurité. La Commission a aussi le pouvoir de conclure que l'employeur a contrevenu à l'article 124 en ne se conformant pas à son obligation générale d'assurer la sécurité de ses employés, en application de l'article 124, et de lui ordonner de corriger la situation.

[115] Les requérants se fondent sur la décision rendue dans l'affaire *Kavanagh c. Le Conseil du Trésor* (2000 CRTFP 4 (165-2-205 à 207)), figurant à l'onglet 10 du recueil de jurisprudence, qui confirme leur argument que, si elle juge qu'il n'y avait pas de danger au moment de l'enquête, la Commission peut quand même conclure que

l'employeur ne s'est pas conformé à son obligation d'assurer la sécurité de ses employés, conformément à l'article 124. Leur argument s'inspire des paragraphes 86 à 89 de cette décision.

[116] Les requérants réclament que la Commission tienne compte des dispositions et des principes applicables de la Partie II du Code.

[117] Pour comprendre l'interprétation à donner à la notion de « danger » dans le contexte de la Partie II du Code, il faut comprendre comment le droit de refuser de travailler s'insère dans l'approche globale de cette Partie du Code. L'article 122.1 se lit comme il suit :

*La présente partie a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.*

[118] Les obligations des employeurs en découlent :

#### ***Obligation générale***

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

En outre, l'employé a le droit de refuser de travailler s'il est mis dans une situation dangereuse.

#### ***Refus de travailler en cas de danger***

*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, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche 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 est dangereux pour lui de travailler dans le lieu.*

[119] Le danger est défini de la façon suivante au paragraphe 122(1) du Code :

*« 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.*

[120] Le droit de refuser de travailler est limité à certains égards, puisque l'employé ne peut pas refuser de travailler si le danger est inhérent à son emploi ou en constitue une condition normale.

*128. (2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou 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.*

[121] Les dispositions du Code ne peuvent pas être interprétées isolément, puisqu'elles forment un tout, conformément à son objet global. Même si les employés ne peuvent pas refuser de travailler lorsque leur emploi implique des dangers inévitables, l'employeur a la responsabilité de les protéger contre ces dangers. Un charpentier en fer qui a le vertige ne peut pas refuser de travailler en hauteur, puisque c'est une condition de son emploi. Cela ne signifie toutefois pas que l'employeur peut refuser de lui fournir un équipement de sécurité adéquat, afin de minimiser le risque de chute. L'obligation que le Code impose à l'employeur consiste à s'assurer que l'employé est protégé contre le risque.

[122] À l'établissement de Kent, quand un détenu sort sous escorte, il doit être accompagné d'au moins deux agents (onglet 4, paragraphe 6); ce sont les exigences de sécurité minimales. En outre, la politique veut que tous les détenus sous escorte soient menottés et portent des entraves (onglet 4, pages 6 et 17 et onglet 6, page 2). Lorsqu'un détenu dangereux doit être escorté à l'extérieur de l'établissement, la politique prévoit qu'un des agents de correction de l'escorte soit équipé d'une arme à feu (onglet 4, page 7, paragraphe 17 et onglet 6, page 2).

[123] Dans la note de service de la directrice adjointe Knopf sur le déploiement d'armes à feu dans les escortes de sécurité, rédigée une semaine avant la mission d'escorte prévue pour B, les procédures d'obtention de l'autorisation d'équiper une escorte de sécurité d'armes à feu sont précisées. On peut y lire qu'il faut tenir compte des quatre points suivants :

1. le risque d'évasion du détenu;

2. la classification de sécurité du détenu;
3. l'existence de facteurs externes posant un danger pour le personnel du Service correctionnel ou pour le public pendant l'escorte de sécurité;
4. la possibilité d'autres solutions pour réduire le risque, comme le déploiement d'un troisième agent.

[124] Il est clair dans les politiques mêmes de l'employeur que non seulement les agents de correction sont autorisés à avoir des armes à feu quand ils escortent un détenu, mais qu'il est même obligatoire de les équiper de telles armes lorsqu'ils escortent un détenu dangereux.

[125] La preuve a démontré que les évaluations du risque des détenus qui doivent être escortés pour sortir de l'établissement de Kent sont typiquement confiées à des agents de correction de haut niveau. Ces agents font des recommandations en se fondant sur leur analyse du dossier du détenu, leurs discussions avec d'autres agents de correction et leur propre expérience quant au niveau de risque que chaque escorte court, ainsi qu'aux types de mesures de sécurité requises.

[126] L'évaluation du risque tient compte de facteurs comme le fait que le détenu a tenté ou pas de s'évader auparavant, qu'il a ou n'a pas une réputation de violence dans la communauté carcérale ou contre des agents de correction, son comportement à l'établissement et même son état d'esprit au moment de l'escorte. Il n'y a pas de liste préétablie de ces facteurs de risque, et les agents de correction doivent prédire le risque en se fondant sur ce qu'ils savent du détenu à force de le côtoyer ainsi qu'en analysant son dossier, de même que sur ce dont il serait capable une fois qu'il ne serait plus sous garde. L'agent Hovey a déclaré qu'il y avait une procédure établie d'évaluation du risque d'une escorte. Le directeur Urmson a soutenu au contraire qu'il n'y avait pas de politique établie à ce sujet.

[127] Les exigences minimales quant aux mesures de sécurité pour une escorte sont de prévoir deux agents pour chaque premier détenu et que le détenu doit être menotté et entravé.

[128] L'agent de correction Hovey a témoigné qu'on avait fait une évaluation du risque écrite comparable à celle de l'onglet 15 pour la mission d'escorte qui devait avoir lieu le 24 février 2000. L'auteur de l'évaluation avait conclu qu'il ne s'agissait pas d'une

escorte typique en recommandant qu'un des agents de l'escorte soit muni d'une arme à feu et que le détenu porte des menottes et des entraves, comme d'habitude. Le directeur Urmson a pris connaissance de cette recommandation et a refusé de l'appliquer. Il a ordonné qu'on prenne seulement des mesures de sécurité minimales, autrement dit menotter et entraver le détenu, les agents de l'escorte étant équipés de pulvérisateurs de gaz poivré (onglet 15). M. Urmson a témoigné que l'évaluation recommandait que l'escorte soit composée de deux agents, dont un muni d'une arme à feu, et il a ajouté que s'il y avait eu une évaluation faite pour le 25 février, il ne s'en souvenait pas.

[129] Les agents de correction Hovey et Gayger ont étudié la documentation sur la mission d'escorte du 24 février, puis, le 25 février, ils ont de nouveau pris connaissance de la décision du directeur Urmson et décidé qu'escorter le détenu sans avoir une arme à feu les exposerait à un plus grand risque que celui qu'impliquent leurs fonctions normales. Ni l'un ni l'autre n'avaient refusé d'escorter un détenu jusque-là. L'agent de correction Hovey est un agent d'expérience. Il est significatif que ces deux agents aient invoqué l'article 128 du *Code canadien du travail* et refusé d'accomplir cette tâche, parce qu'ils croyaient qu'on les mettait dans une situation trop dangereuse. Il est significatif aussi que d'autres agents d'expérience ainsi que ceux qui connaissaient le détenu B aient aussi été d'avis que, pour escorter ce détenu-là, un des agents qui l'accompagnait aurait dû avoir une arme à feu.

[130] L'avocate des requérants s'attend à ce que l'avocat de l'employeur prétende que les deux agents de correction n'ont pas été mis en danger en escortant le détenu à l'extérieur de l'établissement ou, subsidiairement, que s'ils étaient en danger, ce danger est une condition de leur emploi.

[131] B est un détenu dangereux. Les requérants soutiennent que, conformément à la décision rendue dans l'affaire *Fletcher (supra)*, c'est B en tant qu'individu qui créait un danger pour eux par sa seule présence. Sa nature même constitue un danger pour ceux qui l'entourent.

[132] Bien que le Code ne fasse pas précisément état d'une personne en tant que danger, on peut déduire que la condition physique ou les caractéristiques personnelles de quelqu'un font que sa seule présence rend une activité ou un lieu dangereux. L'avocate des requérants affirme donc que le danger ou la situation résultant du fait de travailler avec des détenus qui, en raison de leur peine et de leur placement, sont

incarcérés dans un établissement à sécurité maximale, justifie la conviction qu'il y a du danger. Ne tenir aucun compte des caractéristiques personnelles et du comportement d'un détenu, alors que c'est à cause de cela qu'il se retrouve dans un établissement à sécurité maximale, reviendrait à priver les agents de correction de la protection du Code. Les requérants sont pourtant convaincus que le Code permet de conclure que les actions commises ou susceptibles de l'être par une personne peuvent constituer un danger pour une autre personne. C'est la situation qui existe en milieu carcéral, et plus particulièrement dans le contexte des escortes à l'extérieur d'un établissement correctionnel. Les agents de correction ont droit à toute la protection du Code.

[133] Selon les requérants, il est vital, dans l'évaluation du danger de la situation dans laquelle ils se trouvaient, que le détenu B soit le principal objet de l'enquête de sécurité.

