



SCFP-CUPE

Guide pour les agents de bord membres du SCFP sur le droit de refuser un travail dangereux

Le droit de refuser un travail dangereux est un de trois droits fondamentaux accordés aux employés assujettis à la réglementation fédérale et, légalement, il doit être respecté par les employeurs. C'est souvent votre dernière ligne de défense entre choisir entre éviter le danger et rester en bonne santé et en sécurité (y compris l'exposition à un risque ou à un danger qui pourrait causer des blessures et des maladies) et garder votre emploi sans crainte de représailles.

Le présent document a été élaboré pour fournir aux membres du SCFP qui travaillent dans l'industrie du transport aérien de leur droit de refuser un travail dangereux. Des articles pertinents du *Code canadien du travail* ont été placés dans des encadrés, accompagnés d'un texte explicatif pour vous aider à interpréter/comprendre ces articles.

Dans ce guide, vous trouverez les réponses aux questions suivantes :

Question 1 : Quelle est la différence entre un refus et une plainte?

Question 2 : Quand puis-je refuser un travail dangereux?

Question 3 : Puis-je refuser au nom d'une autre personne ou pouvons-nous refuser « en groupe »?

Question 4 : Qu'est-ce qu'un « danger »?

Question 5 : Qui dois-je informer de mon refus de travailler?

Question 6 : Quelles sont les étapes à suivre pour refuser de travailler?

Question 7 : Qu'arrive-t-il si je suis en vol?

Question 8 : Est-ce que je m'expose à des sanctions pour avoir refusé de faire un travail dangereux?

Question 9 : Qu'arrive-t-il si l'employeur me dit que je ne peux pas refuser de travailler?

Question 10 : Quelles sont quelques expériences communes d'un processus de refus de travailler?

Question 11 : Vais-je perdre mon salaire si je refuse de faire un travail dangereux?

Question 12 : L'employeur peut-il me réaffecter à d'autres vols?

Question 13 : Peut-on me contraindre de reprendre le travail après que l'employeur ou le comité a enquêté sur le refus de travailler?

Question 14 : Peut-on m'obliger de travailler après l'enquête gouvernementale?

Question 15 : Y a-t-il des situations où je ne peux pas refuser de faire un travail dangereux?

Question 16 : Qu'est-ce qu'une « condition normale d'emploi »?

Question 17 : Que signifie « en exploitation »?

Question 18 : L'employeur peut-il demander à une autre personne de faire le travail que je refuse de faire?

Question 19 : Qu'arrive-t-il si une autre personne refuse de faire un travail dangereux et que je ne suis pas d'accord avec le refus?

Question 1 : Quelle est la différence entre un refus et une plainte?

127.1 (1) *Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie – à l'exclusion des droits prévus aux articles 128, 129 et 132 –, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.*

Si vous avez une inquiétude concernant un danger potentiel ou une infraction à la partie II du *Code canadien du travail* (le *Code*), signalez-le immédiatement à votre superviseur. Une plainte peut être formulée verbalement. Cela peut être le cas lorsqu'il existe un danger potentiel que la direction peut rapidement et facilement régler sur place. Toutefois, vous pouvez également déposer une plainte écrite (*officiellement appelée plainte en matière de santé et de sécurité dans la loi*), ce qui donne à votre employeur le temps de régler le problème avec vous, à condition que cela soit fait le plus rapidement possible.

Il est important de comprendre que, si on vous demande d'effectuer le travail pour lequel vous avez déposé une plainte, après que vous avez déposé la plainte et que vous pensez toujours que vous pouvez être blessé(e) ou exposé(e) à quelque chose pouvant causer une maladie, vous pouvez alors refuser d'effectuer le travail dangereux en question. Autrement dit, vous ne déposez plus de plainte, mais vous passez à l'étape suivante qui est un refus d'effectuer un travail dangereux (voir la question 2).

Question 2 : Quand puis-je refuser un travail dangereux?

