



Tribunal de santé et sécurité au travail Canada

Date : 2014-08-25
Dossier : 2011-53

Entre :

Dennis Fletcher, appellant

et

Service correctionnel du Canada, intimé

Répertorié : *Fletcher c Service correctionnel du Canada*

Affaire : Appel interjeté en vertu du paragraphe 129(7) du *Code canadien du travail* à l'encontre d'une décision rendue par un agent de santé et de sécurité

Décision : La décision quant à l'absence de danger est confirmée.

Décision rendue par : M. Michael Wiwchar, Agent d'appel

Langue de la décision : Anglais

Pour l'appellant : M. Jack Haller, agent négociateur, UCCO-SACC-CSN Atlantique

Pour l'intimé : Mme Caroline Engmann, avocate, Conseil du Trésor, ministère de la Justice

Référence : 2014 TSSTC 15

MOTIFS DE LA DÉCISION

[1] La présente affaire concerne l'appel d'une décision rendue le 23 septembre 2011 par l'agent de santé et de sécurité (agent de SST) Matthew Tingley, interjeté en vertu du paragraphe 129(7) du *Code canadien du travail* (le Code).

Contexte

[2] L'appelant est employé comme agent correctionnel dans le milieu de vie structuré (MVS) de l'Établissement Nova pour femmes, à Truro, en Nouvelle-Écosse. L'Établissement Nova pour femmes a pour base des unités résidentielles, avec des unités résidentielles de type logement et des unités résidentielles à observation directe. Le MVS est une unité résidentielle distincte, en soutien à la « stratégie d'intervention intensive pour les femmes », qui vise à offrir aux femmes des services de santé mentale supplémentaire et une plus grande sécurité. Le MVS peut accueillir jusqu'à huit délinquantes ayant besoin d'une intervention particulière en santé mentale. Les détenues qui résident dans le MVS sont évaluées comme étant « à sécurité moyenne ». Leur résidence dans le MVS est volontaire.

[3] Les agents correctionnels employés dans le MVS sont désignés sous le nom d'« intervenants de première ligne » (IPL). Au moment du refus de travailler, un seul IPL par quart de travail était affecté au MVS (quart de jour et de soir). Un IPL est affecté au MVS de 7 h à 23 h.

[4] La dotation des IPL se fait sur une base de 24 heures. Elle fonctionne selon une approche interdisciplinaire dans laquelle interviennent des IPL et des professionnels de la santé mentale, comme les conseillers en comportement.

[5] À l'été 2011, avant son refus de travailler, l'appelant a remis au directeur un rapport de onze (11) pages demandant l'affectation d'un second IPL au MVS pendant le quart de travail de jour. Sa demande a été refusée.

[6] Le 1^{er} septembre 2011, une autre IPL a été affectée temporairement au MVS pour l'arrivée d'une nouvelle délinquante (la « détenue A »), alors que l'appelant était en poste. Aux alentours de 11 h, le 2 septembre 2011, la seconde IPL a été affectée à d'autres tâches, loin du MVS. En raison de l'affectation de la seconde IPL à d'autres tâches loin du MVS, l'appelant a exercé son droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 du *Code canadien du travail*.

[7] Dans sa déclaration de refus de travailler, l'appelant explique que les conditions de travail courantes du MVS ont changé, à savoir que le fonctionnement du MVS n'était pas conforme au plan opérationnel du MVS. Il déclare que les conditions normales de l'emploi du MVS ont changé, pour les raisons suivantes :

1. le 1^{er} septembre 2011, l'équipe interdisciplinaire a identifié des délinquantes à risque, à savoir : délinquantes non médicamenteuses, problèmes interpersonnels, etc.;

2. une augmentation du nombre de délinquantes à besoins intenses; des antécédents de violence, y compris une récente agression armée contre un membre du personnel;
3. un soutien clinique sporadique;
4. l'incapacité d'isoler et de contenir les délinquantes violentes; les contrôles statiques limités;
5. les agressions physiques récentes et de nombreuses escalades d'agressions verbales dans le MVS.
6. une demande en cours en vertu de l'article 127 par le Syndicat des employés du Solliciteur général (SESG).

[8] L'appelant demandait l'affectation permanente d'un second IPL au MVS, de 7 h à 23 h, avant de mettre fin à son refus de travailler.

[9] Dans le cadre de son refus de travailler, l'appelant, le représentant syndical et le gestionnaire correctionnel de service se sont réunis. Au cours de cette réunion, l'appelant a expliqué que les motifs pour lesquels il refusait de travailler découlaient des services psychologiques et du soutien clinique limités, comparativement à ce qui se faisait avant. Selon lui, la clientèle a considérablement changé au cours des deux années et demie précédentes. Par conséquent, il y a eu une augmentation exponentielle du nombre de délinquantes ayant des antécédents de violence; une augmentation des altercations verbales; des agressions par les délinquantes; des refus des délinquantes de suivre les directives du personnel; sans compter la situation de délinquantes à besoins intenses, qui empire depuis avril 2011. Il a ajouté que les agents correctionnels étaient en danger en raison de l'absence de soutien clinique et de formation convenables pour établir des normes, l'employeur n'ayant pas pris toutes les mesures nécessaires pour éliminer, réduire ou contrôler le risque.

[10] À la suite de la réunion, l'employeur a procédé à une évaluation de la menace et des risques (EMR) dans le cadre de son enquête. L'employeur a motivé son refus d'accéder à la demande de l'appelant en ces termes :

1. toutes les délinquantes du MVS sont évaluées comme étant « à sécurité moyenne » et, à ce titre, les délinquantes qui se trouvent actuellement dans le MVS ont été jugées comme comportant un risque pouvant être assumé;
2. toutes les délinquantes actuellement dans le MVS ont été évaluées comme étant des candidates appropriées pour le MVS par un Comité de coordination des soins (CCS), constitué de membres du personnel du MVS;
3. les réunions hebdomadaires de l'équipe interdisciplinaire ont lieu dans le MVS afin de discuter des progrès de chaque délinquante du MVS;
4. l'uniforme standard de tous les IPL comporte un dispositif d'alarme personnel portatif (DAPP) et des menottes, et la pratique en vigueur à l'Établissement Nova veut que les agents répondent à toutes les alertes du DAPP dans l'établissement;
5. tous les IPL sont formés aux procédures [traduction] « du modèle de gestion de situations, de l'autodéfense, d'arrestation et maîtrise et de recours à la force »;
6. tous les IPL affectés au MVS ont accès au gaz poivré, situé dans une armoire sécurisée dans le bureau du MVS;

