



Aviation

Occupational Health and Safety

Right to refuse dangerous work on board aircraft while in operation



The *Canada Labour Code (CLC)*, Part II, which is the legislation that is intended to protect the health and safety of employees under federal jurisdiction, provides these same employees with three basic rights:

- the right to know;
- the right to participate; and
- the right to refuse dangerous work.



This brochure elaborates on the employer and employee rights and responsibilities, with respect to employees refusing dangerous work while on board an aircraft in operation. For clarification purposes, an aircraft is considered to be "in operation" anytime it is flying in Canada or abroad, as well as anytime the aircraft doors are closed and the aircraft is moving on the ground, under its own power, for the purposes of taking-off or landing.

Who can refuse dangerous work while on board an aircraft in operation?

Employees who are subject to the *CLC* Part II can refuse dangerous work while on board an aircraft in operation. However, an employee cannot refuse to work if:

- the refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger*; or
- the danger is a normal condition of their employment.

Refer to *CLC Part II, Subsection 128(2)*

* "danger" means any existing or potential hazard or condition or any current or future activity that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected, or the activity altered, whether or not the injury or illness occurs immediately after the exposure to the hazard, condition or activity, and includes any exposure to a hazardous substance that is likely to result in a chronic illness, in disease or in damage to the reproductive system.

Refer to *CLC Part II, Subsection 122(1)*

When can an employee refuse dangerous work on board an aircraft in operation?

An employee can refuse dangerous work on board an aircraft in operation if they have reasonable cause to believe that:

- the use or operation of a machine or thing on the aircraft constitutes a danger to themselves or to another employee;
- a condition exists on the aircraft that constitutes a danger to the employee; or
- the performance of an activity on the aircraft by the employee constitutes a danger to the employee or to another employee.

Refer to *CLC Part II, Subsection 128(3)*

What action is required when an employee believes there is reasonable cause to refuse dangerous work while on board an aircraft in operation?



- The employee immediately notifies the person in charge of the aircraft of the circumstances of the danger.
- As soon as possible after being notified, having regard to the safe operation of the aircraft, the person in charge must decide whether the employee may cease working and advise the employee accordingly.
- If the employee is informed that they may not cease working, then the employee shall not, while the aircraft is in operation, refuse to work.
- However, if the employee still believes there is a danger, they are to report the circumstances of the matter to the employer without delay, after the aircraft has landed.

Refer to *CLC Part II, Subsections 128(3), (4) and (6)*

Once the aircraft has landed at the first destination, how does the employee who was prevented from refusing to work while the aircraft was in operation, pursue the matter further?



- The employee must report the circumstances of the matter to the employer without delay and if the employer agrees a danger exists, they must take immediate action to protect employees from the danger, and then inform the work place committee or health and safety representative of the matter and the action taken to resolve it.
- If the matter is not resolved, the employee may continue the refusal, in which case they must, without delay, report the circumstances of the matter to the employer and the work place committee or health and safety representative.
- Immediately upon being informed, the employer must investigate the matter in the presence of the employee and his or her representative.

Note: If a work place committee member who does not exercise management functions, or the health and safety representative, is not available, the employee selects a co-worker to be present for this investigation.

Refer to *CLC Part II, Subsections 128(6), (8), (9) and (10)*

What happens if there is no resolution and the employee continues to refuse to work, believing the danger still exists?

On being informed of the continued refusal, the employer shall notify a Civil Aviation Safety Inspector - Occupational Health and Safety (CASI-OH&S), who immediately investigates the matter, in the presence of the employer, the employee and the employee's representative.

Refer to *CLC Part II, Subsections 128(13) and 129(1)*

What rights does the employer have prior to the investigation and decision of the CASI-OH&S?

- The employer may require that the employee concerned remain at a safe location nearby, or assign the employee reasonable alternative work.
- The employer may assign another qualified employee to do the work, provided the other employee has been advised of the refusal and the reasons for it, and the employer is satisfied on reasonable grounds that the other employee will not be put in danger.

