

MONOGRAPHIE

Numéro 21

**LE DROIT DE REFUS :
UNE RÉVOLUTION TRANQUILLE
ÉTUDE DE LA MISE EN ŒUVRE
D'UN NOUVEAU DROIT**

**Marc Renaud, Gilles Trudeau,
Chantal St-Jacques, Louise Dubé**

Données de catalogage avant publication

RENAUD, Marc 1946-

Le droit de refus : une révolution tranquille. Étude de la mise en œuvre d'un nouveau droit.

Montréal, collection Monographie 21, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, 329 p.

ISBN 2-89067-020-1

ISSB 0708-9945

1. Sécurité du travail - droit - législation; 2. Analyse statistique; Québec (prov.)

I. RENAUD, Marc; II. TRUDEAU, Gilles; III. St-JACQUES, Chantal; IV. DUBÉ, Louise; V. Le droit de refus : une révolution tranquille. Étude de la mise en œuvre d'un nouveau droit; VI. Relations industrielles.

HD 7262.25

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Directeur de la Collection :

Gilles Trudeau

Comité de rédaction :

Jean Bernier

Michel Brossard

Jacques Desmarais

Monique Frappier-Desrochers

Gilles Guérin

Viateur Larouche

Comité consultatif :

André Arseneault

Laurent Bélanger

Marie-France Bich

Rodrigue Blouin

Jacque Dofny

Jacques Doyon

Ghislain Dufour

Gilles Ferland

Jean-Guy Frenette

Jean-Denis Gagnon

Alan Gold

Jacques Grand-maison

Pierre Harvey

Gérard Hébert

Hélène LeBel

Pierre Martel

Fernand Morin

Florian Ouellet

Marcel Pepin

Marcel Rivest

Guy Rocher

Alain Rondeau

Arnaud Sales

Pierre Verge

© École de relations industrielles

Tous droits réservés

Dépôt légal, 2^{er} trimestre 1989

ISBN 2-89067-020-1

ISSN 0708-9945

L'institut de recherche en santé et sécurité du travail du Québec a financé la recherche dont les résultats sont exposés dans cette Monographie. Il a aussi largement participé aux coûts d'impression de l'ouvrage.

NOTES BIOGRAPHIQUES

Marc RENAUD est professeur titulaire au Département de Sociologie de l'Université de Montréal et co-directeur du Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention en santé et en sécurité du travail (GRASP/sst).

Après un doctorat à l'Université du Wisconsin à Madison (1975), il a publié de nombreux ouvrages dans les domaines de la sociologie de la santé, de la santé et sécurité du travail et en sociologie politique. Il a donné des cours à la fois d'épistémologie, de théorie sociologique et de méthodologie de la recherche, comme des cours sur les aspects sociaux de la santé.

Il conduit actuellement plusieurs projets de recherche dans le domaine de la sociologie de la santé et de la santé et sécurité du travail. Il fut conseiller scientifique de la Commission Rochon, pour laquelle il a conduit une enquête sur les attentes de la population et une analyse stratégique des rapports entre la CSST et les DSC.

Gilles TRUDEAU est professeur adjoint à l'École de Relations industrielles de l'Université de Montréal depuis 1979.

Il a obtenu en 1985 un doctorat en sciences juridiques (S.J.D.) du Harvard Law School. Auparavant, il avait complété un baccalauréat en relations industrielles et une licence en droit à l'Université de Montréal. Il est aussi membre du Barreau du Québec.

Il a publié plusieurs articles et ouvrages en droit du travail principalement sur la discipline industrielle en arbitrage des griefs et sur les normes du travail. Il agit par ailleurs comme arbitre de griefs au Québec et dans la juridiction fédérale.

Chantal ST-JACQUES est agente de recherche à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) où elle travaille en évaluation de programmes. Elle était auparavant agente de recherche au Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention en santé et en sécurité du travail (GRASP/sst) où elle a été coordonnatrice d'un projet de recherche sur le droit de refus puis d'une étude sur les équipements de protection collective et individuelle.

Plusieurs fois boursière, elle a obtenu le grade de maître es sciences en sociologie à l'Université de Montréal (1986).

Elle a à son actif plusieurs articles, rapports de recherche, communications touchant particulièrement le droit de refus. Elle participe régulièrement à des cours de niveau universitaire en tant qu'invitée.

Louise DUBÉ est diplômée de l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal, dont elle détient le baccalauréat en administration des affaires. Elle est également titulaire d'une maîtrise de l'École de Relations industrielles de l'Université de Montréal. Elle est d'ailleurs rattachée à cette dernière institution depuis quelques années comme agente de recherche au sein de l'équipe de droit du travail. Elle est co-auteure d'un ouvrage portant sur la notion de grève en droit canadien. Elle poursuit actuellement des études en droit à l'Université de Montréal. Auparavant, elle avait pendant un an coordonné la recherche dans une grande firme d'avocats de Montréal.

AVANT-PROPOS

À l'origine de la présente recherche : une série de questions. Comment un droit aussi fondamental mais aussi peu défini que le droit de refus, s'implantera-t-il au Québec ? Comment s'élaboreront les normes devant en guider l'application ? La turbulence qui a entouré la création de ce droit à la fin des années 1970 cédera-t-elle la place à une procédure souple mais efficace de prévention des risques en milieu de travail ? Et, avec quel impact ?

Voilà le genre de questions que plusieurs se posèrent au moment de la Commission parlementaire sur le projet de loi sur la santé et la sécurité du travail qui proposait ce droit. A cette époque, en effet, un véritable tollé de protestations s'est élevé contre le libellé du projet de loi. Bien sûr, les représentants des milieux patronaux comme syndicaux donnèrent leur « accord de principe » à la création de ce droit. Mais, quand vint le temps d'examiner les modalités d'application, personne n'était plus d'accord avec personne, créant ainsi dans l'opinion publique le sentiment que ce droit était une véritable mini-révolution. C'est ce sentiment qui conduisit Marc Renaud à s'intéresser à ces questions.

C'est en 1984, grâce à une bourse de stagiaire d'été de l'IRSST, que nous avons pu commencer à essayer d'y répondre. Chantal St-Jacques, en collaboration avec Solange Cantin de la Direction du développement technique de la CSST, y a alors ébauché une grille nous permettant d'analyser les rapports d'inspection de la CSST en matière de droit de refus. Grâce à un financement complémentaire de la CSST, nous avons pu finaliser l'élaboration de cette grille au cours de l'automne 1984 et la prétester.

Au cours de ce travail, notre surprise a été de constater que plusieurs décisions des inspecteurs en matière de droit de refus, avaient été contestées auprès des inspecteurs chefs et auprès du Bureau de révision. En même temps, les tribunaux se mettaient à développer une abondante jurisprudence en matière de refus de travail, donnant ainsi l'impression que la turbulence sociale qui avait entouré la création de ce droit avait cédé la place à une turbulence juridique.

C'est dans ce contexte qu'un projet de recherche fut soumis à l'IRSST par Marc Renaud et, quelques mois plus tard, financé. Le comité d'évaluation nous ayant judicieusement fait la remarque que le projet serait considérablement enrichi si un juriste faisait partie de l'équipe de recherche, Gilles Trudeau, revenant d'études aux Etats-Unis, se joint alors à l'équipe de même que son assistante de recherche, Louise Dubé.

En septembre 1985 commence la constitution de la banque de données. Coordonnés par Chantal St-Jacques, Jacques Lair, France Renaud et Chantal St-Onge codent, à l'aide de la grille d'analyse, les rapports d'inspection en matière de droit de refus, de même qu'ils répertorient l'information pertinente dans les fichiers informatisés de la CSST. Quelques mois plus tard, Louise Dubé se met à l'œuvre et dépouille, sous la direction de Gilles Trudeau, la jurisprudence pertinente. C'est au cours de cette période que Chantal St-Jacques termine son mémoire de maîtrise intitulé *L'intervention de l'inspecteur de la CSST dans l'exercice du droit de refus : les dilemmes d'un rôle en transformation*. Ce mémoire a été fait à partir d'entrevues auprès d'inspecteurs dans diverses régions du Québec et à partir d'une analyse des différentes versions du *Manuel de l'inspecteur*.

En avril 1986 commence l'analyse des données. Assisté de Jean Boulais, Pierre Bouchard organise les fichiers informatisés et aide l'équipe à traiter l'information. De nombreuses réunions permettent à l'équipe « sociologique » (Marc Renaud et Chantal St-Jacques) et à l'équipe « juridique » (Gilles Trudeau et Louise Dubé) de développer une connaissance commune du dossier et d'arriver aux mêmes interprétations, même si les matériaux d'analyse sont très différents.

Enfin, au cours de l'été 86, un stage d'été IRSST de Jean Vaillancourt permet à l'équipe de se familiariser avec la dynamique interne de certaines entreprises où l'intervention de l'inspecteur de la CSST est requise à maintes reprises en raison de multiples refus de travail. Ce stage donna lieu à une monographie d'une de ces grandes entreprises.

Une recherche comme celle-ci est le résultat d'un travail d'équipe, mais elle est impossible sans l'aide et la collaboration d'une foule d'autres personnes et organismes. Nous voudrions en tout premier lieu remercier nos bailleurs de fonds, l'IRSST, la CSST et le Comité d'attribution des fonds internes de recherche de l'Université de Montréal (CAFIR).

Tout au long du projet, l'aide technique du personnel de la CSST a aussi été fondamentale. En particulier, nous désirons remercier Pierre Girardin (qui a coordonné nos relations avec la CSST jusqu'à la fin), Raymond Roberge, Jean-Marie Lance, Solange Cantin et Daniel Ringuette de la Direction du développement technique du Service de la méthodologie. Ceux-ci nous ont rendu accessibles les rapports d'inspection et les fichiers informatisés, ont organisé les déplacements en régions pour la cueillette des données, ont fourni des locaux et, à l'occasion, un service de photocopie et de dactylographie, en nous assurant toujours de leur disponibilité et de leur intérêt. Des remerciements sont également adressés aux divers responsables des dossiers en régions et au Bureau de révision.

Les commentaires et les critiques de lecteurs anonymes à propos d'articles précédemment publiés, ainsi que les remarques de Me Pierre Vigneault et Me Michèle Juteau sur les chapitres juridiques du présent texte, nous ont été extrêmement utiles.

Enfin, France Lacoursière, Monique Rouleau et le personnel de soutien de l'Ecole de Relations industrielles ont fourni un travail de secrétariat, comme à l'accoutumé, soigné et rapide.

Le présent rapport est une synthèse des principaux résultats de l'étude. Inutile de dire que de nombreuses autres questions auraient pu être traitées à partir de la masse considérable de données que nous avons amassées. Enfin, il faut noter, comme cela est maintenant habituel, que le genre masculin des mots est utilisé ici, faute de termes neutres qui permettraient de traiter les deux genres simultanément.

RÉSUMÉ

Dans les pages qui suivent, nous présentons succinctement les objectifs, la méthodologie et les résultats de cette recherche.

1. PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS

Contrairement à plusieurs lois réformatrices du Québec des années 60 et 70 — dont les contenus présentaient de nombreux détails sur les changements souhaités — dans les articles de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* portant sur le droit de refus, le législateur s'est contenté de formuler quelques grands principes, promulguant des procédures et utilisant un vocabulaire général que seule la pratique du droit de refus à travers le temps a pu arriver à définir avec un peu plus de précision.

Ces termes généraux sont nombreux et surtout fondamentaux dans l'application du droit : motifs *raisonnables* de croire en l'existence d'un danger, conditions *normales* d'exécution du travail, *danger justifiant* le refus, *cas particulier* du travailleur, droit exercé de façon *abusive*. Le sens donné à ces mots aura un impact direct sur la nature et la portée du droit de refus.

À maintes reprises, au cours des cinq premières années d'application de la loi, les intervenants de la CSST, inspecteurs, inspecteurs chefs régionaux, Bureau de révision, ont eu à utiliser les articles portant sur le droit de refus dans leurs prises de décision. Chacune des décisions rendues a forcément contribué à ce que soit précisé le sens donné à ces concepts. D'un dossier à l'autre, les intervenants de la CSST ont eu à développer des critères pour définir ce que sont des conditions « normales » de travail, un « danger » suffisant pour justifier le refus et les « conditions personnelles ». De la même façon, les commissaires du travail et le Tribunal du travail puis, après juillet 1985, les nouveaux bureaux de révision et la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) ainsi que les tribunaux supérieurs ont contribué à préciser le sens à donner à la raisonnable des motifs et à l'abus de droit et ont aussi précisé des concepts tels que la normalité des conditions d'exécution du travail.

Une abondante jurisprudence s'est constituée. A travers les différents cas évalués, les décideurs ont établi les balises et les normes à l'intérieur desquelles le droit de refus peut et doit être exercé ; ils ont participé à la construction d'un champ normatif délimitant de plus en plus clairement et de plus en plus précisément l'exercice du droit de refus.

C'est ce champ normatif qui fut l'enjeu des premières années d'application du droit de refus et c'est essentiellement sur cette évolution que porte la

recherche. Mais le droit de refus étant encore un droit relativement nouveau au Québec, il s'est avéré nécessaire de le documenter dans son ensemble. L'étude porte donc aussi sur la clientèle utilisatrice, les modalités de déroulement, les décisions rendues et l'impact en milieu de travail.

Les objectifs de la recherche sont les suivants :

1. Décrire le *cadre juridique* du droit de refus.
2. Décrire l'*utilisation* qui a été faite du droit de refus de 1981 à 1985. Qui sont les personnes qui se prévalent du droit de refus ? Dans quels milieux de travail évoluent-elles ? Quelles sont les modalités de déroulement des refus ? Quelles sont les décisions rendues ? Peut-on mesurer l'impact de ces refus ?
3. Examiner comment ont évolué les *concepts généraux et non définis* de la loi ou comment un champ normatif s'est constitué autour des concepts de « raisonabilité », « normalité », « danger », « cas particulier » et « abus ».

Afin d'assurer l'atteinte de ces objectifs, la recherche a été divisée en deux volets : l'analyse juridique d'une part et l'analyse statistique des rapports d'inspection de la CSST d'autre part.

2. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Trois sources de données ont dû être analysées pour atteindre les objectifs de la recherche : des textes de loi, des décisions jurisprudentielles et des rapports d'inspection de la CSST.

2.1 Méthodologie utilisée dans le cadre de l'analyse juridique

L'analyse juridique a été menée selon la méthodologie généralement utilisée en droit. Il s'agit de scruter et d'interpréter les sources formelles du droit positif qui s'appliquent à un phénomène social donné. Ces sources sont au nombre de quatre : la loi, la jurisprudence, la coutume et la doctrine.

Dans le cas du refus d'exécuter un travail dangereux, c'est la loi qui constitue la source principale de droit. Elle a donc fait l'objet d'une étude et d'une discussion détaillées. La jurisprudence est aussi d'une grande importance puisque c'est elle qui reflète l'évolution de la loi de même que sa portée réelle. La doctrine, très rare sur le sujet, a aussi été considérée. Quant à la coutume, elle a, à toutes fins pratiques, été évacuée par la loi.

En matière jurisprudentielle, nous avons étudié toutes les décisions, publiées ou non, du Bureau de révision de la CSST, des commissaires du travail ainsi que celles du Tribunal du travail avant juillet 1985 et, après juillet 1985, des bureaux de révision paritaires et de la Commission d'appel en

matière de lésions professionnelles. Ces décisions concernant le droit de refus, ont été rendues depuis l'entrée en vigueur de la loi jusqu'au 15 avril 1988. Nous avons de plus analysé les décisions publiées que les arbitres de griefs et les tribunaux supérieurs ont rendu en la matière. Au total, ceci représente un peu plus de trois cents décisions.

Toutes ces décisions furent lues et résumées. L'information fut par la suite systématisée et analysée à l'aide d'une grille.

Enfin, une fois le droit positif déterminé et analysé, il doit être commenté. C'est la dernière étape de la démarche juridique qui se retrouve ici dans la conclusion de notre étude.

2.2 Méthodologie utilisée dans le cadre de l'analyse des rapports d'inspection de la CSST

Tous les dossiers de refus ayant nécessité une intervention de la CSST de janvier 1981 à juillet 1985 inclusivement, que ce soit au niveau décisionnel de l'inspecteur, de l'inspecteur chef ou du Bureau de révision, et qui ont pu être répertoriés, ont fait l'objet d'une analyse de contenu.

L'analyse des données a porté sur 894 cas de refus enregistrés à la CSST et ayant donné lieu à l'ouverture d'un dossier (environ 230 à 250 refus par année). Un inspecteur a nécessairement été amené à intervenir pour chacun de ces 894 cas. Parmi ceux-ci, 188 ont fait l'objet d'une décision de l'inspecteur chef régional et 71 ont été portés en révision devant le Bureau de révision.

Ces dossiers ont été analysés à l'aide d'une grille d'analyse. L'information provenait du contenu des rapports d'inspection et d'audition et a été entièrement informatisée. Certaines informations n'étant pas contenues dans ces rapports, un travail de recherche a aussi été effectué sur des fichiers informatisés de la CSST. Le progiciel SPSS a été utilisé pour l'analyse des données.

3. LES RÉSULTATS

Les résultats sont groupés en trois parties. La première porte sur le cadre juridique et les dispositions légales. La seconde partie présente les résultats de l'analyse des rapports d'inspection concernant l'utilisation qui a été faite du droit de refus. En dernier lieu, la troisième partie présente l'évolution des principaux concepts de la loi étudiée à travers l'analyse statistique des rapports d'inspection et l'analyse jurisprudentielle des décisions rendues tant en matière de danger qu'en matière disciplinaire.

3.1 Partie I — Cadre juridique et dispositions légales

Avant l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, seuls les salariés protégés par une convention collective jouissaient du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

La loi de 1979 établit un droit de refus relativement large. Celui-ci existe en présence des cinq conditions suivantes :

- le refus est posé par un travailleur au sens de la loi (art. 12 de la loi);
- ce travailleur a des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger (art. 12);
- ce danger appréhendé doit menacer la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur ou d'une autre personne (art. 12);
- le travailleur ne peut, par son refus, mettre en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne (art. 13);
- les conditions d'exécution du travail à l'origine du danger ne doivent pas être normales dans le genre de travail que le travailleur exerce (art. 13).

La loi précise aussi les modalités à respecter lors d'un refus. Les parties impliquées doivent d'abord tenter de régler le problème entre elles. Si elles n'y parviennent pas, c'est un inspecteur de la CSST qui décidera si le danger invoqué justifie le refus. Il peut alors ordonner la reprise du travail et, le cas échéant, les corrections à apporter. Sa décision peut être révisée par un bureau de révision paritaire. La décision de ce dernier peut elle-même être portée en appel devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles.

Le travailleur qui exerce le droit de refus ne peut faire l'objet d'une mesure de représailles parce qu'il a utilisé ce droit, sauf s'il en a abusé. La victime d'une telle sanction peut la contester par une plainte déposée à la CSST ou par un grief soumis selon les règles de la convention collective qui lui est applicable. Si la sanction est jugée illégale, la CSST ou l'arbitre de griefs l'annulera et ordonnera, si indiquée, la réintégration du travailleur dans son emploi avec compensation financière. Là encore, la décision de la CSST peut être portée devant un bureau de révision et, éventuellement, devant la CALP.

Les inspecteurs, les bureaux de révision paritaires ainsi que la CALP (doivent tous respecter certaines garanties procédurales lorsqu'ils rendent une

décision. Ils doivent de plus demeurer à l'intérieur des limites de leur compétence. A cet égard, ils sont soumis au pouvoir de surveillance et de réforme de la Cour supérieure.

3.2 Partie II — Le droit de refus en milieu de travail

Le tiers des refus exercés à l'intérieur de sept entreprises

- Sept entreprises se distinguent par le nombre important de refus qui y sont exercés. Elles regroupent 31% des cas. Dans chacune de ces entreprises, plus de dix refus ont nécessité l'intervention de la CSST.
- Les facteurs pouvant expliquer ce phénomène sont :
 1. la nature des relations de travail colorant la dynamique interne particulière de ces entreprises où employeurs et syndicats se confrontent ;
 2. le type bureaucraté, hiérarchisé et autoritaire de la gestion de l'entreprise ;
 3. les divergences entre syndicats et employeurs concernant la perception des risques et les solutions à apporter ;
 4. une meilleure connaissance, chez ces syndiqués, de la loi, des procédures, mécanismes et recours ;
 5. l'attrait de l'expérimentation d'un nouveau droit.
- Tous les refus exercés dans ces sept entreprises l'ont été par des personnes syndiquées, majoritairement membres de la FTQ ou de syndicats indépendants.

Travailleurs ou travailleuses ?

- Ce sont les hommes qui se prévalent du droit de refus en plus grande proportion. C'est le cas dans 90% des cas analysés.

Syndicalisation

- Le droit de refus est un droit exercé par des travailleurs syndiqués dans une proportion de 98% des cas.
Trois facteurs peuvent expliquer cette situation :
 1. les non-syndiqués sont peu informés ;
 2. ils sont mal organisés, assistés et représentés dans le domaine de la santé et sécurité du travail ;
 3. ils craignent les conséquences de l'exercice du refus telles que l'imposition de mesures disciplinaires ;
- Les syndicats affiliés à la FTQ exercent 57% des refus alors qu'ils ne regroupent que 44% des syndiqués du Québec.

La région

- Des refus ont été exercés dans chacune des douze régions administratives du Québec.
- Dans la plupart des régions, la proportion de refus exercés est quasi équivalente à la proportion de l'emploi.

Le secteur d'activité économique

- Les refus exercés se distribuent parmi 30 secteurs d'activité sur une possibilité de 32.
- Dans la plupart des secteurs, la proportion des refus exercés est quasi équivalente à la proportion de l'emploi.

Demande d'intervention auprès de la CSST

- À tous les niveaux décisionnels, c'est ce que nous avons appelé la « partie du travailleur » (c'est-à-dire le travailleur et/ou le représentant à la prévention et/ou le représentant de l'association accréditée et/ou un autre travailleur) qui demande le plus souvent l'intervention de l'inspecteur et cela dans 58% des cas.