[134] Les requérants estiment par conséquent qu'il faudrait tenir compte de deux facteurs :

- (i) la nature du détenu B;
- (ii) son comportement passé, avec ses épisodes de violence et ses évasions.

[135] Il faut étudier la nature du détenu B, sa propension à agir de façon impulsive et son caractère extrêmement imprévisible. Si l'on ne peut pas prédire le comportement de quelqu'un, on doit se fonder sur son comportement passé afin de pouvoir extrapoler le genre de comportement dont il sera capable dans l'avenir. Quand quelqu'un est impulsif, que son comportement est donc imprévisible et qu'il a par surcroît eu dans le passé des comportements qu'on pourrait qualifier de dangereux, la combinaison de ces deux facteurs équivaut à une situation dans laquelle l'intéressé — le détenu B lui-même — présente en soi un danger imminent.

[136] L'avocate des requérants maintient que la position dans laquelle les agents de correction étaient placés quand on leur a demandé d'escorter ce détenu sans être armés allait au-delà de courir le risque d'être blessés ou d'être dans une situation potentiellement dangereuse. Ils se retrouvaient au-delà d'un danger hypothétique quand on a refusé de prendre les mesures de sécurité recommandées.

[137] Il ne s'agit pas en l'espèce d'une situation comme celle qui existait dans *Ferraro* [2000] CCRI n° 4 et dans *Mahoney* (dossier de la Commission 165-2-35), où ceux qui

avaient refusé de travailler avaient été incapables de faire état de blessures subies ou d'incidents survenus dans le passé pour justifier leurs plaintes. Dans ce cas-ci, il y a au dossier de B de nombreux incidents attestés.

[138] Il est important de souligner ici que la possibilité que B tenterait de s'évader ou pas est loin d'être la seule question en jeu. Au fond, il s'agit de déterminer si l'escorte constituait un danger susceptible de causer des blessures aux requérants. Ce n'est pas seulement en tentant de s'évader que B aurait pu les blesser. La preuve a en effet démontré qu'il devenait facilement incontrôlable.

[139] Les agents de correction ont témoigné en toute franchise, sans tenter d'exagérer le risque ou de le surestimer.

[140] La preuve non contredite a établi que B est capable d'une grande violence, qu'il a peu de respect pour le personnel, qu'il est extrêmement impulsif et imprévisible, qu'il a régulièrement manipulé le personnel et aussi qu'il fait régulièrement du grabuge. De nombreux témoins ont déclaré qu'il est à de nombreux égards un des pires détenus de l'établissement de Kent. En outre, le fait même qu'il est à Kent, un établissement à sécurité maximale, est déjà extrêmement éloquent. C'est un des pires détenus parmi les pires. Son dossier et les témoignages des agents de correction et de l'infirmière, M<sup>me</sup> Nolan, ne laissent guère de doutes quant à sa nature.

[141] Les requérants fondent leur argument que l'agent de sécurité n'a pas besoin de tenir compte de l'état de l'équipement (ou, en l'espèce, du comportement du détenu B), tel qu'il se présente au moment où il arrive au lieu de travail, sur une analyse de la décision rendue dans l'affaire *Johnston* [1999] CCRI n° 41 (onglet 8 du recueil de jurisprudence), aux paragraphes 75 à 88.

[142] Les requérants se fondent aussi sur l'examen détaillé que la Commission a fait de la jurisprudence (dans l'affaire *Fletcher* (*supra*)) au sujet des questions dont elle est saisie en l'espèce. L'affaire *Fletcher* concernait une compression d'effectif qualifiée de « dotation minimale » qui avait incité sept agents de correction à porter plainte après s'être présentés au travail le matin du 22 novembre 1999 pour constater qu'un seul autre agent de correction était de service dans leur unité, ce qui signifiait qu'il y avait seulement deux agents par unité. En concluant que, dans deux des unités, la compression d'effectif avait créé une situation dangereuse, la Commission a produit une analyse détaillée de la législation applicable et de l'état du droit au Canada, à



partir de la page 12 de la décision jusqu'au résumé du droit applicable, aux pages 25 et 26.

[143] Aux pages 12 à 23 de la décision, la Commission a disséqué les affaires *Kavanagh et autres c. Le Conseil du Trésor* (21 janvier 2000, dossier de la Commission 165-2-205 à 207), *Montani*, CCRT n° 1089 (1994), *Bidulka c. Canada*, [1987] 3 C.F. 630 (A.C.F.), *LeBlanc c. VIA Rail Canada Inc.* (1988), 75 di 156 (Can. L.R.B.R.) et *Clavet c. VIA Rail*, [1996] D.C.C.R.T. n° 7. Les requérants laissent à la Commission le loisir de se pencher sur cette analyse détaillée du droit, mais tiennent à souligner plus précisément les paragraphes 66 à 69 et le paragraphe 71 de la décision rendue dans *Fletcher (supra)*.

Les paragraphes 66 et 67 de cette décision se lisent comme il suit :

[...]

*Le danger « doit bel et bien exister », il doit être probable; il ne peut s'agir d'un danger inhérent au travail du requérant.*

*Le concept de danger a également été exploré dans la décision Clavet c. VIA Rail, [1996] D.C.C.R.T. n° 7; 100 di 73 (CCRT), et, à notre avis, il a été élargi. Dans cette affaire, M. Clavet, un électricien chez VIA Rail, a refusé de travailler avec le système d'alimentation de quai à la gare d'Ottawa lorsqu'il a découvert que ce système n'était pas sécuritaire en cas de défaillance. L'agent de sécurité a conclu à l'absence de danger lors de son enquête, étant donné que les fusibles du système d'alimentation de quai avaient été corrigées [sic]. L'agent de sécurité, toutefois, a constaté que le disjoncteur de fuite à la terre du système électrique était défectueux et que cela constituait un problème. Il a délivré une promesse de conformité volontaire ayant trait spécifiquement à la correction de cette défaillance. Le Conseil a conclu que la situation constituait effectivement un danger au sens du Code, étant donné qu'un vice caché compromettait un aspect fondamental du disjoncteur de fuite à la terre protégeant le système électrique et que ce vice rendait dangereuse l'utilisation du système, ce qui menaçait la sécurité de l'employé et l'exposait à des risques qui n'étaient pas inhérents à son travail. Deux facteurs semblent avoir retenu l'attention du Conseil dans cette affaire : a) le fait que l'agent de sécurité, bien qu'il ait conclu à l'absence de danger, a néanmoins reconnu qu'il existait un problème concernant le système qui nécessitait une correction; et b) la définition de « danger » prévue à l'article 122, laquelle parle d'un risque ou d'une 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 ». En raison de la nature du risque (l'existence d'un vice caché) et du fait qu'il pouvait surgir à tout moment, cette situation pouvait causer un accident avant qu'il ne puisse être remédié à la situation.*

[144] Les requérants se fondent sur le principe que la nature du danger auquel ils étaient exposés, à savoir le comportement impulsif et imprévisible du détenu B, associé à ses antécédents de violence, crée un danger susceptible de se manifester à tout moment et de causer des blessures avant qu'on ne puisse corriger la situation. La décision rendue dans *Fletcher (supra)*, se poursuit au paragraphe 67 par une citation des paragraphes 37 à 39 de la décision rendue dans *Clavet (supra)* :

*L'existence d'un tel vice caché affectant un aspect fondamental des mécanismes de protection du système constituait selon nous un « risque ou [une] situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée... avant qu'il ne puisse y être remédié », et partant, un danger au sens du Code (article 122), parce que ce risque, compte tenu de sa nature, pouvait survenir en tout temps et cette situation pouvait causer un accident avant que l'on ne puisse y remédier. En effet, les employés appelés à travailler avec ce système ne pouvaient prévoir la survenance de telles défaillances et on ne pouvait plus compter sur le fonctionnement du dispositif de protection. Dans ces conditions, s'il pouvait être acceptable de se fier temporairement aux seuls trois voyants rouges (le dispositif d'avertissement qu'il y avait du courant), toutes les personnes concernées ayant été informées du danger et de la nécessité de faire preuve d'une extrême vigilance une fois l'existence du vice caché détecté (comme M. Auger avait accepté de le faire le 1<sup>er</sup> juillet 1995, le temps de compléter la manœuvre et de mettre les systèmes hors d'usage), il n'en allait pas de même par la suite. Selon nous, dès que le vice affectant le système de protection du système d'alimentation de 480 volts avait été décelé, ni les électriciens, ni les wagonniers, ni nulle autre personne ne devaient plus y être exposés, et, partant, être requis de continuer à se servir de ce même système tant que le problème n'aurait pas été réglé.*

*Cette situation dangereuse existait au moment de la seconde enquête de l'agent de sécurité le 2 juillet 1995, puisqu'il n'est pas contesté que l'on savait à ce moment qu'un vice caché affectait le dispositif de protection, le rendant impropre à l'usage auquel il était destiné, soit assurer le fonctionnement sécuritaire du système électrique. Le refus de travail reposait sur la crainte que les systèmes de protection ne fonctionnent pas advenant une défectuosité du système principal, et cette crainte était fondée.*

