



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada



PAGE
D'ACCUEIL



QUOI DE
NEUF



RECHERCHE



CONTACTEZ-
NOUS



ARCHITECTURE
DU SITE



ENGLISH

▶ [Communiqués](#)

▶ [Ministre du
Travail](#)

▶ [Opérations du
travail](#)

▶ [Prévention des
incendies](#)

▶ [Normes du
travail](#)

▶ [Équité en
milieu de
travail](#)

▶ [Service fédéral
d'indemnisation
des accidentés
du travail](#)

▶ [Éducation des
clients et
formation](#)

▶ [Opérations du
travail -
Élaboration des
applications](#)

Santé et sécurité au travail

Opérations du travail

[Sécurité et santé au travail](#) | [Catalogue des publications](#) | [English](#)

Le droit de refuser un travail dangereux

Dans la présente brochure, la forme masculine, qui a valeur de genre neutre, désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Développement des ressources humaines Canada administre maintenant le *Code canadien du travail*. Par l'entremise du *Code canadien du travail*, Développement des ressources humaines Canada s'intéresse à la protection de votre sécurité et de votre santé lorsque vous êtes au travail.

C'est pourquoi la partie II du *Code canadien du travail* accorde trois droits fondamentaux aux travailleurs dont le lieu de travail relève de la compétence fédérale.

Voici lesquels :

1. Le droit de connaître

Les travailleurs ont le droit d'être mis au courant des risques que présente leur lieu de travail et qui pourraient porter atteinte à leur sécurité ou à leur santé.

2. Le droit de participer

▶ [Lois canadiennes régissant le travail](#)

▶ [Justes salaires et heures de travail](#)

▶ [Programme du travail](#)

▶ [Formulaires](#)

▶ [Autres sites de DRHC à travers le pays](#)

▶ [DRHC](#)

Les travailleurs ont leur mot à dire en ce qui a trait à leur sécurité et leur santé au travail. Dans la plupart des lieux de travail, on retrouve un comité de sécurité et de santé, ou un représentant à la sécurité et à la santé, chargé de faire valoir les préoccupations des travailleurs et d'y donner suite.

3. Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Chaque travailleur peut refuser d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, dans le lieu de travail :

- il y a un danger pour lui, ou
- l'utilisation d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour lui-même ou un collègue.

Qui a le droit de refuser ?

Tout employé assujéti à la partie II du *Code canadien du travail* peut refuser d'exécuter un travail dangereux :

- si son refus ne met pas directement en danger la vie, la sécurité ou la santé d'une autre personne, ou
- si le danger n'est pas une condition normale de son emploi ou n'y est pas inhérent.

Quelle est la marche à suivre lors d'un refus de travailler ?

La partie II du *Code canadien du travail*, qui traite de la sécurité et de la santé au travail, précise la marche à suivre à cet égard. Vous êtes protégé par le Code dans la mesure où vous l'observez.

Prévenez d'abord votre surveillant et un membre d'employé du comité de sécurité et de santé, de votre lieu de travail ou le représentant à la sécurité et à la santé. S'il n'y a pas de membre employé du comité de sécurité et de santé ou de représentant disponible, vous avez le droit de choisir un employé pour vous accompagner et agir comme témoin.

Votre employeur doit sans délai examiner le problème avec vous et le membre employé du comité ou le représentant. Ensemble, vous chercherez à résoudre le problème.

Si votre employeur corrige le problème à votre satisfaction, la procédure s'achève là.

Cependant, si votre employeur croit qu'il n'existe pas de danger, ou si la situation n'est pas redressée à votre satisfaction, vous pouvez maintenir votre refus de travailler.

***NOTA :** Si vous travaillez à bord d'un navire ou d'un aéronef en service, la marche à suivre est différente. Si vous estimez qu'il existe un danger lié à votre travail, vous en parlez au responsable du moyen de transport qui décidera de ce qu'il convient de faire en tenant compte de la sécurité du navire ou de l'aéronef.*

Si vous maintenez votre refus

Votre employeur a le droit de vous demander :

- de rester dans un endroit sûr à proximité ou
- d'accomplir une autre tâche.

Votre employeur n'a pas le droit de demander à quelqu'un d'autre d'exécuter le travail que vous avez refusé de faire, à **moins** d'informer cette personne de votre refus et du motif invoqué pour ce refus.