Personne représentant ou assistant les parties

- Les travailleurs sont surtout représentés et assistés par des gens qui œuvrent dans leur milieu de travail : membre du comité de santé et de sécurité du travail, représentant syndical, autre travailleur. Le syndicat est très présent tout au cours de l'exercice du refus.
- L'employeur est surtout représenté et assisté par des gens qui appartiennent à son organisation : membre du personnel et membre du comité de santé et sécurité.
- Plus le niveau décisionnel est élevé, plus est fréquent le recours aux experts et aux avocats.

Délais nécessaires à l'intervention

- Après que son intervention ait été requise, l'inspecteur se rend sur les lieux de travail à l'intérieur d'un délai de trois heures dans 54% des cas.
- Suite à l'inspection du milieu de travail, l'inspecteur rendra une décision écrite à l'intérieur d'un délai de deux semaines dans la moitié des cas seulement.
- Dans 62% des cas analysés, une décision écrite et finale est rendue à l'intérieur d'un délai d'un mois. Presque tous les cas se règlent en six mois ou moins.

Décisions rendues à chacun des niveaux décisionnels

- À tous les niveaux décisionnels, les refus non justifiés sont plus nombreux que les refus justifiés. Il y a non-justification dans une proportion d'environ 62% et justification dans 38% des cas.
- Il n'y a pas eu contestation de la décision de l'inspecteur dans 706 cas ou 79% des refus. Il y a eu demande de révision à l'inspecteur chef dans 21% des cas (188 refus) et au Bureau de révision dans 8% des cas (71 refus). Les contestations sont presque aussi nombreuses que le refus ait ou non été justifié.
- Autant au niveau de l'inspecteur chef qu'à celui du Bureau de révision, la catégorie de motifs appelée « danger relatif à l'environnement de travail » présente des taux de demande de révision nettement moins élevés que les autres catégories.
- Au niveau de l'inspecteur chef, ce n'est qu'une décision de l'inspecteur sur sept qui est infirmée. Au Bureau de révision, c'est le tiers des décisions des inspecteurs qui est changé.

Mesures et corrections imposées

- Des corrections ont été imposées dans 62% des cas.
- Plus de la moitié des corrections exigées vise l'amélioration de l'état de l'environnement de travail et l'amélioration de la protection du travailleur.
- Dans 16% des refus justifiés, les inspecteurs n'exigent pas de correction.
- Dans 46% des cas non justifiés, les inspecteurs ont quand même imposé des corrections.
- Dans 42% des refus analysés, une ou plusieurs corrections non liées au refus ont été imposées par l'inspecteur appelé en milieu de travail.

3.3 Partie III — Analyse des décisions rendues concernant les principaux concepts en matière de droit de refus

Les principaux concepts de la loi ont d'abord été analysés statistiquement par l'intermédiaire des rapports d'inspection de la CSST. Ils ont aussi fait l'objet d'une étude jurisprudentielle des décisions rendues concernant le danger invoqué et les mesures disciplinaires imposées.

Analyse statistique des décisions

La notion de danger

Le premier geste de l'inspecteur consiste à évaluer la situation dangereuse telle que le prévoit l'article 19 de la loi.

- Au niveau décisionnel de l'inspecteur, les motifs de refus sont invoqués avec la fréquence suivante :
 - danger relatif à l'environnement de travail : 67% des refus ;
 - danger relatif à l'exécution du travail : 30% des refus ;
 - danger relatif à la protection du travailleur qui est inadéquate : 23% des refus ;
 - danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne : 13% des refus ;
 - danger relatif au cas particulier de la personne exerçant le refus : 12% des refus.

Les problèmes liés à l'environnement de travail sont donc beaucoup plus souvent l'objet de refus que les autres types de danger.

- Toujours au niveau de l'inspecteur, les motifs « justifiés » ont la fréquence suivante :
 - danger relatif au cas particulier de la personne exerçant le refus : 52% de ces refus sont justifiés ;
 - danger relatif à l'exécution du travail : 47% de ces refus sont justifiés ;
 - danger relatif à la protection du travailleur qui est inadéquate : 45% de ces refus sont justifiés ;
 - danger relatif à l'environnement de travail : 36% de ces refus sont justifiés ;
 - danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne : 33% de ces refus sont justifiés.

La normalité des conditions d'exécution du travail

La loi établit dans l'article 13 les limites à l'exercice du droit de refus. Deux exceptions y sont définies : le travailleur ne peut exercer le droit de refuser de travailler « si le refus d'exécuter ce travail 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 qu'il exerce ».

- La jurisprudence portant sur l'exercice du droit de refus a continuellement évolué. L'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail par les inspecteurs (deuxième exception mentionnée dans l'article 13) a connu deux phases distinctes :

Première phase : L'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail n'est pas une condition préalable à l'évaluation du danger. La normalité est évaluée en même temps que le danger. Dans

certains cas, on a même considéré justifiés des refus alors que les conditions étaient normales.

Seconde phase : L'anormalité des conditions d'exécution du travail devient une condition à l'exercice légal du refus. L'inspecteur doit d'abord procéder à l'évaluation des conditions, puis évaluer le danger seulement si les conditions ont été jugées anormales.

- C'est dans une faible proportion de cas que les intervenants de la CSST se prononcent, dans leurs rapports, sur la normalité des conditions d'exécution du travail (17% des cas chez les inspecteurs, 18% chez les inspecteurs chefs et 31% au Bureau de révision).

Les refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse

La possibilité pour un travailleur d'exercer un refus en invoquant un danger provenant de sa condition personnelle est une des facettes du droit de refus qui ont été le plus débattues. Le débat a surtout porté sur la distinction à faire entre les dangers reliés aux conditions personnelles de la personne qui refuse et ceux reliés aux problèmes environnementaux.

- Parmi les 894 cas de refus analysés, 111 seulement (12%) ont été exercés pour dénoncer des problèmes particuliers propres à la personne exerçant le refus. Ce nombre inclut les problèmes personnels de santé (67 cas) et les problèmes personnels de formation, de connaissances ou d'expérience (44 cas).
- La jurisprudence a eu un impact direct sur l'évaluation des cas particuliers. Ainsi, à partir de 1984, l'exercice du droit de refus ne fut permis que dans le cas de conditions d'exécution du travail anormales. En conséquence, les problèmes reliés à la santé déficiente du travailleur ne furent plus acceptés comme motif de refus : parce que le danger ne provient pas de l'environnement, les conditions sont nécessairement normales. Seuls les refus dénonçant des problèmes de formation, de connaissances ou d'expérience des travailleurs peuvent encore valablement être exercés.
- Les refus impliquant des problèmes personnels de santé furent effectivement exercés en moins grand nombre à partir de 1984. Par contre, les refus impliquant des problèmes personnels de formation, connaissances ou expérience furent exercés en proportion équivalente d'une année à l'autre. Il n'y a pas de diminution à partir de 1984.
- Les inspecteurs ont considérés justifiés les refus impliquant des problèmes de santé dans des proportions plus importantes qu'ils ne l'ont fait pour l'ensemble des cas même pendant les années où une baisse du taux de justification fut enregistrée (i.e. en 1982 et 1983).

- Les refus exercés pour des problèmes personnels de formation, de connaissances ou d'expérience sont justifiés dans les mêmes proportions que pour l'ensemble des cas.
- Pour les deux types de refus, les taux de demande de révision diminuent brusquement en 1985.

Analyse jurisprudentielle des décisions rendues en matière de danger
(selon l'article 19 de la loi)

Le Bureau de révision de la CSST et, par après, les bureaux de révision paritaires, se sont souvent prononcés, en révision des décisions des inspecteurs, sur les conditions de légalité du refus. Ainsi, on a exigé, avant de se prononcer sur l'existence ou non d'un danger justifiant le refus, que :

- le geste du travailleur soit un véritable refus relié à une tâche spécifique (sauf dans le cas de problèmes reliés à l'environnement) ;
- l'article 15 ait été respecté ;
- les deux exceptions de l'article 13 ne soient pas rencontrées.

La question de la normalité des conditions d'exécution du travail a été traitée différemment à travers le temps. Au début de l'application de la loi, le Bureau de révision vérifiait la normalité des conditions d'exécution du travail en même temps que l'existence réelle du danger invoqué. À partir de 1984, surtout après la décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Bootlegger*, le Bureau de révision puis les nouveaux bureaux de révision ont exigé que les conditions soient anormales pour se prononcer sur le danger. Aujourd'hui, si les conditions d'exécution sont normales ou encore, si l'autre exception de l'article 13 s'applique, ils ordonnent la reprise du travail au motif que le droit de refus n'existe pas.

Quant à la normalité des conditions d'exécution du travail, elle se mesure aujourd'hui par la présence des éléments suivants :

- le travail s'effectue selon les normes réglementaires ou généralement reconnues applicables et selon les règles de l'art ;
- le travailleur a reçu la formation et l'information nécessaires et il possède l'expérience requise ;
- le danger est inhérent au travail et ne peut être éliminé à la source.

Notons qu'à partir de 1984, on a systématiquement refusé de considérer que la condition personnelle de santé du travailleur puisse rendre les conditions d'exécution du travail anormales. Enfin, mentionnons aussi que la position de la Commission d'appel sur la question de la légalité du refus

(lorsqu'elle agit en appel d'une décision traitant des concepts de l'article 19) et de la normalité des conditions d'exécution du travail, quoiqu'encore imprécise, apparaît plus nuancée que celle des bureaux de révision.

Quant à la présence d'un danger justifiant le refus du travailleur, elle s'évalue selon deux critères : la nature du risque invoqué et la probabilité qu'il se matérialise.

Un refus n'est justifié que si le danger appréhendé, s'il se concrétisait, porte atteinte à l'intégrité physique du travailleur. Ainsi, le risque de dommages matériels seulement ou encore la répugnance à effectuer certains travaux parce qu'ils sont dégoûtants ou provoquent de l'inconfort ne peuvent justifier un refus. De même, un risque d'atteinte très superficielle et bénigne à l'intégrité physique comme un mal de tête, une coupure superficielle ou une simple contusion n'est pas retenu pour justifier un refus. Par contre, le risque de blessures corporelles sérieuses, ou pouvant laisser des séquelles permanentes, a toujours été retenu.

Le risque doit aussi être probable. Pour en décider, on regarde notamment la fréquence des incidents ou accidents antérieurs reliés à ce risque. Si la probabilité est minime, on tend souvent à ordonner des corrections dans la mesure du possible sans pour autant considérer le refus justifié.

Dans cette dernière perspective, certains bureaux de révision ont récemment refusé de considérer justifiés des refus parce que, malgré la présence d'un risque, aucun élément particulier ne semblait l'aggraver au moment du refus. Cette tendance est à surveiller car elle pourrait signifier qu'on se dirige vers l'exigence d'un danger *imminent* pour que le refus soit considéré justifié.

L'analyse des décisions rendues en matière disciplinaire

Les commissaires du travail et le Tribunal du travail ont établi une jurisprudence relativement claire en matière de droit de refus. Elle a d'ailleurs été suivie par les bureaux de révision paritaires et la Commission d'appel.

Un travailleur peut contester la mesure disciplinaire dont il a été l'objet s'il croit qu'elle fut imposée à cause de l'exercice du droit de refus. Il peut le faire par le dépôt d'une plainte à la CSST ou d'un grief selon la convention collective qui lui est applicable.

Pour qu'une plainte déposée à la CSST soit valable, il faut que les conditions suivantes soient rencontrées :

- elle est déposée par un travailleur au sens de la loi ;
- le travailleur a été victime d'une mesure disciplinaire ou de représaille ;

- il a exercé le droit de refus.

Les première et troisième conditions ne posent pas de problème. La notion de travailleur est définie dans la loi et le terme « mesure discriminatoire » utilisé dans l'article 30 de la loi englobe toutes les formes de harcèlement patronal. Les conditions de légalité du refus soulèvent encore aujourd'hui quelques controverses.

Un refus est légal si le travailleur entretenait des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger au moment de poser son geste. Deux tendances jurisprudentielles s'affrontent sur ce point. La première considère cette condition remplie dès que le travailleur est de bonne foi. La seconde exige, en plus de la bonne foi, que le comportement du travailleur soit jugé au moyen d'un test plus objectif. On se demande alors si une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances aurait aussi refusé. Le refus sera légal seulement si la réponse à cette question est affirmative.

Par ailleurs, le refus ne sera pas considéré légal si l'une ou l'autre des exceptions de l'article 13 s'applique. La jurisprudence à ce sujet s'apparente grandement à celle déjà décrite concernant l'existence d'un danger. On exige aussi que le travailleur ait donné à son employeur l'avis prévu dans l'article 15 de la loi. On est toutefois très laxiste sur la forme et le contenu de l'avis.

Lorsque ces conditions de légalité sont rencontrées et que la mesure de représaille a été imposée dans les six mois d'exercice du droit de refus, la loi présume que la mesure a été imposée à cause de l'exercice du droit. L'employeur peut cependant renverser la présomption en démontrant que la sanction a été imposée pour une autre cause juste et suffisante. La jurisprudence exige que cette autre cause soit un motif réel et sérieux autre qu'un simple prétexte masquant l'illégalité de la sanction.

L'employeur peut aussi démontrer que la sanction est justifiée par l'exercice abusif du droit de refus. La jurisprudence est encore incertaine sur la notion d'abus du droit de refus. Le courant majoritaire relie l'abus à l'absence d'un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger.

Si l'employeur ne renverse pas la présomption, la plainte est reçue et la sanction annulée. On ordonnera alors à l'employeur de cesser d'imposer cette mesure de représaille et, selon les circonstances, de réintégrer le travailleur dans ses fonctions avec pleine compensation salariale.

Le travailleur peut aussi contester la sanction par le dépôt d'un grief. Le litige sera alors tranché par un arbitre s'il n'est pas au préalable réglé à l'amiable. La jurisprudence consultée, encore embryonnaire, ne permet pas de poser de conclusions fermes. Il semble toutefois que certains arbitres réfè-

rent davantage à la jurisprudence arbitrale développée en vertu des conventions collectives en vigueur avant la loi qu'aux principes maintenant établis dans la loi elle-même. Enfin, d'autres arbitres ont, semble-t-il, imposé le test objectif, décrit ci-haut, pour conclure à la présence de motifs raisonnables de croire en l'existence d'un danger.

4. CONCLUSION ET DISCUSSION

Le droit de refus est, à maints égards, un droit qui fonctionne bien : il n'a pas conduit à des abus comme on le craignait au point de départ, son impact sur la prévention des risques est significatif, et il a connu une évolution importante permettant une meilleure précision des normes devant en guider l'application. Pour certains, le droit de refus est même perçu comme un outil pour régler et trancher efficacement et rapidement un litige qui, autrement, empoisonnerait le climat de travail. C'est par ailleurs un droit qui est encore nettement sous-utilisé en milieu non syndiqué et dont certaines des balises légales restent démesurément ambiguës.

Avec la législation instituant de nouveaux « droits » pour les travailleurs, l'intervention de l'État prend une coloration nouvelle. L'État continue bien sûr d'appliquer des mesures de contrôle, mais il donne aussi aux travailleurs le pouvoir de rendre publics les risques du travail qu'ils jugent démesurés. Ce n'est qu'une fois ces risques exprimés que l'État en décide du bien-fondé via l'inspecteur qui tranche à la manière d'un juge.

Le droit de refus marque un tournant important dans les modes gouvernementaux de contrôle des risques : avec ce droit, on reconnaît pour la première fois dans un texte de loi, que des dangers réels et importants peuvent exister dans les milieux de travail sans que les pouvoirs coercitifs de l'État ne soient mobilisés pour les réduire ou les éliminer.

Si on veut améliorer encore davantage l'utilité préventive du droit de refus, un certain nombre de changements de son cadre légal comme de sa gestion sont souhaitables.

L'utilisation très restreinte du droit de refus en milieu non syndiqué laisse songeur. Travailleurs et employeurs de ces milieux devraient peut-être être mieux informés du droit de refus, de son utilité et des protections qu'il comporte. Les inspecteurs et les associations sectorielles sont bien placés pour transmettre une telle information. Éventuellement, l'idée du « représentant multi-établissements à la prévention » pourrait aussi être ressuscitée des suggestions faites en 1979 autour de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de manière à ce qu'en milieu non syndiqué, celui-ci puisse jouer le rôle que remplit le représentant syndical en matière de refus.

Les hésitations jurisprudentielles relevées devraient aussi être clarifiées le plus rapidement possible. Il s'agit surtout des notions de motifs raisonnables et d'exercice abusif du droit. Le test objectif de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances devrait être retenu. Il respecte davantage l'intention du législateur qui, dans l'article 12, exige l'existence de motifs *raisonnables*. C'est à notre avis une formulation qui exige davantage que la simple bonne foi. Quant à la notion d'abus, les hésitations jurisprudentielles posent la question de sa nécessité. En effet, si abuser du droit de refus c'est ne pas avoir de motifs raisonnables, alors mentionner l'abus du droit n'est pas nécessaire. L'employeur pourrait intervenir de toute façon parce qu'aucun droit de refus n'est alors exercé. La seule façon d'interpréter l'abus de droit pour que la notion soit utile, c'est dans le sens d'un usage fautif, à mauvais escient ou de mauvaise foi du droit de refus.

Une autre question soulève aussi un problème. C'est la jurisprudence développée sous l'article 19 de la loi à l'effet qu'il faille d'abord décider si les conditions d'exécution du travail sont normales avant de se prononcer sur l'existence d'un danger. À notre avis, cette démarche équivaut à exiger de l'inspecteur qu'il se prononce sur certains aspects de la légalité du refus, un point qui ne relève pas de sa compétence. Nous suggérons plutôt que l'inspecteur, à chaque fois qu'il rend une décision en vertu de l'article 19, se prononce sur l'existence du danger. S'il constate que les conditions sont normales, il devra nécessairement ordonner la reprise du travail, mais au motif qu'aucun danger au sens de la loi n'existe plutôt qu'au motif de l'illégalité du refus.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
NOTES BIOGRAPHIQUES	III
AVANT-PROPOS	V
RÉSUMÉ	IX
LISTE DES ABRÉVIATIONS	XXXIII
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE	XXXV
INTRODUCTION — Le droit de refus : une évolution ou une révolution ?	1
1. Aux yeux des acteurs sociaux impliqués, un changement majeur des règles du jeu	2
2. Le droit de refus : un changement important dans le cadre régle- mentaire du travail humain	6
3. Problématique et objectifs de la recherche	8
4. Méthodologie de la recherche	11
4.1 Méthodologie utilisée dans le cadre de l'analyse juridique ..	12
4.2 Méthodologie utilisée dans le cadre de l'analyse des rap- ports d'inspection	14
4.2.1 Nombre de cas analysés	14
4.2.2 Instrument de cueillette de données	17
CHAPITRE 1 — Qu'est-ce qu'un refus de travail ?	21
1. Refus exercés en raison de dangers relatifs à l'environnement de travail	21
1.1 Présence d'agresseurs chimiques	23
1.2 Présence d'agresseurs physiques	23
1.3 Présence d'agresseurs biologiques	24
1.4 Lieux de travail non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats	25
1.5 Machines, appareils, outils, équipements non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats	25

2. Refus exercés en raison de dangers relatifs à la protection du travailleur	26
2.1 Équipements ou outils de protection et de sécurité absents ou inadéquats	26
2.2 Règles de sécurité absentes ou inadéquates	27
3. Refus exercés en raison de dangers relatifs à l'exécution du travail	27
3.1 Procédé ou méthode de travail inadéquats	27
3.2 Rythme ou charge de travail inadéquats	28
3.3 Aménagement inadéquat du temps de travail	28
3.4 Posture inadéquate	28
4. Refus exercés en raison de dangers relatifs à un autre travailleur ou une autre personne	29
4.1 Personnel inexpérimenté ou insuffisant en nombre	29
4.2 Danger relatif aux caractéristiques ou à l'action d'une (de) personne(s) auprès de qui le travail s'exerce	30
5. Refus exercés en raison de dangers relatifs au cas particulier du travailleur exerçant le droit de refus	30
5.1 Problème(s) personnel(s) de santé ou de constitution	31
5.2 Formation, connaissances, expérience du travailleur insuffisantes ou inadéquates	31
PARTIE I — LE CADRE LÉGAL	33
CHAPITRE 2 — Les dispositions légales établissant le droit de refus d'exécuter un travail dangereux	35
1. Le refus d'exécuter un travail dangereux en vertu du droit commun et de la convention collective	35
1.1 Le droit commun	35
1.2 La convention collective	38
2. Les conditions d'exercice du droit de refus reconnu dans la loi	39
2.1 La qualité de travailleur	40

2.2 Avoir des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger	42
2.3 Ne pas menacer l'intégrité physique d'une autre personne	44
2.4 Des conditions d'exécution du travail anormales	45
3. Le fonctionnement du droit de refus reconnu dans la loi	45
3.1 L'exercice du droit de refus et ses conséquences	45
3.2 Le mécanisme permettant l'identification du danger et la reprise du travail	47
3.3 La protection du travailleur contre d'éventuelles représailles patronales	50
 CHAPITRE 3 — Qui décide ? Les différentes instances judiciaires compétentes	 57
1. La question de l'existence d'un danger	57
1.1 L'inspecteur : sa fonction, ses pouvoirs et ses obligations	58
1.1.1 Le statut juridique de l'inspecteur	58
1.1.2 Les fonctions et les pouvoirs de l'inspecteur	60
1.1.3 La protection contre un abus de pouvoir de l'inspecteur	61
1.2 Les moyens de se pourvoir à l'encontre d'une décision d'un inspecteur	65
1.2.1 Le pourvoi établi dans la loi	66
1.2.2 Le pourvoi de droit commun	71
2. La contestation d'une sanction imposée à la suite d'un refus d'exécuter un travail jugé dangereux	76
2.1 Le recours devant le commissaire du travail	76
2.2 Le recours devant la Commission de la santé et de la sécurité du travail	78
2.3 Le recours devant l'arbitre de griefs	81
 PARTIE II — L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS EN MILIEU DE TRAVAIL	 85