7. il n'y a eu aucune agression contre le personnel et aucun recours à la force dans le MVS depuis le 1^{er} janvier 2011;
8. en ce qui concerne l'incident du 22 août 2011, au cours duquel une détenue en a agressé une autre, à aucun instant la détenue n'a-t-elle menacé ou agressé un membre du personnel. La délinquante a été placée en isolement préventif à la suite de l'agression et elle a respecté toutes les directives du personnel concernant ce placement;
9. les altercations verbales entre les délinquantes du MVS sont prévisibles et ne sont pas considérées comme étant hors-norme. On s'attend également à ce que les délinquantes du MVS soient troublées et éprouvent des difficultés interpersonnelles, ces caractéristiques faisant partie des critères d'admission à l'unité du MVS;
10. une délinquante qui ne respecte pas les directives du personnel n'est pas non plus considérée comme étant hors-norme, étant donné que les IPL des autres unités résidentielles de l'établissement sont confrontés à des comportements similaires;
11. en ce qui concerne la croyance de l'appelant relative à l'insuffisance du soutien clinique offert aux femmes, un conseiller en comportement supplémentaire sera affecté au MVS de 14 h 30 à 23 h, du 2 septembre au 5 septembre inclusivement. Compte tenu de la fin de semaine prolongée, il n'y aurait pas de psychologue sur les lieux pendant cette période. Un conseiller en comportement supplémentaire aiderait l'IPL lors de l'admission de la nouvelle détenue A tard le 1^{er} septembre 2011, admission qui devait causer certaines perturbations.

[11] Lorsque l'appelant a su qu'il n'y aurait pas d'affectation permanente d'un second IPL, il a informé l'employeur qu'il maintenait son refus de travailler.

[12] L'agent de SST Tingley a mené son enquête du 19 au 22 septembre 2011. À la suite de son enquête, l'agent de SST a conclu que [traduction] « malgré des changements dans le MVS, les mesures mises en place offraient un environnement qui constitue des conditions normales de l'emploi dans un établissement correctionnel ». Il a par conséquent conclu à l'absence de danger.

[13] Une audience a eu lieu à Halifax, en Nouvelle-Écosse, du 8 avril au 11 avril 2013, y compris une visite du MVS le matin du 8 avril 2013.

Questions en litige

[14] La question en l'espèce consiste à savoir si l'appelant était exposé à un danger quand il a refusé de travailler le 2 septembre 2011, et, le cas échéant, si ce danger était une condition normale de l'emploi.

Observations des parties

[15] Les parties ont déposé leurs observations finales le 5 juin 2013.

A) Observations de l'appelante

[16] En plus de l'appelant, les témoins suivants ont été appelés : Mme M. Ellsworth, Mme B. Harrison, Mme P. Marchbank, Mme M. Wallace, Mme S. Bulmer, Mme O. Tynes, toutes IPL à l'Établissement Nova pour femmes, ainsi que P. Maynard, conseiller en comportement.

[17] L'appelant prétend qu'il était justifié d'invoquer son droit légal de refuser de travailler dans le MVS le 2 septembre 2011, en raison de la présence d'un danger et d'une situation éventuelle, à savoir, l'arrivée de la détenue A, qu'il qualifie de violente. L'appelant soutient qu'en fonction des besoins des détenues du MVS, des antécédents de violence de la détenue A, de l'insuffisance de services psychologiques pour surveiller les femmes dans le MVS et de l'histoire récente d'agressions, il était raisonnable de s'attendre à ce qu'un incident se produise dans le MVS à un moment donné, lui causant des blessures avant que le risque ne puisse être corrigé par l'employeur.

[18] Les observations de l'appelant expliquent en quatre principaux arguments pourquoi il croyait à la présence d'un danger le jour du refus de travailler :

1. le MVS ne respecte pas le plan opérationnel du MVS;
2. des changements dans le climat du MVS, y compris l'augmentation de la violence, des agressions et du non-respect des directives;
3. l'arrivée de la détenue A a créé un risque d'agression le jour du refus de travailler;
4. la difficulté d'isoler et de contenir les incidents.

[19] Dans sa déposition, l'appelant témoigne de ce qu'il considère comme des infractions au plan opérationnel du MVS. Tout d'abord, il précise avoir su qu'une détenue était forcée de recevoir des traitements au MVS, faute de quoi elle serait transférée à l'unité à sécurité maximale. Il affirme également que l'agent de libération conditionnelle d'une autre détenue exigeait d'elle qu'elle réside dans le MVS, ce qui est selon lui contraire au plan opérationnel du MVS, qui stipule que les résidentes y résident volontairement. En parallèle, l'appelant fait valoir qu'il savait qu'une autre détenue, sans classement, mais avec des antécédents de violence, vivait dans le MVS, alors que le plan opérationnel du MVS précise que seules les détenues ayant la cote « à sécurité minimale » ou « à sécurité moyenne » peuvent résider dans le MVS. L'appelant ajoute que même si le plan opérationnel du MVS n'autorise pas les admissions après les heures normales de travail, la détenue A a été admise après les heures normales de travail. L'appelant est d'avis que l'admission de la détenue A après les heures normales de travail était potentiellement dangereuse, son humeur n'ayant pas été évaluée par un gestionnaire avant son arrivée dans le MVS. L'appelant explique par ailleurs que des détenues dites « à sécurité maximale » ont été laissées sans escorte dans le MVS, ce qui est également contraire au plan opérationnel.

[20] L'appelant fait valoir que des détenues dites « à sécurité maximale » ont été reclassées délibérément « à sécurité moyenne » afin qu'elles puissent résider dans le MVS. Enfin, il affirme qu'il n'y avait qu'une seule salle d'isolement thérapeutique disponible au moment de son refus de travailler, alors que le plan opérationnel du MVS

prévoit que deux salles d'isolement doivent être disponibles. Selon l'appelant, tous ces changements au MVS sont en contravention avec plan opérationnel, font augmenter les risques et ne constituent pas une condition normale de l'emploi pour un agent seul dans le MVS.

[21] En ce qui concerne les changements du climat dans le MVS, notamment l'augmentation de la violence, des agressions et du non-respect des directives, l'appelant affirme qu'il y avait une escalade des incidents dans le MVS avant son refus de travailler, en citant un incident violent entre deux détenues, survenu quelques semaines avant son refus de travailler. Dans leur déposition, Mme Marchbank et Mme Maynard mentionnent également une agression violente entre détenues, quelques semaines avant le refus de travailler.