128 (1) « [...] l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé. »

La seule condition à respecter pour qu'un travailleur puisse refuser un travail dangereux est que, en toute bonne foi, il estime qu'il y a un danger. L'employé n'a pas à prouver le danger – c'est le but des enquêtes décrites dans le processus de refus de travailler. Gardez en tête qu'il n'existe pas de règle du type « travailler maintenant, déposer un grief plus tard » lorsqu'il s'agit d'un danger potentiel dans le lieu de travail. Le droit de refuser un travail dangereux existe uniquement pour donner aux travailleurs la possibilité d'arrêter de travailler lorsqu'ils ont la conviction qu'ils seront mis en danger ou exposés à un danger s'ils continuent de travailler.

Un refus de travail valable vous oblige à indiquer que vous ne pouvez pas travailler par préoccupation **ou par crainte que vous ou d'autres personnes ne soyez blessés**. Si vous vous

limitez à formuler une plainte (verbalement ou par écrit) à propos d'une situation donnée, il est possible que certains employeurs l'interprètent comme une simple plainte, car vous n'avez pas réellement refusé d'effectuer un travail dangereux.

Une plainte en matière de santé et de sécurité (qu'elle soit verbale ou écrite) peut déboucher sur un refus de travailler. Toutefois, une fois que vous avez exprimé votre refus d'effectuer une tâche parce que vous estimez qu'il est dangereux de le faire (voir la question 5), le processus ne peut pas revenir au stade de la plainte. Il s'agit alors d'un refus de travailler jusqu'à ce que vous soyez convaincu(e) que la situation a été sécurisée ou qu'un représentant du gouvernement délégué par le ministre ait statué sur le refus.

Si vous avez l'impression que votre superviseur agit comme si vous ne faisiez que déposer une plainte au lieu de refuser de travailler, établissez clairement que vous refusez en fait de travailler parce que vous craignez toujours un danger. Que vous portiez plainte ou que vous refusiez un travail dangereux, l'employeur doit tenter de résoudre la situation de travail potentiellement dangereuse dans les plus brefs délais. L'objectif et la responsabilité de l'employeur restent les mêmes : éliminer le danger.

Question 3 : Puis-je refuser au nom d'une autre personne ou pouvons-nous refuser « en groupe »?

Malgré que vous avez la représentation syndicale, le droit de refuser un travail dangereux est un droit individuel. La pression qui peut être exercée sur vous pour que vous ne refusiez pas un travail sera aussi souvent individuelle. Vous devez rester ferme et rester clair dans leurs intentions. Si vous pensez que l'exécution du travail exigé vous mettra en danger ou mettra en danger d'autres personnes, vous ne devez pas laisser l'employeur ou quiconque faire pression sur vous ou vous intimider pour que vous obtempériez.

Bien que le droit de refuser un travail dangereux soit un droit individuel, plusieurs travailleurs peuvent refuser de faire le même travail, *mais ils doivent signifier leur refus individuellement*. Si plusieurs employés ont fait un rapport de même nature, ces employés peuvent désigner un employé parmi eux pour les représenter lors de l'enquête du comité de santé et de sécurité au travail, mais cela n'est pas obligatoire et ne peut être imposé.

Des représentants du comité de santé et de sécurité de votre lieu de travail interviendront après l'enquête initiale menée par l'employeur. Cependant, si l'employeur ne reconnaît pas votre refus de travailler ou affirme que vous allez faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'un licenciement, vous devez le documenter et appeler immédiatement vos représentants syndicaux.

Question 4 : Qu'est-ce qu'un danger?

122 (1) Danger : *Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté.*

Le *Code* n'exige pas que le danger soit à la fois imminent et grave; un seul suffit.

La définition de danger inclut la « menace imminente » et non le dommage réel. Le droit de refuser un travail dangereux a été reconnu pour prévenir les préjudices aux travailleurs.

La définition de danger comprend également une disposition relative à une « menace grave » pour votre santé ou celle d'un autre employé. Cette disposition vous protège contre un travail qui pourrait entraîner une maladie professionnelle ou lorsque la menace n'est pas nécessairement immédiate, mais qu'elle comporte néanmoins des conséquences potentielles considérables.

Question 5 : Qui dois-je informer de mon refus de travailler?

128 (6) L'employé qui refuse d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche [...] fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

Dans l'industrie du transport aérien, le processus de refus d'un travail dangereux commence souvent par un contact avec l'équipe de planification des horaires des équipages. Comme ce n'est pas toujours le cas, le SCFP vous recommande de consulter les procédures mises en place par votre entreprise pour connaître la marche à suivre exacte.

