



## Brochure 4 - Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

### Renseignements sur La santé et la sécurité au travail

## 4 Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

### Introduction

Le Programme du travail des Ressources humaines et Développement des compétences Canada applique le *Code canadien du travail*, dont la partie II vise à protéger votre santé et à assurer votre sécurité en prévenant les maladies et les accidents liés au travail.

L'un des droits fondamentaux des employés est celui de refuser de faire un travail qu'ils jugent dangereux pour eux-mêmes ou pour un autre employé.

### ***Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux***

Un travailleur a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que :

son lieu de travail est dangereux pour lui;

l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé;

l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé.

En outre, la partie II du *Code* prévoit une protection financière pour les employés qui sont touchés par un arrêt de travail quand un travailleur exerce son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

### 1. Qui a le droit de refuser de travailler?

Tout employé assujéti à la partie II du *Code canadien du travail* a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, pourvu que :

son refus ne mette pas directement en danger la vie, la santé ni la sécurité d'une autre personne;

le danger en question ne constitue pas une condition normale de son emploi.

### 2. Quelle est la procédure à suivre pour refuser d'exécuter un travail dangereux?

**NOTA :** La procédure est différente pour l'employé se trouvant à bord d'un navire ou d'un avion en service : si vous croyez qu'il y a un danger lié à votre travail, avisez-en le responsable du navire ou de l'avion, qui décidera ce qu'il faut faire, sans toutefois compromettre la sécurité du navire ou de l'avion.

Pour les autres employés, voici la procédure décrite à la partie II du *Code*, qui traite de la santé et de la sécurité au travail. Tant que vous la suivrez, vous serez protégé par le *Code*.

La première étape pour l'employé consiste à signaler la situation dangereuse à l'employeur et à préciser s'il a l'intention d'invoquer le *Code* ou une convention collective. Dès que ce choix est fait, il ne peut être modifié, à moins que l'employé et l'employeur ne soient d'accord pour le modifier.

Si l'employeur admet l'existence du danger, il doit prendre immédiatement des mesures pour protéger les employés contre ce danger. Il doit ensuite informer le comité local de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité au travail de la situation dangereuse et des mesures qu'il a prises pour la corriger. Le problème est alors réglé.

Cependant, si l'employeur juge qu'il n'y a pas de danger ou si la situation n'est pas corrigée à la satisfaction de l'employé, celui-ci peut maintenir son refus de travailler et doit expliquer les motifs de sa décision à l'employeur et au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur doit alors faire enquête à ce sujet en présence de l'employé concerné et d'une autre personne, qui est soit :

1. un employé membre du comité local;
2. le représentant en matière de santé et de sécurité au travail;
3. si ces personnes ne sont pas disponibles, une personne choisie dans le lieu de travail par l'employé.

(Si plusieurs employés exercent leur droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et si les situations se ressemblent, ces employés peuvent choisir l'un d'entre eux pour les représenter à l'enquête.)

Après l'enquête, si l'employeur n'est pas d'accord avec l'employé sur l'existence du danger ou si les mesures qu'il a prises pour protéger les employés sont jugées insuffisantes par l'employé qui a refusé de faire un travail dangereux, celui-ci doit aviser son employeur qu'il maintient son refus. L'employeur doit en informer le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité ainsi qu'un agent de santé et de sécurité.

### ***Si l'employé maintient son refus de travailler***

Avant la tenue de l'enquête et tant que l'agent de santé et de sécurité n'a pas rendu sa décision, l'employeur peut :

- exiger que l'employé reste en un lieu sûr proche du lieu en cause;
- affecter l'employé à d'autres tâches;
- assigner un autre travail aux employés touchés par le refus de travailler.

L'employeur ne peut pas demander à quelqu'un d'autre de faire le travail qu'un employé a refusé d'accomplir, à moins que :

- l'autre personne ait les compétences voulues pour faire le travail;
- l'autre personne sache qu'un autre employé a refusé de travailler et pourquoi;
- l'employeur soit convaincu que le remplacement ne constitue pas un danger pour l'autre personne.

L'agent de santé et de sécurité voudra savoir si l'employeur a essayé de régler les problèmes et si le refus de travailler s'appuie sur la partie II du *Code* ou sur une convention collective.

