

CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE II
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Révision, aux termes de l'article 146 de la Partie II
du *Code canadien du travail*, d'une instruction
donnée par un agent de sécurité

Demandeur : Service correctionnel du Canada
Établissement de Joyceville
Joyceville (Ontario)
Représenté par : Ronald M. Snyder

Défendeurs : Carm Willows et Lyle Blair,
représentants du comité de santé et de sécurité, et
Ryan McGregor, représentant du SESG

Mis en cause : Chris Mattson
Agent de sécurité
Développement des ressources humaines Canada

Devant : Serge Cadieux
Agent régional de sécurité
Développement des ressources humaines Canada

Une audience a eu lieu à Kingston, le 17 août 1998. J'ai été informé à cette audience que M. Willows et M. Blair n'étaient pas des représentants du syndicat agissant au nom de M^{me} Warner, l'employée qui avait refusé de travailler dans la présente affaire. M. Ryan McGregor a été identifié comme étant le représentant du syndicat (SESG); il a donc reçu une copie complète du dossier ainsi qu'une copie de l'enregistrement de l'audience, et on lui a donné toute latitude pour répondre aux observations du Service correctionnel du Canada (SCC). Le demandeur a eu la possibilité de formuler une réponse finale aux observations des parties intéressées.

Résumé des faits

À 8 heures, le 23 avril 1998, Jean Warner, une employée de l'établissement de Joyceville, a invoqué son droit de refuser de travailler parce que sa sécurité était en danger. L'agent de sécurité Chris Mattson a pris des dispositions auprès de M. Don Hutchinson, Directeur adjoint aux services de gestion, afin de venir le lendemain pour faire enquête sur le refus. L'agent de sécurité a décidé que, puisque la situation ayant motivé le refus de travailler n'avait pas changé, il s'agissait d'un maintien du refus de travailler.

Enquête de l'agent de sécurité

L'agent de sécurité est arrivé à l'établissement vers 9 heures le 24 avril 1998. Durant la première heure de son enquête (ou une heure et 20 minutes selon les représentants de la direction), l'agent de sécurité n'était accompagné que des représentants des employés, c'est-à-dire M. Lyle Blair et M. Ryan McGregor, et de l'employée en question, M^{me} Warner. Vers 10 h 20, M. Tom Fraser, Directeur adjoint par intérim des programmes correctionnels, a rejoint le groupe dans le gymnase et a demandé à l'agent de sécurité pourquoi il n'y avait aucun représentant de l'employeur. Celui-ci a répondu qu'il avait pris un des représentants des employés, rencontré à l'entrée des véhicules, pour un représentant de l'employeur, et il s'est excusé pour tout inconfort que cela aurait pu causer à la direction. Le groupe a terminé ensuite sa visite des installations de loisirs de l'établissement.

L'enquête de l'agent de sécurité a révélé que M^{me} Warner est une employée affectée au secteur du développement personnel et social, le secteur visé par le refus de travailler. Elle a décrit à l'agent de sécurité le danger qu'elle craignait de la manière suivante :

[Traduction]

En raison du personnel réduit et du grand nombre de détenus présents dans mon lieu de travail, j'ai le très fort sentiment de travailler dans un endroit dangereux.

Sous le titre « 2. Description des événements par l'employée » de son rapport d'enquête, l'agent de sécurité indique que M^{me} Warner a expliqué les circonstances entourant son refus de travailler en déclarant : [Traduction] « Depuis le début de décembre, en raison de l'absence prolongée de deux membres du personnel, le Secteur du développement personnel et social de l'établissement de Joyceville fonctionne avec un personnel réduit ». M^{me} Warner a également décrit un incident mettant en cause deux détenus qui s'est produit deux jours avant son refus de travailler et qui, à son avis, la plaçait dans une situation de risque accru en raison du manque de personnel pour surveiller et maîtriser les détenus. M^{me} Warner estimait qu'elle avait le droit de refuser de travailler [Traduction] « ... et que des mesures immédiates [devaient] être prises pour augmenter les effectifs à un niveau acceptable ».

Pendant son enquête, l'agent de sécurité a obtenu plusieurs documents et études qui, à son avis, [Traduction] « ont été réalisés par des membres compétents du système ». À partir des renseignements en sa possession, l'agent de sécurité a maintenu le refus de travailler de M^{me} Warner en concluant à la réalité du danger et a donné une instruction en ce sens (voir l'annexe).