Quelle que soit la personne avec qui vous communiquez en premier, rappelez-vous qu'il n'y a rien à dire en particulier pour entreprendre un refus de travail dangereux. Il est seulement important d'exprimer clairement deux choses : a) vous refusez de travailler parce que b) vous pensez que vous ou quelqu'un d'autre pourrait subir un préjudice.

Une fois que vous avez déclaré que vous entreprenez un refus de travail dangereux, vous *devez* être transféré à un représentant de la direction qui sait comment traiter correctement votre refus de travailler. Toutefois, c'est souvent à ce stade-ci que le processus commence à s'effriter, car les premières personnes-ressources n'ont pas été formées à la manière de réagir à un refus de travail dangereux ou ne comprennent pas ou n'acceptent tout simplement pas que vous souleviez un refus de travailler légitime.

Lorsque vous entreprenez un refus de travailler, vous devez être ferme et insister pour être mis en contact avec un représentant de l'employeur (par exemple, un gestionnaire) qui est formé pour traiter les refus de travail dangereux. **Quelle que soit la politique de l'entreprise, aucun employeur n'a le droit de rejeter unilatéralement un refus de travail dangereux ou de prendre une décision finale et arbitraire selon laquelle le danger n'existe pas.**

Question 6 : Quelles sont les étapes à suivre pour refuser de travailler?

Le droit de refuser un travail dangereux peut sembler incroyablement confus. Il vous sera utile de le considérer comme un processus en TROIS ÉTAPES :

1. L'ENTREPRISE FAIT ENQUÊTE et s'il n'y a pas de résolution satisfaisante
2. LE COMITÉ FAIT ENQUÊTE et s'il n'y a pas de résolution satisfaisante
3. LE GOUVERNEMENT FAIT ENQUÊTE et rend une décision (pouvant être portée en appel)

Étape 1. L'ENTREPRISE FAIT ENQUÊTE :

- Vous estimez qu'il existe une menace imminente ou grave pour votre vie ou votre santé (ou pour celle d'une autre personne).
- Vous vous trouvez physiquement dans le lieu de travail et vous informez l'employeur du danger (voir la question 5).
- L'entreprise fera enquête sur le danger **en votre présence (notez que cela peut se faire par téléphone). Cela signifie que vous avez le droit d'assister aux discussions avec toit expert, etc.**
- Si l'entreprise reconnaît qu'il y a un danger, des mesures seront prises immédiatement pour vous protéger – et, éventuellement, d'autres employés – et éliminer le danger.
- L'entreprise peut également conclure à l'absence de danger.
- L'entreprise produira un rapport écrit présentant les conclusions de l'enquête.

QUE L'ENTREPRISE SOIT D'ACCORD OU NON, VOUS CHOISISSEZ SI VOUS VOUS SENTEZ MAINTENANT EN SÉCURITÉ POUR POURSUIVRE LE TRAVAIL.

Si vous vous sentez en sécurité, le problème est alors résolu et le comité de santé et de sécurité sera informé de votre refus de travailler et recevra une copie du rapport écrit avec les mesures prises pour le résoudre. Vous retournez au travail.

Si vous ne vous sentez pas en sécurité, vous informez l'employeur de votre refus à nouveau et passez à l'étape 2.

Étape 2. LE COMITÉ FAIT ENQUÊTE :

- Le comité de santé et de sécurité au travail, formé de représentants de la direction et du syndicat, recevra le rapport de l'étape 1 et mènera une nouvelle enquête **en votre présence**.
- Après enquête, le comité rédigera un rapport et le fera parvenir à l'entreprise en y incluant toute recommandation qui pourrait aider à résoudre le refus de travailler. L'entreprise peut ou non accepter l'évaluation du comité ou mettre en œuvre les recommandations ou les deux.
- À ce stade, l'entreprise peut également fournir des informations supplémentaires au comité, qui peut ou non décider de revoir son rapport ou ses recommandations.
- Si l'entreprise reconnaît qu'il y a un danger, elle prendra des mesures pour vous protéger immédiatement, vous ou les autres employés, et pour éliminer le danger. Elle pourrait également conclure à la présence du danger, mais juger qu'il s'agit d'une condition

normale d'emploi **ou** que le refus mettrait directement en péril la sécurité d'une ou plusieurs autres personnes.