Et la Commission a poursuivi son raisonnement aux paragraphes 68, 69 et 71 de la décision *Fletcher (supra)* :

*Dans Clavet, le Conseil a donc ajouté que, bien qu'il fût vrai que la situation comportait un problème de systèmes dans la mesure où le présumé danger découlait du fait que l'employé croyait qu'il n'était pas suffisamment protégé pendant qu'il travaillait avec le système d'alimentation de quai, même si les règles régissant l'utilisation du système étaient suivies, il existait des motifs sérieux de croire que ces règles ne protégeraient pas nécessairement les employés qui avaient à utiliser le système puisqu'il n'était pas fiable du fait que ses mécanismes de protection interne étaient défectueux. Dans ces circonstances, le Conseil a conclu que M. Clavet avait eu raison de perdre confiance dans le système et que cette situation présentait un danger réel et immédiat.*

*Par conséquent, comme le montre l'affaire Clavet, le sens de « danger » aux termes de la Partie II du Code s'étend à une situation susceptible de menacer la sécurité de l'employé si cette situation l'expose à des risques qui ne sont pas inhérents à son travail, même dans un secteur d'activité où il est connu que le travail comporte des risques. Autrement dit, en raison de la nature de la situation — le danger perçu — et comme à tout moment un risque peut surgir dans le lieu de travail pouvant causer un accident avant qu'il ne puisse être remédié à la situation, celle-ci est susceptible de menacer la sécurité de l'employé.*

[...]

*Pour résumer, donc, la Commission interprète la loi comme obligeant un agent de sécurité, lorsqu'il doit décider si un employé a invoqué à bon droit l'article 128 de la Partie II du Code canadien du travail pour refuser de travailler dans des conditions dangereuses, à faire ce qui suit :*

- 1. Premièrement, déterminer la question sur laquelle il doit faire enquête et, après avoir obtenu les faits pertinents, répondre à la question ayant donné lieu à l'affaire et donner des motifs;*
- 2. Deuxièmement, en répondant à la question, l'agent de sécurité doit être convaincu de l'existence des éléments suivants, en appliquant une norme objective, au moment où l'employé a refusé de travailler :*
  - a) le danger perçu doit être immédiat et réel;*
  - b) le danger doit être tel qu'il entraînera vraisemblablement ou probablement une blessure, ce qui doit être plus qu'une simple possibilité;*

— ou —

*en raison de la nature de la situation — le danger perçu — et du fait qu'un risque pourrait surgir à tout moment au travail qui pourrait causer un accident avant qu'il ne puisse être remédié au danger perçu, la situation (le danger perçu) est susceptible de menacer la sécurité de l'employé;*

- c) le risque pour l'employé doit être grave au point de nécessiter des mesures de correction;*
- d) le danger ne peut être un danger inhérent au travail;*
- e) le refus de travailler ne doit pas coïncider avec d'autres conflits de travail.*

[145] En se fondant sur le résumé qui précède, les requérants soutiennent que la Commission devrait tenir compte de la combinaison des éléments suivants :

- (a) l'escorte du détenu B jusqu'à l'hôpital présentait un danger réel et immédiat pour les agents Hovey et Gayger;
- (b) le danger risquait vraisemblablement ou probablement d'entraîner une blessure, ce qui était plus qu'une simple possibilité;

— ou —

en raison de la nature du danger perçu, l'escorte du détenu B à l'hôpital ou une situation causée par lui pouvait survenir à tout moment et risquait de causer un accident avant que le problème de la situation (l'escorte) ne puisse être corrigé.

[146] Il convient de souligner que, dans *Clavet*, [1996] CCRT n° 7 (onglet 5 du recueil de jurisprudence), le Conseil avait tenu compte du fait que le danger allégué en l'occurrence « était immédiat et réel parce que la situation pouvait survenir n'importe quand et sans avertissement. En effet, il [avait] été établi qu'on ne pouvait prévoir quand le fusible du circuit synchro-détecteur brûlerait de nouveau » (paragraphe 46). Bref,

- (c) on pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'escorter le détenu B à l'hôpital menace la sécurité des agents de correction;

- (d) le risque que les agents de correction couraient était grave au point de nécessiter des mesures correctives;
- (e) le danger dont les agents de correction se plaignaient n'était pas inhérent à leur travail et de nature telle qu'il n'aurait pas pu être prévenu par des mesures de sécurité suffisantes.

[147] Enfin, le refus de travailler des agents de correction ne coïncidait pas avec d'autres conflits de travail.

[148] Les requérants soutiennent que la situation dans laquelle les agents Hovey et Gayger se trouvaient les 24 et 25 février 2000 constituait effectivement un danger au-delà du danger acceptable inhérent aux fonctions d'un agent de correction.

[149] L'employé ne peut pas refuser de faire un travail inhérent à son emploi. Cela pose la question de la définition du danger inhérent à un emploi et celle de la mesure dans laquelle un tel danger entraîne la responsabilité de l'employeur. L'article 124 du Code impose à l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité des employés. Le Code ne définit pas le mot « inhérent » mais l'édition de 1991 du *Petit Robert I* en donne la définition suivante : « se dit de tout ce qui appartient essentiellement à un être, à une chose, de tout caractère qui lui est joint inséparablement. V. **Essentiel, immanent, inséparable, intrinsèque.** »

[150] Il y a des dangers inhérents à l'emploi d'un agent de correction, autrement dit des dangers intrinsèques de son travail qui ne peuvent par conséquent pas être éliminés. Ce sont les dangers inhérents au fait de travailler dans un établissement correctionnel, des risques impossibles à éliminer. Un employé travaillant dans un établissement correctionnel sera presque inévitablement blessé à moins que l'employeur ne prenne les mesures prévues par le Code, autrement dit lui fournir l'équipement, la formation et les autres mécanismes de sécurité nécessaires pour le protéger. Bien qu'un danger inhérent puisse exister au lieu de travail d'un agent correctionnel, cela ne dégage pas l'employeur de son obligation de s'assurer que des mesures de précaution sont prises pour assurer la sécurité et la santé de ses employés. Quand des précautions comme le fait d'équiper les agents de correction d'armes à feu sont possibles et figurent dans les politiques et directives de l'employeur, elles devraient être prises, à moins qu'une raison soit suffisamment importante pour l'emporter sur la responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité de son personnel.

[151] L'alinéa 128(2)b) du Code fait état d'un danger « inhérent à » l'emploi. Cette expression implique que le danger en question doit être un danger constant, faisant partie intrinsèque du travail, autrement dit un danger impossible à éliminer à la source. Ce risque ou ce danger ne peut empêcher l'employé de se prévaloir du droit de refuser de travailler que si l'employeur lui a fourni l'équipement et la formation voulus, appliqué la politique et les procédures et pris toutes les autres mesures nécessaires pour le protéger. Un danger qui persiste en dépit des mesures prises par l'employeur pour protéger l'employé est inhérent à son travail. Quand l'employeur ne s'est pas acquitté de la responsabilité qui lui incombe en application du Code, il est dangereux pour l'employé de travailler dans ces conditions, et l'alinéa 128(2)b) du Code ne s'applique pas à ce genre de danger.

[152] Les agents de correction peuvent refuser de travailler en présence d'un détenu si les mesures prises par leur employeur pour les protéger sont insuffisantes ou insatisfaisantes. Ils acceptent le risque inhérent à leur emploi, à condition qu'on leur fournisse l'équipement nécessaire ou l'aide qu'il faut pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs tâches. Si le directeur Urmsou avait approuvé les mesures nécessaires pour protéger les employés contre le danger inhérent à la tâche d'escorter le détenu B, en leur fournissant une arme à feu, il n'y aurait pas eu de refus de travailler.

[153] En milieu carcéral, certaines tâches impliquent un plus grand risque que les autres. C'est le cas, par exemple, lorsque les agents escortent un détenu à l'extérieur de l'établissement. En outre, plus la classification de sécurité du détenu est élevée, plus le risque qui lui est associé est grand, et des mesures de protection supplémentaires doivent être prises pour protéger les agents. À mesure que le niveau de sécurité augmente, l'obligation de l'employé de prendre des mesures de protection pour ses employés s'accroît. L'agent de correction ne peut pas refuser de travailler simplement parce qu'il est chargé d'un détenu à sécurité maximale plutôt que d'un détenu à sécurité moyenne, mais il peut refuser de le faire si l'employeur ne lui a pas fourni les outils, la formation ou les autres mécanismes de sécurité nécessaires pour composer avec le risque accru associé à un tel détenu. Il y a des raisons pour que les agents de correction travaillant dans des établissements à sécurité minimale ne portent pas d'arme de façon régulière, mais ceux qui travaillent dans des établissements à sécurité maximale en portent. C'est bien entendu parce qu'un détenu à classification de sécurité maximale est considéré comme présentant un plus grand risque pour l'agent correctionnel qu'un autre détenu à classification de sécurité minimale celui-là. Par

conséquent, on prend des mesures de sécurité supplémentaires pour protéger l'agent travaillant dans un contexte à sécurité maximale. Les mesures de protection prises par l'employeur doivent être en proportion de la gravité du risque auquel les agents de correction sont exposés.