Témoignage de l'agent de sécurité

L'agent de sécurité a témoigné qu'il savait bien que le danger existe dans une prison et qu'en conséquence, il n'était pas nécessaire pour lui de déterminer s'il y avait ou non un danger au moment de son enquête, mais seulement de déterminer si des mesures étaient en place pour protéger les employés. Il a affirmé que lorsqu'il a interviewé M^{me} Warner et pendant qu'il visitait l'établissement, il n'a pas perçu de signe de violence de la part des détenus. En fait, il a reconnu

que l'établissement était tranquille le jour de son enquête et qu'en outre, il n'y avait eu aucune agression physique dans l'établissement durant la période du 7 avril jusqu'au jour de l'enquête.¹

En réponse à plusieurs questions du procureur de l'employeur qui lui demandait pourquoi il ne s'était pas assuré de la présence d'un représentant de ce dernier durant la première heure de son enquête, l'agent de sécurité a affirmé qu'il n'était pas certain si la Partie II du *Code canadien du travail* (ci-après appelé le *Code*), rendait cette présence obligatoire. Il a dit savoir qu'un représentant des employés devait être présent pendant l'enquête, mais que la présence d'un représentant de l'employeur était, à son avis, à la discrétion de celui-ci. Il a indiqué cependant qu'après avoir constaté que personne ne représentait l'employeur pendant son enquête, il a fait des efforts en vue d'en informer la direction.

À partir de la documentation qui lui a été remise pendant son enquête, l'agent de sécurité a reconnu que la politique de dotation du secteur du développement personnel et social exigeait la présence d'au moins deux membres du personnel lorsque les détenus avaient accès à ce secteur, politique adoptée à la suite de l'enquête générale de sécurité 3100-2-450-6075 du 8 octobre 1996. Au moment du refus de travailler, il y avait trois membres du personnel (incluant M^{me} Warner) qui travaillaient dans ce secteur. Il a aussi été noté qu'un surveillant correctionnel procédait à un exercice de sécurité active (une visite quotidienne) dans le secteur conformément à une consigne de poste. L'agent de sécurité a concédé que même si les six membres de l'effectif total de ce secteur avaient été présents, cela ne garantissait pas que cinq des six personnes auraient su qu'un employé avait été victime de voies de fait. L'agent de sécurité a aussi reconnu qu'un avertisseur portatif avait été mis à la disposition de M^{me} Warner mais qu'elle ne le portait pas.

Quand il été interrogé au sujet de l'imminence du danger qui pouvait exister pour M^{me} Warner durant son enquête, l'agent de sécurité a répondu qu'elle se trouvait dans un secteur où des détenus étaient présents, qu'elle n'était pas une surveillante et qu'elle n'avait pas la formation d'un agent de correction, qu'elle n'avait pas demandé à quelqu'un de surveiller ses mouvements pour s'assurer qu'elle était protégée, qu'elle n'avait aucun équipement sur elle pouvant signaler qu'elle avait des ennuis, que cet équipement était disponible mais n'était pas utilisé, que les recommandations formulées à la suite de l'enquête n'avaient pas eu de suite, bref qu'il y avait un ensemble de facteurs qui faisaient que l'établissement connaissait et continuerait de connaître des ennuis si rien n'était fait pour protéger les employés au travail.

Enfin, l'agent de sécurité a réitéré qu'un danger existait dans cet établissement, mais il a admis qu'il était incapable de dire ce qui allait se passer au moment où il faisait enquête. Il a témoigné qu'il n'avait eu connaissance d'aucun incident précis survenu ce jour-là, et que personne ne se livrait à des voies de fait au moment où il faisait enquête. Il a décidé qu'il y avait un danger parce que, selon lui, aucune protection n'était offerte à M^{me} Warner.

Quant à l'instruction qu'il a donnée, l'agent de sécurité a confirmé qu'il n'avait jamais examiné chacune des recommandations résultant de l'analyse de la vulnérabilité de l'établissement de Joyceville en matière de prises d'otage, datée du 24 novembre 1995, mentionnée dans

¹ Un rapport (n°646) provenant d'un responsable des loisirs indique qu'il a trouvé une certaine quantité de sang dans les poubelles d'une salle de toilettes des détenus. À la suite d'une enquête complète, on n'a trouvé aucun détenu victime d'une blessure.

l'instruction. Il a aussi reconnu qu'il n'a jamais demandé à M. Fraser, ni à aucun autre représentant de l'employeur, les raisons pour lesquelles l'employeur n'avait pas donné suite à certaines recommandations. L'agent de sécurité a témoigné que même s'il n'a aucune formation particulière qu'il n'avait aucune connaissance approfondie du fonctionnement d'un établissement correctionnel, il estimait que les personnes ayant formulé les recommandations avaient le mandat et la compétence pour ce faire. Pour cette raison, il a décidé qu'en n'appliquant pas plusieurs des recommandations, l'établissement mettait la sécurité des employés en danger.