[22] L'appelant explique que l'arrivée de la détenue A l'avait préoccupé, en raison de son passé violent. Dans son témoignage, Mme Marchbank a indiqué que la détenue A a été admise au MVS la nuit avant le refus de travailler. Les éléments de preuve déposés à l'audience révèlent que la détenue A avait agressé et blessé un membre du personnel avec une chaise, en juillet 2011, à son ancien établissement. L'appelant souligne que le précédent établissement de la détenue A bénéficiait des services d'un psychologue à temps plein, alors que les femmes du MVS reçoivent un soutien clinique sporadique. Selon l'appelant, il était exposé à un danger en raison du retrait de la seconde IPL le matin de l'arrivée de la détenue A, ce qui modifiait ses conditions de travail.

[23] On a présenté des éléments de preuve indiquant que les IPL doivent utiliser leur DAPP lorsqu'ils ont besoin d'aide pour isoler et contenir une situation. Dans son témoignage, M. MacLeod, sous-directeur, mentionne que les DAPP des IPL sont souvent déclenchés accidentellement ou qu'ils sont périodiquement défectueux. L'appelant explique que les IPL activent le DAPP pour appeler les agents de différentes unités pour les aider en cas d'incident. L'appelant fait remarquer la distance entre le MVS et le bâtiment principal, d'où proviennent les autres agents qui doivent intervenir. Il ajoute que lorsqu'il est activé, le DAPP n'indique au bureau central que le bâtiment où a lieu l'incident, mais pas l'emplacement exact de l'incident à l'intérieur du bâtiment. L'appelant souligne également l'absence de caméra à l'intérieur du bâtiment, ainsi que le fait que le gaz poivré est enfermé dans une armoire du bureau, ce qui rend son utilisation difficile en cas d'incident. L'appelant soutient que les DAPP ne sont pas fiables, Mme Tynes ayant témoigné du fait que les DAPP sont souvent défectueux, et M. MacLeod ayant indiqué que les DAPP sont souvent déclenchés accidentellement.

[24] Dans son témoignage, Mme Ellsworth raconte avoir été agressée et blessée par une détenue dans le MVS en juillet 2009, et qu'il a fallu environ 10 minutes avant que les agents intervenants arrivent, après qu'elle ait été gravement blessée par l'agression.

[25] L'appelant souligne, à partir de la déposition des témoins, les différents troubles entre les clientes de la thérapie comportementale dialectique (TCD) et les clientes du programme de réadaptation psychosociale (PRP), affirmant qu'à son avis, ces populations ne doivent pas être mélangées. L'appelant témoigne de l'absence de formation sur la TCD des IPL, alors que la formation sur le PRP n'est plus offerte.

[26] L'appelant soutient que la présence d'un second agent atténuerait les risques, les délinquantes étant plus respectueuses lorsqu'un second agent est présent. Il ajoute qu'un second agent peut mieux isoler et contenir une situation, sans avoir à attendre qu'un agent d'une autre unité intervienne à la suite de l'activation du DAPP. Il explique que les seuls autres endroits de l'établissement où des agents travaillent seuls sont la zone des visiteurs et des correspondances, la zone des admissions et des libérations, l'entrée principale, le bureau du maître-chien et le bureau de maintien de la sécurité. L'appelant fait valoir qu'aucune de ces zones n'a le même niveau de risque que le MVS.

[27] Dans son témoignage, l'appelant exprime son désaccord avec la décision de l'agent de SST quant à l'absence de danger, en indiquant ce qu'il considère comme étant des lacunes de l'enquête de l'agent. Selon lui, l'agent de SST n'a pas eu accès aux notes sur la détenue A, il n'a pas interrogé les agents qui ont été témoins d'une agression après son refus de travailler, et il n'a pas interrogé une agente qui a subi des blessures à la suite d'une agression par une détenue du MVS. L'appelant est d'avis que l'agent de SST a fondé son opinion quant à l'absence de danger sur l'agression d'une détenue après son refus de travailler, en présence de deux IPL. L'appelant insiste aussi sur le fait que l'agent de SST n'a pas interrogé les témoins clés, ni lu le rapport d'incident relatif à l'agression. En outre, l'appelant est d'avis que l'agent de SST aurait dû se renseigner davantage sur l'agression contre Mme Ellsworth, et qu'il ne l'a pas fait. Enfin, l'appelant soutient que l'agent de SST n'a pas accordé suffisamment d'importance aux préoccupations de l'appelant à titre d'agent correctionnel d'expérience.

[28] À l'appui de ses arguments, l'appelant renvoie à l'affaire *Crystal Glaister et Service correctionnel du Canada*, CAO-07-008. Dans cette affaire, Mme Glaister, agente correctionnelle, a exercé son droit de refuser de travailler lorsqu'elle a été affectée à travailler seule dans un gymnase. L'agent d'appel a conclu à la possibilité raisonnable qu'elle subisse des blessures à la suite d'une agression par un détenu. L'appelant attire mon attention sur le paragraphe 45 de la décision qui mentionne qu'en cas d'attaque, un agent pourrait ne pas être capable d'activer son DAPP. En outre, l'appelant cite le paragraphe 47, où on explique qu'étant donné que les tâches de Mme Glaister ont été modifiées pour inclure la responsabilité supplémentaire de faire des rondes seule dans le gymnase, cela ne constituait plus une condition normale de l'emploi.

[29] L'appelant souligne que l'agent d'appel dans l'affaire *Glaister* a affirmé que la définition de danger exige que l'on constate dans quelles circonstances l'activité est susceptible de causer des blessures, et qu'il soit établi que de telles circonstances se produiront dans l'avenir, non comme simple possibilité, mais comme possibilité raisonnable. L'appelant cite ensuite directement l'agent d'appel :

Quand l'employeur change les conditions d'emploi en modifiant sensiblement les responsabilités d'un employé, les mesures de contrôle, les politiques de sécurité et les procédures en place doivent être réexaminées en procédant à une analyse des risques, afin de déterminer si de nouveaux risques existent, si les mesures en place permettent de les atténuer convenablement ou si de nouvelles mesures s'imposent. En apportant un changement sans avoir effectué cette analyse, l'employeur

expose les employés à un risque éventuel pour lequel il n'existe peut-être pas de procédure.

[30] L'appelant maintient que l'agent de SST a commis une erreur en concluant à l'absence de danger dans sa décision du 2 septembre 2011. L'appelant me demande aussi expressément d'ordonner l'affectation d'un second agent correctionnel à chaque quart de travail dans le MVS de l'Établissement Nova pour femmes.