[154] Toutes les missions d'escorte présentent un risque pour les agents de correction. MM. Hovey et Gayger ne disent pas qu'ils ne devraient pas être affectés à de telles missions; ils ne prétendent pas non plus qu'ils ne devraient pas être appelés à escorter le détenu B. Nous savons tous que les agents de correction sont exposés quotidiennement à certains risques, du seul fait de se présenter au travail.

[155] Les agents de correction Hovey et Gayger n'étaient pas déraisonnables en demandant d'avoir une arme à feu pour escorter B. Ils demandent simplement que la recommandation de l'évaluation du risque soit approuvée. L'avocate des requérants allègue qu'un employeur ne devrait pas être autorisé à mettre ses employés dans des situations dangereuses quand il est facile d'y remédier. Les requérants ne réclament pas qu'on fasse fi de la politique : au contraire, la politique du Service correctionnel, au niveau tant du commissaire qu'à l'établissement de Kent, prévoit le port d'armes à feu dans de telles situations. Ces deux agents de correction ont porté une arme à feu pendant une grande partie de leur carrière.

[156] Les deux agents de correction n'exigent pas une utilisation déraisonnable des ressources. Ils demandent simplement qu'on prenne des mesures de sécurité supplémentaires pour les protéger et pour protéger aussi le public. Le pulvérisateur de gaz poivré n'aurait pas permis de contrôler le détenu B, puisqu'il était impossible de s'en servir dans un hôpital. On a témoigné que deux agents de correction ne pourraient pas contrôler le détenu B s'il ne voulait pas l'être; par conséquent, le faire escorter par deux agents de correction ne suffisait pas. Équiper un des agents d'une arme à feu aurait pu dissuader B de faire des siennes. En outre, dans la pire des éventualités, l'agent de correction aurait pu se servir de l'arme à feu si le détenu avait tenté de s'évader ou s'il s'était emporté contre son escorte ou contre des membres du public. Il est important de se rappeler que ce détenu était escorté jusqu'à un hôpital où il allait être en contact avec le personnel hospitalier. L'escorte approuvée par le directeur Urmson aurait mis les agents de correction Hovey et Gayger dans une situation où ils auraient dû non seulement tenter de se protéger eux-mêmes, mais aussi peut-être

protéger les membres du public qui auraient eu des contacts étroits avec ce détenu-là, voire les empêcher d'avoir ces contacts avec lui.

[157] Les caractéristiques du détenu B — particulièrement son comportement impulsif et imprévisible — faisaient sortir cette mission d'escorte des normes. Pour éviter de mettre les agents de correction Hovey et Gayger dans une situation plus dangereuse que la normale, on aurait dû les munir d'une arme à feu. Le fait que les employés doivent composer avec le danger inhérent à leur emploi ne donne pas à leur employeur l'entière liberté d'aggraver le risque en refusant de leur offrir des mécanismes de protection de base contre le risque inhérent à leurs fonctions.

[158] On a témoigné que l'ajout d'un troisième agent de correction n'aurait guère été utile, mais au moins, cela se serait rapproché des mesures de sécurité nécessaires dans ce cas-là. Ni l'agent de correction Hovey, ni son collègue Gayger n'étaient convaincus qu'un troisième agent de correction aurait contribué à les empêcher d'être blessés, mais l'agent de correction Silvester n'était pas de leur avis. Par ailleurs, chacun de ces trois agents de correction a bel et bien témoigné croire que la présence d'une arme à feu aurait vraisemblablement eu un effet dissuasif sur le détenu B et aurait par conséquent prévenu des blessures aux membres de son escorte.

[159] Les requérants se fondent aussi sur la décision rendue dans l'affaire *Czmola et Le Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission 165-2-201 et 202), qui figure à l'onglet 4 du recueil de jurisprudence. Dans cette affaire, l'employeur avait donné un ordre permanent au sujet des rondes avec les cellules ouvertes, en obligeant les agents de correction à patrouiller dans les rangées de cellules pendant que les portes de celles-ci étaient ouvertes, de sorte que les détenus avaient accès aux rangées. Avec l'ordre permanent d'avant, les agents de correction faisaient leurs rondes dans les rangées quand les portes des cellules étaient verrouillées, de sorte que les détenus ne pouvaient pas en sortir. Le nouvel ordre permanent avait aussi réduit de cinq à trois le nombre des agents de correction chargés des rondes, deux d'entre eux étant dans les rangées et l'autre posté à l'extérieur, à la barrière. Si les agents de correction qui patrouillaient dans la rangée prenaient l'escalier intérieur pour passer d'un étage à l'autre, l'agent de correction posté à la barrière les perdait de vue momentanément. L'ordre permanent avait été changé pour accroître les interactions entre les agents de correction et les détenus.



[160] Quand on leur a ordonné de faire leurs rondes avec les cellules ouvertes, les agents de correction ont refusé en disant que cela constituait pour eux un danger au sens du Code. La Commission a accepté le raisonnement de l'employeur, qui disait que les interactions entre les agents de correction et les détenus étaient un important élément de la sécurité à l'établissement et que les rondes avec cellules ouvertes étaient un important aspect du processus de sécurité. Elle a conclu que les risques associés à l'application de la politique des rondes avec cellules ouvertes étaient inhérents aux fonctions d'un agent de correction. Néanmoins, l'employeur avait toujours la responsabilité de prendre des mesures pour s'assurer que l'exécution de ces tâches évite les risques inutiles.

[161] Le fait d'autoriser les agents de correction patrouillant dans les rangées à emprunter l'escalier intérieur, ce qui signifiait qu'ils n'étaient plus en contact visuel avec l'agent posté à la barrière, constituait un risque inutile, de sorte que la Commission a demandé à l'employeur d'obliger les agents de correction qui faisaient leurs rondes avec les cellules ouvertes à emprunter l'escalier extérieur, pour assurer leur sécurité. Dans ses motifs de décision, le vice-président Chodos a conclu que le danger associé aux rondes avec les cellules ouvertes était inhérent au travail des agents de correction, en soulignant toutefois que leurs craintes étaient « *plus que purement hypothétiques* » (paragraphe 38).

Et il a poursuivi au paragraphe 40 en ces termes :

*Il importe de signaler que le fait de conclure que les risques associés à une politique prévoyant des rondes effectuées avec les cellules ouvertes sont inhérents aux fonctions de l'agent de correction n'enlève rien au fait que l'employeur est tenu par la loi de veiller « à la protection de ses employés en matière de sécurité et de santé au travail » (article 124). Il incombe toujours à l'employeur de prendre les mesures voulues pour s'assurer que l'exécution de ces fonctions est exempt [sic] de risques inutiles.*

Au paragraphe 41, il a ajouté :

*Il n'y a en fait aucune raison de briser le contact visuel, même pendant quelques secondes. À mon avis, cela expose les agents de correction à un danger au sens de la Partie II du Code, un danger qui est tout à fait inutile. [...] En toute déférence, cela m'apparaît être une abdication de la responsabilité qui incombe à l'employeur en matière de sécurité. La direction prévoit des directives détaillées et*

*fermes pour de nombreux aspects de l'exercice des fonctions des agents de correction, notamment sur le plan de la sécurité. Elle devrait le faire également dans ce contexte. La sécurité des agents de correction ne doit pas être laissée à la discrétion de chacun. Par conséquent, en vertu du pouvoir que confère à la Commission l'alinéa 130(1)b), j'ordonne à la direction d'aviser les agents de correction qui effectuent des rondes avec les cellules ouvertes d'emprunter l'escalier à l'extérieur de la barrière pour avoir accès aux rangées du deuxième étage ou du rez-de-chaussée.*

[162] Les requérants invoquent aussi la décision que la Commission a rendue dans l'affaire *Danberg et Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada)* (dossier de la Commission 165-2-57). Dans cette affaire, un agent de correction avait refusé d'escorter des détenus de l'aéroport de Prince Albert au Centre psychiatrique régional de Saskatoon parce qu'on n'avait affecté qu'un autre agent à l'escorte. Après avoir pris connaissance des dossiers des détenus en question, l'agent de correction avait conclu que l'escorte comportait de grands risques, de sorte qu'il avait demandé à être muni d'un pistolet ou de Mace. L'employeur a rejeté sa demande, et l'agent de correction a refusé d'escorter les détenus. Le vice-président Chodos a conclu que les agents de correction affectés à des escortes sont exposés à des dangers qui dépassent celui qu'ils courent dans l'établissement lui-même. Dans ces circonstances, l'employeur aurait dû pécher par excès de prudence en affectant un agent de correction de plus à l'escorte.