CHAPITRE 4 — Qui utilise ce droit ? Le profil de ceux qui ont exercé un refus et de leur milieu de travail	87
1. Le tiers des refus exercé à l'intérieur de sept entreprises	87
1.1 Niveaux décisionnels	91
1.2 Décisions rendues	91
1.3 Renversements de décisions	92
1.4 Motifs du refus et corrections imposées	93
2. Travailleurs ou travailleuses?	94
3. Droit exercé individuellement ou collectivement	97
4. Syndicalisation	99
4.1 Le taux de syndicalisation	100
4.2 Distribution des refus selon l'affiliation	101
4.3 Syndicalisation et décisions rendues	104
5. La région	104
6. Le secteur d'activité économique	106
7. L'occupation	109
8. La taille de l'entreprise et de l'établissement	112
CHAPITRE 5 — Comment s'exerce ce droit ? Les modalités de déroulement du refus	115
1. Quelles sont les personnes menacées par le danger?	115
2. Demande d'intervention auprès de la CSST	117
3. Personne représentant ou assistant les parties	120
3.1 Personne représentant ou assistant le travailleur	121
3.2 Personne représentant ou assistant l'employeur	122
3.3 Les experts consultés par les intervenants de la CSST	124
4. Délais nécessaires à l'intervention	125
CHAPITRE 6 — Comment décide-t-on ? Les modalités de la prise de décision	129
1. Décisions rendues à chacun des niveaux décisionnels	130

2. Contestation des décisions rendues	133
2.1 Contestation des décisions rendues, par année	134
2.2 Contestation des décisions rendues selon le motif invoqué ...	135
3. Renversements de décisions	137
3.1 Renversement des décisions selon le niveau décisionnel	137
4. Motif de la demande de révision	140
4.1 Demande de révision provenant du travailleur	141
4.2 Demande de révision provenant de l'employeur	142
CHAPITRE 7 — Quel est l'impact de l'exercice de ce droit ?	
Les mesures et corrections imposées	143
1. Nature des mesures et corrections	144
1.1 Mesures et corrections par catégorie	144
1.2 Quelques exemples	146
1.2.1 Catégorie 1 — Correction visant l'amélioration de l'environnement de travail	146
1.2.2 Catégorie 2 — Correction visant l'amélioration de la protection du travailleur	148
1.2.3 Catégorie 3 — Correction visant l'amélioration de divers aspects de l'exécution du travail	148
1.2.4 Catégorie 4 — Correction visant un autre travailleur ou une autre personne	149
1.2.5 Catégorie 5 — Correction concernant le cas particu- lier du travailleur exerçant le refus	149
1.2.6 Obligation pour l'employeur de faire respecter les consignes ou d'émettre un rapport, un compte-rendu, un échéancier, une attestation, etc.	150
1.2.7 Interdiction à l'employeur de mettre à la disposition du travailleur certaines pièces d'équipement ou de machinerie ou certains outils (y compris l'apposition d'un scellé)	150
1.2.8 Mesure temporaire	150
2. Mesures et corrections : quelques chiffres	151

2.1	Nombre de mesures et de corrections imposées	151
2.2	Proportion de mesures et corrections imposées dans chaque catégorie	152
2.3	Mesures et corrections: les décisions rendues	154
2.3.1	Refus justifiés	154
2.3.2	Refus non justifiés	156
3.	Mesures et corrections non liées à la situation dénoncée par l'exercice du droit de refus	157
4.	Délais accordés et suivis exercés pour la réalisation des mesures et corrections	158
4.1	Les délais	159
4.2	Les suivis	160
5.	Autres mesures de contrôle	161
5.1	Obligation pour l'employeur de faire respecter les consignes, d'émettre un rapport, un compte-rendu, etc.	162
5.2	Interdiction pour l'employeur de mettre à la disposition du travailleur certaines pièces d'équipement	162
5.3	Mesures temporaires	162
6.	Reprise du travail	163
PARTIE III — ANALYSE DES DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT LES PRINCIPAUX CONCEPTS RELATIFS AU DROIT DE REFUS		165
CHAPITRE 8 — Comment a évolué le droit de refus ? Analyse statistique concernant l'utilisation des principaux concepts de la loi		167
1.	La notion de danger	168
1.1	Motif(s) invoqué(s) par le travailleur lors de l'exercice du refus et contre-argument(s) de l'employeur	170
1.1.1	Distribution des refus par catégorie de motifs	170
1.1.2	Distribution des refus par sous-catégorie de motifs à l'intérieur de chaque catégorie	173

1.1.3 Nombre de motifs invoqués et de contre-arguments présentés	177
1.2 Évaluation des motifs invoqués	178
1.3 Décisions rendues selon le type de motif invoqué	180
1.4 La preuve et l'argumentation	182
1.4.1 Preuve présentée par les parties	185
1.4.2 Sources d'information utilisées par les intervenants de la CSST	187
2. La normalité des conditions d'exécution du travail	189
2.1 Quelques exemples	190
2.2 Évolution de la jurisprudence et décisions rendues	191
2.2.1 Première phase	192
2.2.2 Seconde phase	195
2.3 Importance accordée à l'évaluation de la normalité et évolution du phénomène	197
2.4 Critères utilisés pour procéder à l'évaluation de la normalité	200
3. Les refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur	202
3.1 Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur	207
3.2 Distribution des refus par année et décisions rendues	209
3.3 Distribution des cas portés en révision	214
 CHAPITRE 9 — Quand un danger est-il suffisamment important pour justifier un refus? L'analyse de la jurisprudence	 217
1. Les conditions d'exercice de la compétence de l'inspecteur et des instances de révision et d'appel	217
2. L'exception de la normalité des conditions d'exécution du travail	225
2.1 La condition personnelle du travailleur	228

2.2	La conformité des méthodes de travail aux « règles de l'art »	230
2.3	Le caractère inhérent du risque encouru	233
2.4	La conformité aux techniques reconnues de santé et de sécurité	233
2.5	Une tâche correspondant aux qualifications du travailleur	235
2.6	Le fardeau de la preuve quant à l'exception de normalité	238
3.	La jurisprudence concernant la validité du refus après les amendements de 1985 apportés à la loi sur la santé et la sécurité du travail	239
4.	L'évaluation du danger invoqué à la base du refus	242
4.1	L'interprétation des pouvoirs pour évaluer le danger	242
4.2	L'appréciation du danger invoqué	244
CHAPITRE 10 — Quand l'employeur peut-il imposer une sanction disciplinaire ? La réponse de la jurisprudence		253
1.	Les conditions d'ouverture du recours de l'article 227 de la loi	254
1.1	La notion de travailleur	255
1.2	L'imposition d'une sanction prévue dans la loi	257
1.3	L'exercice du droit de refus	260
2.	L'établissement de la présomption : l'exercice du droit de refus	261
2.1	L'exercice d'un refus respectant les conditions de l'article 12	262
2.1.1	Les motifs raisonnables selon l'approche subjective ...	267
2.1.2	Les motifs raisonnables selon l'approche objective	270
2.2	L'exception relative aux conditions d'exécution normales	273
2.3	Le respect des modalités d'exercice du droit de refus : l'avis conforme à l'article 15	277
2.4	Conclusions générales sur la présomption	279
3.	Le renversement de la présomption : l'exercice abusif du droit de refus	281

4. Le renversement de la présomption : l'autre cause juste et suffisante justifiant la mesure patronale	289
5. La jurisprudence développée par les arbitres de griefs	293
CONCLUSION	297
1. Le droit de refus comme nouveau mode de régulation des risques	297
2. Principaux résultats	303
3. Commentaires et propositions	309
BIBLIOGRAPHIE	317
ANNEXE 1 — Tableaux et figure	323

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Art.	: Article
BIT	: Bureau international du travail
B.R.P.	: Bureau de révision paritaire
C.A.	: Cour d'appel
CALP	: Commission d'appel en matière de lésions professionnelles
Can. L.R.B.R.	: <i>Canadian Labour Relations Board Reports</i>
C.c.	: <i>Code civil du Bas-Canada</i>
C.p.c.	: <i>Code de procédure civile du Québec</i>
CPQ	: Conseil du patronat du Québec
C.S.	: Cour supérieure
CSD	: Centrale des syndicats démocratiques
CSN	: Confédération des syndicats nationaux
CSST	: Commission de la santé et de la sécurité du travail
C.S.S.T.-I.	: Jurisprudence en santé et sécurité du travail, Décisions en matière d'inspection, CSST
C.T.	: Commissaire du travail
D.T.E.	: <i>Droit du travail express</i> (SOQUIJ)
FTQ	: Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
G.O.	: <i>Gazette officielle du Québec</i>
ICR	: Inspecteur chef régional
Indus. Rel. L.J.	: <i>Industrial Relations Law Journal</i>
I.R.S.S.T.	: Institut de recherche en santé et en sécurité du travail
J.E.	: <i>Jurisprudence express</i> (SOQUIJ)
L.A.T.M.P.	: <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>
L.Q.	: Lois du Québec
L.R.Q.	: Lois refondues du Québec
L.S.S.T.	: <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>
N.B.A.	: New Brunswick Acts
P.É.I.A.	: Prince Edward Island Acts
R.C.S.	: Rapports de la Cour suprême du Canada
R.D.U.S.	: <i>Revue de droit de l'Université de Sherbrooke</i>
Rel. ind.	: <i>Relations industrielles</i>
R.G.D.	: <i>Revue générale de droit</i>
R.J.T.	: <i>Revue juridique Thémis</i>
R.R.Q.	: Règlements refondus du Québec
R.S.A.	: Revised Statutes of Alberta
R.S.M.	: Revised Statutes of Manitoba

XXXIV

R.S.O.	: Revised Statutes of Ontario
R.S.S.	: Revised Statutes of Saskatchewan
S. Nfld.	: Statutes of New Foundland
S.N.S.	: Statutes of Nova Scotia
S.R.C.	: Statuts refondus du Canada
T.T.	: Tribunal du travail

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE

	<i>Page</i>
TABLEAU 0.1 Distribution des refus recensés par la CSST et par l'équipe de recherche, selon l'année	16
TABLEAU 1.1 Motifs pouvant être invoqués par le travailleur pour refuser d'exécuter un travail	30
TABLEAU 2.1 Circonstances permettant de demander l'intervention de l'inspecteur de la CSST	62
TABLEAU 4.1 Distribution des entreprises où ont eu lieu un ou des refus, de 1981 à juillet 1985, selon le nombre de refus par entreprise	88
TABLEAU 4.2 Distribution de l'ensemble des refus et des refus exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés, selon la décision rendue à chacun des niveaux décisionnels	92
TABLEAU 4.3 Distribution des refus selon le sexe de la personne ayant exercé le refus	95
TABLEAU 4.4 Distribution des personnes s'étant prévaluées du droit de refus, par année	98
TABLEAU 4.5 Distribution des refus selon le statut du travailleur (syndiqué ou non syndiqué), par année	101
TABLEAU 4.6 Distribution des cas d'exercice du droit de refus, des travailleurs ayant exercé des refus, et des salariés du Québec couverts par convention collective, selon l'affiliation syndicale	102
TABLEAU 4.7 Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés) et de l'emploi au Québec (1983), selon la région	105
TABLEAU 4.8 Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés) et de l'emploi au Québec (1984), selon le secteur d'activité économique	107

TABLEAU 4.9	Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés) selon l'occupation	110
TABLEAU 4.10	Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés) et des entreprises au Québec (1986), selon la taille de l'entreprise	112
TABLEAU 4.11	Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés), selon la taille de l'établissement	113
TABLEAU 5.1	Distribution des refus selon la provenance de la demande d'intervention auprès de la CSST, à chacun des niveaux décisionnels	118
TABLEAU 5.2	Distribution des refus selon la personne qui représente ou assiste le travailleur, à chacun des niveaux décisionnels	122
TABLEAU 5.3	Distribution des refus selon la personne qui représente ou assiste l'employeur, à chacun des niveaux décisionnels	123
TABLEAU 6.1	Distribution des refus selon la décision rendue par l'inspecteur, chaque année	131
TABLEAU 6.2	Distribution des refus selon la décision rendue par l'inspecteur chef régional, chaque année	131
TABLEAU 6.3	Distribution des refus selon la décision rendue par le Bureau de révision, chaque année	132
TABLEAU 6.4	Distribution des refus contestés au niveau de l'inspecteur chef régional et à celui du Bureau de révision, par année	134
TABLEAU 6.5	Distribution des refus contestés au niveau de l'inspecteur chef régional et à celui du Bureau de révision, par catégorie de motifs	136
TABLEAU 7.1	Mesures et corrections pouvant être imposées par l'inspecteur, l'inspecteur chef et le Bureau de révision	145

TABLEAU 7.2	Distribution des mesures et corrections imposées à chacun des niveaux décisionnels	153
TABLEAU 7.3	Distribution des mesures et corrections imposées selon la décision rendue à chacun des niveaux décisionnels	155
TABLEAU 8.1	Distribution des refus par catégorie de motifs, à chacun des niveaux décisionnels	171
TABLEAU 8.2	Distribution des refus par catégorie de motifs au niveau décisionnel de l'inspecteur, selon l'année	172
TABLEAU 8.3	Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif à l'environnement de travail, par sous-catégorie de motif	173
TABLEAU 8.4	Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif à la protection inadéquate du travailleur, par sous-catégorie de motif	174
TABLEAU 8.5	Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif à l'exécution du travail, par sous-catégorie de motif	175
TABLEAU 8.6	Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne, par sous-catégorie de motif	176
TABLEAU 8.7	Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif au cas particulier du travailleur exerçant le droit de refus, par sous-catégorie de motif	177
TABLEAU 8.8	Distribution des refus par catégorie de motifs selon la décision rendue par l'inspecteur	180
TABLEAU 8.9	Distribution des refus par catégorie de motifs selon la décision rendue par l'inspecteur chef régional	181
TABLEAU 8.10	Distribution des refus par catégorie de motifs selon la décision rendue par le Bureau de révision	181
TABLEAU 8.11	Distribution des refus par type de preuves (dans le cas des parties) ou par type de sources d'information (dans le cas des intervenants de la CSST), pour chacune des parties et à chaque niveau décisionnel de la CSST	186

TABLEAU 8.12	Distribution des refus selon la provenance de l'information utilisée dans la prise de décision, à chacun des niveaux décisionnels	188
TABLEAU 8.13	Distribution des refus pour lesquels il y a eu évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail, à chacun des niveaux décisionnels, par année	198
TABLEAU 8.14	Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur, au niveau décisionnel de l'inspecteur, par année	209
TABLEAU 8.15	Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de santé), selon la décision rendue par l'inspecteur, par année	210
TABLEAU 8.16	Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de formation), selon la décision rendue par l'inspecteur, par année	212
TABLEAU 8.17	Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de santé et de formation), selon la décision rendue par l'inspecteur, par année	213
TABLEAU 8.18	Distribution des refus contestés dans le cas des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de santé), par année	215
TABLEAU 8.19	Distribution des refus contestés dans le cas des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de formation), par année	216
TABLEAU 11.1	Types de situations possibles dans le diagnostic d'une maladie	300
TABLEAU 11.2	Types de situations possibles dans le contrôle des risques par l'État	300
FIGURE 6.1	Proportion des décisions maintenues et infirmées en révision sur un total de 100 décisions	138

INTRODUCTION

LE DROIT DE REFUS : UNE ÉVOLUTION OU UNE RÉVOLUTION ?

L'adoption au Québec en 1979 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹ a sensiblement modifié l'encadrement légal en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le législateur a d'emblée précisé son objectif dans l'article 2 de la loi :

La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.

En plus d'établir les mécanismes de participation auxquels réfère le second alinéa de l'article 2, la loi définit plusieurs droits et obligations à l'endroit des parties à la relation de travail dans le but de favoriser l'atteinte de l'objectif mentionné ci-haut.² Dans cette perspective, le droit du travailleur de refuser d'exécuter un travail dangereux occupe une place prépondérante, comme en fait foi l'article 12 de la loi :

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce 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 semblable danger.

Lorsqu'un travailleur se prévaut de ce droit, il en avise son employeur ou le représentant de celui-ci qui convoque le représentant à la prévention de l'établissement ou un représentant du travailleur. Ensemble, les parties discutent de la situation dans le but de parvenir à une entente. Lorsqu'il n'y a pas entente entre les parties, l'une d'entre elles peut demander l'intervention d'un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Celui-ci doit alors se rendre sur les lieux dans les plus brefs délais.

1. L.R.Q., c. S - 2.1. Cette loi remplaçait ou modifiait plusieurs lois antérieures. Notamment, elle abrogeait la *Loi sur les établissements industriels et commerciaux* (L.R.Q. c. E-15).

2. Pour une présentation et une analyse générale du contenu de cette loi, voir : Denis BRADET, Bernard CLICHE, Martin RACINE et France THIBAUT, *Droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais Inc., 1986, 300 pages.

S'il en ressent le besoin, il pourra faire appel à des experts qui lui fourniront des éléments pour fonder sa décision. Il tranchera ensuite le litige et corrigera la situation s'il y a lieu.

Plus de 1200 refus de travail ont fait appel à l'inspecteur de la CSST de 1981 à 1986. Ceux-ci se sont produits dans plus de 450 entreprises regroupant près de 600 établissements.³ Presque tous les secteurs d'activité économique, plusieurs catégories professionnelles et toutes les régions du Québec ont été touchés.

C'est l'analyse du contenu et du fonctionnement de ce droit que propose la présente étude. Dans cette introduction, nous examinerons d'abord les enjeux qui furent débattus au moment de la création de ce droit. Nous regarderons ensuite en quoi ce droit modifie l'encadrement réglementaire du travail humain: aujourd'hui, face à un danger, un employé n'est plus nécessairement obligé d'obéir. C'est dans ce contexte que seront formulés les objectifs de la recherche. Suivra finalement une présentation détaillée de la méthodologie utilisée.

1. AUX YEUX DES ACTEURS SOCIAUX IMPLIQUÉS, UN CHANGEMENT MAJEUR DES RÈGLES DU JEU

En soi, le droit de refus n'a rien d'un droit «révolutionnaire». Il n'est que la codification d'un droit humain fondamental, celui de ne pas mettre sa vie en danger. Avant même la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, différentes formes de droit de refus étaient prévues explicitement dans environ 30% des conventions collectives signées au Québec.⁴ De plus, la *Loi sur les établissements industriels et commerciaux*⁵ accordait à l'inspecteur le droit de faire cesser les travaux dans un établissement où il constatait la présence d'un danger immédiat d'accident. Le *Règlement sur les établissements industriels et commerciaux*⁶ prévoyait qu'un employeur se devait d'informer les travailleurs des risques inhérents à leur tâche, ceux-ci pouvant être amenés à refuser l'exécution d'un travail dangereux.⁷ Plusieurs arbitres de griefs reconnaissaient aussi ce droit. Cette jurisprudence soutenait le travailleur

3. En date du 31 juillet 1985.

4. René BOULARD, «L'impact de la Loi sur les conventions collectives», dans R. BLOUIN et al., *Régimes de santé et sécurité et relation de travail*, Presses de l'Université Laval, 1984, pp. 137-158.

5. L.R.Q., c. E-15.

6. R.R.Q., c. S-2.1, r. 9.

7. Gilles TRUDEAU, «Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales», (1986) 18 *Sociologie et Sociétés*, n° 2, 87.

dans son refus d'exécuter un travail dangereux tout en limitant et en balisant son exercice. Enfin, au moment même où le Québec commençait à débattre du bien-fondé du droit de refus, ce droit avait été légiféré dans la plupart des autres provinces canadiennes, dans le *Code canadien du travail* et dans plusieurs autres pays.⁸ Le Bureau international du travail reconnaissait également ce droit.⁹

Et pourtant, au moment où le gouvernement du Parti Québécois annonça sa volonté de légiférer ce droit au Québec, un énorme débat social pris forme, donnant l'impression que ce droit était effectivement « révolutionnaire ». Des entretiens avec des acteurs clés de la réforme nous ont même appris que le ministre responsable du projet de loi jeta au panier des copies du Livre blanc¹⁰ qui annonçait ses intentions, simplement parce qu'une virgule mal placée modifiait le sens du droit de refus qu'il entendait créer. On commanda donc que soit réimprimé ce livre blanc, de manière à ce que la virgule en question soit enlevée! Examinons donc en quoi le droit de refus introduit des réformes majeures.

C'est dans ce Livre blanc sur la santé et la sécurité du travail que l'on retrouve pour la première fois au Québec l'idée de donner le droit « à tout travailleur de cesser d'exécuter une tâche ou d'occuper un poste de travail qu'il estime, pour des motifs raisonnables, constituer un danger *imminent* pour sa santé et sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail »¹¹. Et on y spécifie que le travailleur ne doit pas en être pénalisé¹².

Publié en octobre 1978, ce Livre blanc précéda le dépôt d'un projet de loi numéro 17 en juin 1979, d'où la notion d'imminence du danger fut éliminée. S'ensuivit une Commission parlementaire où furent présentés 69 mémoires. La version finale de la loi fut adoptée par l'Assemblée nationale le 21 décembre 1979. Le processus de consultation autour de cette loi (Livre blanc et commission parlementaire) fut un des plus longs de l'histoire du Québec et le droit de refus y fut l'objet des plus vives controverses.

8. Voir à ce sujet : Jean-Louis BERTRAND, *Droit de refus et droit au retrait préventif. Deux droits fondamentaux en prévention*, Conférence, Association des commissions des accidents du travail du Canada, 1980 ; Corpus Information Services, *Occupational Health and Safety Management Handbook*, Don Mills, Corpus Information Services, 1987.

9. Voir à ce sujet : Roy L. HEENAN, « Droit de refus : succès ou échec ? » dans R. BLOUIN *et al.*, *op. cit.*, pp. 165-175.

10. Gouvernement du Québec, *Santé et sécurité au travail. Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 289 pages.

11. *Ibid.*, à la p. 195. Nous soulignons.

12. *Ibid.*, à la p. 202.