B) Observations de l'intimé

[31] Le dossier de l'intimé est constitué de la déposition des témoins suivants : M. S. MacLeod, sous-directeur, Mme D. Pyle, gestionnaire, et Mme L. Bernard, directrice adjointe.

[32] Dans ses observations écrites, l'intimé exprime son accord avec la conclusion de l'agent de SST quant à l'absence de danger, qui doit être maintenue dans cette affaire, et avec la décision de l'agent de SST voulant que, malgré les changements dans MVS, les mesures en place offrent un environnement qui correspond aux « conditions normales de l'emploi » dans un établissement correctionnel.

[33] L'intimé soutient que le danger potentiel allégué par l'appelant semble concerner des « agressions par les détenues, verbales ou physiques », résultant directement ou indirectement du contact avec les détenues. L'intimé fait valoir que dans un milieu carcéral, il est impossible de complètement éliminer le risque d'une « agression par une détenue », en conformité avec les mesures énoncées à l'article 122.2 du Code et que, dans de tels cas, des mesures de contrôle doivent être mises en place afin de réduire le risque à un niveau sécuritaire. L'intimé est en désaccord avec le point de vue de l'appelant selon lequel, étant donné que le danger d'agression par une détenue ne peut pas être complètement éliminé, la solution consiste à affecter un second IPL au MVS. L'intimé est d'avis qu'un second IPL n'aurait pas d'effet dissuasif contre les agressions par les détenues, et qu'il n'augmenterait pas la capacité de l'IPL à « isoler et contenir » en cas d'agression.

[34] L'intimé soutient que la combinaison des contrôles et des mesures mises en place réduisent et contrôlent adéquatement le risque d'« agression par les détenues », faisant ainsi diminuer le risque pour l'appelant.

[35] Les mesures et les contrôles cités par l'intimé sont les suivants :

- a) évaluation, suivi et examen rigoureux du classement, de la sélection et du placement des détenues dans le MVS;
- b) soutien thérapeutique constant aux détenues du MVS;
- c) formation générale et spécialisée requise pour les agents correctionnels qui travaillent dans le MVS;
- d) sécurité dynamique, évaluation constante, suivi et partage d'informations dans les réunions de quart de travail, les registres de l'unité, les comptes-rendus et le système de gestion des délinquantes;

- e) politiques de Service correctionnel du Canada en matière de chefs d'accusation et de discipline des détenues;
- f) équipement de protection individuelle remis aux agents correctionnels, y compris les DAPP, les radios, les téléphones, les masques de protection, le gaz poivré et les gants de protection.

[36] L'intimé nie l'allégation selon laquelle il n'a pas respecté le plan opérationnel du MVS, en précisant que le plan opérationnel offre un [traduction] « modèle qui évolue au fur et à mesure du travail d'équipe du personnel ». En réponse aux affirmations de l'appelant voulant que des détenues dites « à sécurité maximale » aient été délibérément reclassées « à sécurité moyenne » en vue de les mettre en résidence dans le MVS, l'intimé soutient que cette affirmation est inexacte. L'intimé précise que le reclassement d'une détenue peut se produire à tout moment, si un événement précis déclenche un changement dans la situation de la détenue, sinon l'évaluation se fait généralement tous les 6 mois.

[37] En ce qui concerne le témoignage de l'appelant voulant que certaines détenues aient été forcées de résider dans le MVS, l'intimé déclare qu'il s'agit de oui-dire, étant donné qu'aucun élément de preuve ne permet de l'étayer. En outre, en ce qui concerne l'allégation de l'appelant selon laquelle la détenue A a été admise après les heures normales de travail, en contravention au plan opérationnel, l'intimé me renvoie à l'article du plan opérationnel qui traite des admissions après les heures normales de travail et qui précise : [traduction] « Le Comité de coordination des soins peut exercer de la souplesse en matière d'admission. »

[38] L'intimé a précisé par ailleurs que l'agent de libération conditionnelle de la détenue A est resté jusqu'à l'arrivée de ladite détenue pour veiller à sa transition harmonieuse dans le MVS. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle des détenues dites « à sécurité maximale » ont été laissées sans escorte dans le MVS, l'intimé affirme aussi que c'est inexact. L'intimé explique que les détenues dites « à sécurité maximale » étaient escortées en tout temps entre le MVS et d'autres lieux, et qu'elles demeuraient sous la garde du personnel responsable des programmes du MVS. L'intimé affirme qu'à tous les moments pertinents au présent appel, les décisions et les actions étaient conformes avec les principes de base du plan opérationnel du MVS et ne créaient pas une situation dangereuse pour l'appelant.

[39] En ce qui concerne l'allégation de l'appelant selon laquelle la détenue A créait un risque supplémentaire, l'intimé fait valoir que la détenue A avait été évaluée par le Comité de coordination des soins (CCS), comme toutes les autres détenues résidant dans le MVS, et qu'elle avait été évaluée comme une délinquante dite « à sécurité moyenne ».

[40] En réponse à l'argument de l'appelant voulant que le retrait de la seconde IPL du MVS, le jour du refus de travailler, ait modifié ses conditions de travail, l'intimé explique que les conditions de travail de l'appelant ne sont pas modifiées, mais tout simplement ramenées à la normale. L'intimé déclare que la condition normale de l'emploi de l'appelant est de travailler comme le seul IPL dans le MVS, avec le reste du personnel.

[41] Renvoyant à la décision *Canada (Procureur général) c Fletcher*, 2002 CAF 424, au paragraphe 38, l'intimé adopte la position selon laquelle l'enquête d'un agent de SST ou d'un agent d'appel n'a pas pour but d'offrir une tribune pour analyser les politiques de l'employeur. Il soutient que la mise en œuvre d'une telle politique, combinée avec les différentes mesures administratives et de contrôle de sécurité en place, n'expose pas le personnel à un danger au sens du Code. Selon l'intimé, il y a suffisamment de personnel pendant les quarts de jour et de soir dans le MVS pour exercer les activités de sécurité requises en toute sécurité. La position de l'intimé est que l'exposition à la violence potentielle des détenues et le degré d'imprévisibilité du comportement humain sont inhérents aux tâches de l'IPL.

[42] En ce qui concerne le droit de refuser de travailler prévu à l'article 128 du Code, l'intimé fait valoir qu'il s'agit d'une possibilité, à titre exceptionnel, offerte aux membres du personnel à un moment et dans un lieu précis, pour veiller à ce que leur travail immédiat ne les expose pas à une situation dangereuse, dans laquelle le bien-être à court terme de l'employé est en jeu, et ne concerne pas une situation hypothétique ou théorique. À l'appui de sa position, l'intimé renvoie à l'affaire *Fletcher et C. Byfield et Service correctionnel du Canada, décisions no 03-007*.