Arguments de l'employeur

M. Snyder affirme que la question à trancher dans cette affaire consiste à savoir s'il y avait un danger pour M^{me} Warner lorsque l'agent de sécurité a mené son enquête le 24 avril 1998. À l'appui de cette affirmation, M. Snyder affirme que la Cour d'appel fédérale s'est penchée, à deux reprises, sur la responsabilité de l'agent de sécurité qui fait enquête au sujet d'un refus de travailler. Les affaires citées sont *Bidulka c. Canada (Conseil du Trésor) (C.A.F.)* et *Canada (Procureur général) c. Bonfa (C.A.F.)*. Dans les deux cas, la cour a indiqué que la responsabilité de l'agent de sécurité qui fait enquête sur un refus de travailler était de déterminer si au moment de l'enquête, il y avait un danger pour la sécurité de l'employé.

M. Snyder estime que l'explication donnée verbalement par M^{me} Warner pour justifier son refus de travailler, à savoir le manque de personnel et le grand nombre de détenus présents dans son lieu de travail, revient à dire que ce qui l'inquiétait, c'était le manque de personnel dans le secteur du développement personnel et social. La crainte de M^{me} Warner avait donc trait au risque d'être agressée par des détenus. À l'appui de son affirmation selon laquelle les refus de travailler pour un tel motif n'étaient pas rares dans les pénitenciers, M. Snyder a examiné la jurisprudence applicable. Essentiellement, celle-ci indique que dans une prison, le danger, s'il existe, fait dans la plupart des cas partie intégrante du travail d'un agent de correction. En outre, plusieurs des affaires citées ont trait à des questions de dotation en personnel; or ces questions, même si elles ne peuvent pas être totalement séparées des questions de santé et de sécurité, ne sont pas visées par le *Code*.

En terminant, M. Snyder m'a rappelé que, dans son témoignage, l'agent de sécurité a admis qu'il n'y avait aucun danger immédiat et réel au moment de son enquête. Il a soutenu que l'agent de sécurité agissait en fonction d'une hypothétique possibilité d'agression dont pouvaient être victimes les membres du personnel, et que pour cette seule raison, l'agent régional de sécurité pouvait annuler l'instruction donnée par l'agent de sécurité.

Arguments des employés

M. Lyle Blair, représentant du comité de santé et de sécurité

M. Blair a expliqué que la plupart des décisions produites en preuve par M. Snyder ne concernent pas le Service Correctionnel du Canada, et que parmi les cinq où c'est effectivement le cas, quatre concernent des agents correctionnels et une seule une bibliothécaire. Il s'est dit d'accord avec l'extrait suivant tiré de l'affaire Stephenson où un membre de la Commission (CRTFP) déclare :

[Traduction]

On passe à côté du véritable problème. Revenons-en à la dure réalité. Depuis juin 1987, la Commission a entendu 27 requêtes en application des dispositions du *Code canadien du travail* relatives à la santé et à la sécurité. De ces 27 requêtes, 14 provenaient d'employés d'établissements correctionnels. Il y a un problème ici et on passe à côté. (Nous soulignons.)

M. Blair a affirmé qu'on passait à côté du problème parce que les employés [Traduction] « s'adressent au comité de santé et de sécurité pour que nous [le comité] nous en occupions ». M. Blair a soutenu que l'employeur devait faire diligence raisonnable pour s'assurer que le lieu de travail est sûr, argument soutenu sans réserve par M. Snyder qui a ajouté que cette responsabilité incombait à l'employeur [Traduction] « aux termes des articles 124 et 125 du *Code*, et non en vertu de l'article 128 », qui porte sur le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. M. Blair a affirmé que M^{me} Warner estimait que son lieu de travail était exceptionnellement dangereux lorsqu'elle a refusé de travailler parce qu'il y avait trop de détenus et trop peu de personnel pour qu'elle puisse faire son travail en toute sécurité. À cet égard, elle ne pouvait que se fier aux recommandations du comité de sécurité. Le comité a recommandé l'usage d'avertisseurs portatifs qui n'avaient pas été mis à la disposition du personnel au moment du refus de travailler. L'eussent-ils été, M^{me} Warner en aurait sans doute fait usage.

M. Ryan McGregor, représentant du SESG

Les arguments détaillés de M. McGregor ont été versés au dossier et on ne les répétera pas ici en détail. M. McGregor s'est donné beaucoup de mal pour décrire les conditions qui avaient cours lorsque M^{me} Warner a refusé de travailler. Sachant que M^{me} Warner avait déjà exprimé ses craintes relativement à la dotation du secteur de développement personnel et social, il fait remarquer qu'elle n'a pas exercé son droit de refuser de travailler à ces occasions.

M. McGregor souligne que la jurisprudence présentée par M. Snyder [Traduction] « porte sur des personnes employées par le Service correctionnel du Canada comme agents de correction – des surveillants ». M. McGregor insiste sur le fait que M^{me} Warner n'est pas agente de correction, et qu'elle n'a donc pas reçu la formation d'un agent de correction.