- L'entreprise peut également conclure à l'absence de danger.

À CE STADE-CI, VOUS CHOISISSEZ UNE FOIS DE PLUS SI VOUS JUGEZ QU'IL EST MAINTENANT POSSIBLE DE POURSUIVRE LE TRAVAIL EN TOUTE SÉCURITÉ. Si vous le faites, le refus est résolu. Le comité de santé et de sécurité sera informé du refus et des mesures prises pour le résoudre. Vous pourrez alors reprendre le travail.

Sinon, vous passez à l'étape 3

Étape 3. LE GOUVERNEMENT FAIT ENQUÊTE :

L'entreprise communiquer avec le ministre du Travail (ou avec Transports Canada [TC] dans l'avion) pour faire enquêter le refus de travailler et en informer le comité mixte en milieu de travail. Le ministre ou son remplaçant désigné recevra des copies des rapports écrits des étapes 1 et 2.

- Le ministre ou son remplaçant désigné fera enquête ***en votre présence, en celle de l'employeur et du membre du comité de santé et de sécurité au travail du SFCP*** (à moins que l'un d'eux ne décide de ne pas être présent).
- Dans le cadre de cette enquête, le ministre peut se référer à des décisions antérieures rendues dans des refus de travail dangereux concernant la **même question**, dans la **même entreprise**.
- ***Avec l'autorisation du ministre ou du fonctionnaire désigné***, l'entreprise peut vous remplacer par une autre personne – ***et seulement si cette personne est informée du refus et des raisons de votre refus***. L'autre personne peut également choisir d'exercer son droit de refuser un travail dangereux.
- Le ministre ou son remplaçant désigné mènera une enquête et décidera si un danger existe ou non.
 - Si le fonctionnaire reconnaît l'existence d'un danger, l'employeur sera tenu de prendre des mesures pour protéger immédiatement les employés et vous pourrez continuer à refuser de travailler jusqu'à ce que ces mesures aient été mises en place.
 - Si le fonctionnaire ne reconnaît pas l'existence d'un danger, vous devez reprendre le travail. Vous avez ***dix jours civils*** pour interjeter appel.

Votre syndicat a des ressources nécessaires pour vous aider en cas de recours et peut vous conseiller à savoir s'il y a lieu d'interjeter appel ou non.

Question 7 : Qu'arrive-t-il si je suis en vol?

128 (3) *L'employé se trouvant à bord d'un navire ou d'un aéronef en service avise sans délai le responsable du moyen de transport du danger en cause s'il a des motifs raisonnables de croire :*

a) soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose à bord constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

b) soit qu'il est dangereux pour lui de travailler à bord;

c) soit que l'accomplissement d'une tâche à bord constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Le responsable doit aussitôt que possible, sans toutefois compromettre le fonctionnement du navire ou de l'aéronef, décider si l'employé peut cesser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question, de travailler dans ce lieu ou d'accomplir la tâche, et informer l'employé de sa décision.

Si vous êtes en vol lorsque vous vous sentez dans une situation de travail dangereuse, la procédure verbale ou écrite applicable est très différente. Si vous pensez qu'un danger lié au travail existe, vous devez le porter à l'attention du pilote ou du commandant de bord, qui décidera ensuite de la marche à suivre après avoir pris en compte la sécurité générale de l'appareil.

Quelle que soit la décision du pilote, une fois que l'avion a atterri, si vous estimez qu'il y a encore un danger, le processus commence initialement avec l'employeur. Vous trouverez une explication détaillée de l'expression « en exploitation » à la question 17.

Question 8 : Est-ce que je m'expose à des sanctions pour avoir refusé de faire un travail dangereux?