Ce droit a soulevé en effet des débats d'une importance autant pratique que symbolique, concernant les droits de gérance tout comme le rôle du syndicat dans l'entreprise. Le refus de travail étant un acte brutal en relations de travail (le travailleur refuse d'exécuter sa prestation de travail conformément à son obligation contractuelle), il était inévitable que sa reconnaissance légale engendrât inquiétudes, perplexités et passions, comme en font foi les manchettes de l'époque portant sur le droit de refus : « La C.S.N. déclare la guerre au Livre blanc sur la sécurité » (Le Devoir, 20/11/78), « La C.S.N. attaque, la F.T.Q. négocie » (La Presse, 21/11/78), « Les fleurs de la F.T.Q. ont des épines » (Le Devoir, 21/11/78), « La C.S.D. dénonce la philosophie individualiste du Livre blanc » (Le Devoir, 25/11/78).

Du côté syndical, il y a eu deux revendications centrales qui visaient à élargir les bases du droit. D'abord, s'inspirant du modèle suédois, les syndicats revendiquaient le pouvoir d'exercer collectivement le droit de refus par le biais du représentant syndical « s'il juge que le travail constitue un danger pour la sécurité ou la santé du travailleur ou d'autres personnes ». ¹³ Deuxièmement, les syndicats demandaient aussi à ce que soit précisée la limite à ce droit que constitue le « risque normal inhérent aux fonctions exercées » :

La C.S.N. n'accepte pas [...] qu'un travailleur soit exposé à un risque, qu'il soit normal, anormal, habituel, inhabituel, inhérent, non-inhérent. Il n'y a pas une telle chose qu'un droit pondéré à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Ce droit est fondamental et inaliénable et ne supporte pas de limite. ¹⁴

Du côté patronal, prévoyant l'abus de l'exercice de ce droit et une détérioration des relations de travail, la revendication centrale était de qualifier le type de danger qui ouvre la porte à l'exercice du refus de travail :

Malgré [notre] accord de principe, nous ne pouvons toutefois souscrire au texte du projet de loi, tel qu'il est actuellement rédigé. D'aucune façon en effet, le mot « danger » n'est défini. Un danger, quel qu'il soit, et selon la seule appréciation du travailleur, pourra être dorénavant prétexte à tout refus de travailler et à un boycottage complet des activités normales

13. F.T.Q., *Notes sur le mémoire de la F.T.Q. à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre concernant le Projet de Loi no 17 « Loi sur la santé et la sécurité du travail »*, 12 septembre 1979, note 19, à la p. 11.

14. C.S.N., *Mémoire soumis à la Commission permanente sur le projet de loi 17 : Loi sur la santé et la sécurité du travail*, Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Débats de l'Assemblée nationale, Québec, 11 septembre 1979, à la p. B-8370.

d'une entreprise. A cet égard, le *Livre blanc* était au moins plus explicite, lorsqu'il parlait de « danger imminent ». Nous demandons donc : a) que le danger soit qualifié d'*immédiat* et de *grave* [...].¹⁵

Ces revendications apportèrent peu de fruits. Le danger ne fut pas qualifié d'« imminent », « sérieux », « grave » ou « immédiat », comme le souhaitait le patronat.¹⁶ La version finale de la loi ne reconnaît pas le droit collectif de refuser comme le demandaient les syndicats.¹⁷ Enfin, le texte final retient toujours la notion de « conditions d'exécution normales dans le genre de travail [exercé] » comme limite au droit de refus.¹⁸

Même si peu de revendications des parties patronales et syndicales ont été retenues par le législateur, de nombreuses corrections ont malgré tout été apportées au projet de loi. La plupart d'entre elles vont dans le sens d'une simplification des procédures en cas d'exercice du droit de refus : on a enlevé au comité de santé et sécurité les responsabilités que lui imputait le projet de loi quant à l'évaluation du danger ; on a rendu le recours à l'inspecteur une simple fonction de la volonté de l'une ou l'autre des parties, etc. De manière générale, le législateur a conservé dans la loi, d'une version à l'autre, un caractère générique, évitant de tomber dans les détails de terminologie et de procédures.

15. Conseil du Patronat du Québec, *Mémoire soumis à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre sur le Projet de loi No 17 « Loi sur la santé et la sécurité du travail »*, Août 1979, à la p. 12.

16. Ce débat dure toujours. Voir Roy L. HEENAN, *loc. cit.*, note 8. On retrouve d'ailleurs ce débat dans la plupart des pays. Voir Anders Joest HINGEL : *Le droit de retrait du poste de travail dans les pays scandinaves*, Copenhague, Institut de sociologie du travail et de l'organisation, Haute École des Sciences Économiques et Sociales, 1985. Voir aussi Larry DRAPKIN : « The Right to Refuse Hazardous Work after Whirlpool » (1980) 4 *Indus. Rel. L.J.*, 29.

17. Des travailleurs peuvent exercer ensemble un droit de refus. Mais il ne s'agit pas alors d'un exercice collectif du droit puisque le refus ne s'exerce pas sous l'autorité du représentant syndical, comme le voulaient les syndicats, et des décisions différentes peuvent être rendues pour chacun des cas. Ainsi, chaque travailleur qui exerce le droit de refus, même à l'intérieur d'un groupe, est personnellement responsable des conséquences dans l'éventualité où le refus serait jugé abusif. À ce sujet, voir *infra*, Chapitre 4, Section 3.

18. En 1982, une juriste commentait d'ailleurs : « En d'autres termes, pour que le droit de refus s'applique, il faut que le geste « dangereux » soit plus dangereux que la norme dans l'industrie visée. Si tous les mineurs risquent leur vie quotidiennement, alors l'article 13, interprété littéralement, pourrait les empêcher d'exercer le droit de refus à moins que les conditions ne soient encore plus dangereuses que d'habitude. » Katherine LIPPEL : « Droit des travailleurs québécois en matière de santé » (1981-82) 16 *R.J.T.*, n° 3, à la page 372. À la lumière de la jurisprudence contemporaine pertinente, cette affirmation doit être pondérée. Nous y reviendrons dans les chapitres 9 et 10.

2. LE DROIT DE REFUS: UN CHANGEMENT IMPORTANT DANS LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DU TRAVAIL HUMAIN

Un employé ne serait pas toujours obligé d'obéir à son patron. Voilà ce que sous-entend la présence du droit de refus dans la législation. Pour apprécier l'importance de la reconnaissance légale d'un tel droit pour l'ensemble des travailleurs québécois, il faut le situer dans le cadre juridique plus large de la relation de travail. Cette relation s'établit nécessairement par la conclusion d'un contrat individuel de travail par lequel un travailleur accepte de louer sa force de travail à un employeur, moyennant rémunération.¹⁹ Comme lors de la formation de tout contrat, les parties au contrat individuel de travail sont libres d'y inclure toutes les obligations auxquelles elles consentent mutuellement, pourvu que ces dispositions ne s'inscrivent pas à l'encontre de la loi, de l'ordre public ou des bonnes mœurs. En plus des obligations purement accidentelles, le contrat en établit d'autres qui découlent de sa nature même. À défaut d'être consenties expressément par les parties, ces dernières obligations s'imposent au travailleur et à l'employeur par l'article 1024 du *Code civil*. L'obligation d'exécution du travail convenu, *sous la direction de l'employeur*, dont l'employé est débiteur, relève de la nature du contrat individuel de travail. En fait, elle est propre à ce contrat et permet de le différencier des autres types de contrat de louage d'ouvrage, en particulier du contrat d'entreprise.²¹

Le pouvoir de direction de l'employeur consacre l'état de subordination juridique de l'employé dans l'exécution de son travail. Il doit obéir aux ordres de son employeur quant au travail à exécuter et à la façon de le faire. L'autorité du chef d'entreprise ou de l'employeur, qui est une des pierres d'assise de notre système de production capitaliste, s'explique donc par la nature du contrat individuel de travail en ce qui a trait à la main-d'œuvre. Elle s'explique par son droit de propriété dans son entreprise quant aux autres aspects des pouvoirs de la gérance.

19. Le lecteur intéressé par l'étude de ce contrat particulier peut consulter les références suivantes : Claude D'AOUST, *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1970 ; René DOUCET, « La résiliation du contrat de travail en droit québécois », (1974) 9 *R.J.T.* 249 ; André ROUSSEAU, « Le contrat individuel de travail » dans *La gestion des relations du travail au Québec*, sous la direction de N. MALLETTTE, Montréal, McGrawHill, 1980, 642 pages, aux pp. 13 à 23.

20. L'article 1024 C.c. se lit comme suit : « Les obligations d'un contrat s'étendent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les conséquences qui en découlent, d'après sa nature et suivant l'équité, l'usage ou la loi. »

21. En ce sens, il s'agit d'une obligation essentielle du contrat individuel de travail. Sa négation par les parties contractantes empêcherait la formation de ce type de contrat.

Lorsque l'ensemble ou certains salariés d'un employeur décident de négocier collectivement leurs conditions de travail, le contrat individuel décrit plus haut cède le pas à un nouveau régime basé sur la convention collective et la présence syndicale. Le contrat individuel demeure cependant, à tout le moins pour permettre au travailleur d'acquérir la qualité de salarié et d'être ainsi soumis au régime collectif.²² L'autorité patronale envers sa main-d'œuvre n'origine donc pas de la convention collective mais plutôt de la subordination juridique découlant du contrat individuel consenti par chaque salarié. La convention collective confirmerait simplement cette faculté patronale tout en en encadrant l'exercice.²³

Tant dans le régime individuel que collectif, l'obligation d'obéissance du travailleur occupe une place prépondérante. L'insubordination de ce dernier a toujours été considérée comme une offense grave justifiant une sanction disciplinaire importante. Par cette infraction du salarié, c'est la continuité et l'efficacité de l'entreprise qui est mise en jeu. Les arbitres de griefs ont tôt fait de le reconnaître en adhérant à la maxime d'origine américaine *work now, grieve later*. Le salarié doit d'abord obéir à l'ordre de son supérieur hiérarchique quitte à le contester ultérieurement par un grief, s'il le croit invalide ou inadéquat. Se faire justice à soi-même en refusant d'y obéir constitue en soi un acte d'insubordination justifiant une sanction disciplinaire importante quel que soit le bien-fondé de l'ordre transmis.²⁴

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux inscrit dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* crée donc une exception légale au devoir d'obéissance du travailleur. Il permet à ce dernier de décider lui-même de refuser, sans risque de sanction, de s'aventurer dans une situation dangereuse au travail. À ce titre, il est essentiel à l'objectif légal d'éliminer à la source les dangers reliés au travail par la participation des acteurs à la relation de travail.

22. Le statut du contrat individuel de travail lorsqu'une convention collective existe demeure encore aujourd'hui controversé en droit du travail. Il apparaît toujours être le mode normal d'acquisition de la qualité de salarié, quelque soit son véritable statut une fois la relation de travail amorcée. Voir à ce sujet la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *McGavin Toastmaster Ltd, c. Ainscough et al.*, [1976] 1 R.C.S. 718.

23. Voir, par analogie, la discussion sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur dans : Claude D'AOUST, Louis LECLERC et Gilles TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, Monographie n° 13, Montréal, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 1982, aux pp. 51 à 66.

24. Les arbitres ont apporté plusieurs exceptions à cette règle autrefois appliquée strictement. Une de ces exceptions reconnaît au salarié la possibilité de refuser d'obéir lorsque l'exécution de l'ordre intimé mettrait en danger sa santé ou sa sécurité. Voir à ce sujet : Claude D'AOUST et Gilles TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n° 4, Montréal, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62 pages.

Le recours au droit de refus risque cependant d'affecter les opérations d'une entreprise. L'efficacité de la production industrielle est névralgique dans notre système économique. C'est pourquoi la loi qui reconnaît ce droit doit établir un mécanisme efficace de résolution des litiges qui assurera la reprise du travail dans les plus brefs délais. Elle doit aussi protéger le travailleur contre les représailles patronales que pourrait provoquer l'exercice du droit de refus. Par contre, l'employeur doit pouvoir discipliner les travailleurs qui perturberaient la production en invoquant indûment ou à mauvais escient le droit de refus prévu dans la loi.

Devant une nouvelle règle du jeu, à la portée aussi large et insoupçonnée que celle du droit de refus, des balises doivent être établies pour éviter les abus et les représailles, comme pour rétablir rapidement l'ordre social perturbé par un refus de travail.

3. PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Derrière ces changements, ce sont des rapports sociaux qui, en réalité, sont à l'œuvre. L'enjeu : définir ce qui est risqué et ce qui ne l'est pas. Un « risque » n'est jamais défini seulement par la « nature des choses » ; il faut qu'une décision humaine intervienne. Comme l'écrivaient M. Douglas et A. Wildavsky :

On ne peut apporter de réponses aux questions concernant le niveau acceptable d'un risque, en s'interrogeant uniquement sur l'interaction entre la nature et la technologie. Ce qu'il faut d'abord comprendre, c'est le processus par lequel les gens s'accordent pour ignorer la plupart des dangers potentiels qui les entourent, et interagissent de manière à ne se préoccuper que de certains aspects précis.²⁵

Dans le domaine du travail, les rapports entre le monde patronal et syndical, entre employeurs et employés, sont au cœur de la définition des risques. Mais ce ne sont pas les seuls rapports sociaux impliqués, comme l'indique D. Nelkin :

Les discussions portant sur les risques au travail divisent évidemment travailleurs et employeurs, les principaux adversaires sur les lieux de travail [...].

Mais ces discussions impliquent et polarisent également divers autres groupes : scientifiques, médecins de compagnies, avocats, administra-

25. Mary DOUGLAS et Aaron WILDAVSKY, *Risk and Culture : an Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers*, Berkeley, University of California Press, 1982, à la p. 9. (Extrait traduit par les auteurs de cette monographie).

teurs, journalistes et experts politiques. Leurs postulats et croyances à propos des risques sont plus que le reflet d'enjeux économiques. Les idéologies professionnelles, les habitudes bureaucratiques, les pressions relatives à la carrière et les goûts politiques sont autant d'éléments qui influencent le rôle de ces groupes à l'intérieur du débat portant sur les risques. Ces groupes abordent la question à l'aide d'un ensemble de postulats, de modes d'analyse, de cadres idéologiques, qui façonnent leur définition de la situation, filtrent leurs perceptions, guident leurs jugements et influencent leurs réponses.²⁶

Les refus sont un révélateur particulièrement intéressant de l'état des rapports sociaux qui structurent les perceptions de ce qui est dangereux et de ce qui ne l'est pas, de ce qui est raisonnable et de ce qui ne l'est pas, de ce qui est normal, habituel, inévitable, tolérable, acceptable, etc., et de ce qui ne l'est pas. C'est d'ailleurs le sens à accorder à ces mots — en fait, le contenu des normes qui doivent guider la décision de considérer justifié ou non un refus de travail, c'est-à-dire le *champ normatif* — qui a été et est toujours *l'enjeu central*.

Comme le disait il y a quelques années le ministre responsable de la réforme, Pierre Marois, la loi a été conçue un peu comme un

bébé, [lequel] comme n'importe quel autre devient un enfant, un enfant devient un adulte, il grandit à son propre rythme, il prend ses propres distances, il apprend à vivre sa propre vie et il veut bien la vivre à son propre rythme.²⁷

En d'autres mots, contrairement à plusieurs lois réformatrices du Québec des années '60 et '70 — dont les textes contenaient une myriade de détails sur les changements souhaités²⁸ — ici, le législateur se contente de formuler quelques grands principes, promulguant des procédures et utilisant un vocabulaire général — motif *raisonnable* pour l'exercice d'un refus, *danger justifiant* un refus, conditions *normales* d'exécution du travail, cas *particuliers*, droit utilisé de façon *abusive*, etc. — que seule la pratique du droit de refus à travers le temps pourra arriver à définir avec un peu de précision.

26. Dorothy NELKIN, « Introduction : Analyzing Risk » dans Dorothy NELKIN, *The Language of Risk: Conflicting Perspectives on Occupational Health*, Beverly Hills, Sage Publications, 1985, à la p. 13. (Extrait traduit par les auteurs de cette monographie).

27. Pierre MAROIS, « Les intentions de la réforme en santé du travail, pourquoi le réseau des affaires sociales », dans Association pour la Santé Publique du Québec, *Approche Communautaire en Santé et Sécurité du Travail*, mai 1985, à la p. 7.

28. Marc RENAUD, « Réforme ou illusion : une analyse des interventions de l'État dans le domaine de la santé », (1977) 9 *Sociologie et Sociétés*, n° 1, 127.

C'est le sens à donner à ces mots qui pose problème. À quelles conditions un danger est-il jugé suffisant pour justifier un refus? Dans quelles circonstances les conditions de travail peuvent-elles être considérées comme normales? Quels sont les risques attribuables à la condition personnelle de santé des travailleurs par opposition à ce qui relève des conditions de travail? Ces deux types de conditions sont-ils acceptables comme motif de refus? Comment peut-il être établi qu'un travailleur a des motifs «raisonnables» de cesser de travailler? Quand y a-t-il abus de droit? Quand une mesure disciplinaire peut-elle être appliquée?

À maintes reprises, au cours des cinq premières années d'application de la loi, les intervenants de la CSST, inspecteurs, inspecteurs chefs régionaux, Bureau de révision, ont eu à appliquer les articles portant sur le droit de refus dans leur prise de décision. Chacune des décisions rendues a forcément contribué à ce que soit précisé le sens donné à ces généralités. D'un dossier à l'autre, les intervenants de la CSST se sont positionnés sur les critères à utiliser pour définir la normalité des conditions d'exécution du travail, un danger suffisant pour justifier le refus, les conditions personnelles. À leur suite, les nouveaux bureaux de révision paritaires, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP)²⁹, les tribunaux de droit commun ainsi que les commissaires du travail et le Tribunal du travail ont été appelés à préciser le sens à donner à la raisonnabilité des motifs, à l'abus de droit et ont aussi précisé des concepts tels que la normalité et les conditions personnelles.

Une abondante jurisprudence s'est constituée. A travers les différents cas évalués, les décideurs ont établi les balises et les normes à l'intérieur desquelles le droit de refus peut et doit être exercé; ils ont participé à la construction d'un champ normatif délimitant de plus en plus clairement et de plus en plus précisément l'exercice du droit de refus.

De manière générale, la présente recherche veut donc arriver à saisir l'évolution du champ normatif entourant le droit de refus. Plus spécifiquement, nous voulons:

1. Décrire le *cadre juridique* du droit de refus (voir Partie I, Chapitres 2 et 3).

29. Avec l'entrée en vigueur en août 1985 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), des modifications ont été apportées concernant le processus de révision. Ce n'est plus l'inspecteur chef régional puis le Bureau de révision qui renvoient les décisions de l'inspecteur, mais bien les bureaux de révision régionaux et paritaires puis la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Pour plus d'informations, voir *infra* Chapitre 3.

2. Décrire l'*utilisation* qui a été faite du droit de refus de 1981 à 1985. Qui sont les personnes qui se prévalent du droit de refus ? Par qui sont-elles assistées, soutenues, représentées dans leurs démarches ? Dans quels milieux de travail évoluent-elles ? Quelles sont les modalités de déroulement des refus en termes de délais nécessaires à la tenue de l'inspection, de décisions rendues, de reprise du travail par la personne ayant exercé le refus ? Peut-on mesurer l'impact de ces refus quant aux corrections imposées et apportées et aux demandes de révision des décisions rendues ? (Voir Partie II, Chapitres 4 à 7).
3. Examiner comment se sont matérialisés les concepts généraux et non définis de la loi ou comment un *champ normatif* s'est constitué autour des concepts de raisonabilité, normalité, danger, cas particulier, abus. Il s'agit de procéder à l'analyse de l'évolution des éléments motivant les décisions des intervenants de la CSST (inspecteurs, inspecteurs chefs régionaux, bureaux de révision) et des juridictions extérieures à la CSST (CALP, Cour supérieure, commissaires du travail, Tribunal du travail). (Voir Partie III, Chapitres 8, 9 et 10).

4. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Divers matériaux ont dû être analysés pour atteindre ces objectifs : des textes de loi, des décisions jurisprudentielles et les dossiers de la CSST. C'est pourquoi cette recherche a impliqué la collaboration de juristes et de sociologues.

4.1 Méthodologie utilisée dans le cadre de l'analyse juridique

La présente étude repose sur une analyse approfondie du contenu du droit de refus établi par la loi québécoise. Pour ce faire, nous avons eu recours à la méthodologie propre aux sciences juridiques.³⁰ Essentiellement, il s'est agi de scruter et d'interpréter les sources formelles du droit objectif pour en dégager les règles qui s'appliquent au refus d'exécuter un travail dangereux.³¹

30. Pour une description de cette démarche appliquée à l'étude du droit de refus de la LSST, voir : Gilles TRUDEAU, « Le refus d'exécuter un travail dangereux : aux confins du droit et des sciences sociales », *loc. cit.*, note 7.

31. Les sources formelles du droit sont les suivantes : la *loi*, expression de la volonté du législateur ; la *jurisprudence*, ensemble des décisions judiciaires ; la *coutume*, pratique sociale connue et constamment suivie et la *doctrine*, expression des auteurs et des commentateurs du droit.

L'étude a débuté par une analyse détaillée du contenu des articles de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui portent sur le refus d'exécuter un travail dangereux. Ces articles décrivent dans quelles circonstances le travailleur peut poser un tel geste et comment il doit le faire. Ils établissent aussi un mécanisme pour résoudre le problème et assurer la reprise du travail. Ils interdisent enfin à l'employeur de sévir contre le travailleur à cause de l'exercice du droit de refus et créent un recours pour permettre de contester une décision patronale à cet effet.

Par la suite, nous avons étudié l'ensemble des décisions que les organismes judiciaires et quasi-judiciaires ont rendues au fil des années sur le sujet. Toutefois, avant de procéder à cette analyse, nous avons dû évaluer la fonction et la nature des différents organismes à qui la loi a confié certains pouvoirs en matière de refus d'exécuter un travail dangereux. Leurs caractéristiques influencent grandement les décisions que ces organismes rendent et, en conséquence, doivent être prises en considération dans toute étude jurisprudentielle qui traite du droit de refus.

