

# DROIT FÉDÉRAL DE REFUSER UN TRAVAIL DANGEREUX

{Code canadien du travail, art. 122, 128, 129, 146, 147}



## FICHE D'INFORMATION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

**Danger** est défini dans le Code comme tout danger, condition ou activité qui pourrait vraisemblablement constituer une menace imminente ou grave pour la vie ou la santé d'une personne qui y est exposée avant que le danger ou l'activité ne puisse être corrigé ou modifié. {s.122}(1)}

Il est essentiel que les travailleurs et les autres parties en milieu de travail suivent les étapes de refus de travail décrites à l'article 128 du **Code** (ou la convention collective).

### En tant que travailleur :

Vous avez le **droit de connaître** tout danger potentiel dans votre lieu de travail et le devoir d'informer votre superviseur de tout danger dont vous êtes au courant;

Vous avez le **droit de participer**, par l'intermédiaire de votre comité mixte de santé et de sécurité ou de votre représentant, au processus d'identification des dangers et de recommandation de mesures visant à éliminer ou à prévenir les expositions dangereuses;

Tout travailleur assujéti à la partie II du Code canadien du travail (le Code) a le **droit de refuser** un travail dangereux s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il présente un danger pour lui-même ou un autre travailleur.

Il existe des restrictions au droit de refuser de travailler pour certains travailleurs. {s.128 (2-5)} Les travailleurs ne peuvent refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'effectuer une activité si : **Le refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne, ou le danger est une condition normale d'emploi** {par. 128(2)}

## LIENS VERS LES « PRESTATAIRES DE FORMATION » EN SANTÉ-SÉCURITÉ

Colombie-Britannique	BC Fed. Centre de santé et de sécurité <a href="http://www.healthandsafetybc.ca">www.healthandsafetybc.ca</a>
Alberta	Centre de santé des travailleurs <a href="http://www.workershealthcentre.ca">www.workershealthcentre.ca</a>
Saskatchewan	Worksafe Saskatchewan <a href="http://www.worksafesask.ca">www.worksafesask.ca</a>
Manitoba	SAFE Workers of Tomorrow <a href="http://www.workersoftomorrow.com">www.workersoftomorrow.com</a>
Ontario	Workers Health and Safety Centre <a href="http://www.whsc.on.ca">www.whsc.on.ca</a>
Québec	Conseil des Machinistes du Québec <a href="http://www.aimtacmq.ca">www.aimtacmq.ca</a>
Nouveau-Brunswick	Canadian Labour Congress <a href="http://canadianlabour.ca">canadianlabour.ca</a>
Nouvelle-Écosse	Canadian Labour Congress <a href="http://canadianlabour.ca">canadianlabour.ca</a>
Terre-Neuve-et-Labrador	Newfoundland Safety Council <a href="http://www.safetyservicesnl.ca">www.safetyservicesnl.ca</a>
Île-du-Prince-Édouard	Congrès Canadien du Travail <a href="http://www.congrèsdutravail.ca">www.congrèsdutravail.ca</a>

# Mesure disciplinaire

## Pas de représailles

Il est illégal pour les employeurs de congédier, de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder, d'imposer une sanction pécuniaire ou autre, de prendre des mesures disciplinaires ou de menacer un travailleur d'exercer ses droits ou fonctions en vertu du **Code**. [art. 147]

## Déclaration d'un refus {art. 128(6-7)}

Le travailleur qui refuse avise immédiatement l'employeur. S'il existe un libellé de refus dans une convention collective, le travailleur doit informer l'employeur s'il refuse en vertu de la convention collective ou du Code.

Le libellé de l'entente doit prévoir des protections pour les travailleurs qui atteignent ou dépassent les minimums prévus par le Code.

## Enquête sur un refus [art. 128 (7.1 et 8)]

L'employeur enquête immédiatement la présence du travailleur qui refuse et doit préparer un rapport écrit. Si l'employeur prend des mesures immédiates pour protéger les travailleurs, il doit en informer le comité du travail ou le représentant de la santé et de la sécurité au travail. S'il est résolu, le travailleur qui a refusé retourne au travail.

## Poursuite de l'enquête interne sur le refus [art.128(9-14)]

S'il n'est pas résolu et que le travailleur a toujours des motifs raisonnables de croire que le travail présente un danger, il doit de nouveau signaler les circonstances à l'employeur et à un membre du comité ou à un représentant. Un travailleur et un membre de l'employeur du comité ou du représentant du lieu de travail doivent alors enquêter sur la question en présence de l'employé qui refuse et présenter un rapport écrit, y compris des recommandations, à l'employeur.

Après avoir reçu le rapport, l'employeur peut fournir des renseignements supplémentaires et leur demander de réexaminer leur rapport. Ils peuvent alors choisir de réviser et de présenter de nouveau le rapport. Si l'employeur reconnaît l'existence d'un danger, il doit prendre des mesures immédiates pour protéger les travailleurs. S'il est résolu, le travailleur qui a refusé, retourne au travail.

L'employeur doit informer le comité du travail ou le représentant du travailleur des mesures prises pour résoudre le problème. Si l'employeur estime qu'aucun danger n'existe ou que le travailleur ne peut refuser de travailler parce que le refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'un autre travailleur ou que le danger est une condition normale d'emploi, il doit en informer le travailleur par écrit.

## Refus continu -Ministre du Travail avisé [art.128(15 et 16)]

Si le travailleur continue de refuser, l'employeur en avise immédiatement le ministre et le comité au travail ou le représentant des travailleurs. L'employeur doit fournir les rapports sur la question au ministre. L'employeur peut affecter le travailleur à un autre travail raisonnable. L'employeur ne peut pas attribuer le travail refusé à un autre travailleur à moins qu'il ne soit qualifié, qu'il ne soit informé du refus de travail ou des motifs du refus de travail et que l'employeur ne soit convaincu qu'il ne mettra pas le nouveau travailleur en danger. [par.129 (5)]

## Participation du ministre [par. 129(1-7)]

Le ministre ou un désigné, un agent de santé et de sécurité qui, dans bien des cas, est censé décider qu'aucune enquête n'est requise lorsqu'il est d'avis que la question pourrait être traitée de façon plus appropriée, initialement ou complètement, au moyen d'une procédure prévue aux parties I ou III du Code ou en vertu d'une autre loi fédérale; l'affaire est futile, frivole ou vexatoire; ou le refus continu du travailleur en vertu du paragraphe 128(15) est de mauvaise foi. [par.129(1)]. Le ministre informe l'employeur et le travailleur par écrit dès que possible et le travailleur doit retourner au travail. L'employeur doit ensuite informer par écrit les membres du comité local ou les représentants du travailleur et de l'employeur désignés en vertu du paragraphe 128(10) de la présente décision. Si une enquête est entreprise, elle doit être menée en présence de l'employeur, du travailleur et du membre du comité ou du représentant du lieu de travail. Le ministre rend immédiatement une décision écrite à l'employeur et au travailleur pour lui demander soit de retourner au travail, soit de prendre des mesures pour protéger les travailleurs. Si des directives sont données à l'employeur, le travailleur peut continuer de refuser de travailler jusqu'à ce que les directives soient respectées.

Pour plus d'informations :

Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale

18 Wynford Drive, Suite #301 Toronto, ON M3C 3S2

Tel: (416) 386-1789

Courriel: [dferguson@iamaw.org](mailto:dferguson@iamaw.org)

Web: [iamaw.ca](http://iamaw.ca)