

LÉGISLATION CANADIENNE CONCERNANT LE DROIT DE REFUSER UN TRAVAIL DANGEREUX

Administration/Législation

Droit de refuser un travail dangereux

Fédéral

Code canadien du travail (partie II)

Un employé peut refuser d'effectuer un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu ou que le travail constitue un danger pour lui-même ou un autre employé¹ (art.128(1)). "Danger" est défini comme étant une situation, une tâche ou un 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 (art.122(1)). Un employé ne peut refuser de travailler si son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne, ou si le danger constitue une condition normale de son emploi (art.128(2)). Le commandant d'un navire ou le pilote d'un aéronef, pour les fins de garantir la sécurité générale du navire ou de l'aéronef, peut suspendre l'exercice de ce droit lorsque le navire ou l'aéronef est en service (art.128(3) et (4)). Lorsqu'un employé informe son employeur qu'il refuse d'effectuer un travail dangereux, celui-ci doit également l'informer de son intention de se prévaloir de la partie II du *Code* ou des dispositions pertinentes d'une convention collective. Le choix de l'employé est irrévocable, sauf accord à l'effet contraire avec l'employeur (art. 122(7)). Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, un employé touché par un arrêt de travail découlant du droit de refuser ou de continuer de refuser d'accomplir un travail dangereux est réputé être au travail pour le calcul du salaire et des avantages qui s'y rattachent jusqu'à l'expiration de son quart normal de travail ou la reprise du travail si elle survient avant. Ceci s'applique également aux employés censés travailler pendant le quart de travail subséquent à moins d'avoir été avertis, au moins une heure avant le début de leur quart de travail, de ne pas se présenter au travail (art. 128.1(1), (2)). Le ministre du Travail peut, sur demande conjointe des parties à une convention collective, soustraire les employés visés par la convention de l'application des articles du *Code* concernant le droit de refuser un travail dangereux pendant la durée de la convention s'il est convaincu que les dispositions de cette convention sont au moins aussi efficaces pour protéger les employés (art.130). Il existe une protection contre le congédiement, les mesures disciplinaires ou autres sanctions, si l'on agit conformément à la partie II du *Code*, ainsi que le droit de porter plainte auprès du Conseil canadien des relations industrielles, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur (art.133, 134 et 147).

Alberta

Loi sur la santé et la sécurité au travail
(*Occupational Health and Safety Act*)

Un travailleur peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des raisons valables de croire qu'une situation présente ou présentera un danger imminent pour lui-même ou un autre travailleur dans le lieu de travail¹ (art. 35(1)). La *Loi* définit "danger imminent" comme un risque qui ne constitue pas une condition normale d'emploi ou un risque ayant normalement pour conséquence qu'une personne occupant cet emploi n'effectuerait pas le travail (art. 35(2)). Une disposition générale protège les travailleurs contre le congédiement ou des mesures disciplinaires, y compris toutes sanctions financières, s'ils agissent conformément à la *Loi*. On peut porter plainte auprès d'un agent de santé et de sécurité au travail et par la suite demander au Conseil de la santé et de la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Council) de réexaminer la question (art. 36 et 37).

Administration/Législation

Droit de refuser un travail dangereux

Colombie-Britannique

Loi sur les accidents du travail (LAT) (Workers Compensation Act) et Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulation); Loi sur les mines (Mines Act) et le Code des mines (Health, Safety and Reclamation Code for Mines)

Une personne peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que le travail constituerait un danger indu pour la santé ou la sécurité de toute personne¹ (Règl. art. 3.12 (1) et Code art. 1.10.1). Il existe une protection contre le congédiement et les mesures discriminatoires, y compris une réduction de salaire ou autres sanctions, si l'on agit conformément à la législation (Règl. art. 3.13 (1) et *Loi sur les mines* art.14). La partie 3 de la *Loi sur les accidents du travail*, laquelle ne s'applique pas aux mines, prévoit qu'un travailleur qui estime avoir été victime d'une action discriminatoire parce qu'il a refusé d'effectuer un travail dangereux, peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue par sa convention collective ou porter plainte auprès de la Commission des accidents du travail. Dans un cas comme dans l'autre, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur (LAT art. 150 à 153) (Il est à noter que les articles 141 à 149 de la *Loi sur les accidents du travail* ne sont pas en vigueur.)

Île-du-Prince-Édouard

Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)

Un travailleur a le droit de refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'une activité risquerait de mettre en danger sa santé ou sa sécurité ou celles de tout autre travailleur¹ (art.28). Lorsqu'un travailleur a exercé de façon raisonnable son droit de refuser un travail dangereux conformément à la *Loi* et n'a pas été affecté à d'autres tâches, l'employeur doit, jusqu'à ce que la question soit réglée, verser à ce travailleur le même salaire et lui accorder les mêmes avantages auxquels il aurait eu normalement droit (art. 29 (5)). Les travailleurs sont protégés contre les mesures discriminatoires, le congédiement et d'autres sanctions s'ils agissent conformément à la *Loi*, et ceux-ci peuvent utiliser la procédure d'arbitrage prévue par leur convention collective ou porter plainte auprès de la Commission des accidents du travail. Dans ce dernier cas, si toutes les procédures visant à régler la plainte ont été épuisées, la Commission la réfère à un arbitre qu'elle nomme (art. 30 et 31).