M. McGregor a ensuite parlé de la jurisprudence produite en preuve par M. Snyder. Il reconnaît que, comme l'ont confirmé les arrêts Bidulka et Bonfa, la responsabilité de l'agent de sécurité consiste à déterminer s'il existe au moment de son enquête un danger qui justifie qu'un employé refuse de travailler. Selon M. McGregor toutefois, là s'arrête [Traduction] « ... toute pertinence de ces décisions par rapport au cas présent ». Quant à la décision Stephenson, M. McGregor en examine les ressemblances et les différences à la lumière de la situation où se trouvait M^{me} Warner. Il cite un extrait de la décision où un membre de la Commission explique que :

[Traduction]

Le nœud du problème vient du fait que, selon la loi, le danger doit être réel et vrai alors que la réalité dans un établissement correctionnel, c'est que la source du danger, le détenu, est dotée d'une intelligence et d'un libre arbitre. »

M. McGregor conclut en déclarant :

[Traduction]

La position du représentant des employés est donc qu'il incombe à la direction de limiter le danger, puisque celui-ci ne peut être éliminé à la source, en veillant à ce que l'effectif en personnel soit suffisant, qu'il soit bien formé et que les politiques et procédures appropriées soient en place. Voilà le nœud du problème dans le cas qui nous occupe, pas la question de la dotation en personnel.

M. McGregor affirme que plusieurs des affaires citées par M. Snyder ne s'appliquent pas au cas de M^{me} Warner parce que celle-ci n'est pas un agent correctionnel alors que la jurisprudence citée porte essentiellement sur des agents de correction. Aussi, il note que M^{me} Warner était pas munie d'un avertisseur portatif alors que les agents de correction disposent de ce type d'appareil, et qu'elle n'a pas reçu non plus la même formation que celle qui est donnée aux agents de correction. En outre, M. McGregor conteste la politique de dotation applicable au secteur du développement personnel et social produite en preuve par l'employeur, laquelle n'existe pas selon lui.

Réplique de M. Snyder aux arguments formulés par M. McGregor

La réponse détaillée de M. Snyder aux arguments avancés par M. McGregor fait partie du dossier et ne sera pas répétée ici. Essentiellement, M. Snyder réitère son argument principal selon lequel il n'y avait aucun danger au moment de l'enquête menée par l'agent de sécurité, absence de danger que M. Mattson a reconnue et admise. M. Snyder s'est penché sur ce qu'il considère être une conduite inopportune de l'agent de sécurité. Il s'est dit d'avis que M. McGregor se trompait en prétendant que le refus de travailler de la part de M^{me} Warner n'était pas attribuable à un problème de dotation, soit parce que celui-ci faisait complètement abstraction de la preuve au dossier, soit parce qu'il n'appréciait pas cette preuve. Enfin, M. Snyder a fait allusion à la jurisprudence citée par M. McGregor, et en particulier aux nouveaux cas qu'il a cités et qui, selon lui, ne sont pas pertinents à l'audience qui a eu lieu devant l'agent régional de sécurité.

Décision

Avant de rendre ma décision dans cette affaire, je dois avertir les parties que je ne veux pas commenter les allégations de M. Snyder selon lesquelles la conduite de l'agent de sécurité était entachée de partialité et de parti pris à l'encontre de l'employeur pendant son enquête. Il dispose d'autres recours pour soulever cette question. L'audience devant l'agent régional de sécurité ne fait pas partie de ces recours à moins qu'il soit établi que la mauvaise conduite présumée a directement influé sur la décision de l'agent de sécurité. Je ne suis pas convaincu que celui-ci a, agi d'une telle manière.

La question à trancher ici, comme l'a dit M. Snyder, consiste à déterminer si l'employé qui refusait de travailler était en danger au moment de l'enquête menée par l'agent de sécurité. Les responsabilités de l'agent de sécurité qui procède à une enquête sur un refus de travailler en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*, (ci-après le *Code*) ont été clairement définies dans l'arrêt Bonfa par l'honorable juge Pratte de la Cour d'appel fédérale qui écrit :

Ces considérations étaient étrangères aux questions auxquelles l'agent régional devait répondre et, en particulier, à la première de ces questions qui était celle de savoir si le lieu de travail de l'intimé présentait, au moment où l'agent de sécurité avait fait son enquête, des dangers tels que les employés étaient justifiés de n'y pas travailler tant que l'on n'aurait pas remédié à cette situation. 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 que l'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).

