

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20130917

Dossier : T-1850-12

Référence : 2013 CF 956

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 17 septembre 2013

En présence de monsieur le juge Manson

ENTRE :

MICHELLE BRIDGEN

demanderesse

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA)**

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] La Cour est saisie d'une demande présentée en application du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC 1985, ch. F-7, sollicitant le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre John Steeves de la Commission des relations de travail dans la fonction publique [l'arbitre]. L'arbitre a accueilli en partie le grief de la demanderesse et réduit la suspension

disciplinaire qui lui avait été imposée. La demanderesse soutient qu'aucune mesure disciplinaire n'est justifiée.

I. Contexte

[2] En 2007, la demanderesse travaillait pour le Service correctionnel du Canada [le défendeur] depuis 23 ans, et était affectée à l'Établissement Grand Valley [EGV]. L'EGV est une prison pour femmes qui reçoit environ 80 détenues de tous niveaux de sécurité.

[3] Jusqu'à août 2007, la demanderesse a occupé le poste de chef d'équipe à l'EGV. Ce poste consiste à superviser les agentes correctionnelles. À partir du 4 septembre 2007, la demanderesse a occupé le poste nouvellement créé de gestionnaire, Stratégies d'intervention intensive [GSII]. Elle était appelée à examiner les politiques et les procédures mises en place par le défendeur aux niveaux national et régional; elle n'avait aucun pouvoir de supervision sur les agentes correctionnelles.

[4] Le 31 août 2007, Ashley Smith, alors âgée de 19 ans, a été transférée à l'EGV pour y purger le reste de sa peine. Elle avait jusqu'alors été incarcérée pendant plusieurs années dans divers établissements, dont un hôpital psychiatrique, et avait auparavant – à compter du mois de juin 2007 – été incarcérée un certain temps à l'EGV. À son retour à l'EGV, elle a adopté un comportement très perturbateur. Entre autres, elle a agressé physiquement des employés et a, à de nombreuses reprises, noué un lien autour de son cou pour interrompre l'apport d'oxygène. Ces actes ont nécessité l'intervention du personnel. Jusqu'à octobre 2007, M^{me} Smith avait toujours dit qu'elle avait recours à la strangulation pour se procurer du confort.

[5] Du 9 au 11 octobre 2007, 23 membres du personnel de l'EGV ont reçu une formation de la part de Ken Allen sur le « recours à la force » auprès des détenues pour répondre aux préoccupations que le trop grand nombre d'incidents concernant M^{me} Smith avaient suscitées au sein de l'administration régionale. M. Allen a conseillé aux personnes présentes de n'entrer dans la cellule de M^{me} Smith que si elles constataient que cette dernière avait cessé de respirer. La directrice par intérim de l'EGV, Cindy Berry, a rappelé cette directive dans une note de service ultérieure.

[6] Après le 12 octobre 2007, M^{me} Smith a dit au personnel qu'elle se suiciderait durant le quart de travail d'une certaine gestionnaire. Le 19 octobre 2007, durant le quart de travail de cette gestionnaire, M^{me} Smith a noué un lien autour de son cou. Il s'est écoulé 24 minutes avant que le personnel intervienne et à ce moment M^{me} Smith était déjà morte par autostrangulation. La demanderesse n'a pas été en contact avec M^{me} Smith le jour où cette dernière est morte, ni à aucun autre moment après le 11 octobre 2007.

[7] À la suite du décès de M^{me} Smith, le défendeur a mené une enquête auprès de divers intervenants de première ligne et de membres de la direction à l'EGV [l'enquête], amorcée par l'envoi d'un ordre de convocation daté du 7 janvier 2008. La demanderesse et plusieurs autres employés ont été interrogés par un comité d'enquête, et un rapport définitif a été publié le 25 janvier 2008. Les conclusions suivantes du rapport sont pertinentes :

[TRADUCTION]

La [...] chef d'équipe/GSII de l'unité de garde en milieu fermé (Michelle Bridgen) [...] [a] transmis des directives contraires au Modèle de gestion des situations en indiquant aux employés qu'ils n'avaient aucune raison d'entrer dans la cellule et de retirer les liens utilisés par Smith, puisque le directeur intérimaire et la

sous-directrice n'étaient pas d'avis qu'elle était en détresse en dépit des signes qui révélaient clairement qu'elle l'était. Ces actes contreviennent à la DC 567.