Manitoba

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Un travailleur peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que le travail constitue un danger pour sa santé ou sa sécurité ou celles d'un autre travailleur ou d'une autre personne¹ (art. 43). Le travailleur a droit aux mêmes salaires et avantages que s'il avait continué à travailler. La *Loi* protège les travailleurs contre le congédiement ou des mesures discriminatoires lorsqu'ils refusent d'exécuter un travail dangereux en conformité avec la *Loi*, et ceux-ci ont le droit de déposer une plainte auprès d'un agent de sécurité et d'hygiène, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur (art. 42 et 42.1).

Nouveau-Brunswick

Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

Un employé peut refuser d'accomplir un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que cela mettrait vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celles de tout autre employé¹ (art.19). Lorsqu'un employé a exercé de façon raisonnable son droit de refuser un travail dangereux conformément à la *Loi* et n'a pas été affecté à d'autres tâches, l'employeur doit, jusqu'à ce que la question soit réglée, verser à cet employé le même salaire et lui accorder les mêmes avantages auxquels il aurait eu normalement droit (art. 23). Des dispositions générales protègent les employés contre le congédiement ou des mesures discriminatoires, y compris la perte de salaire, s'ils agissent conformément à la *Loi*, et ceux-ci peuvent utiliser la procédure d'arbitrage exécutoire prévue par leur convention collective, ou porter plainte auprès de la Commission qui la transmet à un arbitre qu'elle nomme dont la décision peut être revue par la Cour du Banc de la Reine pour quelque motif que ce soit (art. 24 à 27).

Le terme Commission réfère à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail

Administration/Législation

Droit de refuser un travail dangereux

Nouvelle-Écosse

*Loi sur la santé et la sécurité au travail
(Occupational Health and Safety Act)*

Un employé peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que cela pourrait vraisemblablement mettre en danger sa santé ou sa sécurité ou celles de toute autre personne¹ (art. 43 (1)). Le travailleur ne peut exercer ce droit s'il mettrait directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui ou si le danger en question est inhérent au travail effectué (art. 43(9)). Lorsqu'un employé a exercé son droit de refuser un travail dangereux et n'a pas été affecté à d'autres tâches, l'employeur doit, jusqu'à ce que la question soit réglée, verser à cet employé le même salaire et lui accorder les mêmes avantages auxquels il aurait eu normalement droit (art. 43(7)). Celui-ci est protégé contre le congédiement ou des mesures discriminatoires, y compris une réduction de salaire ou autres avantages, lorsqu'il refuse de travailler en conformité avec la *Loi*, et peut utiliser la procédure d'arbitrage des différends prévue par sa convention collective ou porter plainte auprès d'un agent de santé et sécurité au travail, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur (art. 45 et 46).

Ontario

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Un travailleur peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des raisons de croire que ce travail est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un collègue de travail en danger¹. On précise des exclusions s'appliquant lorsque des situations dangereuses décrites dans la *Loi* sont inhérentes à l'emploi ou sont une condition normale de l'emploi, ou lorsque l'exercice du droit de refuser un travail dangereux mettrait directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne (art. 43). Des dispositions générales protègent les travailleurs contre le congédiement et des mesures disciplinaires, y compris toute sanction financière, si ceux-ci agissent conformément à la *Loi*, par voie d'arbitrage exécutoire en vertu d'une convention collective ou en déposant une plainte auprès de la Commission des relations du travail de l'Ontario, le fardeau de la preuve incombant à l'employeur (art. 50).

Québec

Loi sur la santé et la sécurité du travail

CSST est l'acronyme de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Un travailleur peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution du travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un danger semblable¹. Toutefois, ce droit ne peut être exercé si le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé. Le travailleur est réputé être au travail pendant qu'il exerce son droit de refus conformément à la *Loi*. Il existe une protection contre le congédiement, des mesures discriminatoires ou des représailles à moins que le travailleur n'ait exercé ce droit de refus de façon abusive (art.12 à 31), et le travailleur peut avoir recours à la procédure de griefs prévue par sa convention collective ou déposer une plainte auprès de la CSST. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, qui doit établir une autre cause juste et suffisante pour avoir pris ces mesures. La décision de la CSST peut être contestée devant la Commission des lésions professionnelles (art. 227 et 228).