Compte tenu de ce qui précède, je suis d'avis que la situation faisant l'objet d'une enquête de la part de l'agent de sécurité le 24 avril 1998 ne présentait pas, pour M^{me} Warner, une employée, un danger réel et immédiat tel qu'elle pouvait à bon droit refuser de travailler. Pour cette raison, je dois annuler l'instruction. Je n'ai pas à me soucier du fait que M^{me} Warner n'est pas une agente de correction, qu'elle n'a pas reçu la formation d'un agent de correction et que par conséquent, une norme différente devrait s'appliquer dans son cas. Si elle n'était pas en danger réel et immédiat le jour où l'agent de sécurité faisait enquête sur son refus, je ne peux arriver à aucune autre conclusion que celle de l'absence de danger.

S'il y a bien des raisons qui permettent de tirer cette conclusion. Examinons les plus importantes à la lumière des dispositions suivantes du *Code* :

129. (1) En cas de maintien du refus, l'employeur et l'employé notifient sans délai le refus à l'agent de sécurité lequel, dès la réception de l'un ou l'autre des avis, effectue une enquête sur la question en présence de l'employeur et de l'employé ou du représentant de celui-ci, ou fait effectuer cette enquête par un autre agent de sécurité.

(2) Au terme de l'enquête, l'agent de sécurité décide s'il y a danger ou non, selon le cas :
a) pour quelque employé d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question;
b) pour l'employé visé au paragraphe (1) de travailler dans le lieu en cause.

Il informe sans délai l'employeur et l'employé de sa décision. (Nous soulignons.)

L'agent de sécurité a retardé d'une journée complète son enquête relative au refus de travailler de M^{me} Warner. À mon avis, cela est à la fois contraire à la loi et préjudiciable aux intérêts de l'employeur et de l'employé. Le paragraphe 129(1) dispose que l'agent de sécurité effectue son enquête sur la question du refus de travailler «dès la réception de l'un ou l'autre des avis » de

l'employeur ou de l'employé (ou de son représentant) l'en informant. L'agent de sécurité n'a pas l'option de différer le processus à moins que des circonstances exceptionnelles l'empêchent de procéder à son enquête sans délai. Je n'ai pas été informé que de telles circonstances existaient le jour où l'agent de sécurité a été notifié.

L'agent de sécurité a affirmé que, puisque les circonstances entourant le refus travailler n'avaient pas changé, il considérait qu'il s'agissait d'un cas de maintien du refus de travailler. C'est un fait que la situation qui menaçait prétendument la sécurité de M^{me} Warner n'était pas nouvelle pour elle et ne surgissait pas de façon inattendue. Il s'agissait d'une série d'événements qui se sont succédés dans le temps, soit l'enquête de sécurité qui a eu lieu en 1995 et 1996, l'absence de personnel identifié en décembre 1997 et en février 1998, suivi de l'incident qui s'est produit le 21 avril 1998, tous ces événements aboutissant à son refus de travailler le 23 avril 1998. Au fond, il s'agit d'un problème de dotation en personnel. M^{me} Warner l'a affirmé clairement dans sa déclaration de refus de travailler et M. McGregor le reconnaît quand il écrit, à la page 3 de ses observations, au dernier paragraphe :

[Traduction]

Quand Jean Warner a exercé son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux en invoquant l'al. 128(1)b) de la Partie II du Code canadien du travail, le 23 avril 1998, elle a motivé son refus par le fait qu'il n'y avait pas suffisamment de personnel dans le secteur où elle devait travailler alors que s'y trouvaient de nombreux détenus. C'est dire que Warner aurait affirmé qu'il y avait des circonstances autres que normales qui faisaient en sorte qu'elle avait un motif raisonnable de croire qu'il existait dans ce lieu un danger pour elle. Bien qu'elle ait indiqué que l'insuffisance du personnel était une composante de son refus, il ne s'agissait pas de la seule ou de la principale raison ...
(Nous soulignons.)

Bien que, selon M. McGregor, le refus de travailler de M^{me} Warner aille au-delà d'une question de relations de travail, comme l'indique la jurisprudence qu'il cite, je suis d'accord avec M. Snyder pour dire que ce que craignait M^{me} Warner, c'était d'être agressée par des détenus dans un secteur où le personnel était réduit et où les détenus étaient nombreux. Il est certain que le risque d'être agressé par des détenus est une réalité toujours présente dans une prison. Cependant, ce risque ne répond pas à la définition de danger au sens du *Code*. La jurisprudence a établi que ce danger doit être réel, immédiat et présent pendant l'enquête de l'agent de sécurité. Autrement dit, le danger doit être sur le point de se produire au moment où l'agent de sécurité effectue son enquête, de sorte que, à moins qu'il n'intervienne, l'employé sera vraisemblablement blessé s'il retourne au travail. Cette situation n'existait pas le 24 avril 1998, lorsque M. Mattson a effectué son enquête.