[...] la GSII Bridgen [...] [a] donné aux GC et aux IPL la directive explicite de ne pas entrer dans la cellule de M^{me} Smith tant que cette dernière respirait encore [...] La directive [...] et les mesures de suivi prises par [...] la GSII Bridgen [...] ont contribué à ce que le personnel et les GC croient qu'ils ne devaient pas entrer dans la cellule de M^{me} Smith tant que cette dernière respirait encore.

[8] Cette conclusion repose principalement sur les interrogatoires de trois employées qui ont travaillé avec la demanderesse à l'EGV et qui sont intervenues auprès de M^{me} Smith avant son décès en 2007, soit Nancy Dickson, Heather Magee et Angie Fancey. M^{me} Dickson a déclaré qu'à une occasion, elle et d'autres employés, ayant constaté que les yeux de M^{me} Smith étaient exorbités et que son visage bleussait, ont failli entrer dans la cellule de M^{me} Smith pour enlever les liens autour de son cou. Toutefois, au moment où elles allaient le faire, la demanderesse, leur faisant remarquer que M^{me} Smith respirait encore, leur a signifié de s'arrêter. M^{me} Magee a livré un témoignage similaire parlant d'une occasion où la demanderesse avait signifié au personnel de ne pas entrer dans la cellule de M^{me} Smith parce que cette dernière respirait encore. Enfin, M^{me} Fancey a quant à elle parlé d'une fois où elle et la demanderesse avaient surveillé la respiration de M^{me} Smith, et que même après avoir constaté que cette dernière respirait à des intervalles de deux minutes, la demanderesse avait continué de dire qu'il n'y avait pas lieu d'intervenir. Ces incidents se sont tous produits avant octobre 2007, et aucun de ces témoins n'était présent ou appelé à intervenir lorsque M^{me} Smith est morte le 19 octobre.

[9] La demanderesse a réfuté ces prétentions dans une note de service au défendeur, le 12 mars 2008. Elle qualifie de confus le témoignage de M^{me} Dickson et déclare qu'elle ne peut se

rappeler l'incident précis rapporté par le témoin. Toutefois, elle précise qu'elle disait généralement au personnel de ne pas entrer dans la cellule de M^{me} Smith lorsque ce n'était pas sécuritaire de le faire ou que cette dernière n'était pas en détresse. En ce qui concerne le témoignage de M^{me} Fancey, elle soutient qu'après avoir eu recours à tous les autres moyens à leur disposition pour déterminer si M^{me} Smith était en détresse, elles sont entrées dans sa cellule. En ce qui concerne les faits rapportés par M^{me} Magee, elle prétend avoir dit au personnel de ne pas entrer dans la cellule de M^{me} Smith, mais d'établir un plan d'action pour garantir la sécurité de tous.

[10] Le défendeur a examiné le rapport d'enquête et la note de service de la demanderesse datée du 12 mars. Le 5 mai 2008, le défendeur a informé la demanderesse qu'elle était suspendue sans solde pour une période de 20 jours. Les motifs de la suspension se lisent (en partie) comme suit :

[TRADUCTION]

Je suis d'avis qu'à titre de gestionnaire, Stratégies d'intervention intensive (GSII), vous avez donné aux gestionnaires correctionnels et aux intervenants de première ligne la directive explicite de ne pas entrer dans la cellule d'une détenue placée en observation pour risque élevé de suicide tant qu'elle respirait ou qu'elle parlait, et que cette directive a contribué à leur confusion quant à savoir dans quelles circonstances il était nécessaire d'intervenir auprès de la détenue Smith.

