



Travail

Renseignements sur **la santé et la sécurité au travail**

4

DROIT DE REFUSER D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX

Introduction

Ce document porte sur le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Il vise à informer les employés, les employeurs, les membres du comité local et les représentants en matière de santé et sécurité au travail, de leurs droits et obligations légales lorsqu'un employé exerce un refus de travail en vertu de la partie II du *Code Canadien du travail* (*Code*).

Le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada applique le *Code* dont la partie II vise à protéger votre santé et votre sécurité en milieu de travail.

Ce document fait partie d'une série visant à fournir de l'information sur la partie II du *Code*. Il comporte les modifications apportées au *Code* entrées en vigueur le 31 octobre 2014.

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Définition

La définition de danger se lit comme suit :

« une situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté. »

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Tout employé assujéti à la partie II du *Code* a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, pourvu qu'il ait des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour lui. De façon spécifique, le *Code* mentionne qu'un employé peut refuser dans les situations suivantes :

- d'utiliser ou de faire fonctionner une machine qui constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé;
- il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- d'accomplir une tâche qui constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé.

Le *Code* prévoit certaines exceptions quant à l'utilisation du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Ces exceptions sont : l'exercice du refus de travail qui met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou lorsque le danger visé constitue une condition normale d'emploi.

Remarque : Pour un employé se trouvant à bord d'un navire ou d'un aéronef en service la procédure est différente si l'employé croit qu'il y a un danger lié à son travail, il doit en aviser le responsable du navire ou de l'aéronef, qui décidera ce qu'il faut faire, sans toutefois compromettre la sécurité du navire ou de l'aéronef.

Exercer son droit de refus

Pour l'employé qui désire exercer son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, il doit, sans délai, faire rapport sur la situation dangereuse à l'employeur¹. Lorsque plusieurs employés ont présenté à leur employeur des rapports au même effet, ils peuvent désigner l'un d'entre eux pour les représenter lors de l'enquête du comité local ou du représentant.

L'employé précise aussi à son employeur son intention de se prévaloir des dispositions du *Code* ou de la convention collective lorsqu'applicable pour traiter son refus. La décision de l'employé est irrévocable, à moins que l'employé et l'employeur ne soient d'accord pour le modifier. Si l'employé décide de se prévaloir de la convention collective, le ministre n'interviendra pas.

Enquête de l'employeur et mesures à prendre

Dès la réception de l'avis que l'employé a exercé son droit de refus d'exécuter un travail dangereux, l'employeur fait enquête sans délai en présence de l'employé. L'enquête se déroule même si l'employé ou la personne désignée pour le représenter décide de ne pas y assister.

L'employeur ne peut pas, à ce moment-ci, demander à quelqu'un d'autre d'effectuer le travail qu'un autre employé a refusé d'accomplir. Un employeur peut seulement le faire après que l'affaire ait été entièrement étudiée à l'interne, comme décrit dans ce document d'information et a été correctement référé au ministre du Travail.

¹ Le *Code* définit un « employeur » comme une personne qui emploie un ou plusieurs employés — ou quiconque agissant pour son compte — ainsi que toute organisation patronale.

Le *Code* prévoit que les employés touchés par un refus peuvent, pour le calcul de leur salaire et des avantages, être au travail jusqu'à la fin de leur quart normal de travail ou, si elle survient avant, la reprise du travail.

Une fois l'enquête de l'employeur terminée, l'employeur rédige [un rapport](#) dans lequel figurent les résultats de son enquête. À la suite de son enquête, si l'employeur reconnaît l'existence du danger, il prend sans délai les mesures correctives qui s'imposent pour protéger l'employé. L'employeur en informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.

Maintien du refus de l'employé

Si après l'enquête de l'employeur, l'employé n'est pas en accord avec la décision de l'employeur, il peut maintenir son refus. L'employé présente, sans délai, le maintien du refus à son employeur et au comité local ou au représentant.