147 *Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre – ou menacer de prendre – des mesures disciplinaires contre lui parce qu'il [...] a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.*

La réponse est simple : non. Si vous agissez de bonne foi et que vous croyez véritablement qu'un danger existe, le *Code* vous protège contre toute mesure disciplinaire et toute **menace** de mesure disciplinaire. Si, pendant votre refus de travailler, vous avez le sentiment de subir des menaces de quelque manière que ce soit, veuillez prendre des notes sur la conversation et en informer immédiatement votre représentant syndical.

Exemple d'une menace de mesure disciplinaire : « *Vous pourriez perdre votre emploi si vous refusez de travailler.* »

Exemple de quelque chose qui n'est pas une menace de mesure disciplinaire : « *Prière de ne pas hausser la voix.* »

L'exception à cette règle est lorsqu'une décision finale d'absence de danger a été prise par un représentant du gouvernement désigné par le ministre du Travail (voir la question 11). Vous ne pouvez pas légalement poursuivre votre refus de travailler sans risquer de subir des mesures disciplinaires.

Question 9: Qu'arrive-t-il si l'employeur me dit que je ne peux pas refuser de travailler?

De nombreux membres ont indiqué qu'ils subissent des pressions extrêmes de ne pas exercer leur droit de refuser un travail dangereux. Les membres du SCFP ont reçu des commentaires comme ceux qui suivent pour avoir signalé verbalement des situations de travail dangereuses :

- Ce n'est pas une raison valable pour refuser de travailler.
- Nous allons simplement considérer cela comme une omission de se présenter.
- Il ne s'agit pas d'un danger ou d'une question de sécurité. Vous ne pouvez pas refuser de faire le travail.
- Il n'y a rien d'autre que nous puissions faire. Allez-vous encore refuser de travailler?
- Nous devons ramener ces gens chez eux, vous ne pouvez pas refuser de faire le travail.
- Vous devez comprendre que nous avons une entreprise à faire fonctionner. Refusez-vous toujours de faire le travail?
- Les autres agents de bord n'ont aucun problème. Pourquoi en avez-vous un?
- Il s'agit plutôt d'une plainte en matière de santé et de sécurité dont nous pourrions discuter à votre retour. Déposez un rapport et nous y travaillerons.
- Allez, de retour au travail.
- C'est juste une partie de votre travail, ou une condition normale d'emploi, alors vous ne pouvez pas refuser de faire le travail.

(La notion de condition normale d'emploi est abordée plus loin dans ce document.)

POUR PLUS DE CLARTÉ, UN REFUS DE TRAVAIL DANGEREUX EN RAISON D'UN PROBLÈME DE SÉCURITÉ NE PEUT PAS ÊTRE REFUSÉ OU ARRÊTÉ PAR LA COMPAGNIE AÉRIENNE, ET CELLE-CI NE PEUT PAS NON PLUS PRENDRE UNE DÉCISION FINALE D'ABSENCE DE DANGER. TOUTE TENTATIVE EN CE SENS DOIT ÊTRE IMMÉDIATEMENT DOCUMENTÉE ET PORTÉE À L'ATTENTION DU SYNDICAT.

SEUL un inspecteur en santé et sécurité travaillant par l'intermédiaire des divisions gouvernementales du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) de Transports Canada grâce au pouvoir accordé par le ministre du Travail peut mettre fin à un refus de travail dangereux lorsque vous maintenez que le travail vous mettra en danger ou mettra d'autres personnes en danger. Cela requiert une décision relative à l'absence de danger (voir la question 11).

Question 10: Quelles sont quelques expériences communes d'un processus de refus de travailler?

Chacun doit savoir que déposer une plainte pour refus de travailler et ensuite refuser effectivement de travailler est une initiative sérieuse et que cela prend du temps. Si vous exercez votre droit, vous pouvez vous attendre à ce qu'on vous pose de nombreuses questions – à répétition – et la procédure peut durer de nombreuses heures. Un refus de travailler correctement traité peut nécessiter différentes étapes, avec différentes personnes, et l'intervention d'experts. Chaque personne, à chaque étape, doit comprendre vos préoccupations afin de traiter la situation avec le sérieux qu'elle mérite.

Des personnes ayant entrepris un refus de travailler peuvent trouver ce niveau de répétitivité ennuyeux ou frustrant, mais c'est normal dans le cadre d'un processus de refus de travailler.