Refer to *CLC Part II, Subsection 129(5)*

What happens if the CASI-OH&S decides there is a danger?



If the CASI-OH&S decides that the danger exists, they will issue the appropriate directions to correct the situation, and the employee may continue to refuse to work until the directions are complied with, or until they are varied or rescinded as the result of an appeal.

Refer to *CLC Subsections 129(6), 145(2) and 145(2.1)*

If danger is determined by the CASI-OH&S, is there any redress for an employer who does not concur with the direction?

- An employer that feels aggrieved by a direction may appeal it in writing to an appeals officer, within 30 days after the date of the direction.
- Unless otherwise ordered by the appeals officer, an appeal of a direction does not operate as a stay of the direction.
- The appeals officer may vary, rescind or confirm the direction, and may also issue any direction they consider appropriate.

Refer to *CLC Part II, Subsections 146(1), 146(2) and 146.1(1)*

What happens if the CASI-OH&S decides that there is no danger?

- The employee returns to work.

Important: At this stage, the employee who chooses not to return to work is no longer protected by the *CLC* Part II.

- The employee may appeal the CASI-OH&S decision in writing to an appeals officer, within 10 days after receiving notice of the decision.
- The appeals officer may vary, rescind or confirm the decision, and may also issue any direction they consider appropriate.

Note: An appeals officer's decision is final and shall not be questioned or reviewed in any court. However, an employer or employee aggrieved by an appeals officer's decision may apply for judicial review of the decision in accordance with the Federal Court Act.

Refer to *CLC Part II, Subsections 129(7), 146.1(1) and Section 146.3*

Does the employer have the right to take discipline action against the employee?

It is against the law for an employer to impose or threaten disciplinary action against an employee who has acted in accordance with, or who has sought the enforcement of, any of the provisions of the *CLC* Part II. If this happens, the employee has the right to appeal to the Canada Industrial Relations Board.

Equally important for employers to note is that the *CLC* Part II, also states that after all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who exercised their right to refuse dangerous work, the employer may take disciplinary action against the employee, provided the employer can demonstrate the employee has willfully abused those rights.

Refer to *CLC Part II, Section 147 and Subsection 147.1(1)*

For additional information on this or any other subject pertaining to Aviation Occupational Health and Safety (OH&S) for employees working on board aircraft in operation, contact your nearest regional CASI-OH&S, or if they are not available, the Transport Canada Aviation OH&S office in Ottawa:

Pacific Region:	(604) 666-0155
Prairie & Northern Region:	
Edmonton	(780) 495-7079
Winnipeg	(204) 983-1428
Ontario Region:	(416) 954-5320
Quebec Region:	(514) 633-3722
Atlantic Region:	(506) 851-6561

Aviation OH&S: Ottawa	(613) 991-1271
	(613) 998-4705
	(613) 990-1072
Fax:	(613) 954-1602

Visit our Website at: www.tc.gc.ca/civilaviation/commerce/ohs

For additional copies of this publication please contact the Civil Aviation Communications Centre at 1-800-305-2059 or, in the National Capital Region, call (613) 993-7284 or at the website: www.tc.gc.ca/CivilAviation/communications/publications.htm

ISBN: 0-662-36395-7
Catalogue No.: T52-4/5-2004E-PDF



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN

Aviation

Le droit de refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service



La partie II du *Code canadien du travail* contient les dispositions réglementaires ayant pour but de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés relevant de la compétence fédérale soient protégées et leur accordée trois droits fondamentaux, soit :

- le droit de connaître;
- le droit de participer;
- le droit de refuser un travail dangereux.



La présente brochure traite des droits et des responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui a trait au droit de l'employé de refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service. À titre de précision, un aéronef est dit « en service » lorsqu'il effectue un vol au Canada ou dans un pays étranger. Il est également en service lorsqu'il se déplace au sol par ses propres moyens dans le cadre d'un décollage ou d'un atterrissage et que les portes de l'aéronef sont fermées.