Les résultats de l'analyse jurisprudentielle devraient normalement être présentés dans le chapitre où est analysée la loi proprement dite. En effet, le droit procède de la jurisprudence comme de la loi et doit être perçu comme un ensemble unifié alimenté de plusieurs sources. Toutefois les caractéristiques particulières de cette recherche nous ont amenés à renoncer quelque peu à l'orthodoxie de la présentation juridique et à analyser la jurisprudence à l'intérieur de deux chapitres distincts, les chapitres 9 et 10. Ce choix a engendré certaines répétitions entre le chapitre 2 d'une part et les deux derniers chapitres d'autre part. De plus, ce mode de présentation peut laisser croire, à tort, que les règles jurisprudentielles ne participent pas au droit de refus au même titre que les autres sources de droit. Malgré ces désavantages, nous croyons nécessaire de présenter de façon distincte notre analyse jurisprudentielle pour respecter la cohérence interne de l'ensemble de notre étude et aussi pour marquer notre préoccupation envers l'évolution dans le temps des concepts utilisés dans la loi.

L'analyse des décisions a porté tant sur la légalité du refus et des mesures disciplinaires qui en résultent que sur la nature du danger qui peut justifier le geste du travailleur. Pour ce faire, nous avons d'abord étudié les

Ces quatre sources n'ont évidemment pas toutes la même importance. Dans le cas du refus d'exécuter un travail dangereux par un salarié, la loi revêt un caractère prépondérant puisqu'elle encadre expressément le phénomène. La jurisprudence est aussi importante car elle interprète le texte légal et l'applique à des situations concrètes. Quant à la coutume, elle a été à toutes fins utiles évacuée par l'adoption d'une loi détaillée et complète sur la question. Enfin, la doctrine est utile quoiqu'encore rare, vu le caractère récent des dispositions pertinentes de la L.S.S.T., entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1981.

décisions rendues par le Bureau de révision de la CSST qui traitent de la nature du danger invoqué par le travailleur. Avant les amendements apportés à la loi en 1985, cet organisme siégeait en révision des décisions des inspecteurs chefs régionaux ; ces derniers détenaient eux-mêmes le pouvoir de réviser les décisions rendues par les inspecteurs de la CSST. En 1985, le projet de Loi 42 a modifié cette structure. Les décisions des inspecteurs peuvent faire l'objet d'une révision par un bureau de révision, un nouvel organisme paritaire présidé par des fonctionnaires de la CSST. La CALP peut entendre en appel les cas dans lesquels un bureau de révision paritaire a rendu une décision. Nous avons aussi considéré dans notre étude les décisions que les bureaux de révision paritaires et la CALP ont rendues en matière de droit de refus depuis leur entrée en fonction.

La loi adoptée en 1979 confiait aux commissaires du travail et, en appel, au Tribunal du travail, la juridiction de disposer des plaintes des travailleurs contestant une mesure disciplinaire imposée pour avoir refusé d'exécuter un travail dangereux. Dans le cas où une convention collective s'appliquait, la plainte pouvait, au choix du travailleur, être traitée comme un grief et portée devant un arbitre. La compétence de l'arbitre de griefs n'a pas été touchée par les amendements de 1985 alors que celle du commissaire du travail et du Tribunal en cette matière a été transférée à la CSST, aux bureaux de révision paritaires et à la CALP. Notre étude englobe toutes les décisions rendues par les commissaires du travail et le Tribunal du travail de même que celles rendues depuis 1985 par les bureaux de révision paritaires et par la CALP. Nous avons aussi analysé les décisions des arbitres de griefs portant sur la question et qui ont fait l'objet d'une publication.

Enfin, nous avons porté une grande attention à l'intervention des tribunaux de droit commun qui ont eu, à l'occasion, à interpréter les dispositions sur le droit de refus de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ces tribunaux exercent un pouvoir de surveillance et de réforme à l'endroit des tribunaux spécialisés qui n'ont de compétence qu'à l'intérieur de leur propre juridiction. À ce titre, les décisions des tribunaux supérieurs ont un impact considérable sur le développement ultérieur de la jurisprudence des tribunaux spécialisés.

Quant à la doctrine écrite sur le sujet, nous y référons à toutes les étapes de notre étude. Nous faisons aussi référence à l'occasion à d'autres textes de loi qui pourraient reconnaître un semblable droit de refus dans d'autres juridictions canadiennes.

L'étude de ces sources formelles de droit ne permet pas de dégager un ensemble structuré des principales règles encadrant le refus d'exécuter un travail dangereux. Ceci tient en grande partie au caractère général et parfois

vague des dispositions légales, laissant une grande latitude à la jurisprudence dans le développement et le raffinement des règles de droit. Or, cette jurisprudence est le fruit de plusieurs organismes autonomes qui remplissent des mandats spécifiques et bien distincts. Rien de surprenant alors que la jurisprudence ne soit pas uniforme.

C'est pourquoi les décisions jurisprudentielles doivent être replacées à l'intérieur des règles générales du refus d'exécuter un travail dangereux. Ceci est possible grâce au recul et aux enseignements dont nous permettent de bénéficier les premières années d'application des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cette démarche critique à laquelle nous procédons dans la conclusion, a l'avantage de favoriser une meilleure compréhension des règles juridiques s'appliquant au phénomène tout en proposant à la jurisprudence un cadre général pour l'avenir. La clarification des règles juridiques permet aux parties de prévoir davantage les décisions des organismes judiciaires et quasi-judiciaires et donc de prendre des décisions mieux éclairées concernant le refus d'exécuter un travail dangereux. Ultiment, c'est l'efficacité des dispositions légales sur le sujet qui s'en trouve améliorée.

4.2 Méthodologie utilisée dans le cadre de l'analyse des rapports d'inspection

Afin de décrire l'exercice du droit de refus et d'en saisir l'évolution, nous avons procédé, au-delà de l'analyse juridique, à l'analyse de tous les refus de travail qui ont entraîné l'intervention de l'inspecteur depuis l'entrée en vigueur de la loi (1981) jusqu'à la fin de juillet 1985. Les rapports des inspecteurs, des inspecteurs chefs et du Bureau de révision ont donc été répertoriés, codés puis analysés.

4.2.1 Nombre de cas analysés

Au cours de la cueillette des données, 973 cas de refus enregistrés à la CSST et ayant donné lieu à l'ouverture d'un dossier, ont été répertoriés et codés pour les fins de la recherche. De ces 973 refus, 79 ont été exclus de l'analyse pour des raisons diverses :

- les parties parviennent à une entente ;
- le refus est changé en plainte ;
- le refus est anticipé (il a été exercé avant que la situation dangereuse n'existe) ;
- le travailleur est retourné au travail avant l'arrivée de l'inspecteur ;
- la demande d'intervention de la CSST est retirée par une des parties ;

- l'inspecteur arrive sur les lieux de travail alors que la situation qui prévalait au moment de l'exercice du refus n'existe plus, rendant son évaluation impossible ;
- le rapport d'inspection est construit de telle sorte que la décision rendue n'apparaît pas clairement dans le texte ;
- il existe un vice de procédure (par exemple, l'intervention de l'inspecteur n'est pas requise de la manière établie par l'article 18 de la loi) ;
- le droit de refus n'est pas le recours approprié pour résoudre le problème soulevé par le travailleur (par exemple, le travailleur réclame que l'employeur fournisse gratuitement des chaussures de sécurité) ;
- le refus est exercé conformément aux clauses contenues dans la convention collective et non conformément à l'article 12 de la loi : l'inspecteur ne s'est donc pas prononcé sur le refus.

L'analyse des données a donc porté sur 894 cas de refus enregistrés à la CSST et ayant donné lieu à l'ouverture d'un dossier. Un inspecteur a nécessairement été amené à intervenir pour chacun de ces 894 cas. Parmi ceux-ci, 188 ont fait l'objet d'une décision de l'inspecteur chef régional et 71 ont été portés en révision devant le Bureau de révision.

Parmi les 894 cas analysés, il arrive qu'à un niveau décisionnel ou à un autre des décisions n'aient pas été rendues ou demeurent inconnues. Les raisons pouvant expliquer cette absence d'information sont sensiblement les mêmes que celles énumérées plus haut pour justifier l'élimination de l'analyse des 79 cas. Cependant, les cas où l'information est manquante à un seul des trois niveaux décisionnels mais apparaît à l'autre ou aux deux autres niveaux, ont été conservés pour les fins de l'analyse parmi les 894 cas. Par exemple, si l'inspecteur et le Bureau de révision ont rendu une décision claire mais que celle de l'inspecteur chef ne peut être codée, le cas sera conservé et analysé puisque l'information est disponible pour deux des trois niveaux décisionnels.

Le Tableau 0.1 indique combien de refus ont été enregistrés à la CSST par année depuis l'entrée en vigueur de ce droit par rapport au nombre de refus analysés dans le cadre de la présente étude. Les écarts entre les deux nombres notés à chaque année s'expliquent de trois façons :

1. certains dossiers mal classés ou perdus sont restés introuvables ;
2. au cours du processus d'informatisation de ses dossiers, la CSST a modifié à plusieurs reprises les numéros administratifs d'identifica-

tion des dossiers. Au moment de procéder à la cueillette des données, seuls les anciens numéros ont été fournis dans certains cas, ce qui n'a pas permis de retrouver des dossiers nouvellement renumérotés ;

3. comme mentionné précédemment, 79 cas ont été exclus de l'analyse.

Seuls les refus ayant nécessité l'intervention de l'inspecteur ont été analysés. Les autres, ceux qui se règlent en milieu de travail, ne sont pas répertoriés à l'intérieur de registres ou documentés dans des dossiers. Ils ne peuvent donc pas être analysés selon le même procédé. Une étude en milieu de travail où travailleurs, représentants syndicaux et patronaux seraient rencontrés, permettrait d'obtenir de l'information sur ces cas méconnus. C'est ce que nous avons fait, de manière très exploratoire, dans une étude monographique d'une grande entreprise publique. Le fonctionnement interne d'une entreprise en matière de refus de travail a pu être observé pendant trois mois, ce qui a permis d'expliquer pourquoi, dans cette entreprise particulière, autant de refus requéraient l'intervention de la CSST.³²

TABLEAU 0.1

Distribution des refus recensés par la CSST
et par l'équipe de recherche, selon l'année

Année	Source de recensement des refus	
	Refus recensés par la CSST	Refus recensés par l'équipe de recherche
1981	229	175
1982	233	189
1983	208	181
1984	278	212
Jusqu'à la fin de juillet 1985	165	137
Jusqu'à la fin de 1985	276	—
TOTAL (jusqu'à la fin de juillet 1985)	1113	894

32. Il s'agit d'une étude réalisée par Jean Vaillancourt dans le cadre d'un stage d'été subventionné par l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST). *Le refus d'exécuter un travail dangereux dans la grande entreprise : un cas vécu*, (Communication présentée au Cinquième Colloque des boursiers stagiaires d'été de l'IRSST, 14 avril 1986).

4.2.2 Instrument de cueillette des données

Les dossiers de la CSST ont été analysés à l'aide d'une grille d'analyse constituée lors de l'étude exploratoire et revue et corrigée en période de pré-test au début de la recherche. Dans un premier temps, l'ensemble des dossiers ayant atteint le niveau décisionnel du Bureau de révision (à ce moment, c'est-à-dire en 1984, il s'agissait de 40 cas) a été lu et analysé afin de pouvoir identifier les différents types d'information qu'on y trouvait. Ces dossiers étant les plus complets et les plus complexes, ils étaient susceptibles de contenir le maximum d'information.

Ces données ont permis de concevoir une grille d'analyse applicable à tous les types de cas, des plus simples aux plus complexes, faisant état des situations les plus diversifiées et des différentes alternatives décisionnelles. Cette grille a été conçue dans un format ressemblant à ce qu'aurait pu être un questionnaire qui aurait été adressé aux intervenants de la CSST appelés à intervenir dans le dossier (la grille d'analyse est disponible auprès des auteurs). Elle est constituée d'une série de questions applicables à chaque dossier analysé et dont les réponses se trouvent dans le rapport de l'inspecteur et, le cas échéant, dans le compte-rendu de l'audition tenue par l'inspecteur chef et par le Bureau de révision.

Les indicateurs contenus dans la grille d'analyse sont les suivants :

Variables socio-économiques

- Région
- Secteur d'activité économique
- Taille de l'entreprise
- Taille de l'établissement
- Occupation du travailleur
- Sexe de la personne ayant refusé de travailler
- Le travailleur est-il syndiqué?
- Nom du syndicat local et de son affiliation
- Date d'entrée en vigueur et durée de la convention collective
- Clauses prévues à la convention

Modalités de déroulement

- Nombre de personnes exerçant le refus
- Personne pour qui le travailleur exerce son droit
- Nombre de personnes empêchées de travailler
- Dernier niveau décisionnel connu à l'intérieur du processus de décision prévu à la loi

- Intervention d'autres tribunaux devant lesquels la cause a été portée
- Motif(s) de l'appel
- Décision rendue à chacun des niveaux décisionnels
- Modification de la position de l'inspecteur
- Modification de la position de l'inspecteur chef régional
- Personnes ayant procédé aux demandes d'intervention auprès des intervenants de la CSST
- Représentants du travailleur
- Représentants de l'employeur
- Réaffectation du travailleur à un autre poste de travail
- Remplacement du travailleur à son poste de travail
- Référence à la convention collective
- Mesures disciplinaires imposées
- Date du refus
- Délais mentionnés au dossier pour procéder aux diverses interventions

Position des parties

- Raison pour laquelle le cas n'a pas été considéré comme un cas d'exercice du droit de refus
- Motifs et arguments invoqués par le travailleur au moment d'exercer le refus et au cours du processus
- Contre-arguments de l'employeur au moment de l'exercice du refus et au cours du processus
- Position de l'inspecteur concernant la situation dangereuse
- Position de l'inspecteur chef concernant la situation dangereuse
- Position du Bureau de révision concernant la situation dangereuse
- Autres arguments utilisés par les parties pour soutenir leur position respective
- Vice de procédures invoqué par les parties
- Vice de procédures considéré par les intervenants de la CSST
- Position des parties et des intervenants de la CSST concernant la normalité des conditions d'exécution du travail
- Critères de définition de la normalité utilisés par les parties et les intervenants de la CSST

- Réponses apportées aux questions du *Manuel de l'inspecteur* sur la normalité
- Motif de la demande de révision
- Experts ayant intervenu
- Type de relations entre les parties avant le refus
- Collaboration entre les parties avant que l'inspecteur ne soit convoqué

Prévention et corrections

- Contexte dans lequel s'inscrit le refus : apparition du danger, connaissance du problème, corrections demandées, corrections apportées, modification de la situation avant, pendant et après le refus
- Nature des mesures et corrections imposées par l'inspecteur
- Suivi des mesures et corrections
- Autres interventions d'inspection ayant eu lieu dans l'entité légale, l'établissement et le dossier d'intervention
- Nombre de réclamations enregistrées dans l'établissement
- Nombre de jours d'absence payés pour les réclamations enregistrées dans l'établissement

Malheureusement, dans le cas de certains indicateurs, l'information obtenue et analysée n'apparaît pas dans les pages suivantes et cela pour trois raisons : 1° le contenu des rapports d'inspection et d'audition étant présenté de façon plutôt personnalisée (il s'agit de textes rédigés par les intervenants de la CSST eux-mêmes et non de formulaires standardisés), le codage de certains indicateurs devenait trop subjectif pour que les résultats soient suffisamment fiables ; 2° les rapports étaient parfois peu nombreux à fournir des données concernant certains indicateurs ; toute interprétation aurait été basée sur un nombre trop peu important de cas ; 3° une partie de l'information devait provenir de fichiers informatisés de la CSST, ce qui s'est finalement avéré impossible.

Certaines informations n'étaient pas contenues dans les rapports d'inspection et d'audition. Elles ont été obtenues suite à un travail de recherche effectué sur des fichiers informatisés de la CSST. C'est le cas pour le secteur d'activité économique, la taille de l'entreprise et de l'établissement, la date d'entrée en vigueur et le contenu de la convention collective, les autres interventions d'inspection ayant eu lieu dans l'entité légale, l'établissement et le dossier d'intervention, et le nombre de réclamations et de jours d'absence payés dans l'établissement.

Trois personnes ont procédé à la cueillette des données après avoir testé l'outil d'analyse sur une trentaine de dossiers. Ce prétest a permis à la fois de réajuster la grille d'analyse en fonction du contenu des dossiers et de former les trois personnes à leur tâche de codage.

La grille d'analyse a été conçue de façon à ce que les données puissent être informatisées. Le progiciel SPSS a été utilisé pour l'analyse des données.

Il est impossible de saisir dans l'abstrait la portée du droit de refus. C'est pourquoi le premier chapitre regroupe une série d'exemples de situations diverses ayant donné lieu à des refus. La première partie (Chapitres 2 et 3) décrit le cadre légal de ce droit. La deuxième (Chapitres 4 à 7) analyse l'utilisation qui en a été faite. Enfin, la troisième partie (Chapitres 8 à 10) montre comment ont évolué sur le terrain, comme dans la jurisprudence, les concepts clés qui fondent le droit de refus.

CHAPITRE 1 QU'EST-CE QU'UN REFUS DE TRAVAIL ?

L'exercice du droit de refus est un des actes les plus brutaux qui soient en relations de travail. Le travailleur qui se prévaut de ce droit refuse en fait de faire le travail pour lequel il est payé. Il refuse alors d'obéir aux ordres de son supérieur, ordres qui découlent pourtant de l'autorité patronale reconnue par le contrat de travail qui le lie à l'employeur.

Pour poser un tel geste, le travailleur doit avoir le sentiment que son travail présente un danger élevé pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. C'est une situation bien concrète qu'il perçoit et dénonce. Comme le montre le Tableau 1.1, ce sentiment de danger peut être lié à des situations très variées. Dans le plus grand nombre de cas (67% des refus), des dangers liés à l'environnement de travail sont invoqués. Mais fréquemment aussi (23% et 30% respectivement), on s'inquiète du caractère perçu comme inadéquat des mesures ou des équipements de protection ou encore des risques associés à l'exécution du travail. Enfin, plus rarement (13% et 12%), ce sont des dangers relatifs à une autre personne ou liés au cas particulier du travailleur qui sont invoqués comme motifs de refus. Très souvent, plusieurs de ces motifs sont invoqués simultanément. Pour rendre sa décision, l'inspecteur devra tenir compte de la complexité de la situation.

Il est difficile de percevoir dans l'abstrait la portée du droit de refus, et notamment la diversité des situations dont il permet l'évaluation et, le cas échéant, qui peuvent être corrigées. C'est pourquoi il nous semble important de donner ici — même si cet exercice est un peu fastidieux — une série d'exemples qui permettront au lecteur de visualiser concrètement les motifs qui poussent certains travailleurs à refuser d'exécuter le travail qu'on leur confie, en vertu de la loi. Nous avons donc choisi des exemples de refus illustrant une variété de situations, puisées parmi les refus justifiés et non justifiés. Ces exemples sont présentés suivant l'ordre du Tableau 1.1.

1. REFUS EXERCÉS EN RAISON DE DANGERS RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les dangers relatifs à l'environnement de travail sont nombreux et variés. Il s'agit de la plus importante catégorie quant au nombre de refus exercés. Elle se divise en cinq sous-catégories : 1. présence d'agresseurs chimiques ; 2. présence d'agresseurs physiques ; 3. présence d'agresseurs biologiques ; 4. lieux de travail non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats ; 5. machines, appareils, outils, équipements non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats.

TABLEAU 1.1**Motifs pouvant être invoqués par le travailleur
pour refuser d'exécuter un travail**

Catégorie 1 Danger relatif à l'environnement de travail

- Présence d'agresseurs chimiques
- Présence d'agresseurs physiques
 - Bruit excessif
 - Température trop basse ou trop élevée, intempéries
 - Présence de poussières, humidité trop basse ou trop élevée, air vicié
- Présence d'agresseurs biologiques
- Lieux de travail non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats
- Machines, appareils, outils, équipements non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats

Catégorie 2 Danger relatif à la protection du travailleur qui est inadéquate

- Équipements ou outils de protection et de sécurité absents ou inadéquats
- Règles de sécurité absentes ou inadéquates

Catégorie 3 Danger relatif à l'exécution du travail

- Procédé ou méthode de travail inadéquats
- Rythme ou charge de travail inadéquats
- Aménagement inadéquat du temps de travail
- Posture inadéquate

Catégorie 4 Danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne

- Personnel inexpérimenté ou insuffisant en nombre
- Danger relatif aux caractéristiques ou à l'action d'une (de) personne(s) auprès de qui le travail s'exerce

Catégorie 5 Danger relatif au cas particulier du travailleur exerçant le droit de refus

- Problème(s) personnel(s) de santé ou de constitution
 - Formation, connaissances, expérience du travailleur insuffisantes ou inadéquates
-

1.1 Présence d'agresseurs chimiques

Lorsqu'un droit de refus est exercé parce qu'il y a présence d'un agresseur chimique, il s'agit habituellement de vapeurs ou de gaz dégagés par un contaminant ou une substance toxique quelconque.

Par exemple, plusieurs travailleurs se plaignent de maux de tête, de maux de gorge, de saignements de nez apparus depuis la mise en marche d'un nouveau système de ventilation. Selon eux, le système dégage des vapeurs de produits chimiques dans l'air tel que l'oxyde de carbone et répand des odeurs d'hydrocarbure. Ils refusent de continuer le travail. L'inspecteur de la CSST, après avoir procédé à un échantillonnage, démontre que les normes permises ne sont pas dépassées. Le refus n'est pas considéré justifié par l'inspecteur mais des corrections sont tout de même imposées étant donné les symptômes identifiés chez plusieurs personnes.

Un autre exemple d'agresseurs chimiques est celui d'une infirmière qui manipule des médicaments antinéoplastiques dans un local mal aménagé et insuffisamment aéré. L'infirmière souffre de problèmes d'irritation. Constatant la situation, l'inspecteur déclare le refus justifié.

1.2 Présence d'agresseurs physiques

Les agresseurs physiques peuvent être de natures très diverses : 1. bruit excessif ; 2. température trop basse ou trop élevée, intempéries ; 3. présence de poussières, humidité trop basse ou trop élevée, air vicié ; 4. autre.