Vous avez commis une erreur d'interprétation sur ce qui constitue une urgence médicale ou un état de détresse physique. La directive que vous avez donnée au personnel de ne pas intervenir ou de se retirer et de réévaluer la situation contrevient à la DC [directive du commissaire] 800, à la DC 843 et à la DC 567. J'estime que la directive erronée que vous avez donnée aux employés et aux gestionnaires a contribué à la réaction tardive du personnel en réponse au comportement d'automutilation de la détenue, les 15 et 19 octobre 2007.

[11] La demanderesse a déposé un grief à l'encontre de cette décision disciplinaire auprès de l'arbitre, et une audition d'une durée de six jours a été tenue en 2011 et 2012. L'arbitre a rendu sa décision le 7 septembre 2012.

[12] L'arbitre décrit longuement le processus disciplinaire suivi jusqu'alors, notamment le contexte factuel qui a conduit à la mort de M^{me} Smith, le début de l'enquête, le processus d'enquête, la preuve présentée, les conclusions de l'enquête, la note de service du 12 mars 2008 de la demanderesse et la décision disciplinaire du défendeur.

[13] Dans son analyse, il s'est d'abord efforcé de concilier le témoignage de la demanderesse avec ceux de M^{mes} Dickson, Magee et Fancey. L'arbitre a estimé que le témoignage de ces dernières était fiable et il a retenu leur version en cas de contradiction avec le témoignage de la demanderesse. Toutefois, il a aussi constaté que les actions de M^{me} Bridgen n'étaient pas directement liées au décès de M^{me} Smith ou n'en étaient pas la cause directe (au paragraphe 180 de sa décision) et que M^{me} Bridgen avait été induite en erreur par ses supérieurs sur la façon de gérer M^{me} Smith et ses menaces de suicide (au paragraphe 181 de sa décision). De plus, M^{me} Bridgen suivait des directives émanant d'une initiative de gestion plus générale lorsqu'elle donnait des consignes aux intervenants de première ligne affectés à M^{me} Smith.

[14] L'arbitre a refusé de tirer une conclusion défavorable du fait qu'aucune vidéo des incidents décrits par les trois témoins n'avait été déposée en preuve (*Vieczorek c Piersma*, [1987] 58 OJ n° 124 (Ont CA), au paragraphe 17). Il constate qu'il n'y a pas lieu de tirer une telle inférence et que, puisqu'il ne s'agit pas d'une affaire comportant un élément de

malhonnêteté ou d'un cas où il y a eu omission de présenter quelque élément de preuve pertinent que ce soit, une conclusion en ce sens n'est pas justifiée.

[15] L'arbitre a aussi déterminé que malgré l'erreur dans la lettre disciplinaire de la demanderesse, où il était dit qu'elle occupait le poste de GSII lorsqu'elle a donné des directives erronées aux membres du personnel, les motifs de la mesure disciplinaire étaient suffisamment clairs pour la demanderesse. Dans son analyse, l'arbitre constate que le comité d'enquête a clairement donné avis à la demanderesse du dossier disciplinaire constitué contre elle, de sorte que le principe énoncé dans la décision *Aerocide Dispensers Ltd c United Steelworkers of America (Walker Grievance)*, [1965] 15 LAC 416, au paragraphe 24, à savoir qu'il doit exister tout au long du processus disciplinaire des motifs de sanction cohérents, n'a pas été enfreint.

[16] Dans l'ensemble, il estime que les témoignages démontrent que les incidents en cause constituaient des « urgences médicales » et que les directives erronées de la demanderesse ont contribué à semer la confusion chez le personnel. Toutefois, l'arbitre se dit d'avis que, comme la demanderesse y a seulement contribué, du fait qu'elle s'était essentiellement conformée à la position de la direction, il y a lieu d'alléger sa mesure disciplinaire. Ne disposant guère de renseignements sur les autres personnes ayant fait l'objet de mesures disciplinaires liées au décès de M^{me} Smith, il n'a pu établir des comparaisons utiles en ce qui concerne la mesure disciplinaire infligée à la demanderesse. Finalement, il a réduit la durée de la suspension de la demanderesse à dix jours.