[43] L'intimé soutient que le mécanisme du refus de travailler est une mesure d'urgence, un outil mis à la disposition des employés confrontés à une situation susceptible de causer une blessure ou une maladie avant que la situation ou le risque puisse être corrigé. Ce droit est limité et doit être exercé dans un contexte particulier; il n'est pas destiné à servir de moyen d'entraver la politique en vigueur de l'employeur. L'intimé fait valoir l'argument selon lequel, au sens du Code, le danger étant sous-jacent au refus de travailler, il doit être perçu comme immédiat et réel. Le risque pour les employés doit être grave au point où on ne peut utiliser une machine ou une chose, ou se trouver dans la situation engendrée jusqu'à ce que le problème soit corrigé. Selon l'intimé, ce danger ne doit pas être inhérent au travail de sorte à constituer une condition normale de l'emploi.

[44] En outre, l'intimé prétend que la décision quant à l'existence d'un danger d'un agent de SST doit être convaincante, et tenir compte de tous les aspects de la définition de danger, et qu'une telle conclusion doit être étayée par les faits. Selon l'intimé, citant *Service correctionnel du Canada et Larry DeWolfe et Neil S. Campbell, décision no 02-005* et l'affaire *Byfield*, précitée, les faits doivent permettre d'établir 1) qu'un risque ou une situation se présentera; 2) qu'un employé y sera alors exposé; 3) que l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que ce risque ou cette situation lui cause une blessure ou une maladie; et 4) que la blessure ou la maladie surviendra immédiatement après l'exposition à ce risque ou à cette situation.

[45] En plus des arguments mentionnés ci-dessus, l'intimé renvoie au test de danger énoncé par la Cour fédérale dans l'affaire *Société canadienne des postes c Pollard*, 2007 CF 1362, confirmé par la Cour d'appel fédérale dans la même affaire (2008 CAF 305), qui établit que : 1) la situation, la tâche ou le risque – existant ou éventuel – en question se présentera probablement; 2) un employé sera exposé à la situation, à la tâche ou au risque quand il se présentera; 3) l'exposition à la situation, à la

tâche ou au risque est susceptible de causer une blessure ou une maladie à l'employé à tout moment, mais pas nécessairement chaque fois; et 4) la blessure ou la maladie se produira sans doute avant que la situation ou le risque puisse être corrigé, ou la tâche modifiée.

[46] L'intimé est d'avis que l'évaluation de la nature du risque est double : objective et subjective. À l'appui de cette opinion, il renvoie à une affaire du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), *Brunet c Saint-Laurent et Hudson Railway Company Limited* (Re Brunet), [1998] CCRT no 21. L'appelant suggère que la situation de la décision *Brunet*, dans laquelle on a jugé que les aspects exceptionnels de la situation provoquée par la crise du verglas ne doivent pas occulter la vraie nature du risque encouru, étaient semblables à la situation en l'espèce, où l'aspect exceptionnel de l'admission de la détenue A dans le MVS ne doit pas occulter la vraie nature du danger ou du risque, et exigent donc la même conclusion.

[47] L'intimé me fournit une jurisprudence abondante relative à la présente affaire, renvoyant d'abord à la décision du présent tribunal dans l'affaire *DeWolfe*. La question dans cette affaire, comme l'explique l'intimé, consistait à établir l'existence d'une situation ou d'un risque éventuel pouvant constituer un danger au sens du Code. Dans l'affaire *DeWolfe*, on alléguait que l'employé était en danger parce que la direction n'avait pas affecté suffisamment d'employés aux unités, que le niveau de tension était élevé, et que des détenus avaient menacé les plaignants le jour du refus de travailler. Dans ce cas, l'agent d'appel a jugé que pour conclure à l'existence d'un danger dans le contexte d'un agent correctionnel, il est nécessaire d'établir qu'un détenu mettrait ses menaces à exécution d'un moment à l'autre, ou à tout moment à l'avenir, sans quoi la menace reste hypothétique ou théorique. L'intimé suggère que, tout comme dans l'affaire *DeWolfe*, aucun élément de preuve en l'espèce ne suggère que la détenue A aurait été violente dans le MVS.

[48] L'intimé précise que les dispositions du Code prévoient une exception au droit d'un employé de refuser un travail dangereux, lorsqu'il peut être démontré que la condition ou le danger constitue une condition normale de l'emploi. Un tel danger est le risque résiduel, celui qui demeure après que toutes les mesures aient été prises pour l'éliminer ou l'atténuer. L'intimé renvoie au test de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Pollard*, dans lequel la Cour établit une distinction entre méthode et caractéristiques essentielles de l'emploi, affirmant : « un danger normal n'est pas un danger rattaché à la méthode qui pourrait généralement être modifiée pour éliminer ou éviter le danger ». En affirmant que l'exposition générale aux détenues est une caractéristique essentielle du poste d'un agent correctionnel, l'intimé fait valoir qu'une telle exposition n'est pas une méthode par laquelle les agents correctionnels font leur travail, mais qu'elle constitue en fait leur travail.

[49] L'intimé renvoie aussi à l'affaire *Jack Stone et Service correctionnel du Canada, décision no 02-019*, dans laquelle le débat concernait principalement la question de savoir si l'absence de personnel au poste d'un agent correctionnel fait augmenter le risque d'agression contre les agents correctionnels au point où le personnel est en danger au sens du Code. En se fondant sur la décision de l'agent d'appel, qui a décidé que les

dispositions du Code concernant le droit de refuser de travailler ne sont pas destinées à résoudre des problèmes de longue date, l'intimé affirme que si l'employeur a mis en place des mesures efficaces qui servent à atténuer le risque, l'employeur aura satisfait à son obligation au sens de l'article 124 du Code. Selon l'intimé, cette approche a été confirmée dans l'affaire *Patrick Romo et Service correctionnel du Canada, 2010 TSSTC 17*, qui concernait un refus de travailler en raison de la réduction du nombre d'employés pendant le quart de travail du matin à la patrouille affectée au périmètre, et dans laquelle l'agent d'appel a conclu que l'employeur avait pris des mesures qui ont permis de réduire la possibilité que le risque en question se produise.