Par exemple, des travailleurs ont exercé le droit de refus en raison de la présence d'un niveau de *bruit* anormalement élevé. C'est le cas d'un chauffeur de camion qui refuse d'utiliser un véhicule alléguant qu'il est trop bruyant suite au bris du silencieux. Le travailleur évoque des bourdonnements d'oreille et des problèmes d'insomnie. Considérant l'évaluation du niveau sonore et le temps d'exposition du travailleur, le refus n'est pas considéré justifié.

Il arrive parfois que *la température trop basse ou trop élevée ou des intempéries* poussent des travailleurs à exercer un refus de travail. Ainsi, trente travailleurs refusent de travailler pendant que le système de chauffage est défectueux ; ils ne peuvent exécuter leur tâche alléguant qu'ils ont les pieds et les mains gelés. L'inspecteur ne trouve pas justifié le refus, considérant que la température est à la hausse depuis le début du quart de travail, que l'employeur avait déjà entrepris des démarches pour contrer la situation, bref qu'il s'agit d'une situation temporaire. Selon l'inspecteur, la situation est plutôt inconfortable que dangereuse.

Dans certaines circonstances, les travailleurs exerçant un refus sont davantage menacés par l'effet des intempéries que par celui de la température. C'est le cas de deux personnes qui travaillent sur une échelle à l'extérieur. L'échelle utilisée est en mauvais état ; il pleut et le plancher sur lequel est posée l'échelle est glissant. Les deux travailleurs craignent que l'échelle ne glisse sur le plancher mouillé par la pluie. Le refus est justifié. Certains refus sont exercés parce que la qualité de l'air est insatisfaisante : il y a *présence de poussières ou l'humidité est trop basse ou trop élevée ou l'air est vicié*. Ainsi, trois travailleurs considèrent que la concentration de poussières dans l'air est inadmissible et demandent que l'employeur voit à ce que les lieux de travail soient davantage ventilés. Suite à la réalisation de plusieurs tests et mesures, l'inspecteur conclut que les concentrations de poussières dépassent de cinq fois la norme permise. Il déclare le refus justifié et impose des corrections.

Cinq autres travailleurs exercent un refus de travail en raison de la mauvaise qualité de l'air à l'intérieur du local où ils travaillent. Les travailleurs démontrent une foule de malaises : maux de tête, fatigue prématurée, sensation de sécheresse au niveau des muqueuses, étourdissements, saignements de nez, irritation des yeux et de la gorge. L'inspecteur constate que le nombre de changements d'air frais à l'heure est presque nul, ce qui justifie le refus.

Il existe aussi d'*autres dangers* liés à la présence d'agresseurs physiques. Par exemple, une travailleuse refuse d'utiliser une machine à coudre à ultrasons qui produit de fortes vibrations accompagnées de bruit. L'effet combiné des vibrations et du bruit lui cause des maux de tête et d'oreilles. Se basant sur les normes existantes, l'inspecteur reconnaît le bien-fondé du refus et impose des corrections.

Une autre travailleuse, commis de bureau, refuse d'exécuter sa tâche car elle considère qu'elle est exposée à des radiations. Jugeant le taux d'exposition aux radiations en deçà de la norme, l'inspecteur ne considère pas justifié le refus.

1.3 Présence d'agresseurs biologiques

Les personnes qui exercent un refus à cause de la présence d'agresseurs biologiques sont souvent des gens qui travaillent auprès des patients d'un centre hospitalier ou qui ont à manipuler de l'équipement, des vêtements ou de la literie souillés. Certains travaillent avec des enfants malades.

Un chauffeur d'autobus scolaire, par exemple, refuse d'exécuter son travail parce que des enfants qui prennent place à bord de son véhicule sont

atteints d'hépatite B. Le refus est justifié et des corrections sont exigées : les chauffeurs, le personnel de l'école et les élèves devront se plier à des examens médicaux ; une meilleure information concernant la maladie et les risques qu'elle représente devra être rendue accessible et communiquée à ces mêmes personnes.

Deux buandières jugent que l'exécution de leur tâche, qui les oblige à manipuler des vêtements souillés par des malades, et l'aménagement de leur poste de travail, constituent un risque de contamination par déchets bactériologiques. Considérant que l'employeur a déjà commencé à procéder à certaines corrections et considérant également le contenu des rapports médicaux d'experts appelés sur les lieux, le refus n'est pas justifié mais de nombreuses corrections sont imposées.

1.4 Lieux de travail non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats

Les dangers reliés à l'état des lieux de travail sont les plus fréquemment dénoncés. Ils touchent aussi bien le poste de travail que l'ensemble des lieux, l'intérieur que l'extérieur.

Par exemple, un travailleur doit procéder à la classification de vieux dossiers. Ceux-ci doivent être entreposés sur des tablettes à l'intérieur d'une voûte. Constatant la vétusté des lieux qui rend l'opération dangereuse, le travailleur refuse d'exécuter sa tâche ; le refus est justifié.

Un autre travailleur refuse de travailler alléguant qu'il manque d'espace entre la chaîne principale et le premier convoyeur secondaire. Il ajoute que des sièges suspendus qui circulent près des chaînes de montage peuvent se détacher et tomber au sol. Le refus n'est pas justifié puisque l'inspecteur estime que des accidents peuvent être évités si la méthode de travail est respectée. Il ajoute que l'endroit où les sièges peuvent se décrocher n'est pas dans la zone de travail.

Dans un autre dossier, neuf personnes ont invoqué le caractère inadéquat des lieux pour refuser de travailler. De l'eau répandue sur le plancher crée un risque de chute. Des appareils électriques mal entretenus et dangereux sont à proximité. Le refus est justifié et des corrections sont apportées.

1.5 Machines, appareils, outils, équipements non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats

La plupart des travailleurs ont à utiliser de la machinerie, des appareils, des outils ou des équipements dans leur travail. Plusieurs d'entre eux dénoncent l'état inadéquat dans lequel se trouvent ces instruments de travail.

C'est le cas d'un travailleur qui refuse de poursuivre son travail sur un échafaudage instable de quatorze mètres qui n'est pas muni de garde-corps ou de tout autre système de protection. L'inspecteur, jugeant que l'échafaudage est de construction artisanale et qu'il n'est pas installé conformément à la réglementation, considère le danger suffisant pour justifier le refus et impose de nombreuses corrections.

Dans une autre situation, un travailleur procède à l'installation des bouchons sur des bouteilles de verre à l'aide d'une machine automatisée qui visse les bouchons. Ce travailleur doit maintenir les bouteilles avec ses mains pendant le fonctionnement de la machine. Il considère que les bouteilles peuvent éclater sous la pression exercée par la visseuse et ainsi lui causer de sérieuses lacérations malgré le port de gants de protection qui, de toute façon, sont inadéquats selon lui. L'inspecteur considère que la machine et l'équipement de protection présentent de sérieuses lacunes, ce qui justifie le refus à ses yeux.

2. REFUS EXERCÉS EN RAISON DE DANGERS RELATIFS À LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR

Cette catégorie ne regroupe que deux sous-catégories : 1. équipements ou outils de protection et de sécurité absents ou inadéquats ; 2. règles de sécurité absentes ou inadéquates.

2.1 Équipements ou outils de protection et de sécurité absents ou inadéquats

L'exécution de certaines tâches nécessite le port d'un équipement de protection ou l'utilisation d'un outil de sécurité. Il arrive, cependant, que l'équipement ou l'outil utilisé ait été mal choisi et qu'il ne protège pas suffisamment la personne qui l'utilise. Dans certains cas, aucune protection n'est offerte. Plusieurs travailleurs ont eu recours au droit de refus dans le but de combler ces lacunes.

Par exemple, un soudeur qui doit procéder au nettoyage des pièces, constate que le masque de soudeur qu'il porte réduit sa vision et ne le protège pas suffisamment contre les risques d'exposition excessive aux rayons ultra-violet, le masque étant mal ajusté sur les côtés. Le refus est justifié car, selon l'inspecteur, la situation présente de réels risques de blessure. Plusieurs corrections sont apportées : utiliser un autre modèle de masque, diminuer la période de nettoyage, installer un système efficace d'aspiration des fumées de soudure.

À l'intérieur d'une salle de cuves, cinquante-cinq opérateurs refusent d'exécuter leur tâche car les couvre-chaussures en caoutchouc qu'ils portent

pour se protéger des risques d'électrocution sont inadéquats lorsqu'utilisés sur certaines grilles mal isolées. Après examen de la situation, l'inspecteur considère que les grilles ne sont pas dangereuses et que les couvre-chaussures offrent une protection adéquate. Il considère donc injustifié le refus.

2.2 Règles de sécurité absentes ou inadéquates

La sécurité des travailleurs passe aussi parfois par l'élaboration et l'application de règles de sécurité. Ainsi, un électricien exerce un refus parce qu'il n'y a aucune indication sur les risques d'électrocution près des disjoncteurs sur lesquels il travaille : il aimerait pouvoir connaître les règles de sécurité qui existent. De plus, il maintient qu'en cas d'accident, aucune règle n'est prévue pour qu'il puisse communiquer avec ses collègues et recevoir le secours ou l'aide nécessaires. Le refus est justifié et des corrections sont apportées aux procédures à suivre en cas d'accident. L'employeur se voit également dans l'obligation d'installer des écriteaux informant le travailleur des risques de la tâche à exécuter.

Des surveillants travaillant dans un pénitencier craignent pour leur sécurité : durant la période des fêtes, les visiteurs qui entrent en contact avec les incarcérés ne sont pas fouillés. Les surveillants demandent que soient établies des règles de sécurité pour éviter que des visiteurs ne fournissent des armes à des détenus. L'inspecteur, considérant le refus justifié, exige que de telles règles soient appliquées.

3. REFUS EXERCÉS EN RAISON DE DANGERS RELATIFS À L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Plusieurs travailleurs font face à des problèmes dans l'exécution de leur travail : 1. procédé ou méthode de travail inadéquats ; 2. rythme ou charge de travail inadéquats ; 3. aménagement inadéquat du temps de travail ; 4. posture inadéquate. Ces situations peuvent être illustrées à l'aide d'exemples.

3.1 Procédé ou méthode de travail inadéquats

Dans certains cas, des travailleurs vivent des problèmes reliés à un procédé ou une méthode de travail mal adaptés. Ainsi, ce journalier qui refuse de procéder au déchargement de roues qui sont entassées à l'arrière d'un camion. Le travailleur se maintient debout sur les roues placées pêle-mêle pendant qu'il prépare et fixe le crochet servant à déplacer les roues. Il craint de tomber ou d'être blessé par les roues en déséquilibre. L'inspecteur consi-

dère que la méthode de travail utilisée est dangereuse puisqu'elle présente des risques d'éboulis. Le refus est déclaré justifié et la méthode de travail modifiée.

Un opérateur refuse de travailler sur des sectionneurs qui sont sous tension, craignant d'être électrocuté. Il demande à ce que les sectionneurs soient mis hors courant. L'inspecteur ne juge pas le refus justifié ; il considère que la méthode de travail utilisée est nécessaire et n'a, à ce jour, entraîné aucun accident.

3.2 Rythme ou charge de travail inadéquats

Il arrive qu'on considère le rythme ou la charge de travail trop élevés. Ainsi, une préposée au transport de la viande refuse de pousser un chariot chargé de 135 kg de viande. L'inspecteur simule le travail demandé et constate que l'exécution de la tâche exige peu d'effort physique. Il considère que la travailleuse possède la force requise pour pousser le chariot. Le refus est donc injustifié.

Un travailleur ne parvient pas à respecter le rythme de la chaîne de production puisqu'il y a trop de pièces à assembler et cela provoque chez lui des étourdissements. L'inspecteur trouve injustifié le refus car l'employé a la possibilité de laisser passer des pièces s'il le juge nécessaire.

3.3 Aménagement inadéquat du temps de travail

Certains travailleurs éprouvent des problèmes de santé dus à un mauvais aménagement du temps de travail. Une travailleuse, par exemple, ne peut plus supporter les changements d'horaire inhérents à son travail de nuit. Dans de telles conditions, elle souffre de stress, de tension et d'angoisse insupportables. L'inspecteur refuse de confirmer son geste car il considère que le droit de refus permet de dénoncer des problèmes liés à l'exécution du travail et non à l'horaire fixé pour l'exécuter.

Sept surveillants d'établissement dénoncent le fait que leur horaire de travail est continuellement modifié. Le changement de personnel est tellement fréquent qu'ils se sentent plus vulnérables vis-à-vis des détenus. Le refus n'est toutefois pas justifié.

3.4 Posture inadéquate

Il arrive que des problèmes liés à la posture poussent des travailleurs à recourir au droit de refus. Par exemple, un employé du poste de débardage ressent des douleurs dorsales depuis qu'il effectue cette nouvelle tâche. L'inspecteur constate que le travailleur a déjà subi quatre interventions chi-

rurgicales au dos. Il juge le refus justifié et exige que l'employeur adopte des mesures afin que le travailleur puisse éviter certaines postures et alterner entre la position assise et debout.

Dans un autre dossier, une opératrice affectée à l'accrochage de cordes considère que l'opération, qui consiste à prendre les cordes dans des boîtes puis à les accrocher, l'oblige à se pencher continuellement, ce qui provoque des douleurs au dos et aux jambes. L'employeur ayant apporté des modifications au mode d'opération, le refus n'est pas justifié mais l'inspecteur exige néanmoins des corrections ayant trait à la posture.

4. REFUS EXERCÉS EN RAISON DE DANGERS RELATIFS À UN AUTRE TRAVAILLEUR OU UNE AUTRE PERSONNE

La plupart des gens ont à travailler avec d'autres personnes, qu'il s'agisse de collègues de travail ou de clients, de patients, du public en général, etc. Il arrive qu'une situation soit dangereuse à cause des caractéristiques ou de l'action d'une personne auprès de qui le travail s'exerce, ou à cause de l'inexpérience ou de l'insuffisance en nombre du personnel. C'est ce dont il s'agit dans les exemples suivants.

4.1 Personnel inexpérimenté ou insuffisant en nombre

L'exécution de certaines tâches nécessite que plus d'un travailleur soit présent. Il arrive que le droit de refus soit exercé parce que le personnel est insuffisant en nombre. Certaines personnes ont eu recours au droit de refus pour cette raison, craignant, par exemple, de ne pas être secourues à temps en situation d'urgence. Plus rarement, des travailleurs dénoncent l'incompétence de leurs collègues de travail.

Par exemple, deux travailleurs refusent d'exécuter leur tâche qui consiste à descendre des bénéficiaires en fauteuil roulant dans un escalier. Ils considèrent que la manœuvre nécessite la présence d'une troisième personne. Étant donné le poids de la charge à transporter, le risque que des mouvements involontaires des bénéficiaires frappent les employés, et le risque, pour ces derniers, d'entorse lombaire ou de lésion discale, le refus est justifié. Un troisième travailleur prendra part à l'exécution de la tâche mais de façon temporaire seulement, en attendant que l'employeur installe un ascenseur ou une rampe d'accès.

Un autre travailleur, seul à son poste de travail, refuse d'isoler un disjoncteur car il considère que les risques existants nécessitent qu'il soit accompagné d'une autre personne en cas d'accident. L'inspecteur ne considère pas le refus justifié, le risque d'accident étant minime puisqu'il résulterait d'un

grand manque d'attention de la part du travailleur, que les manœuvres sont simples et faciles à exécuter et que le travailleur possède l'expérience, la formation et l'équipement de protection adéquat pour accomplir sa tâche.

4.2 Danger relatif aux caractéristiques ou à l'action d'une (de) personne(s) auprès de qui le travail s'exerce

De nombreux travailleurs sont amenés à travailler auprès d'une clientèle, qu'il s'agisse d'infirmières, de chauffeurs d'autobus, de gardes de sécurité ou autres. Des clients, par certaines de leurs particularités (l'invalidité d'une personne handicapée, par exemple) ou par leur action (les réactions agressives d'un handicapé mental), se retrouvent au centre de situations dangereuses qui poussent à l'exercice du droit de refus.

C'est le cas d'une infirmière auxiliaire qui refuse de prodiguer des soins à un patient particulièrement agressif, se sentant incapable moralement et physiquement de contrôler le malade en cas de crise. L'inspecteur estime justifié le refus en considérant le nombre élevé d'accidents antérieurs résultant d'agressions, l'incapacité physique de l'infirmière à contrôler le résident et la formation incomplète qu'elle a reçue sur le sujet.

Pour sa part, un surveillant travaillant à l'intérieur d'un établissement de détention refuse d'accompagner seul quatre détenus qui se rendent au cabinet du dentiste. Il craint pour sa sécurité et pour celle du dentiste, alléguant qu'il existe des risques d'agression qui pourraient résulter en blessures ou en prise d'otages. De l'avis de l'inspecteur, les détenus agressifs et violents sont pré-sélectionnés et ne sont pas admis au centre de détention. Ayant pris conseil d'un criminologue, l'inspecteur conclut que la probabilité d'incident est relativement faible, comme cela a été prouvé par le passé. Le refus n'est pas justifié mais des corrections sont exigées.

Trois préposées aux bénéficiaires refusent de transporter une patiente particulièrement obèse de son lit à sa chaise sans utiliser un appareil mécanique permettant de soulever et déplacer cette personne. L'inspecteur déclare justifié le refus tout en interdisant à l'employeur qu'un autre travailleur effectue la tâche dans les mêmes circonstances.

5. REFUS EXERCÉS EN RAISON DE DANGERS RELATIFS AU CAS PARTICULIER DU TRAVAILLEUR EXERÇANT LE DROIT DE REFUS

Un des aspects du droit de refus ayant suscité le plus de controverse est la possibilité pour un travailleur de refuser de travailler au motif que ses conditions personnelles de santé l'empêchent d'exécuter sa tâche sans danger. Ce point est abordé et discuté plus longuement au Chapitre 8, Section 3. Il

apparaît cependant important d'illustrer dès maintenant, à l'aide d'exemples, en quoi consiste ce genre de refus. Il en existe deux types : 1. le refus résulte d'un problème personnel de santé ou de constitution du travailleur ; 2. le refus résulte d'une déficience au niveau de la formation ou de l'information transmise au travailleur ou de son inexpérience.

5.1 Problème(s) personnel(s) de santé ou de constitution

Plusieurs cas illustrent le premier type. Compte tenu de l'évolution de la jurisprudence, il est vraisemblable que des refus qui étaient justifiés au début des années '80 ne le soient plus aujourd'hui. Par exemple, cet électricien qui refuse d'effectuer des réparations au plafond du local où il se trouve. Ayant développé une allergie à la vermiculite, il ne peut procéder à son travail puisque l'isolant du plafond contient cette substance allergène. Certificats médicaux à l'appui, l'inspecteur déclare justifié le refus et exige que le travailleur soit réaffecté.

La même situation se présente pour cette professeure assignée à un groupe d'élèves partiellement mobiles qui nécessitent d'être soulevés régulièrement. La travailleuse souffre de spondylolisthésie et considère qu'elle n'est pas en mesure de soulever les élèves. L'inspecteur conclut que la condition personnelle de la professeure l'expose à un danger pour sa santé si elle accomplit sa tâche et reconnaît le refus justifié.

Pour sa part, un agent de bureau aveugle de l'œil droit et opéré récemment à l'œil gauche, refuse d'utiliser un microcopieur craignant que la source lumineuse au mercure n'affecte son œil encore valide. L'inspecteur s'adresse à un spécialiste et, considérant la vision monoculaire du travailleur et le mauvais état de l'œil gauche qui peut être affecté par les rayons, il juge le refus justifié et exige que le travailleur soit affecté à une autre tâche.

Un autre travailleur refuse d'installer des grilles métalliques car sa grandeur et le fait qu'il est gaucher le désavantagent dans l'exécution de sa tâche en provoquant des maux de dos. Compte tenu des outils à la disposition du travailleur et du temps requis pour l'installation, le refus n'est pas considéré justifié.

5.2 Formation, connaissances, expérience du travailleur insuffisantes ou inadéquates

Illustrons à l'aide d'exemples le deuxième type de refus exercés en rapport avec des problèmes de conditions personnelles. Il s'agit de cas où est dénoncée l'insuffisance de formation, de connaissances ou d'expérience de la personne exerçant le refus. Par exemple, un surveillant dans un centre de détention refuse de distribuer des médicaments aux détenus alléguant son

ignorance dans le domaine de la pharmacologie et son inexpérience dans ce genre de travail. Il craint de commettre une erreur au moment de la distribution. Le refus n'est pas justifié : la procédure à suivre pour effectuer la distribution des médicaments est clairement établie ; cette tâche a déjà été réalisée par d'autres surveillants qui n'ont noté aucun incident.

Un plombier et deux de ses confrères refusent de travailler à l'intérieur d'une usine de produits chimiques, craignant d'être intoxiqués si une fuite majeure de chlore se produit. En cas d'urgence, ils ne connaissent pas les procédures à suivre. Le refus n'est pas justifié puisque les plombiers travaillent toujours auprès de travailleurs expérimentés qui savent comment réagir en de telles circonstances et connaissent les règles de sécurité établies par la compagnie.

En résumé, le droit de refus permet de dénoncer des situations dangereuses aussi diverses que complexes qui nécessitent une intervention en milieu de travail. Nous verrons dans la prochaine partie en quoi consiste le cadre juridique qui régleme le refus d'exécuter un travail dangereux.

PARTIE I

LE CADRE LÉGAL

Cette première partie est consacrée à la présentation et à l'analyse des dispositions légales qui reconnaissent et encadrent le droit du travailleur de refuser d'exécuter un travail dangereux au Québec. Le chapitre deux discute des dispositions pertinentes de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* de 1979 et des modifications qu'elle a subies en 1985. Le troisième chapitre décrit les différentes instances appelées à trancher les litiges qu'engendre l'exercice du droit de refus.

CHAPITRE 2

LES DISPOSITIONS LÉGALES ÉTABLISSANT LE DROIT DE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX

Les dispositions traitant du droit de refus d'exécuter un travail dangereux sont incluses dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹ qui établit les règles en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Auparavant, seuls le droit commun et, le cas échéant, la convention collective, s'appliquaient à un tel refus. Voyons sommairement ces règles avant d'étudier celles définies dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

I. LE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX EN VERTU DU DROIT COMMUN ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nous verrons d'abord dans quelle mesure le droit commun québécois reconnaît à l'employé le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Par la suite, nous analyserons comment une convention collective peut établir ce droit.