Enquête du comité local ou du représentant

Après avoir été informé du maintien d'un refus par un employé, le comité local ou le représentant initie une enquête en la présence de l'employé. Lorsque l'enquête est complétée, le comité local ou le représentant présente sans délai [un rapport écrit](#) à l'employeur dans lequel figurent les résultats de leur enquête et, s'il y a lieu, leurs recommandations. Le comité local doit désigner deux de ses membres : le premier représente les employés et le deuxième représente l'employeur. Pour permettre une enquête impartiale par le comité local, il est préférable que le représentant de l'employeur membre du comité local ne soit pas celui qui a mené l'enquête originale.

L'employeur peut fournir au comité local ou au représentant des [renseignements complémentaires](#) et demander de réviser le rapport, en conséquence. Si le comité local ou le représentant l'estime approprié, il peut présenter à l'employeur un rapport révisé qui tient compte de ces nouveaux renseignements.

Décision de l'employeur

Après avoir reçu le rapport du comité local ou du représentant, l'employeur prend une des décisions suivantes :

un danger existe	<ul style="list-style-type: none">• L'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés et informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.• Si par la suite, l'employé est d'accord, il retourne à son travail.
un danger existe mais le refus n'est pas permis sous le paragraphe.128.(2) car les circonstances mettent directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou que le danger constitue une condition normale de l'emploi	<ul style="list-style-type: none">• L'employeur en informe l'employé par écrit.• Si par la suite, l'employé est d'accord, il retourne à son travail.
Il n'y a pas de danger	<ul style="list-style-type: none">• L'employeur en informe l'employé par écrit.• Si par la suite, l'employé est d'accord, il retourne à son travail.

Si l'employé est en désaccord avec la décision de l'employeur, l'employé avise son employeur qu'il maintient son refus. L'employeur doit immédiatement informer le ministre du Travail et le comité local ou le représentant et fournir au ministre copie des deux [rapports d'enquête](#).

Enquête du ministre

Le ministre, informé de la décision de l'employeur et du maintien du refus, effectue une enquête. Cependant, le ministre ne fera pas enquête si l'affaire pourrait avantageusement être traitée sous le régime d'une autre loi fédérale; [l'affaire est futile, frivole ou vexatoire](#) ou [l'affaire est entachée de mauvaise foi](#). Le ministre enquête en présence de l'employeur, de l'employé et d'un membre du comité local désigné par les employés ou du représentant ou si cela est impossible, de tout employé du même lieu de travail désigné par l'employé. L'employé peut continuer son refus durant l'enquête du ministre sur la situation.

À ce moment-ci, l'employeur peut affecter un autre employé pour effectuer le travail faisant l'objet d'un refus de travailler, mais il doit au préalable s'assurer que l'autre employé :

- est qualifié pour exécuter le travail;
- est informé du maintien du refus de travailler d'un autre employé et des raisons invoquées pour le refus;
- qu'il ne sera pas mis en danger.

Dans les cas où le ministre effectue une enquête, il doit :

- vérifier les enquêtes passées ou en cours touchant le même employeur et qui porte essentiellement sur les mêmes questions et décider s'il basera sa décision sur les résultats des enquêtes précédentes;
- ou
- décider s'il fusionnera des enquêtes en cours afin de rendre une seule décision.

Après ces démarches soient réalisées, le ministre procède à une enquête. Après l'enquête, le ministre informe, par écrit, l'employeur et l'employé de sa décision, soit qu'il :

existe un danger	<ul style="list-style-type: none">• Le ministre donne les instructions qu'il juge indiqué.• L'employé peut maintenir son refus jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation dans le cadre de la présente partie.
existe un danger mais considère que les circonstances mettent directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou que le danger constitue une condition normale de son emploi selon l'art. 128.(2)	<ul style="list-style-type: none">• Le ministre fournit sa décision par écrit.• L'employé ne peut plus maintenir son refus de travailler.
n'y a pas de danger	<ul style="list-style-type: none">• Le ministre fournit sa décision par écrit.• L'employé ne peut plus maintenir son refus.

Suite à sa décision écrite, le ministre rédige un rapport qu'il transmettra copie à l'employé, l'employeur et au comité local ou au représentant dans les dix (10) jours suivant son achèvement.