[50] L'intimé allègue que le refus de travailler de l'appelant n'était pas justifié, parce qu'il ne reposait pas sur une possibilité raisonnable de blessure. L'intimé soutient que malgré des éléments de preuve étayant des agressions par les détenues au cours de la période en cause, la direction a atténué ce risque, en affectant une autre IPL au MVS, de 14 h 30 à 23 h, du 2 au 5 septembre inclusivement. L'intimé affirme qu'il n'y avait aucune preuve que la détenue A était troublée ou qu'elle représentait une menace pour l'appelant lors de son admission. Qui plus est, l'intimé fait valoir que même si l'appelant considère que la réduction du niveau de services psychologiques dans le MVS était un facteur de son refus, les éléments de preuve appuient la position de l'intimé, à savoir que cette situation en elle-même ne constitue pas un danger. La difficulté d'embaucher et de maintenir en emploi un psychologue exclusif au MVS est admise. Toutefois, cette situation ne faisait pas en sorte que les résidentes de la MVS ne recevaient pas le soutien thérapeutique dont elles avaient besoin. L'employeur est d'avis qu'il avait pris des mesures pour adapter le fonctionnement du MVS à la réalité du recrutement et du maintien en poste d'un psychologue exclusif au MVS.

[51] L'intimé conclut en déclarant que la protection et les mécanismes de recours de la partie II du Code ne sont pas conçus comme un mécanisme pour attaquer les politiques de l'employeur, à savoir, la politique de dotation de l'employeur. On soutient que l'appelant n'a pas réussi à établir qu'il était exposé à un danger dans le lieu de travail au sens du Code lorsqu'il a refusé d'exercer ses fonctions d'IPL dans le MVS le 2 septembre 2011.

C) Réponse de l'appelant

[52] L'appelant soutient que l'EMR effectuée à la suite de sa demande pour un second IPL était inappropriée, car elle n'a pas évalué correctement les risques posés par la présence d'une détenue dangereuse, la détenue A, ayant des antécédents de violence. On ajoute que le plan opérationnel du MVS n'a pas été respecté, comme plusieurs témoins l'ont indiqué. Qui plus est, il fait valoir que l'examen du directeur par intérim MacLeod de l'enquête sur la santé du comité local mixte de santé et de sécurité était vicié, parce qu'il n'a pas correctement évalué le risque de la présence de la détenue A dans le MVS. Selon l'appelant, le directeur par intérim a témoigné avoir fondé sa décision sur les normes de déploiement nationales, qui n'ont pas éliminé tous les risques le jour du refus de travailler. L'appelant soutient que le Code ne permet pas à l'employeur de fonder sa décision quant à l'absence de danger sur une politique, une norme ou une directive préexistante, s'il y a une possibilité raisonnable de danger pour un employé. Pour l'appelant, le bien-être d'un employé outrepassa le niveau de dotation prescrit.

[53] L'appelant ajoute que malgré l'admission de changements dans le MVS par l'agent de SST, ce dernier n'a pas accordé suffisamment d'importance à la présence d'une détenue potentiellement violente dans une unité résidentielle de détenues troublées. L'appelant réitère que la présence d'un second IPL dans le MVS pendant les quarts de jour et de nuit aurait un effet dissuasif et contribuerait à isoler et à contenir les détenues en cas d'incident. L'appelant soutient que les niveaux de dotation minimale étaient insuffisants le jour du refus de travailler, compte tenu des changements dans le MVS. L'appelant ajoute que les éléments de preuve indiquent que les détenues du MVS ne peuvent se gérer elles-mêmes, en raison de carences affectives, comportementales ou cognitives et, par conséquent, qu'il peut être très difficile pour un IPL de travailler avec des détenues possiblement troublées. Selon l'appelant, en cas d'agression, le conseiller en comportement n'a pas de formation de sécurité, ce qui ajoute à la difficulté pour l'IPL d'accéder au gaz poivré dans l'armoire verrouillée ou d'isoler et de contenir une situation seul, alors qu'il est responsable de la supervision de huit détenues dans une grande unité résidentielle.

[54] L'appelant nie que le refus de travailler avait pour but de contester les normes de déploiement nationales, citant en cela les motifs réels consignés par écrit dans son refus de travailler. L'appelant croyait que le danger éventuel n'était pas hypothétique, mais raisonnable, car il y a eu 36 incidents dans le MVS sur environ deux ans, dont 14 concernaient un comportement agressif, et six d'entre eux des agressions. L'appelant est d'avis que, dans le meilleur des cas, il est difficile pour un IPL de gérer un incident en attendant des renforts, particulièrement si la fonction première de l'IPL est de préserver la vie. Selon l'appelant, l'arrivée de la détenue A constituait un nouveau risque dans le MVS, et ce risque n'a pas été atténué par l'employeur, ce qui a rendu la situation raisonnablement dangereuse, étant donné les antécédents récents de violence de cette détenue.

[55] En ce qui concerne la description de poste de l'IPL, l'appelant affirme que l'IPL doit [traduction] « intervenir dans des situations de violence menaçantes pour protéger la sécurité des membres du public, du personnel, des détenues et de l'établissement ». L'appelant soutient que l'agent doit être suffisamment outillé pour remplir cette fonction, en concluant qu'il était exposé à un danger au sens du Code au moment de son refus de travailler.

Analyse

[56] Je dois déterminer si, au moment de son refus de travailler, l'agent correctionnel Fletcher était exposé à un danger au sens du paragraphe 122(1) du Code :

« danger » Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel — susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats —, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur

[57] Pour déterminer si l'appelant était en danger, je dois établir si le fait de travailler comme seul IPL dans le MVS l'exposait à un risque ou à une situation susceptible de lui causer une blessure. Je me poserai des questions à propos du risque associé au travail de l'appelant, et je me demanderai si les circonstances au travail ce jour-là étaient susceptibles de causer une blessure.

Y a-t-il un risque associé à travailler comme le seul IPL dans le MVS?

[58] Dans ses observations, l'appelant explique avoir cru à la présence d'un risque le jour de son refus de travailler, ajoutant qu'il était raisonnable de croire qu'il aurait pu subir une blessure dans le cadre d'une agression par une détenue. De l'avis de l'appelant, un second IPL permettrait d'atténuer le risque, étant donné qu'un second IPL aiderait à isoler et à contenir l'agression, en plus d'avoir un effet dissuasif. L'intimé est d'avis qu'un second IPL n'atténuerait pas le risque d'agression, comme l'ont démontré des incidents antérieurs, où plus d'un IPL était présent.

[59] Il est généralement admis que le comportement des détenues est imprévisible, et que des agressions peuvent se produire à n'importe quel moment dans un milieu correctionnel ouvert où les employés interagissent de près avec les détenues. C'est ce type d'agression par une détenue que l'appelant percevait comme le danger le jour de son refus de travailler.