1.1 Le droit commun

Le droit commun, par la notion de subordination juridique, rend l'employé débiteur d'une obligation contractuelle d'obéissance aux ordres et instructions de son employeur dans l'exécution de son travail². La désobéissance de l'employé constitue un acte d'insubordination pouvant amener son congédiement pour défaut d'avoir respecté une des principales obligations issues du contrat individuel de travail³. Toutefois, l'employé n'a pas à se conformer à un ordre dont l'exécution mettrait en danger sa santé ou sa sécurité.

1. L.R.Q. c. S-2.1. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.S.S.T.) a été adoptée en 1979 (L.Q. 1979 c. 63). Elle a subi certaines modifications importantes en 1985 lors de l'adoption de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.Q. 1985, c. 6.

2. La même obligation existe en vertu de la *Common Law* en vigueur dans les autres provinces canadiennes. Voir: Innis CHRISTIE, *Employment Law in Canada*, Toronto, Butterworths, 1980, 518 pages, aux pp. 274 et seq.

3. Il faut cependant que l'acte d'insubordination soit suffisamment grave pour équivaloir à un bris de contrat. Voir à ce sujet: George AUDET et Robert BONHOMME, *Le congédiement en droit québécois*, Cowansville, les Éditions Yvon Blais inc., 1985, 236 pages, aux pp. 38 à 40.

La règle est semblable dans les provinces canadiennes de *Common law*: CHRISTIE, *ibid.*, aux pp. 274 à 276.

Cet ordre serait à l'extérieur des pouvoirs contractuels de l'employeur. De même, un employeur ne saurait ordonner légalement la commission d'un acte prohibé par une loi, notamment par celle fixant les règles en matière de sécurité et de salubrité au travail⁴. Dans ce sens, le droit commun reconnaît à l'employé le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

L'employé ne doit pas se tromper dans l'évaluation de l'ordre qu'il refuse d'exécuter. Si le danger appréhendé n'existe pas ou si, dans les faits, l'ordre n'est pas contraire aux dispositions de la loi, l'employé commet un acte d'insubordination⁵. Par ailleurs, l'employé peut toujours accepter contractuellement d'exécuter des travaux dangereux, dans la mesure où cet accord ne contrevient pas à la loi ou à l'ordre public⁶.

Dans les faits cependant, en plus d'être très limité, le droit de refus reconnu par le droit commun n'est pas efficace, vu la faible protection accordée à l'employé qui l'invoque contre d'éventuelles représailles patronales⁷. Ceci tient aux règles qui s'appliquent à la terminaison du contrat individuel de travail.

Si l'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, chaque partie détient le droit de le résilier unilatéralement, en tout temps, sans avoir à justifier sa décision. Ce droit est toutefois assorti de l'obligation de donner un préavis à l'autre partie de son intention de résilier l'accord unilatéralement. Si ce préavis doit être d'une durée raisonnable lorsqu'il vise un cadre, une disposition légale définit un délai souvent plus court que le délai raisonnable en ce qui con-

4. C'était notamment l'objet de la *Loi sur les établissements industriels et commerciaux*, (L.R.Q., c. E-15) qui existait avant l'entrée en vigueur de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* adoptée en 1979. Cette loi et la réglementation l'accompagnant spécifiaient, souvent de façon très détaillée, les règles visant la tenue des lieux et leur disposition physique, de même que l'exécution sécuritaire de certaines tâches ou travaux. Voir: Gouvernement du Québec, *Santé et sécurité au travail, Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 289 pages, aux pp. 71 et seq.

La *Common Law* des autres provinces canadiennes est au même effet: CHRISTIE, *ibid.*, aux pp. 277 à 279.

5. Pour les provinces de *Common Law*, voir: CHRISTIE, *ibid.*, à la p. 278.

6. C'est toujours le cas lorsque l'employé accepte d'exercer un métier comportant certains dangers inhérents. Souvent la loi ou la réglementation fixe certaines normes dans le but de minimiser les risques inhérents à ces fonctions. Pensons, à titre d'exemple, aux travaux de la construction dont l'exécution est encadrée par le *Code de sécurité pour les travaux de construction*, R.R.Q. 1981, c. S-2.1, r. 6.

7. Ce commentaire et ceux des paragraphes suivants valent aussi bien pour les provinces canadiennes de *Common Law*. Voir: Michael Izumu NASH, *Canadian Occupational Health and Safety Law Handbook*, Don Mills, Ontario, CCH Canadian Limited, 1983, 344 pages, aux pp. 125 et 126.

cerne les employés subalternes⁸. Un employeur peut rompre légalement le lien d'emploi d'un employé en raison du refus de celui-ci d'obéir à un ordre compromettant sa santé ou sa sécurité. Cette rupture sera légale, pourvu que les règles de droit commun s'appliquant à la résiliation unilatérale soient respectées. Plutôt que de permettre à l'employé de travailler pendant la période du préavis, l'employeur peut le renvoyer sur le champ en lui payant l'équivalent monétaire du salaire qu'il aurait reçu pendant la durée du préavis. La résiliation unilatérale est toutefois impossible lorsque l'accord est à durée déterminée ou à terme fixe : l'employeur doit fournir à l'employé tout le travail convenu. En retour, ce dernier doit l'exécuter en entier.

Par ailleurs, l'employeur peut décider tout simplement de congédier sur-le-champ l'employé qui refuse de lui obéir. Pour contester son renvoi, ce dernier n'a d'autre choix que d'intenter une action en dommages - intérêts ou en réclamation de salaire contre son employeur devant les tribunaux de droit commun. Si son action réussit, il obtiendra l'équivalent monétaire du préavis perdu ou, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le salaire entre le moment du congédiement et l'arrivée du terme. Jamais la réintégration de l'employé congédié sans cause n'est ordonnée en vertu du droit commun⁹. Au delà du caractère sommaire du remède disponible en droit commun, le coût et les délais inhérents à toute action en justice constituent un frein puissant à la contestation judiciaire du congédiement sans cause¹⁰.

8. L'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec (L.R.Q. c. N-1.1) établit la durée minimale du préavis auquel ont droit les salariés non-cadres. Cette longueur varie selon le nombre d'années de service du salarié auprès de son employeur. Le maximum est de 8 semaines pour les salariés de plus de 10 ans de service continu.

Dans le cas des cadres, c'est la jurisprudence qui a développé les critères déterminant la longueur du préavis auquel ils ont droit. Il doit être d'une durée raisonnable compte tenu de toutes les circonstances. Cette durée varie généralement entre 6 et 12 mois. En plus des ouvrages cités à la note 19 de l'introduction, voir la décision suivante qui fait la synthèse sur la question : *Jolicoeur c. Lithographie Montréal Ltée.*, [1982] C.S. 230.

9. Ce principe est très clairement énoncé dans : *Dupré Quarries Ltd. c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528. La pertinence, aujourd'hui, de ce principe établi à une autre époque est remise en cause dans Marie-France BICH, « Du contrat individuel de travail en droit québécois : essai en forme de point d'interrogation », (1986) R.G.D. 85.

10. Toutes ces raisons ont contribué à la définition en 1979 d'une protection légale contre le congédiement sans cause juste et suffisante pour les salariés (cadres et non cadres) justifiant de 5 ans de service continu chez le même employeur. Cette protection se retrouve aux articles 124 à 135 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q. c. N-1.1). Le salarié congédié peut déposer une plainte auprès de la Commission des normes du travail. Celle-ci fait d'abord enquête puis, à défaut de règlement à l'amiable entre les parties, nomme un arbitre à la demande du plaignant. L'arbitre, après avoir entendu les parties, détermine si le congédiement fut imposé pour une cause juste et suffisante. Si ce n'est pas le cas, il peut ordonner la réintégration du salarié avec compensation salariale ou, s'il le juge approprié, une simple indemnité monétaire. La décision arbitrale est finale et sans appel.

1.2 La convention collective

La convention collective négociée par les parties peut accorder aux salariés le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux¹¹. Les dispositions de la convention peuvent déterminer, le cas échéant, la nature du danger pouvant justifier un refus, le maintien du salaire pendant la durée du refus, les conditions de la réaffectation du salarié à un poste ne comportant pas de danger, etc. Les litiges engendrés par l'exercice de ce droit constituent des griefs qui sont ultimement tranchés par un arbitre dont la décision est finale et sans appel.

Souvent, la convention collective ne reconnaît pas expressément un tel droit de refus. Toutefois, les arbitres de griefs ont lu un droit implicite de refus dans la clause limitant l'employeur à n'exercer son pouvoir disciplinaire que pour une cause juste et suffisante. Cette clause se rencontre généralement dans toute convention collective. Les arbitres ont jugé qu'un refus motivé par la crainte raisonnable d'un danger pour la santé ou la sécurité du travailleur ne constituait pas une cause juste et suffisante de sanction disciplinaire. Un refus d'obéir en raison d'une telle appréhension constitue une exception à la règle *work now, grieve later*¹².

Selon cette jurisprudence arbitrale, le travailleur est à l'abri d'une sanction disciplinaire seulement si son refus rencontre les conditions suivantes¹³:

Un recours semblable existe dans la juridiction fédérale pour les employés d'au moins un an de service continu chez le même employeur (article 61.5, Partie III, *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, tel qu'amendé), et en Nouvelle-Écosse, pour les salariés de plus de 10 ans de service continu chez le même employeur (Art. 67 A, *Labour Standards Code*, S.N.S. 1972, c. 10, tel qu'amendé).

À ce sujet voir: Pierre LAPORTE, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Montréal, Wilson et Lafleur Ltée, 1985, 211 pages; Gérard HÉBERT et Gilles TRUDEAU, *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec*, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais inc., 1987, 192 pages, aux pp. 160 à 177.

11. Ainsi, 25,59% des conventions collectives en vigueur au Québec au 31 décembre 1984 (couvrant 18,93% des employés régis par convention collective) contenaient des dispositions concernant un droit de refus. Voir: Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives, Québec 1984*, Québec, Gouvernement du Québec, 1985, 151 pages, à la p. 141.

12. Voir à ce sujet Claude D'AOUST et Gilles TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n° 4, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62 pages, aux pp. 34 à 40.

13. Ces conditions sont mentionnées dans: Ray SENTES, « Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work », (1977) 32 *Rel. ind.* 139, à la p. 143; elles sont reprises de façon un peu différente dans NASH, *op. cit.*, note 7, aux pp. 120 et 121.

- le travailleur croit honnêtement que sa santé ou sa sécurité est en danger ;
- il communique à la direction les motifs de son refus aussitôt que possible ;
- la croyance honnête du travailleur est appuyée par quelques données objectives ;
- le danger invoqué doit être inhabituel.

C'est sur cette toile de fond constituée du régime de droit commun et de celui instauré par l'avènement d'une convention collective que s'inscrit le droit de refus reconnu par le législateur en 1979.

2. LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE REFUS RECONNU DANS LA LOI

C'est l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui établit le droit de refus en ces termes :

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce 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 semblable danger.

L'article 13 ajoute deux conditions (ou crée deux exceptions) à l'exercice du droit de refus :

Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail 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 qu'il exerce.

Ces deux dispositions assujettissent l'exercice du droit de refus aux conditions suivantes :

- être un travailleur au sens de la loi ;
- avoir des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger ;
- ce danger appréhendé doit menacer la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur ou d'une autre personne ;
- le travailleur ne peut par son refus mettre en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité d'une autre personne ;
- les conditions d'exécution du travail à l'origine du danger appréhendé ne doivent pas être normales dans le genre de travail que le travailleur exerce.

Reprenons une à une ces conditions d'exercice du droit de refus.

2.1 La qualité de travailleur

Pour bénéficier du droit de refus, il faut d'abord être travailleur au sens de la loi. L'article I le définit comme suit :

Une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception :

1. d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs ;
2. d'un administrateur ou officier d'une corporation, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée.

Cette définition permet de dégager les conditions suivantes pour établir le statut de travailleur.

- Exécuter un travail pour un employeur. Cette exigence exclut, croyons-nous, les employés qui seraient en congé de maladie, vacances, mise-à-pied, grève ou congé sans solde puisque, malgré la subsistance d'un lien contractuel avec leur employeur, ils n'exécutent à ce moment aucun travail pour ce dernier. La définition exige la réalité présente de l'exécution d'un travail¹⁴. Évidemment, cette exclusion n'affecte pas le droit de refus puisque ce droit vise spécifiquement l'obligation d'exécuter un travail de l'employé. Quant à l'employeur, la loi le définit comme la personne qui utilise les services d'un travailleur¹⁵.
- Être lié à l'employeur par un contrat individuel de travail ou par un contrat d'apprentissage. Les trois éléments suivants sont essentiels à l'existence d'un contrat individuel de travail : prestation de travail, rémunération et subordination juridique de l'employé. La définition de

14. La jurisprudence récente exige la réalité présente ou prochaine d'une prestation de travail pour conclure à la qualité de salarié au sens de l'article 1 (I) du *Code du travail* (L.R.Q. c. C-27). Cette disposition définit le salarié comme « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération [...] » (nos soulignés). Voir : *Syndicat des travailleurs de la mine Noranda (C.S.N.) c. Noranda Mines Limited*, (1979) T.T. 20 et Robert P. GAGNON, *Droit du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 1987, 301 pages. Cette interprétation devrait s'appliquer aussi à la définition de travailleur comprise dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

15. Article 1, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ci-après identifiée sous le sigle L.S.S.T.

travailleur dans la loi traite explicitement des deux premiers éléments. Le troisième, la subordination juridique de l'employé ou sa contrepartie, le droit de direction de l'employeur, se trouve implicitement incluse dans la définition légale par la référence qu'elle fait au contrat individuel de travail. L'exigence de la subordination juridique nie le statut de travailleur à la personne qui exerce une activité pour son propre compte (le travailleur artisan, le travailleur autonome ou l'entrepreneur) et à celle qui peut être qualifiée « d'entrepreneur dépendant »¹⁶. Toutefois, la référence au contrat d'apprentissage reconnaît le statut de travailleur à des personnes qui, par ailleurs, ne sont pas régies par un contrat individuel de travail.

La nécessité de l'élément rémunération requis par le contrat individuel de travail est éliminée par le texte de la loi qui spécifie « même sans rémunération ». Toutefois, cet ajout vise surtout le cas de certains étudiants qui, en vertu d'un contrat d'apprentissage, rendent une prestation sur les lieux de travail ou dans une maison d'apprentissage, sans être rémunérés. Ces étudiants sont assujettis à la loi si un règlement le détermine¹⁷. Le travailleur bénévole pourrait peut-être aussi se prévaloir des bénéfices de la loi, dans la mesure où les dispositions légales seraient compatibles avec son statut, en invoquant le caractère facultatif de la rémunération qui caractérise la définition de travailleur.

- Ne pas être un cadre de l'entreprise ou un administrateur ou officier de la corporation. Cette exclusion vise surtout à éviter les conflits d'intérêt en refusant le bénéfice de la loi aux personnes qui assument des responsabilités hiérarchiques ou décisionnelles dans l'entreprise. Le législateur a repris la formulation déjà utilisée pour exclure les cadres de l'application du *Code du travail*¹⁸. La jurisprudence à ce sujet

16. En droit civil, « l'entrepreneur dépendant » est considéré comme un travailleur autonome lié par un contrat d'entreprise au pourvoyeur d'ouvrage. Cependant, contrairement au véritable entrepreneur, l'« entrepreneur dépendant » tire tout son revenu de son lien avec un seul pourvoyeur d'ouvrage de qui il est totalement dépendant au point de vue économique. C'est d'ailleurs dans cette subordination économique qu'une certaine jurisprudence a perçu un élément de subordination juridique lui permettant d'assimiler l'« entrepreneur dépendant » à un « salarié » au sens du *Code du travail*. Voir : *Les Pétroles Inc. c. Le Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, locaux 9-700, 9-701, 9-702, 9-703, 9-774, [1979] T.T. 209; GAGNON, *op. cit.*, note 14, aux pp. 22 à 25.

Cette conclusion s'appliquerait difficilement à la définition de travailleur dans la *Loi sur la santé et sécurité du travail* puisque cette définition renvoie directement à la notion de contrat individuel de travail.

17. À ce jour, aucun règlement n'a été adopté à cette fin.

18. Article 1 (l), *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

devrait donc trouver application dans le cas de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹⁹.

2.2 Avoir des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger

La loi pose comme seconde condition à l'exercice du droit de refus que le travailleur ait des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger. D'une part, la réalisation de cette condition ne nécessite pas l'existence réelle, objective d'un danger. D'autre part, la simple bonne foi du travailleur, sa croyance honnête à l'existence d'un danger ne suffirait pas pour rendre son refus légal. La loi semble plutôt requérir la preuve de motifs raisonnables, c'est-à-dire d'éléments, d'indices, qui justifieraient une personne normalement avisée et prudente, placée dans les mêmes circonstances, de refuser d'exécuter le travail demandé. La loi renverrait donc à un test objectif, celui de la personne raisonnable (ou, anciennement, du bon père de famille), qui est bien connu dans notre droit civil, surtout en matière de responsabilité délictuelle²⁰.

Ce test de l'article 12 est similaire à celui qu'avait déjà développé la jurisprudence arbitrale québécoise et canadienne²¹. On le rencontre aussi dans la loi de plusieurs provinces canadiennes, notamment dans celles de l'Ontario, de la Colombie-Britannique, de l'Île du Prince-Édouard, de même que dans le *Code canadien du travail*²². Toutefois, l'interprétation jurisprudentielle de ces dispositions légales a varié largement d'une province à l'autre, donnant plus ou moins d'importance à la croyance subjective ou à l'état d'esprit du travailleur par rapport à la raisonabilité objective des motifs²³. On verra dans le chapitre 10 que la jurisprudence québécoise n'est d'ailleurs pas fixée à ce sujet.

La loi ne définit pas le degré de danger suffisant pour qu'un travailleur ait le droit de refuser d'exécuter le travail demandé. La seule indication réside

19. Au sujet de cette jurisprudence, voir GAGNON, *op. cit.* note 14, aux pp. 25 à 29.

20. Ce test a été développé pour déterminer si l'auteur d'un dommage a commis une faute au sens de l'article 1053 C.c., le rendant ainsi responsable à l'égard de la victime de ce dommage. Voir : Jean-Louis BAUDOIN, *La responsabilité civile délictuelle*, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais Inc., 1985, 780 pages.

21. Voir *supra*, note 13, et le texte correspondant.

22. NASH, *op. cit.*, note 7, aux pp. 105 à 109. Nous avons placé en annexe à ce chapitre les références aux textes de loi pertinents des différentes juridictions canadiennes.

En ce qui concerne l'Île du Prince-Édouard (dont ne traite pas Nash), voir : *Occupational Health and Safety Act*, P.E.I.A. 1985, c. 36, art. 30.

23. NASH, *op. cit.*, note 7, aux pp. 105 à 109.

dans la raisonnable des motifs qu'entretient le travailleur. Certaines lois en vigueur ailleurs au Canada diffèrent sur ce point. Ainsi, la Partie IV du *Code canadien du travail* telle qu'elle existait avant les modifications de 1984 et la loi de l'Alberta exigent que le travailleur croie en l'existence d'un *imminent danger*²⁴. Le qualificatif « imminent » auquel la loi québécoise ne réfère pas, rappelons-le, comporte une dimension temporelle : le risque appréhendé doit être sur le point de se matérialiser. Serait donc exclu, par exemple, le danger qui a été l'objet d'une longue controverse entre l'employeur et le travailleur et qui amène ce dernier à refuser en dernier recours d'exécuter la tâche en question²⁵. Selon Nash, le mot *imminent* exclut aussi le danger auquel un travailleur est confronté *habituellement* dans son travail²⁶.

En Colombie-Britannique, la réglementation pertinente permet au travailleur de refuser d'exécuter un travail qu'il croit représenter un *undue hazard*²⁷. Cette caractéristique vise le danger qui n'est pas justifiable dans les circonstances ou qui n'accompagne pas nécessairement l'exécution du travail demandé. Il n'a toutefois pas à être imminent²⁸.

La loi québécoise, comme d'ailleurs celles de l'Ontario, du Manitoba, de Terre-Neuve et de l'Île du Prince-Édouard²⁹, ne restreint pas explicitement le danger qui peut légalement amener un travailleur à refuser d'exécuter un travail. Elle ne lui accole aucun qualificatif. Nous verrons ultérieurement que la jurisprudence québécoise a cependant distingué le danger du dédain ou de l'inconfort.

Le caractère large de la notion de danger à laquelle réfère l'article 12 de la loi québécoise est implicitement confirmé par le libellé même de l'article 13. Cette disposition défend au travailleur de refuser d'exécuter un travail qu'il juge dangereux si ce refus « met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne [...] ». L'article 13 définit de façon plus étroite le danger que causerait à un tiers le refus du travailleur que celui dont la crainte raisonnable permet le refus. Cette différence dans la terminologie des articles 12 et 13 laisse supposer qu'il n'est pas nécessaire que l'intégrité physique du travailleur soit mise en péril immédiat pour qu'il bénéficie

24. *Ibid.*, aux pp. 101 et 102.

25. *Ibid.*, aux pp. 101 à 103.

26. *Idem.*

27. Article 8.24 (1), *British Columbia's Industrial Health and Safety Regulations*, B.C. reg. 585/77.

28. NASH, *op. cit.*, note 7, à la p. 103. En ce qui concerne l'Île du Prince-Édouard, voir : *Occupational Health and Safety Act*, P.E.I.A. 1985, c. 36, art. 20.

29. NASH, *ibid.*, aux pp. 104 et 105.

du droit de refus. Bref, cette distinction dans les termes de l'article 12 et de l'article 13 confirme que le législateur québécois n'a pas retenu la notion de danger imminent.

L'article 12 est silencieux sur l'importance ou la gravité du risque nécessaire pour l'exercice du droit de refus. Est-ce que la crainte de toute atteinte, si marginale soit-elle, à l'intégrité physique du travailleur suffit ou, au contraire, le risque évoqué doit-il porter sur un dommage sérieux ou même irréparable ? La réponse à cette question devra être recherchée dans la jurisprudence pertinente.