Il est également normal de se faire demander à différents moments si on se sent maintenant en sécurité ou de se faire rappeler quelles sont les préoccupations ou les craintes essentielles. Il est également normal, et parfois bénéfique, de revoir le processus de refus de travailler à différents moments de l'enquête.

Si vous faites constamment l'objet d'attaques verbales ou de pressions pour mettre fin au refus, plutôt que de simples interrogations, cela peut être considéré comme du harcèlement. La nature répétitive du processus ne doit pas être perçue en soi comme du harcèlement. De plus, n'oubliez pas que, pendant un refus de travailler, vous restez en service et devez suivre les procédures de votre lieu de travail.

Il incombe à l'employeur, à l'étape 1, et au comité, à l'étape 2, d'enquêter et de trouver des solutions. Il est acceptable et même bénéfique pour vous de vous faire demander ce qui, selon vous, résoudrait le problème du refus de travailler. ***Mais vous ne devez pas avoir l'impression qu'il est de votre seule responsabilité de trouver des solutions.***

Question 11 : Vais-je perdre mon salaire si je refuse de faire un travail dangereux?

128.1 (1) *Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, en cas d'arrêt du travail découlant de l'application des articles 127.1, 128 ou 129 ou du paragraphe 145(2), les employés touchés sont réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail jusqu'à l'expiration de leur quart normal de travail ou, si elle survient avant, la reprise du travail.*

Les employeurs recourent parfois à la menace de perte de revenus lorsque vous commencez à exercer votre droit de refuser un travail dangereux. Pourtant, le Code est clair : ***vos revenus sont protégés*** et vous avez le droit au montant le plus élevé entre ce que prévoient vos crédits de vol et toute autre disposition contractuelle pertinente en matière de rémunération en cas de refus d'un travail dangereux. Cependant, l'employeur peut vous affecter à d'autres tâches, une fois que votre présence n'est plus requise (voir la question 14).

Question 12 : L'employeur peut-il me réaffecter à d'autres vols?

128.1 (3) *L'employeur peut affecter à d'autres tâches convenables les employés réputés être au travail par application des paragraphes (1) ou (2).*

et

129 (5) *Si l'employé s'est prévalu du droit prévu au paragraphe (1.3), l'employeur peut, durant l'enquête et tant que le ministre n'a pas rendu sa décision, exiger la présence de cet employé en un lieu sûr près du lieu en cause ou affecter celui-ci à d'autres tâches convenables.*

Si vous entreprenez un refus d'un travail dangereux, votre réaffectation à un autre vol est une possibilité. Toutefois, le *Code* est clair : vous avez le droit de participer à l'enquête et le droit d'être une partie à chaque étape du processus de refus. Souvent, pour que cela se produise, vous devez rester près de la scène, dans un endroit sûr. Si le refus d'un travail dangereux est résolu à votre satisfaction ou si un fonctionnaire délégué par le ministre du Travail met fin au refus, tant que la convention collective est respectée, votre réaffectation à un autre vol est une possibilité.

Question 13 : Peut-on me contraindre de reprendre le travail après que l'employeur ou le comité a enquêté sur le refus de travailler?

128 (9) *En l'absence de règlement de la situation [au terme de l'enquête initiale], l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus; il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.*

Comme mentionné précédemment, sauf lorsqu'un avion est en exploitation, seuls les fonctionnaires désignés par le ministre du Travail peuvent mettre fin à un refus si vous demeurez d'avis qu'un danger existe. Au terme de l'enquête menée par l'employeur, l'entreprise est tenue de remplir et de vous fournir, ainsi qu'au comité de santé et de sécurité au travail, un rapport d'enquête. Si vous continuez de croire qu'il existe un danger, vous devez communiquer avec un membre de votre comité de santé et de sécurité qui s'occupera de l'enquête. Les membres syndiqués du comité en milieu de travail ont reçu une formation supplémentaire de la part du syndicat et seront en mesure de fournir des conseils supplémentaires au fur et à mesure du déroulement du processus. Dans certains cas, les membres de la direction du comité représentant l'employeur peuvent également recevoir une formation supplémentaire.

Question 14 : Peut-on m'obliger de travailler après l'enquête gouvernementale?