Votre surveillant et vous, demandez à un agent de sécurité de faire enquête sur la situation. (Vous trouverez le numéro de téléphone de Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail dans les pages bleues de votre annuaire téléphonique.)

L'agent de sécurité voudra savoir si votre employeur a cherché à résoudre le problème. Il importe donc que vous respectiez la marche à suivre étape par étape.

L'agent de sécurité fera enquête sur la situation et décidera si la situation est dangereuse ou non.

Si l'agent de sécurité décide qu'il n'y a

pas de danger

Vous devez alors retourner au travail. Vous pouvez toutefois demander à l'agent de sécurité d'en appeler de la décision auprès du Conseil canadien des relations du travail ou, si vous êtes fonctionnaire, auprès de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Tant que la décision est en appel, vous devez retourner au travail. L'employé qui choisit à ce moment-là de ne pas reprendre le travail n'est plus protégé par le *Code canadien du travail*.

Comment faire appel au Conseil ?

Après avoir pris connaissance de la décision orale ou par écrit de l'agent de sécurité, vous avez sept jours pour lui demander par écrit de communiquer sa décision au Conseil.

Le Conseil examinera le dossier et :

- confirmera la décision de l'agent selon laquelle aucun danger n'existe ou
- donnera des instructions à l'employeur quant aux mesures à prendre pour corriger la situation.

Si l'agent de sécurité décide qu'il y a danger

L'agent de sécurité donnera alors des instructions par écrit à l'employeur afin de corriger la situation.

Comment demander la révision des instructions d'un agent de sécurité ?

Un employeur, un employé ou un syndicat dispose de quatorze jours civils à compter de la date où les instructions ont été émises pour demander qu'un agent régional de sécurité du bureau du Développement des ressources humaines Canada,

Programme du travail en fasse la révision. L'agent régional de sécurité peut exiger que la demande verbale soit aussi faite par écrit.

L'agent régional de sécurité (ARS) peut soit les modifier, soit les annuler, soit les confirmer.

Toutefois, vous pouvez faire appel à la décision de l'ARS à la Cour fédérale.

Il est important que vous sachiez ceci

- pendant que les instructions sont en révision, l'employeur doit continuer de s'y conformer;
- tant que l'employeur ne s'est pas conformé aux instructions, vous n'avez pas à exécuter le travail en question.

Si l'employeur prend des mesures contre l'employé qui refuse d'exécuter un travail dangereux

Le *Code canadien du travail* accorde à l'employé le droit de porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail par suite d'un congédiement, d'une mise en disponibilité, d'une suspension ou d'autres sanctions.

L'employé dispose de 90 jours à compter de la date où les mesures sont prises contre lui pour déposer une plainte auprès du Conseil. **Pour bénéficier de la protection du Code, vous devez avoir observé la marche à suivre prescrite.**

Si vous en appelez auprès du Conseil en alléguant que des mesures disciplinaires ont été prises contre vous parce que vous vous êtes prévalu de votre droit de refus, il appartiendra à votre employeur de faire la preuve que tel n'est pas le cas.

La décision du Conseil sera finale.

Toutefois, vous pouvez faire appel à la décision du Conseil à la Cour fédérale.

Rappelez-vous bien ceci:

Il est très important d'observer la marche à suivre quand vous refusez d'exécuter un travail dangereux.

Pour exercer votre droit de refus, vous devez avoir des motifs raisonnables de croire qu'il y a une situation dangereuse dans votre lieu de travail ou que l'utilisation d'une machine ou d'une chose présente un danger pour vous ou pour un autre employé.

Il ne faut pas abuser du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Ce droit n'existe que pour vous protéger.

Si vous avez des questions à poser sur le droit de refuser un travail dangereux, ou sur tout autre sujet relatif à la sécurité et à la santé au travail, veuillez communiquer avec le bureau de Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail le plus près.

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication, veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Direction générale des communications
Développement des ressources humaines Canada
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

[Sécurité et santé au travail](#) | [Catalogue des publications](#) | [English](#)

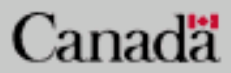


Élaboré et mis à jour par:



Opérations de travail - Élaboration des applications

[Droits d'auteur](#) Développement des ressources humaines Canada
dernière mise à jour de cette page web : 2000.12.19



Dernière modification: 2000 12 01