II. La question en litige

[17] La présente demande soulève la question suivante :

A. La décision de l'arbitre est-elle déraisonnable?

III. La norme de contrôle

[18] Les parties conviennent que la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre est celle de la décision raisonnable (*Bernard c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 92, au paragraphe 39; *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 47).

IV. L'analyse

[19] La demanderesse soutient que quatre faits, pris ensemble, rendent la décision déraisonnable :

- i) La conduite de la demanderesse était autorisée par le défendeur;
- ii) L'arbitre n'a pas pris en compte les politiques du défendeur concernant la sécurité du personnel et n'a pas adéquatement tenu compte de ce en quoi consiste une « urgence médicale »;
- iii) Rien ne permettait à l'arbitre de conclure que la demanderesse était au courant avant d'occuper son poste de GSII que M^{me} Smith était sous surveillance parce qu'elle présentait un risque élevé de suicide;
- iv) L'arbitre n'a pas tiré de conclusion défavorable du fait que le défendeur n'avait pas cru bon de citer à comparaître les employés de l'EGV qui étaient présents le jour du décès de M^{me} Smith.

[20] La demanderesse fait aussi valoir que l'arbitre a commis deux erreurs de droit :

- i) L'arbitre a commis une erreur en ce que la lettre disciplinaire envoyée à la demanderesse indique erronément qu'elle occupait le poste de GSII lorsqu'elle a donné des directives aux employés ayant causé de la confusion et ayant eu pour effet d'augmenter le temps de réponse lors des incidents touchant M^{me} Smith les 15 et 19 octobre 2007. Toutefois, durant l'audience disciplinaire initiale, le ministre a modifié sa thèse : ce n'est qu'à ce moment-là que l'arbitre a relevé, pour étayer sa conclusion, le fait que les directives données par M^{me} Bridgen en tant que chef d'équipe – soit avant septembre 2007 – à trois témoins qui n'étaient pas responsable de M^{me} Smith les 15 et 19 octobre auraient créé de la confusion.
- ii) La demanderesse soutient aussi que les sanctions infligées à d'autres personnes jugées avoir quelque chose à voir dans le décès de M^{me} Smith ne sont pas comparables à celle qu'elle a reçue, contrairement au principe établi dans la décision *Re Canon Ltd and International Molders & Allied Workers, Local 16*, [1975] OLA n° 147.

A. La conduite de la demanderesse était autorisée par le défendeur.

[21] Devant l'arbitre, la demanderesse n'a pas présenté l'argument reposant sur le fait que sa conduite avait été autorisée par le défendeur, et ne peut en conséquence le présenter dans le cadre du présent contrôle judiciaire. Certes, la demanderesse ne faisait qu'obéir aux ordres, mais il a été établi que, tout comme d'autres, elle avait contrevenu aux politiques du défendeur. Ce fait a été reconnu par l'arbitre et s'est traduit par une réduction de la sanction. Ce résultat est raisonnable.

B. L'arbitre a omis de tenir compte de facteurs pertinents.

[22] Cet argument est en fait un prétexte pour demander à la Cour d'examiner à nouveau la preuve déjà appréciée par l'arbitre. L'arbitre a retenu le témoignage des témoins, notamment celui de M^{me} Dickson, qui a déclaré que conformément aux directives de M^{me} Bridgen et d'autres gestionnaires, dont la directrice par intérim Cindy Berry, les employés de l'EGV ne devaient pas intervenir auprès de M^{me} Smith parce qu'elle respirait encore. Il n'a pas accepté l'argument fondé sur la santé et la sécurité. Dans ses constatations, l'arbitre a bel et bien tenu compte des facteurs pertinents, et sa conclusion est raisonnable.