Lorsque l'agent de santé et de sécurité a terminé son enquête et a pris une décision, il informe aussitôt par écrit l'employeur et l'employé de sa décision.

### 3. Qu'est-ce qui arrive lorsque l'agent de santé et de sécurité conclut qu'il n'y a pas de danger?

L'employé doit reprendre le travail. Il peut appeler de la décision de l'agent de santé et de sécurité auprès d'un agent d'appel, mais tant que l'appel n'a pas été entendu, il doit rester au travail. S'il décide de ne pas revenir au travail, il n'est plus protégé par le *Code*.

### 4. Comment peut-on faire appel d'une décision auprès d'un agent d'appel?

Vous avez dix (10) jours après avoir reçu la décision de l'agent de santé et de sécurité pour demander à un agent d'appel de la réviser. Cet appel doit être fait par écrit. Vous pouvez communiquer avec le bureau régional ou le bureau de district du Programme du travail de votre région pour obtenir les adresses à jour des agents d'appel.

L'agent d'appel examine la situation et :

- modifie, annule ou confirme la décision relative à l'absence de danger;
- donne la ou les instructions qu'il juge appropriées.

### 5. Qu'arrive-t-il lorsque l'agent de santé et de sécurité conclut qu'il y a un danger?

L'agent de santé et de sécurité donne une instruction écrite à l'employeur pour qu'il corrige la situation. Il peut aussi donner une instruction à l'employé ou aux employés concernés.

### 6. Comment peut-on contester l'instruction d'un agent de santé et de sécurité?

Tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par l'instruction donnée par un agent de santé et de sécurité a trente (30) jours civils à partir de la date où l'instruction a été remise pour demander au bureau du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada le plus proche qu'un agent d'appel réviser cette instruction. Une telle demande doit être présentée par écrit. On peut communiquer avec le bureau régional ou le bureau de district du Programme du travail pour obtenir les adresses à jour des agents d'appel.

L'agent d'appel peut modifier, annuler ou confirmer l'instruction de l'agent de santé et de sécurité ou donner l'instruction qu'il juge appropriée.

La décision de l'agent d'appel est finale. Cependant, on peut en appeler en invoquant la **Loi sur la Cour fédérale**.

Il importe que l'employeur sache que :

- à moins que l'agent d'appel n'ordonne autre chose, l'employeur doit se conformer à l'instruction pendant qu'elle est examinée.
- tant que votre employeur ne s'est pas conformé à l'instruction, vous n'êtes pas censé faire le travail dangereux.

### 7. L'employeur peut-il prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé qui refuse de faire un travail dangereux?

Le *Code canadien du travail* donne à l'employé le droit de porter plainte au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) 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.

Le *Code* n'autorise l'employeur à prendre des mesures disciplinaires que lorsque l'employé abuse du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.

L'employé peut demander à l'employeur pourquoi il a pris des mesures disciplinaires et l'employeur a quinze (15) jours **ouvrables** pour lui donner ses motifs par écrit.

L'employé a quatre-vingt-dix (90) jours civils une fois les mesures disciplinaires prises pour porter plainte auprès du Conseil. Afin d'être protégé par le *Code*, vous devez suivre la procédure qui y est énoncée.

Quand un employé se plaint au Conseil 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 rend une décision finale, mais l'employé peut en appeler auprès de la Cour fédérale.

## **RAPPEL**

Il est très important que l'employé suive la procédure prévue quand il refuse de travailler.

Pour exercer votre droit de refuser de travailler, vous devez avoir des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour vous de travailler dans votre lieu de travail ou que l'utilisation d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour vous ou pour un autre employé.

Toutefois, il ne faut pas abuser du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Ce droit sert à vous protéger.

Si vous avez des questions à poser à propos de ce droit ou sur d'autres sujets touchant la santé et la sécurité au travail, communiquez avec le bureau du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada le plus près de chez vous.

**Ce document sommaire ne vise qu'à fournir de l'information de base. Pour plus d'exactitude et de précision, veuillez consulter la version officielle de la loi. Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, vous pouvez vous adresser à :**

Centre de renseignements  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260  
[www.rhdcc-hrsdc.gc.ca](http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca)

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada 2004  
No de catalogue : HS23-1/4-2004  
ISBN : 0-662-68544-X