Qui peut refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service?

Les employés visés par la partie II du *Code canadien du travail* peuvent refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service. Toutefois, un employé ne peut pas refuser de travailler si :

- le refus de travailler met la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne directement en danger*;
- le danger en question est une condition normale d'emploi.

Réf. : Paragraphe 128(2) de la partie II du Code canadien du travail

* « danger » Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats — avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

Réf. : Paragraphe 122(1) de la partie II du Code canadien du travail

Dans quelles circonstances un employé peut-il refuser de travailler à bord d'un aéronef en service?

Un employé peut refuser de travailler à bord d'un aéronef en service s'il a des motifs raisonnables de croire que :

- l'utilisation d'une machine ou chose à bord de l'aéronef constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- les conditions de travail à bord de l'aéronef représentent un danger pour lui;
- l'accomplissement d'une activité à bord de l'aéronef constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Réf. : Paragraphe 128(3) de la partie II du Code canadien du travail

Quelles mesures doivent être prises si l'employé a des motifs raisonnables de refuser de travailler à bord d'un aéronef en service?



- L'employé doit aviser immédiatement le responsable de l'aéronef de la situation de danger.
- Après avoir été avisé, le responsable doit aussitôt que possible, sans toutefois compromettre le fonctionnement de l'aéronef, décider si l'employé peut cesser de travailler et informer l'employé de sa décision.
- S'il est informé qu'il ne peut cesser de travailler, l'employé ne peut, pendant que l'aéronef est en service, se prévaloir du droit de refus de travailler.
- Toutefois, s'il estime que le danger persiste, l'employé doit faire sans délai rapport sur la question à son employeur après l'atterrissage de l'aéronef.

Réf. : Paragraphes 128(3), 128(4) et 128(6) de la partie II du Code canadien du travail

Après que l'aéronef a atterri à sa première destination, comment l'employé qui n'a pas eu l'autorisation de cesser de travailler pendant que l'aéronef était en service peut-il prendre d'autres mesures?



- L'employé doit immédiatement faire rapport à l'employeur des circonstances entourant la situation, et si l'employeur reconnaît l'existence d'un danger, il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les employés et doit ensuite informer le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité de la situation et des mesures prises.
- En l'absence de règlement de la situation, l'employé peut maintenir son refus. Il doit alors présenter sans délai un rapport sur les circonstances de la situation à l'employeur et au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité.
- Après avoir été informé de ce refus, l'employeur doit faire enquête sur la situation en présence de l'employé et de son représentant.

Nota : Si un membre du comité local n'occupant pas un poste de direction ou le représentant en matière de santé et de sécurité n'est pas disponible, l'employé doit choisir un autre employé qui devra être présent lors de l'enquête.

Réf. : Paragraphes 128(6), 128(8), 128(9) et 128(10) de la partie II du Code canadien du travail

Qu'arrive-t-il si le problème n'est pas réglé et que l'employé continue de refuser de travailler croyant que le travail en question représente toujours un danger?

Après avoir été informé de ce refus, l'employeur doit immédiatement aviser un inspecteur de la sécurité de l'aviation civile — santé et sécurité au travail (ISAC-SST), qui fait immédiatement une enquête sur la situation, en présence de l'employeur, de l'employé et du représentant de l'employé.

Réf. : Paragraphes 128(13) et 129(1) de la partie II du Code canadien du travail

Quels sont les droits de l'employeur avant la tenue de l'enquête et la décision de l'ISAC-SST?

- L'employeur peut demander à l'employé concerné de demeurer en un lieu sûr proche du lieu en cause ou assigner celui-ci à d'autres tâches convenables.
- L'employeur peut affecter un autre employé qui a les compétences voulues pour faire le travail, à condition que cet employé ait été informé du refus de travailler et des motifs du refus, et que l'employeur croie, pour des motifs raisonnables, que l'employé ne court pas de danger.

Réf. : Paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail

Qu'arrive-t-il si l'ISAC-SST détermine qu'il existe un danger?