C. L'arbitre a tiré des conclusions sans preuve à l'appui

[23] La demanderesse insiste sur le fait que M^{me} Smith n'a communiqué ses intentions de suicide qu'après qu'elle eut quitté son poste de chef d'équipe. Cependant, il serait inapproprié de considérer cette déclaration comme étant un facteur déterminant au vu des faits. Il existe un fondement factuel adéquat permettant raisonnablement de conclure que la demanderesse savait, avant de cesser d'être chef d'équipe, que M^{me} Smith présentait, dans une certaine mesure, un risque de suicide.

D. L'arbitre a omis de tirer une conclusion défavorable

[24] Dans sa décision, l'arbitre a procédé à une analyse adéquate. Rien ne l'obligeait à tirer une conclusion négative fondée sur les faits de l'espèce

[25] De plus, à l'instar de l'affaire *Vieczorek c Piersma*, [1987] 58 OJ n° 124 (Ont CA), les éléments de preuve en question n'étaient pas exclusivement accessibles au défendeur. La demanderesse aurait pu demander à l'arbitre d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'alinéa 226(1)e) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22, pour exiger la production de documents. Or la demanderesse n'a pas fait de demande en ce sens. Il était raisonnable que l'arbitre ne tire pas une inférence négative.

E. L'arbitre a modifié les motifs ou le fondement de la mesure disciplinaire

[26] Cet argument doit également être rejeté. Certes, il y avait une erreur dans la lettre disciplinaire, mais les nombreuses communications, durant l'enquête et lorsque la demanderesse a présenté ses observations, dont il est fait état aux paragraphes 136 à 154 de la décision de l'arbitre, établissent clairement qu'elle avait dûment été avisée du dossier constitué contre elle. D'ailleurs, il a été déterminé que la directive erronée donnée par la demanderesse aux employés et aux gestionnaires n'avait pas causé l'intervention tardive du personnel au comportement d'automutilation de M^{me} Smith, mais y avait plutôt contribué. Cette inférence en l'espèce est raisonnable.

F. La mesure disciplinaire n'était pas comparable à celles qui ont été infligées à d'autres employés

[27] Certes, il serait inéquitable, dans ce cas précis, de pénaliser seulement une gestionnaire responsable parmi d'autres; or, d'autres employés ont fait l'objet à des degrés divers de mesures disciplinaires. En outre, la Cour ne disposant guère de renseignements sur les autres employés ayant reçu une sanction, il serait déraisonnable d'essayer de modeler la sanction infligée à la

demanderesse sur les sanctions figurant dans une liste décontextualisée sur laquelle est inscrit le nom de personnes ayant été punies pour des transgressions non précisées.

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE ce qui suit :

1. La demande est rejetée.
2. Compte tenu des circonstances de l'espèce, notamment le fait que la conduite de la demanderesse était conforme à la position de la direction, aucuns dépens ne sont adjugés.

« Michael D. Manson »

Juge

Traduction certifiée conforme
Chantal DesRochers, LL.B., D.E.S.S. en trad.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1850-12

INTITULÉ : MICHELLE BRIDGEN c.
ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL (SCC)

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 10 septembre 2013

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LE JUGE MANSON

DATE DU JUGEMENT : Le 17 septembre 2013

COMPARUTIONS :

Christopher J. Edwards
J.D. Sharp
Melissa Seal
Diane Lazenby

POUR LA DEMANDERESSE

Richard Fader

POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Templeman Menninga LLP
Avocats et conseillers juridiques
Toronto (Ontario)

POUR LA DEMANDERESSE

Emond Harnden, s.r.l.
Avocats et conseillers juridiques
Ottawa (Ontario)

POUR LA DEMANDERESSE

William F. Pentney
Sous-procureur général du Canada
Ottawa (Ontario)

POUR LE DÉFENDEUR