[163] À la page 22 de sa décision, le vice-président Chodos a expliqué son raisonnement :

*J'accepte le témoignage de M. Danberg à savoir qu'il n'aurait pas refusé de travailler si on avait désigné un autre agent pour l'aider. Je suis d'avis, en outre, que les agents de correction appelés à escorter des détenus sont exposés à des dangers qui vont au-delà des risques qu'on trouve à l'intérieur des murs de l'établissement. À mon avis, compte tenu de l'ensemble des circonstances propres à l'affaire qui nous occupe, la direction aurait dû pécher par excès de prudence et affecter un agent de correction supplémentaire à l'escorte. En n'agissant pas ainsi, elle exposait le requérant à des risques supérieurs à ceux qui sont inhérents à son travail.*

[164] Le vice-président Chodos n'estimait pas souhaitable, dans les circonstances, de donner des instructions, puisque chaque escorte doit être envisagée individuellement en tenant compte des autres circonstances dans lesquelles elles peuvent devoir se faire. Il ne s'est pas non plus prononcé sur la question de savoir s'il faudrait

invariablement munir les agents de correction d'une arme à feu. Cela dit, il est important de souligner que les caractéristiques du détenu en cause dans l'affaire *Danberg* étaient bénignes comparativement à celles de B.

[165] Le thème dominant du témoignage du directeur Urmson était la responsabilité — et plus précisément sa responsabilité —, à savoir qu'il allait devoir répondre de tout ce qui se serait passé s'il avait autorisé les agents à être munis d'une arme à feu. Comparativement au nombre de fois qu'il a parlé de sa responsabilité, il n'a guère été question de celle des agents de correction.

[166] En outre, comparativement au nombre de fois que le directeur a déclaré être responsable et devoir assumer « la responsabilité ultime, si on tirait », il semble n'avoir eu aucun intérêt pour ce que ses agents de correction pensaient de la situation. Après avoir entendu toute la preuve et analysé tous les documents déposés, on a du mal à trouver quelqu'un du même avis que le directeur. Rien dans la preuve ne démontre directement qu'un agent de correction quelconque ait souscrit à la décision du directeur de laisser ce détenu-là sortir de l'établissement sans que son escorte ne soit munie d'une arme à feu. En effet, deux personnes seulement ont témoigné à cet égard, et l'une d'elles n'a souscrit qu'en partie au raisonnement du directeur : c'était l'agent de sécurité, qui a déclaré sans se faire prier : [traduction] « J'admets ne pas connaître le milieu carcéral. Même quand j'ai lu ce que cet agent d'expérience avait écrit, affecter un troisième agent, et que j'ai vu un gestionnaire recommander aussi qu'on en affecte un troisième, j'ai dit pourquoi pas. » Le surveillant correctionnel Farrell avait effectivement recommandé qu'un troisième agent soit affecté à l'escorte (onglet 15).

[167] D'un autre côté, les agents de correction Hovey, Gayger, Silvester et Paolini étaient tous du même avis (onglet 17).

[168] Le directeur mérite sans doute des éloges pour faire tant confiance aux capacités de ses agents de correction, mais le peu de considération qu'il semble avoir pour leur opinion est frappant. Il est rare qu'on ait une façon précise de prédire comment quelqu'un agira. En milieu carcéral, bien des décisions sont basées sur des opinions, elles-mêmes fondées sur les facteurs connus. Le directeur Urmson a reconnu avoir demandé à un de ses gestionnaires, le surveillant correctionnel Farrell, de faire une évaluation du risque du détenu : [traduction] « J'ai dû me demander si j'avais pris la bonne décision. Avais-je oublié quelque chose? Mes agents savaient-ils quelque chose que j'ignorais? » Pourtant, quand l'opinion du surveillant correctionnel Farrell a

différé de la sienne, le directeur n'en a pas tenu compte. Il n'a pas tenu compte non plus des opinions des agents de correction Hovey, Gayger, Silvester et Paolini, alors que trois d'entre eux connaissaient le détenu B et que certains le connaissaient bien.

[169] On a fait allusion dans les témoignages au fait que ce refus de travailler aurait pu être mêlé à des « conflits de travail de longue date ». Il est important de souligner que le seul élément de preuve à cet égard est le témoignage du directeur Urmson, au sujet de la politique consistant à équiper les escortes d'armes à feu à l'établissement de Kent. Rien dans la preuve ne démontre que cela pourrait être ou ne pas être un problème d'envergure nationale. Rien dans la preuve ne démontre non plus que les agents de correction Hovey et Gayger étaient motivés par quoi que ce soit d'autre que le souci de leur propre sécurité. Rien dans la preuve ne démontre enfin qu'il s'agissait en l'occurrence de quoi que ce soit d'autre que d'un nouveau directeur qui s'efforçait d'établir son autorité dans un nouvel établissement. Les conflits de travail de longue date sont davantage qu'une simple déclaration à un comité de gestion que la procédure va changer, suivie une semaine plus tard d'un incident mettant cette procédure en cause. Les requérants déclarent que, dans cette situation, on n'est même pas près de ce que la Commission tente de prévenir quand elle refuse de se prononcer sur des refus de travailler visant à faire aboutir un problème.

[170] La Commission a déclaré au directeur Urmson qu'il pensait que ses agents pouvaient se charger du problème alors que ceux-ci disaient en être incapables, ce à quoi il a répondu que ce qu'on craignait n'était heureusement pas arrivé. Les requérants estiment que la chance ne devrait pas entrer en ligne de compte dans le processus décisionnel, quand il s'agit de protéger les agents de correction d'un danger. Quand il y a des mesures de sécurité approuvées dans la politique établie pour protéger les agents de correction contre un des pires détenus de toute la Colombie-Britannique, la « chance » ne devrait pas être un facteur.

[171] Les requérants pressent la Commission de ne pas confirmer la décision de l'agent de sécurité et l'invitent à donner des instructions aux parties pour que, dans les circonstances, on prenne des mesures de sécurité supplémentaires afin de protéger l'escorte, notamment en l'équipant d'une arme à feu.

Plaidoirie de l'employeur

[172] Il s'agit en l'occurrence d'un appel fondé sur le paragraphe 129(5) du Code, qui était en vigueur avant le 1<sup>er</sup> octobre 2000. La décision s'applique à une situation claire et précise, le 25 février 2000. L'obligation d'escorter le détenu B ce jour-là a nécessité la tenue d'une enquête qui s'est conclue par la décision contestée dans cet appel. Le détenu en question a été escorté sans problème les 23, 24 et 25 février 2000. L'employeur est d'avis qu'il n'y avait pas de danger au moment de l'enquête, et que tous les risques associés à l'escorte étaient inhérents à l'emploi des agents de correction.

[173] Le premier problème est un problème de compétence, étant donné que l'escorte a eu lieu. Le deuxième, c'est que la Commission n'a pas compétence pour se fonder sur les articles 124 et 125 afin de conclure qu'on a contrevenu au Code. Le troisième est que subsidiairement, au fond, il n'y avait en fait aucun danger tel que l'ancienne version du Code le définit. Le quatrième est un problème subsidiaire aussi, à savoir que tous les risques associés à l'escorte sont inhérents à l'emploi des agents de correction à l'établissement de Kent et ne justifient donc pas un appel fondé sur l'article 128.

[174] Une fois que l'escorte du 25 février 2000 a eu lieu, la situation qui avait mené au refus de travailler n'existait plus. Le Code prévoit ce qui suit à cet égard :

*128.(8) Si l'employeur conteste le rapport de l'employé ou s'il prend des mesures pour éliminer le danger, l'employé peut maintenir son refus d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question ou de travailler dans le lieu en cause s'il a des motifs raisonnables de croire :*

[...]

*... b) [...] qu'il continue d'y avoir danger pour lui à travailler dans le lieu.*

[175] Ce paragraphe porte sur le maintien du refus de travailler, et c'est pourquoi les paragraphes 129(4) et (5) précisent ce qui suit :

*129. (4) S'il conclut à la réalité du danger, l'agent de sécurité donne, en vertu du paragraphe 145(2), les instructions qu'il juge indiquées. Tout employé peut continuer à refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question ou de travailler dans le*

*lieu en cause jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation dans le cadre de la présente partie.*

*(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.*

[176] La possibilité qu'a l'employé de refuser de travailler est donc limitée. Le Parlement n'a pas donné à l'agent de sécurité le pouvoir de se prononcer sur la politique de l'employeur. Il doit trancher une question très précise, à savoir, en l'occurrence, s'il existait au moment où il s'est présenté une situation pouvant justifier que des agents de correction refusent de travailler.