129 (7) *Si le ministre prend une décision [qu'il n'y a pas de danger ou qu'un travailleur ne peut pas refuser], l'employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus; il peut toutefois – personnellement ou par l'entremise de la personne qu'il désigne à cette fin – interjeter appel de la décision par écrit au Conseil dans un délai de dix jours à compter de la réception de celle-ci.*

Oui, une décision relative à l'absence de danger par un fonctionnaire désigné par le ministre du Travail signifie que vous devez retourner au travail. De telles décisions sont généralement rendues des jours ou des semaines après, mais il y a toujours une faible possibilité qu'elles soient rendues sur place. Si vous insistez toujours sur l'existence d'un danger dans le lieu de travail, le syndicat peut vous aider. Toutefois, si vous continuez de refuser de travailler ou de refuser de reprendre le travail, vous vous exposez à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Si vous jugez qu'une décision relative à l'absence de danger n'est pas fondée, vous avez dix jours civils (y compris les jours de fin de semaine) pour interjeter appel auprès du Conseil canadien des relations industrielles. Le syndicat dispose de ressources pour aider ses membres à ce stade-ci du processus, et tout membre souhaitant interjeter appel doit communiquer avec son syndicat.

Question 15 : Y a-t-il des situations où je ne peux pas refuser?

128 (2) *L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :*

- a)** *son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;*
- b)** *le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.*

Oui, le *Code* vous interdit de refuser de travailler si votre refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou si le danger en question est une condition normale d'emploi.

Le pilote commandant de bord d'un aéronef a également le droit de suspendre temporairement un refus de travailler pendant que l'aéronef est en exploitation (voir les questions 7 et 17).

Question 16 : Qu'est-ce qu'une condition normale d'emploi?

Extraits d'IPG 070 :

« **Normal** » désigne quelque chose de régulier, d'un état ou d'un niveau des affaires typique, de quelque chose qui ne sort pas de l'ordinaire.

Ce qui n'est pas normal : Un danger qui constitue une condition normale de l'emploi ne comprend pas les situations imprévues qui augmentent le risque ou présentent un danger pour l'employé. De telles situations imprévues peuvent inclure des pandémies, des tempêtes de verglas, les inondations et d'autres catastrophes naturelles ou phénomènes météorologiques inhabituels.

Il doit être entendu qu'en vertu du Code, un employé ne peut pas refuser de travailler lorsque le danger sur lequel il fonde son refus est une condition normale d'emploi. Toutefois, un employé a toujours le droit de refuser de travailler en vertu du Code lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que le danger n'est pas une condition normale d'emploi.

Conformément aux interprétations, politiques et guides du Programme du travail fédéral, qui ont pour but de fournir des conseils aux représentants gouvernementaux sur la manière d'appliquer la loi, alors qu'un travailleur ne peut pas refuser d'effectuer une tâche qui fait partie de son travail normal, *les tâches normales peuvent devenir anormales si la situation de travail change. Par exemple : l'équipement de protection individuelle normalement fourni n'est pas disponible. Si vous ne disposez pas de l'équipement approprié pour effectuer une partie normale de votre travail, alors ce n'est plus une condition « normale » d'emploi. On vous demande de faire quelque chose d'anormal – travailler sans l'équipement approprié.*

Question 17 : Que signifie « en opération »?

Dans une correspondance écrite avec le syndicat, le Programme du travail fédéral et Transports Canada définissent comme suit un aéronef en exploitation :

En vertu de Transports Canada et de l'interprétation du Programme du travail de l'exigence du Code canadien du travail, l'aéronef est « en exploitation » à partir du moment où il se déplace pour la première fois par ses propres moyens dans le but de prendre son envol jusqu'à ce qu'il s'immobilise à la fin de son vol. Ce mouvement peut se faire dans l'air ou au sol. En outre, l'aéronef ne serait pas considéré comme « en exploitation » lorsqu'il est immobile au sol à un aéroport (au Canada ou à l'étranger), relié à une porte d'embarquement ou non motorisé.

