

# Droit de refuser un travail dangereux

## Information sur la santé et la sécurité au travail (SST) à l'intention des employeurs et des travailleurs

Le présent document fournit des renseignements sur le droit d'un travailleur de refuser un travail dangereux et les processus connexes.

### RENSEIGNEMENTS CLÉS

- La collaboration et l'application des processus de résolution internes constituent la meilleure façon pour les parties d'un lieu de travail de résoudre les problèmes de santé et de sécurité graves.
- Un travailleur peut refuser un travail dangereux qui constitue une menace grave et immédiate à la santé et à la sécurité.
- Un agent de SST peut inspecter les lieux de travail pour en assurer la conformité aux exigences législatives et enquêter sur tout risque indu présumé en lien avec l'article 17 de la loi sur la SST.

### Préoccupations en matière de santé et de sécurité

Aux termes de la partie 1 de la loi sur la SST (*Occupational Health and Safety Act*), les travailleurs et les employeurs ont des obligations générales, notamment celles de signaler toute préoccupation en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail et d'y répondre. Plus précisément :

- aux termes de l'alinéa 5(1)e), les travailleurs doivent signaler à leur employeur ou à leur superviseur toute préoccupation concernant des conditions ou des actes dangereux ou nocifs sur le lieu de travail;
- aux termes de l'alinéa 3(1)f), les employeurs doivent répondre rapidement aux préoccupations signalées en matière de santé et de sécurité.

Pendant qu'un employeur répond à une préoccupation, d'autres obligations générales s'appliquent toujours. Par exemple, le travailleur doit prendre des précautions raisonnables pour se protéger et protéger les autres [alinéa 5(1)a) de la loi], et l'employeur doit faire ce qui est raisonnablement possible pour protéger le travailleur et les autres [alinéa 3(1)a) de la loi].

Dans tous les cas, toutes les parties du lieu de travail doivent particulièrement s'attacher à repérer et à évaluer le risque, à collaborer pour résoudre le problème et à s'assurer

que personne n'est en danger. Un comité mixte de santé et de sécurité (CSS) ou un représentant en santé et sécurité (représentant en SS), le cas échéant, aidera à résoudre le problème.

Si le travailleur ne parvient pas à résoudre le problème en matière de santé et de sécurité avec l'employeur, il peut en aviser les responsables de la SST de l'Alberta. Les agents de SST ont le pouvoir d'inspecter les lieux de travail et d'enquêter sur les préoccupations en matière de santé et de sécurité afin de vérifier la conformité à la législation en matière de SST.

### Refus de travailler

Aux termes de l'article 17 de la loi sur la SST, un travailleur peut refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il existe un risque indu sur le lieu de travail ou qu'un travail particulier présente un risque indu pour lui-même ou pour les autres.

Dans cette section, un « risque indu » lié à toute occupation s'entend d'un risque qui constitue une menace grave et immédiate à la santé et à la sécurité d'une personne.

[traduction libre]



– Loi sur la SST, art. 17(1)

Un risque indu est une menace grave et immédiate à la santé et à la sécurité que le travailleur qui refuse de travailler observe ou subit concrètement sur son lieu de travail.

Les préoccupations générales en matière de santé et de sécurité ne sont pas traitées dans le processus relatif au refus de travailler, car elles ne sont pas considérées comme des risques indus.

Un risque indu peut notamment être :

- l'effondrement soudain d'infrastructures, rendant un environnement physique dangereux;
- un danger qui entraînerait habituellement l'interruption du travail, tel que de l'équipement ou des outils brisés ou endommagés, ou une fuite de gaz.

L'article 17 de la loi décrit les étapes que les travailleurs et les employeurs doivent suivre dans le cadre du processus relatif aux refus de travailler. Ces étapes constituent des obligations pour les deux parties d'un lieu de travail. La figure 1 présentée à la fin du présent bulletin donne un aperçu de ces étapes.

### Obligations du travailleur

Vous devez signaler votre refus de travailler ainsi que les motifs de celui-ci dans les plus brefs délais. Signalez votre refus à votre superviseur, à votre employeur ou à la personne désignée par l'employeur.