[177] L'employeur invoque l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Bidulka c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 3 F.C. 630. Cet arrêt porte précisément sur la question que l'agent de sécurité doit trancher, à savoir si l'employé peut reprendre le travail sans danger. L'employeur cite plus précisément un extrait de l'arrêt figurant à la page 641 :

*Conformément à l'alinéa 86(2)b), l'agent de sécurité est clairement tenu de décider de l'existence ou de l'inexistence, au moment de son enquête, « d'une situation constituant un danger pour l'employé ». La violence qui avait sévi sur les lignes de piquetage quelques jours avant l'enquête des agents de sécurité ne représentait clairement pas la situation qui existait au moment de l'enquête de ces derniers. Elle aurait naturellement été pertinente à la décision que devaient rendre les agents de sécurité si la situation n'avait pas changé depuis ces explosions de violence. Mais ils ont conclu comme ils l'ont fait précisément parce qu'il ont jugé que la situation qui avait cours au moment de leur enquête était différente de celle qui avait existé plus tôt. Étant donné ce changement, on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que l'avenir ne soit que la répétition du passé. À mon sens, c'est donc à bon droit que la Commission a décidé que les agents de sécurité avaient correctement abordé leur enquête.*

[178] L'alinéa 86(2)b) évoqué dans *Bidulka (supra)*, est identique à l'actuel article 129 du Code.

[179] L'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans *Bidulka* a été respecté dans toutes les affaires dont la Commission a été saisie depuis, sauf dans l'affaire *Fletcher (supra)*, qui doit faire l'objet d'un contrôle judiciaire (dossier de la Cour A-653-00).

[180] La présente affaire concorde parfaitement avec celle qui a fait l'objet de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Bonfa*, [1989] A.C.F. n° 1062. Une fois que l'escorte est partie, la situation qui justifiait le refus de travailler n'existait plus. L'employeur se fonde sur les pages 4 et 5 de l'arrêt *Bonfa* :

*Si l'employé maintient son refus de travailler, on fait appel, suivant l'article 129, à un agent de sécurité qui doit faire immédiatement enquête et décider « s'il y a danger ou non... pour l'employé... de travailler dans le lieu en cause. » Le rôle de l'agent de sécurité est de juger, non pas si l'employé a eu raison de refuser de travailler à son lieu de travail, mais plutôt si, au moment où l'agent fait son enquête, il y a danger pour l'employé de travailler dans le lieu en cause. Si l'agent conclut à la réalité du danger il doit donner, en vertu du [paragraphe] 145(2), les instructions qu'il juge indiquées. Si l'agent juge que le danger n'existe pas, sa décision peut être portée en appel devant le Conseil canadien des relations du travail...*

[181] Le Parlement n'a pas donné à l'agent de sécurité le pouvoir de faire des commentaires; il doit simplement déterminer si la situation existe encore ou pas. C'est un principe reconnu en droit que les parties ne peuvent pas, par consentement mutuel, élargir la compétence d'un tribunal. Les agents de correction faisaient face à une situation très claire, celle de la mission d'escorte du 25 février 2000. Une fois que l'escorte est partie avec le détenu, la situation dangereuse n'existait plus.

[182] La décision rendue dans l'affaire *Fletcher (supra)*, fait l'objet d'un contrôle judiciaire, et la Commission n'est donc pas tenue de s'y conformer (elle ne devrait pas non plus l'influencer). Par contre, le principe établi dans *Bidulka (supra)*, a été respecté par la Commission dans toutes les affaires du genre dont elle a été saisie depuis, sauf dans *Fletcher*. L'employeur ne comprend pas *Fletcher* et ne comprend pas non plus comment la Commission pourrait contourner *Bidulka*. Le droit est clair, et il est clair dans toutes les autres décisions de la Commission.

[183] Dans la présente affaire, les faits sont clairs; la mission d'escorte avait eu lieu, la situation dangereuse n'existait plus et l'appel devrait être rejeté.

[184] On soulève pour la première fois la théorie avancée dans *Czmola (supra)*, à savoir que, plutôt que de se fonder sur l'article 128, on peut se baser sur les articles 124 et 125 pour commencer à conclure qu'on a contrevenu de différentes façons au Code. Une grande partie des articles 124 et 125 sont des dispositions réglementaires et des lignes directrices établies conjointement par trois parties, c'est-à-dire Développement des ressources humaines Canada, les employeurs et les syndicats. La plus petite partie de ce qu'elles prévoient est le refus de travailler. Si la Commission analyse le droit, elle conclura qu'elle n'a pas compétence en la matière.

[185] On n'a jamais dit cela à l'agent de sécurité, et l'employeur n'en a jamais eu idée; c'est la première fois qu'il en est question, et par surcroît dans une plaidoirie. Le paragraphe 145(2) du Code n'intervient que si l'agent de sécurité a conclu à l'existence d'un danger. L'employeur n'a pas présenté de preuve sur l'obligation que lui impose l'article 124. Cet article n'a pas été conçu pour qu'on puisse l'invoquer devant un jury quand on ne peut se fonder sur l'article 128. Contrevenir au Code est très grave et peut entraîner des poursuites. La décision *Czmola (supra)*, ne s'applique pas en l'espèce. La Commission n'a pas compétence pour faire ici ce que le vice-président Chodos a fait dans *Czmola* et ce qu'elle a fait dans *Kavanagh (supra)*. L'article 130 du Code est celui qui investit la Commission de son autorité, et l'alinéa 130(1)b) est particulièrement révélateur :

*130. (1) Le Conseil [...] peut :*

*[...]*

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

[186] La seule instruction qui puisse être donnée en vertu du paragraphe 145(2) découle d'une décision de l'agent de sécurité qu'il existe un danger, mais la Commission n'a pas elle-même compétence pour conclure à l'existence d'un danger. Si le Parlement avait voulu que la Commission fasse enquête, il lui aurait donné le pouvoir de donner des instructions en vertu du paragraphe 145(1), mais il ne l'a pas fait. Dans l'affaire *Canada (Service correctionnel c. Syndicat des employés du solliciteur général, Local 10170*, [1997] D.A.R.S. rendue en vertu du CCT, n° 97-017, on peut lire ce qui suit à la page 5 (paragraphe 16 et 17) :



16 En effet, lorsqu'un agent de sécurité est d'avis que l'employeur ne veille pas à la santé et à la sécurité de ses employés, soit parce que la procédure de travail est inadéquate ou insuffisante pour protéger ses employés, il avise l'employeur qu'il contrevient à l'article 124 du Code, ou de tout autre disposition pertinente, et lui enjoint par des instructions, de préférence écrites, de mettre fin à la contravention.

17 En ce qui me concerne, je ne peux émettre une instruction à l'employeur en vertu du paragraphe 145(1) du Code pour corriger la procédure d'Escorte, en supposant qu'une telle correction soit nécessaire, puisque le paragraphe 146(3) du Code ne prévoit pas qu'un agent régional de sécurité puisse émettre une instruction. En effet, cette disposition prévoit :

- (3) L'agent régional de sécurité mène une enquête sommaire sur les circonstances ayant donné lieu aux instructions et sur la justification de celles-ci. Il peut les modifier, annuler ou confirmer et avise par écrit de sa décision l'employeur, l'employé ou le syndicat en cause.

[187] Le paragraphe 146(3) ne reconnaît pas de compétence à l'agent de sécurité régional dans ces conditions et n'en reconnaît pas plus à la Commission. Les mêmes principes sont repris dans l'affaire *Pratt c. Grey Coach Lines Limited* (1988) décision du CCRT n° 686, 73 di 218, plus précisément au deuxième paragraphe de la page 13 : le Code ne reconnaît pas de compétence à cet égard.

[188] La Cour fédérale n'a fait aucun commentaire lorsqu'elle a rejeté l'appel de *Czmola (supra)*; son jugement tient en une seule ligne.

[189] Dans *Bonfa (supra)*, à la page 5, la Cour d'appel fédérale a déclaré ce qui suit :

[...] Le fait que l'intimé ait pu avoir, avant que l'agent de sécurité ne fasse son enquête, des motifs légitimes de refuser de faire le travail qu'on lui avait confié ne pouvait influencer sur la réponse à donner à cette question. Et le fait qu'un agent de sécurité ait pu, en vertu du [paragraphe] 145(1), constater que l'employeur contrevenait à la Partie II et lui ordonner de mettre fin à cette contravention était, lui aussi, étranger au litige puisque l'agent de sécurité n'avait jamais constaté pareille contravention et n'avait jamais donné d'instructions à l'employeur en vertu du [paragraphe] 145(1).

[...]

*Si l'agent régional s'était posé la question qu'il devait se poser, il n'aurait pu lui donner qu'une réponse, savoir que, au moment de l'enquête de l'agent de sécurité, le lieu de travail de l'intimé ne présentait aucun danger. Il aurait donc dû tout simplement annuler les instructions qu'avait données l'agent de sécurité.*

[190] L'inconvénient de se lancer dans une enquête à cette étape du processus, c'est que, à la fin de leur plaidoirie, les requérants pressent la Commission de conclure que l'employeur a contrevenu à l'article 124. C'est une nouvelle approche, de l'avis de l'employeur, qui n'a pas produit de preuve pour se défendre contre une allégation aussi grave. La situation rappelle ce qui s'est passé dans l'affaire *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109, puisque la question a été soulevée pour la première fois à ce moment-là. La loi ne reconnaît pas de compétence à la Commission à cet égard, et il n'est pas correct de soulever cette question à un moment pareil. Le Parlement n'a pas prévu que la Commission réponde à la question parce qu'une conclusion qu'on a contrevenu ou pas aux articles 124 ou 125 peut faire l'objet d'un appel à l'agent régional de sécurité. Le pouvoir de la Commission est limité par l'article 130 à se prononcer sur les conclusions qu'il n'y a pas de danger contournant manifestement les instructions données en vertu du paragraphe 145(2), et elle n'a pas le pouvoir général de déclarer qu'on a contrevenu d'une façon précise quelconque aux dispositions des articles 124 et 125 du Code.