Saskatchewan

Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act, 1993)

Un travailleur peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger anormal pour sa santé ou sa sécurité ou celles d'une autre personne dans le lieu de travail¹ (art. 23). Il y a protection contre le congédiement ou des mesures discriminatoires, y compris la perte de salaire, si l'on agit conformément à la *Loi* et une plainte peut être déposée auprès d'un agent de la santé au travail. Lors de toute procédure judiciaire entreprise en vertu de la *Loi*, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur (art. 27 et 28).

Terre-Neuve et Labrador

*Loi sur la santé et la sécurité au travail
(Occupational Health and Safety Act)*

Un travailleur peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que le travail est dangereux pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles d'une autre personne dans le lieu de travail¹. Lorsqu'un travailleur a exercé de façon raisonnable son droit de refuser un travail dangereux conformément à la *Loi* et n'a pas été affecté à d'autres tâches, l'employeur doit lui verser le même salaire et lui accorder les mêmes avantages auxquels il aurait eu normalement droit (art. 45, 46). Il existe une protection contre le congédiement ou les mesures discriminatoires, y compris la réduction du salaire ou autres avantages, si l'on agit conformément à la *Loi*, ainsi que le droit d'utiliser toute procédure de règlement des griefs prévue dans leur convention collective ou présenter une plainte auprès de la Commission des relations du travail; dans un cas comme dans l'autre, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur (art. 49 à 52).

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Loi sur la sécurité, Loi sur la santé et la sécurité dans les mines (LSSM) et Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines

Un travailleur peut refuser d'effectuer un travail lorsqu'il a des raisons de croire qu'un danger exceptionnel pour lui-même ou une autre personne existe ou sera vraisemblablement créé¹ (art.13(2)). La *Loi sur la sécurité* définit "danger exceptionnel" comme étant un danger qui n'existe pas normalement dans le cadre d'une profession ou un danger propre à dissuader une personne qui exerce cette profession de travailler en sa présence (art.13(1)). Le travailleur reçoit son salaire régulier pendant les heures normales de travail durant lesquelles l'enquête a lieu (art. 13(8)). Dans les mines, un employé peut refuser d'accomplir un travail il a des raisons de croire que ce travail ou l'état du lieu de travail pourrait mettre en danger la santé et la sécurité d'une personne (LSSM art. 18 (1), (2)). Il existe une protection contre le congédiement et les mesures disciplinaires ou discriminatoires, y compris la perte de salaire, si le travailleur exerce son droit de refuser un travail dangereux conformément à une de ces lois (art. 22, LSSM art.19 et 20).

Yukon

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Un travailleur peut refuser d'accomplir un travail lorsqu'il a des raisons de croire que celui-ci présente un danger injustifié pour lui-même ou toute autre personne ou qu'il y a un danger injustifié dans le lieu de travail¹ (art.15(1)). Toutefois, ce droit ne peut être exercé s'il met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales pour le genre de travail effectué (art.15(5)). Le travailleur reçoit son salaire régulier ou majoré, selon le cas, pendant l'enquête sur la question qui a motivé le refus jusqu'à ce que l'agent de sécurité rende sa décision (art. 16(6)). Il existe une protection générale contre le congédiement ou des mesures disciplinaires ou discriminatoires si l'on agit conformément à la *Loi* (art.18).

NOTE

1. De façon générale, les actions qui suivent sont prises lorsqu'un employé refuse d'effectuer un travail dangereux. L'employé doit faire part de son refus à l'employeur ou à son surveillant qui examine la question; dans certaines administrations, cet examen doit se faire en présence de l'employé et d'un représentant des travailleurs dans le lieu de travail. Si l'employeur ou le surveillant en vient à la conclusion que l'employé n'a pas de motifs valables de refuser d'effectuer le travail ou si des mesures correctives ont été apportées et que l'employé persiste dans son refus, on doit en référer à un inspecteur nommé par le gouvernement qui fait enquête sur les circonstances du refus (dans quelques administrations, la question peut être soumise à un comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, avant d'en référer à un inspecteur). Un inspecteur peut ordonner à l'employeur d'apporter les mesures correctives appropriées et décider si le refus est justifié ou non. Si l'inspecteur en arrive à la conclusion que le danger perçu par l'employé n'existe pas ou n'existe plus, l'employé n'est plus justifié en vertu de la loi de continuer de refuser d'effectuer le travail. En général, l'employé peut en appeler de la décision d'un inspecteur, cependant l'appel n'a pas d'effet suspensif sur cette décision. Habituellement, la loi spécifie que, durant l'enquête sur les circonstances ayant motivé le refus, l'employeur peut demander à l'employé d'effectuer d'autres tâches que ce dernier est raisonnablement capable d'accomplir, et qu'il ne peut demander à un autre employé d'exécuter le travail à moins que ce dernier ne soit informé du refus et des raisons qui l'ont motivé.