Dans la mesure du possible, assurez-vous que votre refus ne met pas en danger la santé et la sécurité d'autrui. À titre d'exemple, si vous pouvez le faire en toute sécurité, placez des barrières autour de l'élément constituant un danger pour éviter que d'autres ne se blessent.

Tout au long du processus relatif au refus de travailler, coopérez avec votre employeur tant qu'il est raisonnable et sécuritaire de le faire.

### Obligations de l'employeur

#### Premières étapes : Rectifier le problème ou interrompre le travail et inspecter

Dans la mesure du possible, éliminez immédiatement le risque.

Dans certains cas, vous pourriez être en mesure de régler le problème et faire en sorte que le travail reprenne immédiatement. Par exemple, dans la mesure du possible :

- fournissez un remplacement pour les outils ou l'équipement brisé ou endommagé;
- affectez un travailleur formé et compétent à une tâche qu'un travailleur non formé refuse de faire.

S'il vous est impossible d'éliminer immédiatement le risque, vous devez interrompre le travail, discuter de la question avec le travailleur qui refuse de travailler et effectuer une inspection des risques, pour autant qu'il est sécuritaire et raisonnable de le faire.

Vous ne pouvez pas reprendre le travail ou affecter un autre travailleur à la tâche avant d'avoir effectué une inspection du risque et d'avoir éliminé le risque ou déterminé qu'il n'y a pas de danger.

#### Participation du CSS ou du représentant en SS

Si votre organisation comporte un CSS ou un représentant en SS, informez-le dès que possible du refus de travailler.

- Vous devez le faire même si vous avez pu éliminer immédiatement le risque.

- Ne donnez aucun renseignement personnel au CSS ou au représentant en SS.

Le CSS ou le représentant en SS peut faire part de ses préoccupations ou faire des recommandations. En tant qu'employeur, vous devez intervenir rapidement.

Le paragraphe 13(1) de la loi sur la SST dispose que l'objectif d'un CSS ou d'un représentant en SS consiste à « assurer la coopération entre l'employeur et les travailleurs en matière de santé et de sécurité » [traduction libre]. Cette coopération peut être essentielle à une résolution efficace des refus de travailler.



#### Rapports sur le refus de travailler

Si vous avez dû procéder à une inspection, vous devez rédiger un rapport sur le refus de travailler. Ce rapport doit comprendre ce qui suit :

- Circonstances entourant le refus de travailler
- Détails de l'inspection des risques
- Toute mesure prise pour remédier au risque indu, si vous avez déterminé qu'il y en avait un

Votre rapport sur le refus de travailler ne doit inclure aucun renseignement personnel, comme le nom ou l'identité du travailleur qui refuse de travailler.

- Les lois sur la protection de la vie privée régissent la divulgation de renseignements. Si vous estimez nécessaire l'inclusion de renseignements personnels dans votre rapport, assurez-vous que la loi sur la protection de la vie privée l'autorise.

Vous devez remettre une copie du rapport au travailleur ainsi qu'au CSS ou au représentant en SS (le cas échéant).

#### Affectations

Vous pouvez affecter temporairement le travailleur qui refuse de travailler à une autre tâche pendant le processus relatif au refus de travail.

- Le travailleur doit être en mesure d'effectuer le travail temporaire auquel il est affecté.
- Le travail temporaire peut être sur le site visé par le refus de travailler, s'il est sécuritaire de s'y trouver.
- Les affectations de travail temporaires ne doivent pas entraîner de perte de salaire.

Vous pouvez exiger d'un travailleur qui refuse de travailler qu'il reprenne le travail ou affecter un autre travailleur à la tâche visée si vous avez remédié immédiatement au risque indu, ou encore si vous avez effectué une inspection des risques, remédié au risque si cela était nécessaire et transmis un rapport relatif au refus de travail, le cas échéant.

### **Aviser les responsables de la SST**

Tout au long du processus, les parties du lieu de travail doivent suivre des processus internes pour traiter les refus de travailler et respecter leurs obligations légales. Cependant, si après avoir reçu votre rapport relatif au refus de travailler, le travailleur qui refuse de travailler est toujours d'avis qu'il existe un risque indu, il peut en aviser les responsables de la SST.