[191] De plus, subsidiairement, si la Commission devait rejeter l'argument contestant sa compétence, le fait est qu'il n'y a aucun danger. Dans cette affaire, il faut tenir compte de neuf faits. Premièrement, le détenu a toujours porté des menottes et des entraves. Deuxièmement, les agents se devaient de garder constamment le contact visuel et auditif avec lui. Troisièmement, on avait affecté deux agents à l'escorte d'un seul détenu. Quatrièmement, on leur avait fourni des pulvérisateurs de gaz poivré. Cinquièmement, le détenu avait été fouillé à nu et passé au détecteur de métal par les agents chargés de l'escorte. Sixièmement, le détenu était sorti sous escorte deux fois dans les 48 heures précédentes, et il n'y avait eu aucun incident à ces deux occasions. Septièmement, le détenu devait sortir de l'établissement pour des raisons légitimes. Huitièmement, on n'a avancé aucune crainte précise et neuvièmement, il ne se passait rien d'extraordinaire à ce moment-là.

[192] La définition de la notion de danger qui figurait dans l'ancienne version du Code, sur laquelle la plus grande partie de la jurisprudence est fondée, a changé

depuis. On en a retiré le mot « imminent ». Ce que le Conseil canadien des relations du travail et la Commission des relations de travail dans la fonction publique ont dit, c'est que le droit de refuser de travailler est une mesure d'urgence. En outre, la définition de la notion de danger dans *Clavet (supra)*, a été reprise dans *Fletcher (supra)*, et dans *David Pratt*, par exemple.

[193] La définition d'un danger selon le paragraphe 122(1) du Code est la suivante :

*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.*

[194] Dans l'affaire *Clavet (supra)*, concernant le secteur ferroviaire, le système de freinage était défectueux, de sorte qu'on pouvait raisonnablement s'attendre à une défaillance. Dans *Stephenson et autres c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général)* (dossier de la Commission 165-2-83), décision confirmée dans *Canada (Procureur général) c. Lavoie*, [1998] A.C.F. n° 1285 (Section de première instance), la Commission avait jugé que le danger devait être réel et probable.

[195] Dans l'affaire *Pratt* (1988), décision du CCRT n° 686, 73 di 218, concernant le secteur des transports, on peut lire ce qui suit, à la page 8 :

*... le Parlement a retiré le mot « imminent » de la notion de danger définie à la Partie IV, mais l'a remplacé par une définition qui a pratiquement le même sens. En agissant ainsi, le Parlement a simplement adopté la définition que Travail Canada et le Conseil avaient appliquée à la notion de « danger imminent » avant la modification de la loi [...]*

*Bref, très peu de chose [sic] ont changé après qu'on eut enlevé le mot « imminent ».*

[196] L'employeur est d'avis que le raisonnement invoqué dans les affaires du genre de *Pratt* définit correctement le danger au sens du Code. Ce raisonnement a été suivi dans :

*Guénette c. Chemins de fer nationaux du Canada et autres* (1988), décision du CCRT n° 696, 74 di 93;

*Koski et autre c. Canadien Pacifique Limitée* (1993), décision du CCRT n° 1030, 92 di 195;

*Montani c. Chemins de fer nationaux du Canada* (1994), décision du CCRT n° 1089, 95 di 157;

---

*Brailsford c. Worldways Canada Ltd.* (1992), décision du CCRT n° 921, 87 di 98.

[197] Il y a aussi deux autres affaires d'escorte pertinentes, les suivantes :

*Blindés Loomis Ltée et Guilbault*, [1992] D.A.R.S. rendue en vertu du CCT, 92-010;

*Canada (Service correctionnel) c. Syndicat des employés du solliciteur général, Local 10170*, [1997] D.A.R.S. rendue en vertu du CCT, 97-017.

[198] Le Code prévoit maintenant un nouveau mécanisme pour parer au danger, le comité conjoint de la sécurité et de la santé au travail.

[199] Dans les affaires *Doiron c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada — Service correctionnel)* (dossiers de la Commission 165-2-114 à 132) et *Ferraro c. Chemins de fer nationaux du Canada* (2000), décision du CCRI n° 50, [2000] CCRI n° 4, on trouve la même définition de la notion de danger. Il est clair que le danger doit être imminent. L'employeur maintient qu'il n'y avait pas dans cette affaire-ci de danger réel, même si les employés ont agi de bonne foi.

[200] De plus, tous les risques associés à l'escorte sont inhérents aux fonctions du poste. Or, l'alinéa 128(2)b dispose que l'employé ne peut pas refuser de travailler quand « le danger visé au paragraphe (1) est inhérent à son emploi ou en constitue une condition normale ». Bref, les employés peuvent avoir des craintes, mais ce n'est pas ici qu'ils peuvent les faire valoir.

[201] Dans *Montani (supra)*, à la page 167, le Conseil canadien des relations industrielles s'est prononcé sur les craintes ou les préoccupations de ce genre :

*Bien qu'il ait été décidé, en l'occurrence, qu'il n'existait aucun danger, les préoccupations dont a fait état M. Montani demeurent très valables. Il importe que ni les employeurs, ni les employés ne compromettent la sécurité et la santé. Le Conseil réitère les propos qu'il a tenu [sic] dans David Pratt [(1988), 73 di 218; and 1 CLRBR (2d) 310 (CCRT n° 686)]:*

*« ... Le fait qu'un agent de sécurité ou le Conseil détermine qu'il n'y a aucun danger immédiat pour l'employé et qu'il peut reprendre son travail ne signifie pas qu'il n'existe aucun danger au sens large du terme. Il se peut qu'il y ait lieu de faire examiner davantage les circonstances en cause, soit par des comités d'hygiène et de sécurité ou les représentants à l'hygiène et à la sécurité, afin de réduire le risque de blessures ou de maladie ou... les effets à long terme*

du danger ou de la situation qui a suscité l'appréhension initiale de l'employé. »

[...]

*Le Conseil rappelle aux parties qu'en vertu de la Partie II du Code, tant les employés (paragraphe 126(1)) que les employeurs (articles 124 et 125 et paragraphe 126(2)) ont le devoir et la responsabilité de prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de l'employé, des autres employés et de toute personne exposée à subir les effets des actes ou omissions de l'employé.*

### Réplique des requérants

[202] L'avocate des requérants présente des excuses pour n'avoir informé l'employeur que dans la soirée de la veille de l'audience qu'elle allait invoquer la décision *Czmola (supra)*, mais elle maintient son raisonnement. La Commission a le pouvoir de rendre une décision fondée sur le paragraphe 145(2) en concluant à l'existence d'un danger et en donnant des instructions pour y remédier.

[203] L'enquête avait pour objet le détenu B et son escorte; les deux parties ont eu la possibilité de présenter leur preuve à cet égard. L'employeur a défini la situation comme étant l'escorte à assurer le 25 février 2000. Les requérants la définissent en fonction de trois éléments, le premier étant le détenu B, le deuxième, le fait qu'on n'a pas pris de mesure de protection suffisante et le troisième, l'application par le directeur de la politique en vigueur. Selon eux, la situation est générale et non ponctuelle.

[204] Les faits dans l'affaire *Bonfa (supra)*, sont très différents de la situation en l'espèce. La question fondamentale n'est pas que le détenu avait déjà été escorté à l'hôpital, mais bien que la possibilité de contracter la maladie n'existait plus. La situation à laquelle les agents de sécurité avaient réagi allait se reproduire. Elle est donc différente de celle qui se présente dans les affaires où l'on a suivi le raisonnement de *Bonfa (supra)*, mais pas de celle qui existait dans les affaires où l'on a retenu le raisonnement de *Fletcher (supra)*, et de *Clavet (supra)*.

[205] Les requérants ne souscrivent pas à l'idée que la décision rendue dans *Fletcher* fait fi de celle qui a été rendue dans *Bonfa* ou tente de la contourner. Ce que la Commission a fait dans *Fletcher*, c'est reconnaître que les faits ne correspondaient pas

bien à ceux de l'affaire *Bonfa*, et elle en a fait autant dans *Clavet*. En l'espèce, les faits ne correspondent pas non plus à ceux de *Bonfa*, parce que les mêmes agents avaient été affectés deux jours d'affilée à l'escorte et que les deux étaient susceptibles d'être encore affectés à l'escorte du détenu B dans l'avenir.