[60] La jurisprudence a déjà abordé cette notion. Les mots de la juge Gauthier dans l'affaire *Verville c Canada (Service correctionnel)*, 2004 CF 767, au paragraphe 41 de sa décision, sont d'un intérêt particulier en l'espèce :

[...] Le sens courant d'une situation ou d'un risque « éventuel » (ou en anglais « potential ») n'exclut pas un risque ou une situation qui peut ou non se produire, eu égard à l'imprévisibilité du comportement humain. Si un risque ou une situation est capable de surgir ou de se produire, il devrait être englobé dans la définition. Comme je l'ai dit plus haut, il n'est pas nécessaire que l'on soit en mesure de savoir exactement quand cela se produira. Il ressort clairement de la preuve que, en l'espèce, des agressions imprévues peuvent effectivement se produire.

[Soulignement ajouté]

[61] La présence d'une détenue potentiellement violente dans une unité résidentielle de détenues troublées, dans mon esprit et sur la base d'une jurisprudence solide, constitue un risque. Cela étant dit, la prochaine étape consiste à étendre l'analyse à la possibilité que ce risque se produise.

Les circonstances étaient-elles susceptibles de causer une blessure à l'agent correctionnel Fletcher?

[62] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont fourni des lignes directrices pour déterminer si une situation, une tâche ou un risque est susceptible de causer une blessure. Dans la décision *Verville*, précitée, la Cour fédérale établit ce qui suit :

- Il n'est pas nécessaire d'établir précisément à quel moment le risque, la situation ou la tâche se produira, mais seulement que l'on constate dans quelles circonstances le risque, la situation ou la tâche est susceptible de causer des blessures, et qu'il soit établi que de telles circonstances se produiront dans l'avenir, non comme simple possibilité, mais comme possibilité raisonnable.
- Une conclusion de danger ne peut reposer sur des conjectures ou des hypothèses, et le tribunal doit évaluer les éléments de preuve pour déterminer s'il était plus probable qu'improbable que ce que les prévisions de l'appelant se réalisent.

[63] J'examine maintenant les circonstances et j'évaluerai si, au moment du refus de travailler, elles étaient susceptibles de causer une blessure.

[64] Dans ses observations, l'appelant souligne ce que j'ai établi comme étant les circonstances dans lesquelles l'appelant aurait pu être agressé et blessé par une détenue, plus particulièrement, le climat explosif dans le MVS et l'arrivée de la détenue A. Je vais maintenant examiner chaque circonstance et évaluer si elle était susceptible de conduire à une blessure.

[65] Je commencerai par évaluer la circonstance décrite par l'appelant comme l'environnement explosif du MVS, y compris l'augmentation des agressions par les détenues et les allégations de non-conformité avec le plan opérationnel du MVS.

[66] L'appelant affirme que les détenues du MVS ne recevaient pas le soutien psychologique approprié en conformité avec le plan opérationnel du MVS. L'intimé, d'autre part, précise que même si l'établissement avait du mal à maintenir en emploi un psychologue sur une base permanente, les détenues recevaient toujours les services dont elles avaient besoin. L'appelant soutient que des détenues dites « à sécurité maximale » ont été reclassées « à sécurité moyenne » dans le but de les loger dans le MVS. À l'inverse, l'intimé soutient que cette affirmation est inexacte, et que la classification des détenues peut changer chaque fois qu'une réévaluation a lieu. L'appelant soutient également que certaines détenues étaient forcées à rester dans le MVS, alors que la résidence dans le MVS est censée être volontaire; l'intimé affirme qu'il s'agit de oui-dire.

[67] L'appelant fait valoir que les admissions après les heures normales de travail ne sont pas autorisées par le plan opérationnel du MVS. L'intimé affirme toutefois que cette affirmation est inexacte, en précisant que le plan opérationnel du MVS permet de la souplesse en matière d'admission. Enfin, selon l'appelant, les détenues dites « à sécurité maximale » sont laissées sans escorte dans le MVS. L'intimé explique de nouveau que

cette affirmation est inexacte, que les détenues dites « à sécurité maximale » sont toujours soit escortées, soit sous la garde d'un conseiller de programme.

[68] En ce qui concerne la prétendue difficulté d'isoler et de contenir les délinquantes et les changements ayant donné lieu à une augmentation de la violence, des agressions et du non-respect des directives, l'intimé maintient que cela fait partie de la description de poste d'un IPL et que les IPL sont formés pour gérer ces situations.

[69] Après avoir examiné tous les éléments de preuve produits par les parties, je ne suis pas convaincu que le plan opérationnel n'était pas respecté, en combinaison avec le climat dans le MVS au moment du refus de travailler. Par conséquent, la situation n'était pas susceptible de causer d'agression ou de blessure à l'appelant le jour de son refus de travailler, pour les motifs qui suivent.

[70] Tout en reconnaissant que les services psychologiques sont importants pour la réhabilitation des détenues du MVS, le point de vue de l'appelant voulant qu'ils fussent insuffisants dans le MVS ne me permet pas de croire qu'il était plus probable qu'improbable qu'une détenue agresse et blesse l'agent correctionnel Fletcher le jour de son refus de travailler. Bien que l'intimé admette quelques problèmes dans le recrutement et le maintien en poste d'un psychologue à temps plein dans le MVS, les détenues recevaient quand même le soutien psychologique dont elles avaient besoin par le biais d'autres programmes. Les données fournies par l'appelant n'appuient pas l'argument selon lequel un soutien psychologique limité fait automatiquement augmenter le risque qu'il soit agressé et blessé.

[71] De plus, je partage l'avis de l'intimé, à savoir que les admissions après les heures normales de travail sont autorisées et conformes à la souplesse prévue par le plan opérationnel du MVS. En ce qui concerne le reclassement de détenues dites « à sécurité maximale » à la cote « à sécurité moyenne », on ne m'a fourni aucun élément de preuve, pas plus qu'on ne m'a fourni d'éléments de preuve démontrant que des détenues résident dans le MVS à l'encontre de leur volonté. En arrivant à ma décision, je suis également conscient que le classement d'une détenue peut changer avec une nouvelle évaluation, comme le fait valoir l'intimé.

[72] En ce qui a trait au climat plus explosif dans le MVS au moment du refus de travailler, les éléments de preuve produits indiquent que depuis 2009, les incidents d'agression dans le MVS concernaient seulement des agressions entre détenues. La seule agression impliquant une IPL a été relatée par Mme Ellsworth, qui a témoigné avoir été agressée et blessée par une détenue en 2009. Les éléments de preuve produits à l'audience indiquent qu'il n'y a pas eu d'agression de détenues contre le personnel depuis l'agression subie par Mme Ellsworth en 2009.