Les travailleurs peuvent également informer les responsables de la SST s'ils estiment que vous n'avez pas rempli vos obligations conformément à l'article 17 de la loi.

Si vous apprenez qu'un travailleur a avisé les responsables de la SST, vous devez transmettre (par écrit) à tout autre travailleur affecté à la tâche les renseignements suivants :

- Le refus de travailler du premier travailleur
- La raison de son refus
- La raison pour laquelle vous croyez qu'il n'y a pas de risque indu

### **SST de l'Alberta**

#### **Centre de contact pour la SST**

Communiquez avec le centre de contact pour la SST (OHS Contact Centre) si vous souhaitez en apprendre davantage sur le signalement de préoccupations en matière de santé et de sécurité ou sur les refus de travailler. Un conseiller du centre de contact peut clarifier les obligations de l'employeur et du travailleur et peut poser des questions telles que les suivantes :

- Le travailleur a-t-il signalé son refus de travailler?
- L'employeur a-t-il affecté un autre travailleur à la tâche visée?
- Le travail a-t-il été interrompu au lieu de travail?
- Qu'a fait l'employeur pour remédier à la situation?
- L'employeur a-t-il rédigé et transmis un rapport relatif au refus de travailler?
- Un responsable de la SST a-t-il inspecté le lieu de travail en lien avec le problème?

#### **Notifications des responsables de la SST**

Vous pouvez aviser les responsables de la SST si vous êtes un travailleur qui a refusé d'effectuer un travail dangereux et que :

- votre employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations en ce qui a trait au refus de travailler;

OU

- votre employeur s'est acquitté de ses obligations, mais vous êtes d'avis qu'il existe toujours un risque indu.

Après que les responsables de la SST ont reçu la notification, un agent de SST téléphonera au lieu de travail ou s'y rendra afin de vérifier que les parties ont suivi le processus de résolution interne et se sont acquittées de leurs obligations légales en matière de refus de travailler.

- Si l'agent constate que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations, il prendra des mesures pour encourager l'employeur à le faire.

Dans certains cas, si un employeur réexamine la décision dans son rapport relatif au refus de travailler, l'agent peut travailler avec les parties pour résoudre le problème.

#### **Enquêtes des responsables de la SST sur le refus de travailler**

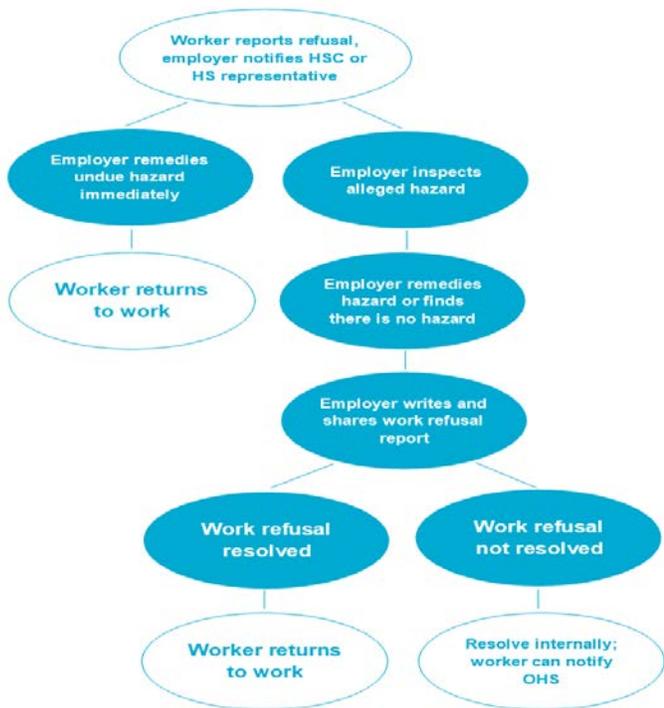
Si l'agent constate que les parties du lieu de travail se sont acquittées de leurs obligations en matière de refus de travailler et que le travailleur n'accepte toujours pas la décision définitive de l'employeur, l'agent enquêtera pour déterminer s'il existe un risque indu.

Au cours de l'enquête, l'agent peut inspecter le lieu de travail, demander des renseignements et des documents ou s'entretenir avec des personnes.

