



Santé et sécurité
Health and Safety

DROIT DE REFUSER UN TRAVAIL DANGEREUX

Le droit de refus

En vertu de la législation fédérale et de certaines lois provinciales, vous pouvez refuser d'exécuter un travail si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'il pose un danger. Rendez-vous sur le site Web du gouvernement de votre province ou territoire pour consulter la législation pertinente et la marche suivre.

Qu'entend-on par « travail dangereux »?

Au fédéral, le paragraphe 122(1) du *Code canadien du travail* définit le danger comme suit :

« 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 ».

Salaires, avantages sociaux et protections durant la période de refus

Toute personne qui cesse de travailler en raison d'une plainte, d'un refus de travailler ou d'instructions d'une agente ou un agent de santé et de sécurité continue d'être rémunérée jusqu'à ce que le travail reprenne ou jusqu'à la fin de son quart de travail.

La Directive sur la santé et la sécurité au travail du Conseil national mixte (CNM), plus précisément sa partie XVIII (Refus de travailler), complète la partie II du *Code canadien du travail* en établissant ce qui suit :

18.1.1 Tout employé peut exercer son droit de refus de travailler conformément à l'article 128 du Code canadien du travail. Si l'employé a exercé son droit de refus de travailler, l'employeur ne doit pas désigner un autre employé pour utiliser ou faire fonctionner la machine ou l'objet, pour travailler dans ce lieu ou pour exécuter la tâche tant que le ministre du Travail n'a pas été avisé du maintien d'un refus de travailler.

Le droit de refuser un travail dangereux – Marche à suivre au fédéral

1 Si vous avez « des raisons de croire qu'il existe un danger », vous pouvez refuser de travailler en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

2 Vous devez alors en informer l'employeur et lui expliquer le motif de votre refus.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

- 3 L'employeur doit ensuite enquêter en votre présence, à moins que vous refusiez d'y participer.
- 4 L'employeur doit vous fournir un rapport écrit des résultats de l'enquête. Si la solution ou la justification fournie vous convient, vous pouvez retourner au travail. En revanche, si vous n'êtes pas d'accord avec les conclusions ou estimez que le problème n'est pas résolu, vous pouvez maintenir votre refus de travailler.
- 5 Une fois qu'il rend son rapport d'enquête, l'employeur doit en informer le comité de santé et de sécurité ou la personne représentante pour lui permettre de participer à la deuxième étape de l'enquête. Vous pouvez également y participer si vous le désirez.
- 6 Une fois l'enquête conjointe terminée, l'employeur doit vous informer par écrit des résultats. Si vous êtes d'accord avec les conclusions, vous pouvez retourner au travail. Mais si vous êtes en désaccord, vous pouvez maintenir votre refus de travailler.
- 7 Si vous continuez de refuser de travailler parce que le problème n'a pas été réglé, l'employeur doit en informer la ou le ministre fédéral responsable du Programme du travail, qui décidera s'il y a lieu de mener une enquête. S'il y a enquête, vous avez le droit d'y participer.
- 8 La ou le ministre informe par écrit l'employeur et la personne salariée de sa décision : il existe un danger, il n'y a pas de danger ou il existe un danger, mais le refus n'est pas permis puisque les circonstances mettent en danger la vie d'une autre personne ou le danger constitue une condition normale de l'emploi.
- 9 Si la ou le ministre conclut à l'existence de danger ou à l'absence de danger, il est possible d'interjeter appel auprès du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada (TSSTC) dans les 10 jours. Il est aussi possible d'en appeler des instructions découlant de l'enquête auprès du TSSTC dans les 30 jours.