[73] Compte tenu de la nature du milieu correctionnel, je suis d'avis qu'il est impossible d'éliminer complètement le risque d'agression par une détenue contre un IPL. Comme le suggèrent les éléments de preuve produits par l'intimé, le travail des IPL consiste entre autres à isoler et à contenir les détenues dans des situations d'agression, et les IPL sont formés pour accomplir ces tâches.

[74] Même en tenant compte de l'agression contre Mme Ellsworth en 2009, les éléments de preuve produits ne me convainquent pas qu'il était plus probable qu'improbable qu'il y ait une agression le jour du refus de travailler. Je ne suis pas non plus convaincu qu'un second IPL aurait un effet dissuasif sur les agressions, car ces dernières peuvent se produire spontanément et, comme le démontrent les éléments de preuve déposés par l'employeur, les agressions par les détenues se produisent même en présence de plus d'un agent correctionnel.

[75] Je considère que la question de la lenteur de l'intervention, jusqu'à 10 minutes après l'activation d'un DAPP, comme dans le cas de Mme Ellsworth, n'est pas particulièrement pertinente à la question en l'espèce, car une intervention plus rapide n'empêcherait pas nécessairement qu'une agression causant des blessures se produise. Néanmoins, une intervention rapide à la suite de l'activation du DAPP pourrait atténuer la gravité des blessures, mais cela n'entre en ligne de compte que si l'on conclut que la situation était susceptible de causer une blessure, ce qui n'est pas le cas.

[76] Pour tous ces motifs, je ne suis pas convaincu par les éléments de preuve produits que l'allégation selon laquelle la non-conformité avec le plan opérationnel du MVS, combinée à un climat plus explosif dans le MVS, pouvait faire augmenter le risque d'agression contre l'appelant au-delà d'une simple possibilité le jour de son refus de travailler.

[77] La deuxième circonstance établie est l'arrivée de la détenue A, qui, selon l'appelant, avait des antécédents d'agression contre le personnel à son ancien établissement. Les éléments de preuve produits indiquent que l'agression contre le personnel par la détenue A avait eu lieu quelques mois auparavant, en juillet de la même année. La détenue A avait alors agressé et blessé un membre du personnel.

[78] L'intimé, en revanche, nie l'existence d'un risque le jour du refus de travailler, en expliquant que la détenue A avait été évaluée et acceptée par le CCS, et qu'elle avait été classée comme une détenue dite « à sécurité moyenne ».

[79] Les éléments de preuve indiquent que la détenue A a été admise dans le MVS la nuit avant le refus de travailler. L'agent de libération conditionnelle de la détenue A était présent pour veiller à sa transition harmonieuse dans le MVS. Les éléments de preuve déposés par les deux parties indiquent également qu'une deuxième IPL était affectée au MVS le matin de l'arrivée de la détenue A. La deuxième IPL a ensuite été affectée à d'autres tâches, l'arrivée de la détenue A s'étant déroulée sans incident. L'appelant, d'autre part, a exercé son droit de refuser de travailler quand il a appris que la seconde IPL serait affectée ailleurs dans l'établissement, affirmant que travailler seul constituait un danger pour lui ce jour-là. L'intimé soutient que les IPL sont formés et dotés des outils appropriés pour gérer la violence, les agressions et le non-respect des directives par les détenues du MVS, et que cela fait en vérité partie de la description de poste d'un IPL.

[80] Le jour du refus de travailler, était-il plus probable qu'improbable que l'agent correctionnel Fletcher soit agressé en raison de l'arrivée de la détenue A? Après avoir

examiné l'ensemble des éléments de preuve déposés par les deux parties, je conclus que ce n'était pas le cas.

[81] Tout d'abord, j'ai accordé beaucoup de poids aux éléments de preuve étayant le fait que la détenue A avait été acceptée par le CCS, suivant la procédure générale d'acceptation des détenues dans le MVS. Deuxièmement, la détenue A était classée au même niveau de sécurité que les autres détenues résidant dans le MVS à l'époque : « à sécurité moyenne ». En outre, l'agent de libération conditionnelle de la détenue A était présent pour veiller à une transition harmonieuse de la détenue dans son nouvel environnement. L'employeur avait également affecté une autre IPL dans le MVS le matin de l'arrivée de la détenue A. Lorsque l'employeur a constaté que l'arrivée s'était déroulée sans incident, il a affecté la seconde IPL à d'autres tâches. Bien que ce ne soit certainement pas un facteur déterminant de ma décision, je tiens à souligner que les éléments de preuve déposés établissent que la détenue A avait respecté les directives et qu'il n'y avait eu aucun incident depuis son admission au MVS, après le refus de travailler. Je note également les éléments de preuve étayant le fait que les IPL ont reçu de la formation pour isoler et contenir les agressions par les détenues.

[82] Tout en reconnaissant la possibilité d'une agression par les détenues ce jour-là, comme c'est le cas tous les jours dans le milieu correctionnel, dois-je le préciser, les mesures prises par l'employeur pour se préparer à l'arrivée de la détenue A me convainquent que le risque a été atténué au niveau de la simple possibilité. En d'autres termes, tous les facteurs énumérés ci-dessus me portent à croire qu'il n'était pas plus probable qu'improbable que l'agent correctionnel Fletcher soit agressé par une détenue le jour où il a exercé son droit de refuser un travail dangereux.

[83] L'appelant renvoie aussi à la décision *Glaister*, soutenant qu'elle doit être appliquée à l'espèce. Je ne suis pas d'accord. Je partage l'avis de l'intimé, à savoir que les faits sont différents. En l'espèce, même si on demande à l'appelant de travailler comme seul IPL dans le MVS, il ne s'y trouve pas seul : il y a d'autres membres du personnel sur les lieux.

[84] Étant donné que j'ai déterminé que les deux circonstances n'étaient pas susceptibles de causer des blessures à l'appelant, la définition de « danger » du Code n'est pas satisfaite. Par conséquent, je n'ai pas à établir si cela constituait une condition normale de l'emploi.

Décision

[85] Pour ces motifs, je conclus que l'agent de SST n'a pas commis d'erreur en décidant qu'il n'y avait pas de danger à la suite du refus de travailler de l'agent correctionnel Fletcher. La décision de l'agent de SST Tingley quant à l'absence de danger est confirmée et l'appel est rejeté.

Michael Wiwchar
Agent d'appel