L'agent de sécurité a témoigné qu'il ne lui semblait pas nécessaire de décider s'il y avait ou non un danger au moment de son enquête parce qu'il est bien conscient que le danger existe dans une prison. Il a plutôt choisi de déterminer si des mesures avaient été prises pour protéger l'employée en question. Cependant, cette approche est contraire au paragraphe 129(2) qui précise :

129. (2) ... l'agent de sécurité décide s'il y a danger ou non ... pour l'employé...

C'est-à-dire que le rôle de l'agent de sécurité est de décider, strictement à partir des faits, s'il y a ou non un danger dans le lieu de travail de l'employé au moment de son enquête. Encore une fois, l'agent de sécurité n'a aucune discrétion en la matière puisque la loi l'oblige tout d'abord à décider de l'existence du danger. Sa seule tâche était de décider si, dans le cas porté à son attention, il y avait danger ou non pour M^{me} Warner dans son lieu de travail alors qu'il faisait enquête sur son refus de travailler, et rien d'autre. Comme il n'a pas pris la décision qu'il devait prendre en se basant sur les faits et en tenant compte des circonstances qui existaient au moment de son enquête, on pourrait raisonnablement conclure que ces circonstances n'ont pas fait l'objet d'une enquête de la part de l'agent de sécurité. Malheureusement, un autre tort a été causé à M^{me} Warner en ce sens que sa situation n'a pas fait l'objet d'une enquête le jour même de son refus de travailler. Je remarque aussi que beaucoup des arguments de M. McGregor, sinon tous, se rapportent à la situation de M^{me} Warner qui prévalait le jour de son refus de travailler et non celle qui existait au moment de l'enquête de l'agent de sécurité. À mon avis, ce retard a causé un préjudice tant à M^{me} Warner qu'à M. McGregor.

L'agent de sécurité a témoigné qu'au moment de son enquête, le 24 avril 1998, l'établissement était calme, qu'il n'a constaté aucun signe de violence chez les détenus, qu'aucune agression n'était survenue depuis assez longtemps, et il a admis qu'il était incapable de dire ce qui allait se produire. Il a témoigné que rien de particulier ne se passait ce jour là à sa connaissance. Il a décidé qu'il y avait un danger parce qu'à son avis, la protection offerte à M^{me} Warner était insuffisante. Le facteur décisif dans cette affaire, c'est que l'agent de sécurité aurait dû conclure qu'il n'y avait aucun danger pour M^{me} Warner au moment de son enquête, le 24 avril 1998, peu importe la situation qui pouvait exister le 23 avril 1998, le jour où elle a refusé de travailler. Comme le Juge Pratte l'a écrit, « *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* ».

Il ne fait aucun doute qu'il y a un danger « inhérent » à travailler dans une prison à sécurité moyenne comme l'établissement de Joyceville. C'est la nature même d'une prison où des personnes sont incarcérées parce qu'elles ont violé les règles de la société et dans bien des cas commis des actes violents. Cependant, toutes les actions des détenus ne correspondent pas à la définition de danger au sens du *Code*. Le concept de danger selon le *Code* exige que le risque ou la situation susceptible de causer des blessures à une personne, ou de la rendre malade, soit sur le point de se produire à moins que quelque chose ne soit fait immédiatement pour y remédier. Certains détenus ne seront jamais une menace pour le personnel ou pour un agent de correction car ils n'agiront jamais de manière violente. Les dangers évoqués par l'agent de sécurité sont des dangers éventuels qui ne font pas partie du champ d'application du *Code*.

Quand des détenus menacent des agents ou passent aux actes, on s'attend à ce que les agents correctionnels puissent régler la situation car ils ont les compétences requises pour le faire. Dans le cas qui nous occupe, je n'ai pas à me demander si M^{me} Warner avait besoin d'une meilleure protection, puisque le jour de l'enquête menée par l'agent de sécurité, elle ne courait pas de danger immédiat, aucun acte violent n'ayant été posé ou n'étant sur le point d'être posé à son égard. Le rôle de l'agent de sécurité est uniquement de décider s'il y a un danger ou non au moment où il effectue son enquête. Il faut bien comprendre que, même si M^{me} Warner n'est pas une agente de correction et qu'elle n'en a pas reçu la formation, son poste exige qu'elle travaille dans un

environnement carcéral, rempli de délinquants, un lieu de travail beaucoup plus stressant que la plupart des lieux de travail normaux.