Si l'ISAC-SST estime qu'il y a un danger, il émettra des instructions afin de corriger la situation. L'employé peut maintenir son refus jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation suite à un appel.

Réf. : Paragraphes 129(6), 145(2) et 145(2.1) de la partie II du Code canadien du travail

Après que l'ISAC-SST a déterminé qu'un danger existe, existe-t-il un recours pour l'employeur qui n'est pas d'accord avec cette décision?

- L'employeur se sentant lésé par les instructions données par l'ISAC-SST peut, dans les trente jours qui suivent la date où les instructions sont données, interjeter appel de celles-ci par écrit auprès d'un agent d'appel.
- À moins que l'agent d'appel n'en ordonne autrement, l'appel n'a pas pour effet de suspendre la mise en œuvre des instructions.
- L'agent d'appel peut modifier, annuler ou confirmer les instructions et peut donner les instructions qu'il juge indiquées.

Réf. : Paragraphes 146(1), 146(2) et 146.1(1) de la partie II du Code canadien du travail

Qu'arrive-t-il si l'ISAC-SST détermine qu'il n'existe aucun danger?

- L'employé retourne au travail.

Important : À ce point, l'employé qui choisit de ne pas retourner au travail n'est plus protégé par la partie II du Code canadien du travail.

- L'employé peut, par écrit et dans un délai de dix jours à compter de la réception de la décision, appeler de la décision de l'ISAC-SST auprès d'un agent d'appel.
- L'agent d'appel peut modifier, annuler ou confirmer la décision et peut donner les instructions qu'il juge indiquées.

Nota : La décision d'un agent d'appel est définitive et non susceptible de recours judiciaire. Cependant, l'employeur ou l'employé se sentant lésé par la décision de l'agent d'appel peut en appeler de la décision en présentant une demande de contrôle judiciaire conformément à la Loi sur la Cour fédérale.

Réf. : Paragraphes 129(7) et 146.1(1), de même que l'article 146.3 de la partie II du Code canadien du travail

L'employeur a-t-il le droit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé?

L'employeur n'a pas le droit d'imposer ou de menacer de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui a observé les dispositions de la partie II du Code canadien du travail ou cherché à les faire appliquer. Si cette situation se produit, l'employé a le droit d'interjeter appel auprès du Conseil canadien des relations industrielles.

Il est par ailleurs important pour les employeurs de noter que la partie II du Code canadien du travail précise aussi qu'à l'issue des processus d'enquête et d'appel, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu du droit de refuser un travail dangereux, s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ce droit de façon abusive.

Réf. : Article 147 et paragraphe 147.1(1) de la partie II du Code canadien du travail

Pour plus d'information à ce sujet ou pour d'autres renseignements sur la santé et la sécurité au travail en aviation des employés qui travaillent à bord d'aéronefs en service, vous pouvez communiquer avec l'ISAC-SST de votre Région ou, si celui-ci n'est pas disponible, avec le bureau de la SST en aviation de Transports Canada à Ottawa :

Région du Pacifique :	(604) 666-0155
Région des Prairies et du Nord :	
Edmonton	(780) 495-7079
Winnipeg	(204) 983-1428
Région de l'Ontario :	(416) 954-5320
Région du Québec :	(514) 633-3722
Région de l'Atlantique :	(506) 851-6561
SST en aviation : Ottawa	(613) 991-1271
	(613) 998-4705
	(613) 990-1072
Télécopieur :	(613) 954-1602

Veuillez visiter notre site Web à l'adresse suivante : www.tc.gc.ca/aviationcivile/commerce/sst

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication, veuillez communiquer avec le Centre de communications de l'Aviation civile au 1 800 305-2059 ou, dans la région de la capitale nationale, au 613 993-7284, ou encore veuillez visiter le site Web suivant : www.tc.gc.ca/AviationCivile/communications/publications.htm

ISBN: 0-662-76177-4
Catalogue No.: T52-4/5-2004F-PDF