[206] L'employeur a invoqué *Bidulka (supra)*, avec la partie adressée à la Commission déclarant que, quand on peut raisonnablement le prévoir, les faits existant au moment de l'enquête vont se reproduire. Les requérants maintiennent que la situation qu'ils craignaient persiste, qui que l'on chargera d'escorter le détenu B, car celui-ci ne changera pas. La limite que la Cour fédérale a établie s'applique à une autre combinaison de facteurs.

[207] Les deux raisonnements invoqués peuvent coexister; l'un n'exclut pas l'autre. Il s'agit de faire correspondre les faits à l'un ou à l'autre.

[208] Les requérants sont d'avis qu'il faut tenir compte de deux facteurs pour définir le danger. Il y a dans *Fletcher (supra)*, une liste de ce dont il faut tenir compte, et la Commission devrait s'en inspirer pour conclure à l'existence d'un danger qui correspond aux deux parties de la définition de cette notion.

[209] En ce qui concerne l'allusion à *Lavoie (supra)*, les requérants affirment que la preuve est allée au-delà de l'hypothétique ou du potentiel, pour que l'on considère ce détenu comme un danger. Ils se fondent sur sa nature et sur son comportement dans le passé pour conclure que le danger qu'il pose est bel et bien réel.

#### Motifs de la décision

[210] Les dispositions du *Code canadien du travail* applicables en l'espèce sont les paragraphes 128(1) et (8) et 129(5) :

*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.*

[...]

*(8) Si l'employeur conteste le rapport de l'employé ou s'il prend des mesures pour éliminer le danger, l'employé peut maintenir son refus d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question ou de travailler dans le lieu en cause s'il a des motifs raisonnables de croire :*

- a) *soit que l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose continue à constituer un danger pour lui-même ou un autre employé;*
- b) *soit qu'il continue d'y avoir danger pour lui à travailler dans le lieu.*

[...]

*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.*

[211] L'agent de sécurité a causé de la confusion en ne rencontrant pas le directeur et en ne rendant pas une décision verbale claire. Les deux parties ont interprété sa décision comme s'il avait confirmé le refus de travailler et ordonné à la direction d'affecter un troisième agent de correction à l'escorte. Après l'intervention téléphonique du directeur, il a semblé changer d'idée, comme sa décision écrite en témoigne.

[212] L'agent de sécurité a conclu qu'il n'existait pas [traduction] « de situation constituant un danger pour ces employés », et la preuve a révélé que, au moment de l'enquête, l'escorte avait déjà commencé. Je n'ai donc aucune raison de renverser la décision de l'agent de sécurité. C'est escorter le détenu B qui, selon les requérants, constituait un danger pour eux. Au moment de l'enquête de l'agent de sécurité, ce danger n'existait plus.

[213] Cette affaire ne saurait être interprétée dans la même optique que les affaires du genre de *Fletcher (supra)*. La question d'escorter les détenus diffère de la dotation minimale des unités d'un pénitencier.

[214] Même si les caractéristiques du détenu B — sa personnalité impulsive et imprédictible, sa force exceptionnelle et ses antécédents de violence — constituaient le danger à évaluer le 25 février 2000, je ne saurais accepter qu'il s'agit là d'un danger permanent semblable à un fusible dans un mécanisme susceptible de sauter encore, comme dans l'affaire *Clavet (supra)*. Je souscris à la déclaration de la Commission dans l'affaire *Stephenson et autres (supra)*, à savoir que la source du danger, le détenu, est intelligent et a le libre arbitre. B pourrait céder aux mesures de réhabilitation que le Service correctionnel a prises pour modifier son comportement ou pourrait connaître une transformation spirituelle qui en ferait un détenu modèle.

[215] La réalité des missions d'escorte, c'est qu'il faut en évaluer le danger dans chaque cas au moment où elles doivent commencer. À cet égard, je souscris à la conclusion de la Commission dans *Danberg (supra)* :

*... Néanmoins, les antécédents personnels des détenus placés au Centre varient énormément d'un cas à l'autre, tout comme les nombreuses circonstances dans lesquelles les agents peuvent être appelés à les escorter. Par conséquent, la direction doit continuer de faire preuve de discernement afin d'appliquer les mesures qui conviennent à chaque cas. Il serait donc futile et pas très utile, à mon avis, de chercher à établir des règles ou des critères régissant les mesures de sécurité à prendre pour le transport des détenus.*

[216] Je sais que cette conclusion peut être décevante pour les parties, qui voulaient que quelqu'un se prononce une fois pour toutes sur l'utilisation d'armes à feu par les agents chargés d'escorter des détenus comme B. Mon opinion là-dessus ne serait qu'un *obiter* et ne lierait personne.

[217] Compte tenu de la preuve qui m'a été soumise, à savoir que le détenu B aurait pu faire des siennes quelles que soient les conséquences, je ne peux pas reprocher au directeur Urmsen de n'avoir pas autorisé le déploiement d'armes à feu, car cela aurait pu causer un plus grand danger encore. S'il l'avait fait, le directeur Urmsen aurait dû se poser la question suivante : comment les agents chargés d'escorter le détenu B auraient-ils pu être protégés si celui-ci avait décidé de faire du grabuge?

[218] Il semble que tant le directeur que l'agent négociateur se sont concentrés sur la possibilité que les agents soient munis d'une arme à feu, en pensant que c'était la seule solution pour résoudre le problème particulier que présentait le détenu B.



[219] La preuve a révélé que les menottes et les entraves n'auraient peut-être pas suffi à maîtriser B. Je suis étonnée que les parties n'aient pas envisagé d'autres mesures de contention que celles qu'on m'a montrées. Il doit sûrement exister des moyens de fixer les menottes aux entraves ou à des dispositifs fixés à d'autres parties du corps, pour empêcher quelqu'un de se servir de ses menottes comme d'une arme. Si les parties s'étaient concentrées sur le véritable problème, à savoir la force exceptionnelle de B et son tempérament explosif, elles auraient pu arriver à d'autres solutions que de munir les agents d'une arme à feu et à quelque chose de plus efficace que les menottes et les entraves ordinaires, le gaz poivré et l'affectation de deux agents. Je sympathise avec le directeur quand il dit juger inopportun d'autoriser le recours à une force meurtrière simplement comme moyen de dissuasion, mais je pars du principe que son manque d'imagination pour répondre aux préoccupations des requérants était attribuable au fait qu'il débutait dans un nouvel emploi et qu'il n'avait pas posé les bonnes questions. Les requérants et leur agent négociateur n'ont d'ailleurs pas eu plus d'imagination, puisqu'ils considéraient l'utilisation d'une arme à feu comme le seul moyen de parer au danger présenté par le détenu B. Même si les craintes de MM. Hovey et Gayger pour leur sécurité étaient réelles, leur position sur la solution était limitée et probablement influencée par celle de leur agent négociateur au sujet du Bulletin de sécurité 99-12.

[220] Quel rôle un agent de sécurité doit-il jouer avec des faits comme ceux dont M. Smith a été saisi le 25 février 2000? Il doit évaluer la situation factuelle dans le contexte des fonctions des employés qui refusent de travailler. Manifestement, quand le directeur a décidé de confier à des gestionnaires la tâche d'escorter le détenu B, il a éliminé le danger auquel MM. Hovey et Gayger étaient exposés. L'agent de sécurité n'avait donc plus à conclure à l'existence d'un danger.

[221] Cela dit, je sympathise aussi avec les parties, car je comprends qu'il leur est difficile d'avoir des opinions aussi diamétralement opposées sur l'utilisation d'armes à feu dans les escortes. Le fait que le détenu B n'a pas fait des siennes en février 2000 ne signifie pas qu'il s'en abstiendra toujours. Quand il fait du grabuge, il le fait sans égard aux conséquences. La décision du directeur sur l'utilisation des armes à feu était logique dans les circonstances, mais il n'était pas logique qu'il ne tienne pas compte du risque que couraient les employés chargés d'escorter B et ne prenne pas de mesures suffisantes pour les protéger, en se fiant trop à la chance. Le seul conseil que je peux donner aux parties, c'est qu'elles devraient avoir recours au comité conjoint sur la sécurité et la santé au travail et peut-être à des séances de remue-méninges avec

d'autres groupes d'employés intéressés et compétents pour analyser de façon exhaustive la question des escortes de détenus comme B. Si la direction n'accepte pas de munir les agents d'armes à feu, quelles mesures de sécurité pourrait-elle prendre pour protéger les agents affectés aux escortes quand des détenus très forts font du grabuge? Il serait préférable que ce soient des gens qui connaissent bien l'équipement et les techniques de contrôle des détenus plutôt que la Commission qui répondent à ces questions.

[222] Bref, je confirme la décision de l'agent de sécurité sur le refus de travailler de MM. Hovey et Gayger le 25 février 2000.

**Evelyne Henry,  
présidente suppléante**

OTTAWA, le 5 juin 2002.

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