À mon avis, l'agent de sécurité a décidé que les méthodes de travail en général étaient déficientes et protégeaient mal la sécurité et la santé de M^{me} Warner, et qu'on pouvait atténuer ces déficiences en adoptant un certain nombre des recommandations formulées dans les rapports de sécurité. Il a pris cette décision malgré qu'il ait reconnu n'avoir aucune formation régulière ou connaissance approfondie du fonctionnement d'un établissement de détention. Ces correctifs avaient déjà été proposés, à son avis, par des groupes de travail chargés d'examiner les problèmes de sécurité au sein de l'établissement et de faire les recommandations appropriées. D'où l'instruction donnée par l'agent de sécurité. Cela ne correspond toutefois pas au rôle de l'agent de sécurité qui consiste seulement, selon l'article 129, à décider s'il y a danger ou non.

Le paragraphe 129(1) dit aussi que l'agent de sécurité effectue son enquête en présence de l'employeur et de l'employé ou de son représentant. Je dois reconnaître que l'employeur avait raison d'être frustré de ne pas avoir été avisé pendant un certain temps de l'enquête qui se déroulait en son absence le matin du 24 avril 1998. Cependant, je n'ai aucune raison de mettre en doute l'intégrité de l'agent de sécurité qui a reconnu avoir pris un représentant de l'employé pour un représentant de l'employeur. J'ai été surpris toutefois de l'entendre témoigner qu'il n'était pas certain si l'employeur avait le droit de l'accompagner dans son enquête. Il ressort pourtant clairement du paragraphe 129(1) que l'employeur a le droit d'être présent pendant l'enquête.

Une fois que l'agent de sécurité a accompli son mandat et décidé qu'il n'y a aucun danger, rien ne l'empêche ensuite de déterminer si l'employeur contrevient au *Code*. Encore une fois, comme l'a affirmé le juge Pratte, « le fait que l'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). Bien sûr, le juge Pratte savait très bien que les agents de sécurité peuvent intervenir dans les pénitenciers puisque le paragraphe 123(1) du *Code* dispose que :

123. (1) Malgré les autres lois fédérales et leurs règlements, la présente partie s'applique à l'emploi... (Nous soulignons.)

Comme l'a signalé M. Blair, l'employeur doit faire preuve d'une diligence raisonnable pour faire en sorte que la santé et la sécurité de ses employés soient protégées au travail. L'agent de sécurité a le droit d'intervenir en ces matières afin de faire respecter le *Code* de la manière indiquée plus haut.

Pour toutes ces raisons, **J'ANNULE PAR LA PRÉSENTE** l'instruction donnée le 29 avril 1998 en vertu de l'alinéa 145(2)a) du *Code* à l'établissement de Joyceville du Service Correctionnel du Canada par l'agent de sécurité Chris Mattson.

Décision rendue le 26 octobre 1998

Serge Cadieux
Agent régional de sécurité

CONCERNANT LE *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*
PARTIE II – SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

INSTRUCTION DONNÉE À L'EMPLOYEUR EN VERTU DE L'ALINÉA 145(2)a)

L'agent de sécurité soussigné ayant, le 24 avril 1998, visité le lieu de travail exploité par le SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA, employeur assujéti au *Code canadien du travail*, partie II, et sis à l'ÉTABLISSEMENT de JOYCEVILLE, C.P. 880, autoroute 15, Joyceville (Ontario), ledit lieu de travail étant parfois connu sous le nom d'aire de loisirs, et ayant mené une enquête à l'aire de loisir et à la cantine, estime qu'une situation existant dans le lieu de travail constitue un danger pour un employé au travail, c'est-à-dire :

La majorité des recommandations faites par le COMITÉ CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA ZONE À RISQUE ÉLEVÉ dans son rapport d'ANALYSE DE LA VULNÉRABILITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT DE JOYCEVILLE EN CE QUI CONCERNE LA PRISE D'OTAGES (ENQUÊTE GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ 3100-2-450-6075) n'ont pas été mises en oeuvre.

EN EFFET, AU MOMENT DE MA VISITE, LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES N'AVAIENT PAS ENCORE ÉTÉ MISES EN OEUVRE :

1. EN TOUT TEMPS, LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ZONES À RISQUE ÉLEVÉ DOIVENT AVOIR SUR EUX UN DISPOSITIF D'ALARME PERSONNEL ET PORTATIF.
2. IL DOIT Y AVOIR UNE ALARME FIXE DANS TOUS LES BUREAUX SITUÉS DANS UNE ZONE À RISQUE ÉLEVÉ.
3. IL DOIT Y AVOIR AU MOINS DEUX VOIES D'ACCÈS À CHACUNE DE CES ZONES.
4. TOUT LES EMPLOYÉS QUI NE FONT PAS PARTIE DU PERSONNEL DE CORRECTION DOIVENT AVOIR REÇU LA FORMATION NÉCESSAIRE POUR POUVOIR OBSERVER ET ANALYSER LE COMPORTEMENT DES DÉTENUS DANS LA ZONE OÙ ILS TRAVAILLENT.
5. IL DOIT Y AVOIR UN AGENT DE SÉCURITÉ DANS TOUTES LES ZONES CONSIDÉRÉES COMME ÉTANT À RISQUE ÉLEVÉ.
6. UNE TROUSSE DE FORMATION COMPLÈTE SUR LA PRISE D'OTAGES ET LE COMPORTEMENT QU'UN OTAGE DOIT ADOPTER DOIT ÊTRE REMISE À TOUS LES EMPLOYÉS.
7. IL FAUT ÉTABLIR UNE MARCHE À SUIVRE PERMETTANT DE DÉNOMBRER TOUS LES EMPLOYÉS DURANT LA JOURNÉE ET CHAQUE SOIR.