Dans les cas où le ministre n'effectue pas d'enquête parce qu'il conclut que :

- l'affaire pourrait avantageusement être traitée, dans un premier temps ou à toutes les étapes, dans le cadre de procédures prévues aux parties I ou III du *Code* ou sous le régime d'une autre loi fédérale;
- [l'affaire est futile, frivole ou vexatoire](#);
- le [maintien du refus de l'employé est entaché de mauvaise foi](#).

Le ministre fournit sa décision par écrit à l'employeur et l'employé le plus tôt possible. Après avoir été informé de la décision du ministre de ne pas faire une enquête, l'employé ne peut plus maintenir son refus de travailler.

Si l'employé se sent lésé par la décision du ministre de ne pas mener une enquête sur le refus de travailler l'employé peut déposer une demande de révision judiciaire à la [Cour fédérale](#) dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision.

Appel d'une décision du ministre

L'employé, qui se sent lésé, par une décision d'absence de danger du ministre ou que le refus de travailler n'est pas permis sous l'art. 128.(2), peut faire appel par écrit de la décision à un [agent d'appel](#) dans un délai de dix (10) jours après la réception de la décision.

Appel d'une instruction du ministre

L'employeur, l'employé ou le syndicat qui se sent lésé par l'instruction donnée par le ministre a trente (30) jours à partir de la date où l'instruction a été remise pour interjeter un appel auprès de l'[agent d'appel](#).

Mesures disciplinaires par l'employeur

Le *Code* permet à l'employeur à prendre des mesures disciplinaires dans le cas où l'employé abuse du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. L'employeur doit cependant démontrer que l'employé a volontairement abusé de son droit de refuser un travail dangereux. Toutefois, l'action disciplinaire ne peut avoir lieu qu'après toutes les enquêtes et les appels applicables ont été épuisés.

L'employeur doit fournir par écrit à l'employé les motifs des mesures prises à son égard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa demande.

Le *Code* donne à l'employé le droit de porter plainte au [Conseil canadien des relations industrielles](#) et aux fonctionnaires le droit de porter plainte à la [Commission des relations de travail dans la fonction publique](#) (CRTFP) pour un congédiement, un licenciement, une suspension ou toute autre sanction injustifiée.

L'employé a quatre-vingt-dix jours (90) une fois les mesures disciplinaires prises pour porter plainte auprès du Conseil ou de la CRTFP.

Quand un employé se plaint au Conseil ou à la CRTFP que des mesures disciplinaires injustifiées ont été prises à son égard parce qu'il a exercé son droit de refuser d'accomplir un travail dangereux, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que ce n'est pas le cas.

Le Conseil ou la CRTFP rend une décision finale, mais l'employé peut déposer une demande de révision judiciaire à la [Cour fédérale](#).

Ce document est fourni à titre informatif seulement. À des fins d'interprétation et d'application, consultez la [partie II du Code canadien du travail](#) (santé et sécurité au travail), et le [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail \(RCSST\)](#) et les modifications pertinentes.

Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant le numéro sans frais 1-800-641-4049, en consultant le site Internet www.travail.gc.ca ou en soumettant vos questions et vos commentaires dans le formulaire « [Contactez-nous](#) » du Programme du travail.

Renseignements sur LA SANTÉ ET LA SECURITÉ AU TRAVAIL

4 – Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : publiccentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@hrsdc-rhdcc.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em7-2/4-2015F-PDF

ISBN/ISSN : 978-0-660-02429-5

EDSC

N° de cat. : LT-095-06-15

REFUS DE TRAVAILLER EN CAS DE DANGER* ORGANIGRAMME



Vous pouvez obtenir des renseignements sur ces dispositions auprès du Programme du travail en composant sans frais le 1-800-641-4049, en visitant le site Web à l'adresse www.travail.gc.ca ou en soumettant des questions ou des commentaires au moyen du formulaire « Contactez-nous » du Programme du travail.

* Aux fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter l'article 128 de la partie II du Code canadien du travail (Santé et sécurité au travail).