Une fois que l'agent a terminé l'enquête, il remet un rapport au travailleur qui refuse de travailler ainsi qu'à l'employeur et au CSS ou au représentant en SST (le cas échéant). Le rapport de SST comprend un résumé de la décision de l'agent ainsi que ses constatations et sa justification.

- S'il n'existe aucun risque indu, l'agent informe le travailleur de cette conclusion.
- S'il existe un risque indu, l'employeur doit prendre des mesures immédiates pour y remédier. (Une fois ces mesures terminées, l'agent informe le travailleur des résultats.)

L'employeur ou le travailleur peut faire appel de la décision de l'agent quant à l'existence ou non d'un risque indu auprès du conseil des relations de travail de l'Alberta ([Alberta Labour Relations Board](#)). Le conseil rend sa décision en fonction du caractère raisonnable ou non de la décision de l'agent concernant refus de travailler.



**Figure 1** : Aperçu des obligations du travailleur et de l'employeur en cas de refus de travailler aux termes de l'article 17.

Communiquez avec le centre de contact pour la SST pour toute préoccupation impliquant un danger immédiat pour une personne sur un lieu de travail.

1-866-415-8690 (partout en Alberta)  
780-415-8690 (Edmonton et les environs)

## Communiquez avec nous

### Centre de contact pour la SST

Partout en Alberta :

1-866-415-8690

À Edmonton et ses environs :

780-415-8690

Personnes sourdes ou malentendantes (ATS)

1-800-232-7215 (Alberta)

780-427-9999 (Edmonton)

### Informez les responsables de la SST des problèmes de santé et de sécurité

[alberta.ca/file-complaint-online.aspx](https://alberta.ca/file-complaint-online.aspx)

Communiquez avec le centre de contact pour la SST pour toute préoccupation impliquant un danger immédiat pour une personne sur un lieu de travail.

### Signaler un incident lié au milieu de travail aux responsables de la SST

[alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx](https://alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx)

### Site Web

[alberta.ca/ohs](https://alberta.ca/ohs)

## Obtenez des exemplaires de la loi sur la SST (OHS Act), du règlement y afférent et du code de la SST (OHS Code).

### Imprimeur de la Reine de l'Alberta

[qp.gov.ab.ca](https://qp.gov.ab.ca)

### SST

[alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx](https://alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx)

## Pour en savoir davantage

Appeal an OHS action (en anglais seulement)

[alberta.ca/appeal-ohs-action.aspx](https://alberta.ca/appeal-ohs-action.aspx)

Do You Know How to Refuse Dangerous Work? (PTR008)

[en anglais seulement]

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ptr008](https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ptr008)

© 2021 Gouvernement de l'Alberta

Ce matériel fourni est à titre informatif seulement. Les renseignements présentés dans ce document sont uniquement destinés à l'information et à la commodité de l'utilisateur et, bien qu'ils soient considérés comme étant exacts et fonctionnels, ils sont fournis sans garantie d'aucune sorte. La Couronne, ses agents, employés ou sous-traitants ne seront pas responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation des renseignements contenus dans le présent document. En cas de doute concernant toute information contenue dans ce document, ou pour obtenir confirmation des exigences légales, veuillez vous reporter à l'édition actuelle de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*, au règlement y afférent, au code de la SST (OHS Code) ou à toute autre législation applicable. De plus, en cas d'incohérence ou de conflit entre l'un des renseignements présentés dans ce document et l'exigence législative applicable, l'exigence législative prévaut. Le présent document est à jour en décembre 2021. En raison de nouvelles lois, de modifications apportées à la législation existante et aux décisions rendues par les tribunaux, le paysage législatif est en constante évolution. Il importe de vous tenir au courant de la législation en vigueur. Ce matériel peut être utilisé, reproduit, stocké ou transmis à des fins non commerciales. La source de ce matériel doit être mentionnée lors de sa publication ou de sa diffusion à d'autres personnes. Ce matériel ne doit pas être utilisé, reproduit, stocké ou transmis à des fins commerciales sans l'autorisation écrite du gouvernement de l'Alberta.

## Droit de refuser un travail dangereux

© 2022 Gouvernement de l'Alberta | Publié : Juillet 2022 | LI049FR