8. IL FAUT INSTAURER UN SYSTÈME DE CONTRÔLE PLUS STRICT DES LAISSER-PASSER. LE CONTRÔLE DES DÉPLACEMENTS DE CHAQUE DÉTENU EST UN ÉLÉMENT IMPORTANT POUR RÉDUIRE LE RISQUE DANS UN CERTAIN NOMBRE DE ZONES À RISQUE ÉLEVÉ.
9. TOUS LES EMPLOYÉS QUI NE FONT PAS PARTIE DU PERSONNEL DE CORRECTION DOIVENT RECEVOIR LA FORMATION SUR L'INTERVENTION D'URGENCE.
10. L'ORDRE PERMANENT APPROPRIÉ DOIT ÊTRE MODIFIÉ DE MANIÈRE À CE QU'UN SURVEILLANT CORRECTIONNEL PASSE DANS CETTE ZONE À INTERVALLES RÉGULIERS DURANT LE QUART DE TRAVAIL DE JOUR.

Jean Warner, préposée à l'aire de loisir et à la cantine, a exercé son droit de refuser de travailler.

Obligation générale de l'employeur

Article 124 du Code canadien du travail, partie II : L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de sécurité et de santé au travail.

En conséquence, il est ORDONNÉ PAR LES PRÉSENTES audit employeur, conformément à l'alinéa 145(2)a) du *Code canadien du travail*, partie II, de protéger immédiatement toute personne contre ce danger.

Fait à..... le 29 avril 1998.

CHRIS MATTSON
Agent de sécurité n° 1764

À: SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA
ÉTABLISSEMENT DE JOYCEVILLE
C.P. 880, AUTOROUTE 15
JOYCEVILLE (ONTARIO)
K7L 4X9

RÉSUMÉ DE LA DÉCISION DE L'AGENT RÉGIONAL DE SÉCURITÉ

Demandeur : Service correctionnel du Canada
Établissement de Joyceville

Partie intéressée : Syndicat des employés du solliciteur général (S.E.S.G.)

MOTS-CLÉS

Dotation en personnel, menace éventuelle d'agression, enquête retardée, présence de l'employeur, danger réel et immédiat, danger présent pendant l'enquête de l'agent de sécurité, décision quant à l'existence du danger, prison, Bonfa, Bidulka, diligence raisonnable, maintien du refus de travailler

DISPOSITIONS

Code : 123(1), 129(1), 129(2), 145(1), 145(2)a)

Règlement : S/O

RÉSUMÉ

Une employée de l'établissement de Joyceville a refusé de travailler dans le secteur du développement social et personnel de la prison en raison du manque de personnel et du grand nombre de détenus présents dans ce secteur. Le lendemain, un agent de sécurité a effectué une enquête et décidé que le refus de travailler était justifié compte tenu de certaines recommandations formulées suite à des enquêtes de sécurité menées plusieurs années auparavant. Selon l'agent de sécurité, le fait que bon nombre de ces recommandations n'avaient pas eu de suite de la part de la direction constituait un danger pour l'employée en question.

Après examen, l'agent régional de sécurité (ARS) a réfuté la conclusion de l'agent de sécurité pour plusieurs raisons. L'agent de sécurité avait retardé son enquête d'une journée complète, contrairement à l'article 129 du *Code*. L'agent de sécurité a mené une partie de l'enquête sans la présence d'un représentant de l'employeur, également en contravention de l'article 129. L'agent de sécurité a reconnu que le danger existe dans les prisons et n'a pas décidé qu'il y avait un danger pour l'employée qui refusait de travailler. L'ARS a affirmé qu'en agissant de la sorte, l'agent de sécurité n'avait pas fait enquête sur la situation qui prévalait au moment de cette enquête. L'ARS a conclu que le problème en était essentiellement un problème de dotation en personnel, et que ce que craignait l'employée en question, c'était d'être victime d'une agression. Il a conclu qu'il n'y avait aucun danger pour l'employée le jour où l'agent de sécurité a mené son enquête. L'ARS a **ANNULÉ** l'instruction.