Bien que certaines compagnies aériennes tentent d'appliquer des règles différentes, la division de la santé et de la sécurité du SFCP a reçu une confirmation écrite du Programme du travail du d'EDSC selon laquelle un avion n'est PAS en exploitation à tout moment où il est encore relié à une porte d'embarquement ou ses moteurs n'ont pas été démarrés, et ce, **quel que soit l'endroit où il se trouve dans le monde**. Cela a été reconfirmé par Transports Canada et par des

représentants gouvernementaux individuels délégués par le ministre du Travail. À moins que l'avion ne se déplace par ses propres moyens, il n'est pas en exploitation, et le pilote commandant de bord n'a pas à déterminer le refus de travailler. Il doit passer par les étapes d'une enquête de l'employeur, puis d'une enquête du comité de santé et de sécurité au travail et enfin d'un représentant de Travail Canada.

Si, en vol et en exploitation, le pilote commandant de bord détermine un refus de travail, l'employeur a toujours l'obligation d'enquêter sur un refus de travail dangereux. Si un refus de travail dangereux est signalé au pilote commandant de bord, celui-ci ne peut pas simplement en faire fi ou dire NON. Le pilote commandant de bord doit écouter vos préoccupations et engager une discussion sur celles-ci et sur les autres facteurs pris en compte. Il doit aussi donner les raisons pour lesquelles il rejeterait le refus de travailler.

À l'atterrissage, si vous êtes toujours d'avis qu'une situation dangereuse existe, l'employeur doit entamer la procédure d'enquête sur le refus de travail dangereux à la première étape.

Veillez communiquer avec votre syndicat si votre refus de travailler est traité comme un refus « en exploitation » alors que l'avion ne se déplaçait pas par ses propres moyens au moment du refus.

Question 18 : L'employeur peut-il demander à une autre personne de faire le travail que je refuse de faire?

Une fois qu'un refus de travailler est initié et que le danger reste présent, **personne ne peut vous remplacer** tant que l'enquête menée par le comité de santé et de sécurité au travail n'est pas terminée et que le ministre ou le responsable désigné du programme du travail n'a pas été informé et autorisé à effectuer un tel remplacement. En cas de refus de travail dangereux impliquant un aéronef, ils doivent également libérer l'aéronef. Les deux cas se présentent généralement à l'ÉTAPE 3, mais le ministre peut libérer un aéronef plus tôt dans certaines circonstances.

Dans tous les cas, l'employé qui remplace une personne qui exerce son droit de refuser un travail dangereux doit être informé du refus de travail dangereux et des raisons de ce refus, et il peut également exercer à son tour son droit de refuser d'effectuer le travail.

Question 19 : Qu'arrive-t-il si une autre personne refuse de faire un travail dangereux et que je ne suis pas d'accord avec le refus?

Les refus de travailler semblent souvent se produire au pire moment possible et causent généralement des désagréments. **Reconnaissez et respectez le droit de votre collègue de refuser un travail dangereux si jamais il ou elle l'invoque. Ce n'est pas parce que vous ne partagez pas ses préoccupations que celles-ci ne sont pas valables.** Votre collègue a pleine conscience des désagréments qu'il ou elle cause – et ne refuse que par crainte réelle pour sa sécurité ou celle d'autrui.

Conclusions

Nous espérons tous que nous ne nous trouverons jamais dans une situation où nous devons refuser de travailler en raison d'un danger. Cependant, si cela se produit, ou si vous êtes à bord d'un vol où quelqu'un refuse d'effectuer un travail dangereux, il est important que vous connaissiez vos droits.

Votre syndicat comprend qu'il peut être stressant de tenir tête à l'employeur et de refuser d'effectuer un travail dangereux. De nombreuses pressions sont exercées sur vous pour que vous « fermiez la porte et partiez » et beaucoup de gens ne voudront pas faire contrepoids à ces pressions. Les agents de bord sont des professionnels de la sécurité dûment formés. En cas de doute quant à la sécurité d'une tâche, il est préférable de faire part de vos préoccupations plutôt que d'espérer que tout se passera bien. Vous n'êtes pas seuls; votre syndicat est là pour vous soutenir.

Si vous avez des questions concernant ce guide, veuillez communiquer avec les membres de votre comité local de santé et de sécurité et assurez-vous que vous avez les numéros de téléphone de personnes-ressources du syndicat pendant et après les heures normales.