Enfin, selon l'article 12, le danger qui menace l'intégrité physique d'une autre personne permet au travailleur de refuser l'exécution d'un travail. Par exemple, un travailleur peut légalement refuser d'exécuter un travail pour protéger l'intégrité physique d'un autre travailleur, ou encore celle d'un client, d'un usager ou de toute autre personne³⁰.

2.3 Ne pas menacer l'intégrité physique d'une autre personne

À l'inverse, toutefois, l'article 13 de la loi prohibe tout refus qui met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne. La loi qualifie donc le danger auquel doit être exposé un tiers pour priver le travailleur de son droit de refus. Ce danger est nettement plus important, plus imminent, que celui auquel doit être exposé le travailleur lui-même pour refuser d'exécuter une tâche. Dans cette perspective, il est permis d'affirmer que le législateur a donné préséance au travailleur qui exerce le refus. On pourrait en effet penser qu'il peut refuser de travailler même si sa décision crée un certain danger pour l'intégrité physique d'une autre personne. Son droit cessera seulement au moment où son exercice mettrait en péril immédiat la santé ou la sécurité de cette autre personne.

Notons aussi que le législateur utilise le mot *personne* et non pas *travailleur*. C'est donc dire que non seulement un autre travailleur mais aussi toute autre personne non travailleur au sens de la loi est protégée par cette prohibition du refus établie par l'article 13.

30. La loi définit donc de façon très large qui peut être menacé par le danger. Au Canada, seules les lois de Colombie-Britannique et de Terre-Neuve (et aussi, semble-t-il, de Nouvelle-Écosse) reconnaissent aussi le droit de refus dans le cas où la santé ou la sécurité de toute personne est mise en jeu. Ailleurs, on limite la possibilité de refuser aux cas où il y a danger pour le travailleur lui-même (Manitoba et Nouveau-Brunswick), pour le travailleur lui-même ou un compagnon de travail (Canada, Alberta et Ontario) ou pour le travailleur lui-même ou toute personne présente sur les lieux du travail (Saskatchewan). Voir à ce sujet, NASH, *op. cit.*, *supra* note 7, aux pp. 100 et 101.

2.4 Des conditions d'exécution du travail anormales

L'article 13 interdit aussi le refus d'exécuter un travail dans le cas où les conditions d'exécution de ce travail sont normales pour le genre de travail exercé. Cette dernière condition ou prohibition, nous le verrons, a fait couler beaucoup d'encre. Elle vise surtout les situations où les travaux exigés sont intrinsèquement dangereux. Combattre un incendie, veiller à la sécurité publique ou travailler sur un chantier de construction, par exemple, entraînent nécessairement un niveau plus élevé de danger ou de risque que le travail de bureau ou même celui généralement effectué en atelier. Le travailleur assigné à ces tâches ne peut en principe invoquer ce degré plus élevé de danger pour refuser de les exécuter. Il peut toutefois poser un refus lorsque le risque inhérent à la tâche est accentué par l'absence de conditions d'exécution normales. La loi ne définit toutefois pas ce que sont les conditions d'exécution normales.

3. LE FONCTIONNEMENT DU DROIT DE REFUS RECONNU DANS LA LOI

La loi établit la manière dont le droit de refus doit être exercé et les conséquences qui en résultent. Elle crée aussi un mécanisme permettant la reprise du travail. Elle accorde enfin une certaine protection aux travailleurs impliqués. Ces mécanismes font l'objet de la présente section.

3.1 L'exercice du droit de refus et ses conséquences

C'est évidemment le travailleur qui initie le mécanisme prévu dans la loi en refusant d'exécuter une tâche ou un travail. Il peut le faire s'il a des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou d'un semblable danger pour une autre personne³¹. La seule obligation qui incombe alors au travailleur, c'est d'aviser aussitôt son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant patronal de son refus³². Si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, l'article 15 de la loi impose au travailleur d'utiliser les moyens raisonnables pour qu'une d'elles soit avisée sans délai. La loi est silencieuse quant à la forme et au contenu de l'avis de même qu'en ce qui a trait aux conséquences pour le travailleur du défaut de donner tel avis. La jurisprudence aura donc un rôle prépondérant à jouer à ce niveau.

Par ailleurs, le travailleur doit, à la requête de son employeur, demeurer disponible sur les lieux de travail. Il peut aussi être affecté temporairement à

31. Article 12, L.S.S.T.

32. Article 15, L.S.S.T.

une autre tâche qu'il est « raisonnablement en mesure d'accomplir »³³. En contrepartie, le travailleur continue d'être rémunéré pendant l'exercice de son droit de refus puisqu'en vertu de l'article 14, il est alors réputé être au travail.

Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence d'empêcher d'autres travailleurs de l'établissement d'exécuter leur travail, l'employeur peut également exiger qu'ils demeurent sur les lieux pendant toute la durée de l'arrêt de travail³⁴. Il peut aussi les affecter à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir³⁵. Ces travailleurs sont toutefois rémunérés pendant toute la durée du refus³⁶.

La principale conséquence de l'exercice du droit de refus, c'est la suspension de l'exécution du travail ou de la tâche visée. L'article 14 défend à l'employeur de faire exécuter le travail en question par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement. Cette prohibition dure jusqu'à ce qu'une décision exécutoire ordonnant la reprise du travail soit rendue. Le travail pourra toutefois être exécuté entre temps par une personne qui n'est pas un travailleur au sens de la loi, un cadre par exemple, et qui travaille habituellement dans l'établissement où s'est produit le refus. De plus, l'article 14 permet l'exécution du travail par un autre travailleur dans deux cas particuliers : celui prévu dans l'article 17 et celui prévu dans le deuxième alinéa de l'article 19.

L'article 17 permet l'exécution, par un second travailleur, du travail visé par le refus si le premier travailleur persiste dans son refus alors que le représentant à la prévention (ou son remplaçant) et le représentant de la partie patronale croient qu'il n'existe pas de danger justifiant le refus ou encore que ce refus repose sur des motifs acceptables seulement dans le cas particulier du premier travailleur. L'employeur doit informer le second travailleur de l'exercice du droit de refus et des motifs pour lesquels il a été exercé. En vertu de l'article 19(2), l'employeur peut également faire exécuter le travail par un autre travailleur lorsque l'inspecteur de la CSST, mandé sur les lieux, juge que le refus « repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail ».

33. Article 25, L.S.S.T.

34. Article 28, L.S.S.T.

35. *Idem*. Nous croyons qu'un travailleur ne pourrait invoquer sa convention collective ou sa description de tâches pour refuser une telle affectation puisque, selon l'article 4, la loi est d'ordre public. De plus, des limites au pouvoir patronal d'affectation ne constituent pas des dispositions « plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur » au sens du deuxième alinéa de l'article 4.

36. Article 28, L.S.S.T.

L'employeur peut, enfin, faire exécuter le travail visé par le droit de refus dans une autre situation : celle prévue dans l'article 26. Lorsque le droit de refus exercé par un travailleur empêche au moins deux autres travailleurs d'exécuter leur travail, l'inspecteur de la CSST dont on a requis l'intervention doit être présent sur les lieux dans les six heures suivant la demande d'intervention. Advenant le défaut de l'inspecteur d'être présent dans ce délai, l'employeur peut requérir d'un autre travailleur l'exécution du travail. Là encore, l'employeur doit informer ce travailleur de l'exercice du droit de refus et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Ces dispositions soulèvent une question. L'autre travailleur à qui on demande de faire le travail visé par le refus peut-il refuser de le faire ? Le texte de la loi spécifie, dans les trois cas (art. 17, 19(2) et 26), qu'il *peut* accepter après avoir été informé du droit de refus et des motifs le justifiant. L'utilisation du mot *peut* indique qu'il ne s'agit pas d'une obligation absolue. Le travailleur ne sera tenu d'obéir que dans les limites de son contrat de travail ou de la convention collective déterminant ses conditions de travail, le cas échéant. De plus, des motifs reliés à sa propre sécurité physique lui permettraient d'exercer à son tour le droit de refus reconnu par la loi.

3.2 Le mécanisme permettant l'identification du danger et la reprise du travail

L'exercice du droit de refus perturbe, plus ou moins gravement selon les circonstances, la production de l'entreprise. C'est pourquoi, parallèlement à la reconnaissance de ce droit, la loi doit établir un mécanisme assurant l'identification rapide du danger invoqué, les corrections à apporter, si nécessaire, et la reprise du travail.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail confie d'abord aux parties le soin d'en arriver à une entente sur l'existence du danger invoqué lors du refus du travailleur. En vertu de l'article 16, dès que le supérieur immédiat (ou un autre représentant de l'employeur) est avisé du refus d'un travailleur, il doit convoquer le représentant à la prévention « pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter ».

Le représentant à la prévention est nommé par les travailleurs dans les établissements appartenant aux secteurs déclarés prioritaires par règlement en vue de la mise sur pied d'un comité de santé et de sécurité du travail³⁷. S'il n'y a pas de représentant à la prévention dans l'établissement en

37. Articles 87 et 88, L.S.S.T. Selon ces dispositions, le nombre de travailleurs dans l'établissement n'est pas déterminant quant au droit à la nomination d'un représentant à la prévention contrairement au cas du comité de santé et de sécurité qui ne peut être mis sur pied que

cause, l'employeur doit convoquer un représentant du syndicat accrédité dont le travailleur est membre ou, à défaut, un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail³⁸.

L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à son remplaçant, d'exercer les fonctions que lui confère la loi lorsque survient un refus d'exécuter un travail jugé dangereux. De plus, le représentant à la prévention ou la personne qui le remplace, s'il s'agit d'un travailleur, est alors présumé être au travail et, en conséquence, doit continuer d'être rémunéré.

Si aucun accord n'est conclu après examen de la situation par les parties, l'article 18 prévoit l'intervention d'un inspecteur de la CSST. Celui-ci peut être appelé dans différentes circonstances, décrites dans le tableau 2.1.

L'inspecteur doit intervenir rapidement et décider, dans les plus brefs délais, « s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail »³⁹. Puisque le degré et la nature du danger devant exister pour justifier un refus ne sont pas définis dans l'article 19, ces points relèvent de la discrétion de l'inspecteur. On doit toutefois conclure que l'article 19(1) renvoie implicitement à l'article 12 qui mentionne laconiquement « un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger »⁴⁰.

En rendant sa décision, l'inspecteur peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut aussi ordonner à l'employeur des mesures temporaires. Enfin, il peut exiger les corrections qu'il juge nécessaires et déterminer les délais à l'intérieur desquels elles doivent être effectuées. Notons que le libellé de l'article 19 permet à l'inspecteur d'imposer des corrections même s'il juge que le danger invoqué ne justifie pas le refus du travailleur.

si l'établissement compte plus de 20 travailleurs (article 68). Cependant, le *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement* (116 G.O., Partie 2, n° 36, le 29 août 1984) exempte les établissements groupant 20 travailleurs ou moins de l'application du chapitre de la loi qui porte sur le représentant à la prévention. De plus, le règlement détermine le nombre d'heures par semaine qu'un représentant à la prévention peut consacrer à ses fonctions selon le nombre de travailleurs dans l'établissement.

Selon le règlement, les secteurs prioritaires sont les suivants : bâtiments et travaux publics, industrie chimique, forêt et scierie, mines, carrières et puits de pétrole, fabrication des produits en métal, industrie du bois, industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique, fabrication d'équipement de transport, première transformation des métaux, fabrication de produits minéraux non métalliques.

38. Article 16 (2), L.S.S.T.

39. Article 19, L.S.S.T.

40. Voir la discussion plus haut à ce sujet.

TABLEAU 2.1

Circonstances permettant de demander l'intervention de l'inspecteur de la CSST (Article 18, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*)

Personne qui peut demander l'intervention de l'inspecteur	Circonstances (Après examen de la situation par les parties)
Le travailleur ayant refusé	Le travailleur persiste dans son refus.
Le représentant à la prévention ou la personne qui le remplace	Il croit que l'exécution du travail expose le travailleur, ou une autre personne, à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
L'employeur ou son représentant	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur, ou une autre personne, à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. <p style="text-align: center;">OU</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Il croit que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

L'inspecteur n'est pas tenu de rendre sa décision par écrit. Le contraire risquerait certainement de retarder une décision dont dépend la reprise du travail. Il doit toutefois la motiver et la confirmer par écrit⁴¹.

La décision de l'inspecteur porte immédiatement effet⁴² et, quand elle est finale, s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées⁴³. Elle peut faire l'objet d'une révision par un bureau de révision paritaire. La décision du bureau peut elle-même être portée en appel devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP)⁴⁴. L'exécution de la décision de l'inspecteur n'est pas suspendue par une demande de révision.

41. Article 19 (3), L.S.S.T.

42. Article 20 (2), L.S.S.T.

43. Article 24, L.S.S.T.

44. Article 20 (1), L.S.S.T. Nous reviendrons plus en détail sur le processus de révision et d'appel dans le prochain chapitre.

En terminant, mentionnons que le mécanisme du droit de refus établi par la loi québécoise est représentatif de ceux qu'on retrouve généralement dans les lois des autres provinces canadiennes⁴⁵. Le fonctionnement du droit de refus au Québec est présenté de façon schématique en annexe (Tableau A.2)

3.3 La protection du travailleur contre d'éventuelles représailles patronales

Nous avons déjà soulevé que le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux constitue une exception légale à l'obligation d'obéir de l'employé, obligation essentielle du contrat individuel de travail. De plus, l'insubordination de l'employé a toujours été perçue dans l'entreprise et par les instances spécialisées en relations du travail comme une faute grave. La loi doit donc protéger le travailleur contre des mesures de représailles que l'employeur pourrait lui imposer à cause de l'exercice du droit de refus. Par contre, la loi doit permettre à l'employeur de sévir à l'endroit du travailleur qui utiliserait de façon inappropriée ou à mauvais escient le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

L'article 30 de la loi concilie ces deux impératifs. Le premier alinéa de cet article se lit comme suit :

L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

Cette disposition prohibe toute forme de sanction ou de représailles que l'employeur pourrait imposer à un travailleur parce qu'il a exercé le droit de refus. Aucun geste à caractère punitif n'échappe à l'énumération de l'article 30. Cette protection se rajoute au maintien de la rémunération que la loi assure au travailleur. Soulignons que c'est le droit édicté par l'article 12 qui est visé par l'article 30. Le geste du travailleur doit donc respecter les conditions de légalité que nous avons discutées plus haut⁴⁶.

La loi permet néanmoins à l'employeur de sévir dans certains cas où un travailleur invoque sa santé ou sa sécurité pour refuser d'exécuter un travail. L'article 30, au second alinéa, le précise dans les termes suivants :

Toutefois, dans les 10 jours d'une décision finale, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le travailleur ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de façon abusive.

45. NASH, *op. cit.*, note 7, à la p. 110.

46. Voir *supra*, section 1.2.

Cette disposition donne la possibilité à l'employeur d'imposer une sanction à un travailleur qui a exercé le droit de refus conformément à l'article 12 mais qui en a abusé par la suite. Pour abuser du droit, le travailleur doit nécessairement l'avoir auparavant exercé. Cette situation est bien différente de celle où le travailleur refuse d'exécuter un travail alors que les conditions de l'article 12 ne sont pas respectées. À ce moment, la protection du premier alinéa n'est d'aucun secours au travailleur. Nous verrons dans un prochain chapitre que la jurisprudence n'est pas claire à ce sujet. Quant à l'expression «de façon abusive», la loi ne la définit pas. La notion d'abus de droit est cependant bien connue dans notre droit civil. C'est donc la jurisprudence qui devra l'explicitier en appliquant le texte légal à des situations concrètes. Enfin, l'employeur doit attendre 10 jours d'une décision finale avant d'imposer une sanction pour l'exercice abusif du droit de refus. Bien que la disposition ne le spécifie pas, constituera une décision finale, une décision de l'inspecteur ou du bureau de révision qui n'a pas été contestée dans les délais prescrits pour ce faire ou, le cas échéant, une décision de la CALP, qui est toujours finale. L'employeur devra donc attendre une décision finale sur l'existence du danger avant de conclure au caractère abusif de l'exercice du droit et d'agir en conséquence.

L'article 31 assure, dans les mêmes termes que l'article 30, la protection du représentant à la prévention ou de la personne qui l'a remplacée contre toute sanction pour avoir exercé une fonction que lui confie la loi. Là encore, dans les mêmes conditions, l'employeur peut sévir à l'endroit du représentant à la prévention ou de son remplaçant si la fonction légale a été exercée de façon abusive.

Toutes les lois en vigueur dans les autres provinces canadiennes protègent le salarié contre des représailles imposées par l'employeur pour avoir refusé d'exécuter un travail dangereux⁴⁷.

La protection légale contre des représailles patronales réprimant l'exercice du droit de refus se concrétise dans le recours général à l'encontre de sanctions imposées à cause de l'exercice d'un droit reconnu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

L'article 227 de la loi donne la possibilité au travailleur régi par une convention collective qui croit avoir été l'objet d'une telle sanction de déposer, à son choix, un grief selon la procédure prévue par sa convention collective ou

47. Voir NASH, *op. cit.*, note 7, aux pp. 160 et 161, 284 à 286. Deux provinces, la Nouvelle-Écosse et l'Île du Prince-Édouard, ont adopté une telle protection postérieurement à la publication de Nash. Voir: *Occupational Health and Safety Act*, S.N.S. 1985, c. 3, art. 25 (Nouvelle-Écosse); *Occupational Health and Safety Act*, P.E.I.A. 1985, c. 36, art. 22 (Île du Prince-Édouard).

une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Dans le premier cas, c'est la procédure interne de règlement des griefs de la convention collective pertinente qui détermine la façon dont le grief doit être déposé et le traitement qu'il recevra.

À défaut de règlement entre les parties, un arbitre tranche le litige conformément au *Code du travail*⁴⁸ et à la convention collective. Si le travailleur choisit la seconde option, ou s'il s'agit d'un travailleur non couvert par une convention collective, il doit soumettre sa plainte par écrit à la CSST dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure contestée. La plainte sera alors traitée comme s'il s'agissait d'une plainte soumise en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁴⁹.

L'article 254 de cette loi permet à la C.S.S.T., si le travailleur plaignant y consent, de « tenter de concilier ce travailleur et son employeur ». S'il n'y a pas de conciliation, ou si celle-ci ne permet pas de régler le désaccord à l'amiable, la CSST doit trancher le litige. Le travailleur bénéficie alors d'une présomption à l'effet que la sanction ou la mesure de représailles lui a été imposée à cause de l'exercice de son droit.

Pour permettre à la présomption de l'article 255 de s'appliquer, le travailleur doit démontrer, en plus de son statut de travailleur au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qu'il a été victime d'une mesure de représailles ou d'une sanction visée par l'article 30 de cette loi dans les six mois suivant l'exercice de son refus. Il doit aussi démontrer que son geste rencontrait les conditions des articles 12 et 13 de la loi puisque la protection contre les représailles n'existe que lorsqu'un droit reconnu dans la loi a été exercé.

L'application de la présomption produit deux conséquences. Elle libère d'abord le travailleur du fardeau de prouver les motifs à la base de la mesure patronale. La loi elle-même infère le caractère illégal de la mesure de représailles de la coexistence, à l'intérieur d'une période de six mois, de l'exercice

48. *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27, art. 100 à 103.

49. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.Q. 1985, c. 6. et L.R.Q. c. A-3.001 (ci-après citée sous le sigle L.A.T.M.P.). Le renvoi à cette loi est fait par l'article 228 de la L.S.S.T.

L'article 32 de la L.A.T.M.P. se lit comme suit:

L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.

du droit de refus par un travailleur et d'une sanction que lui a imposée l'employeur. Pour renverser la présomption, l'employeur doit prouver qu'il a imposé la sanction au travailleur pour une autre cause juste et suffisante⁵⁰. Deuxièmement, l'application de la présomption permet à la CSST d'ordonner, le cas échéant, la réintégration provisoire du travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, le versement de son salaire et le respect des autres avantages liés à l'emploi. Cette ordonnance, qui porte effet jusqu'à ce que la CSST dispose de la plainte, pourrait intervenir avant même que l'employeur ait pu se faire entendre sur la cause du congédiement. À notre connaissance, la CSST ne s'est pas encore prévalu de cette possibilité et on peut penser qu'elle ne l'utilisera que dans des circonstances particulières. Quoiqu'il en soit, c'est une question à suivre au cours des prochaines années.

Si la présomption ne s'applique pas, non seulement le travailleur ne peut-il pas bénéficier d'une ordonnance provisoire de réintégration, mais encore est-il obligé de démontrer à la satisfaction de la CSST que la mesure patronale lui a été imposée à cause de l'exercice de son droit de refus, un fardeau difficile à relever dans certains cas.

Lorsque la CSST accueille la plainte du travailleur, elle « peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges, d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur et de verser à celui-ci l'équivalent du salaire et des avantages dont il a été privé »⁵¹. Si l'employeur retarde l'exécution de l'ordonnance de réintégration, l'indemnité monétaire qu'il doit au travailleur inclut automatiquement le salaire perdu entre le moment où il aurait dû exécuter l'ordonnance et le moment où il l'exécute⁵². Toutefois, le salaire que le travailleur aurait gagné ailleurs pendant cette dernière période doit être déduit du montant qui lui est dû⁵³. La CSST peut aussi ordonner à l'employeur le paiement d'un intérêt, à compter du dépôt de la plainte, sur le montant dû⁵⁴.

50. Article 255 (2), L.A.T.M.P. L'« autre cause juste et suffisante » n'est pas définie dans la loi. Elle a toutefois fait l'objet de précisions jurisprudentielles importantes que nous discuterons dans le chapitre 10. Cette jurisprudence origine principalement de l'application du *Code du travail* qui utilise le même recours à l'encontre des représailles patronales à l'égard des salariés ayant exercé un droit reconnu par le Code.

51. Article 257, L.A.T.M.P.

52. Article 260 (1), L.A.T.M.P.

53. Article 260 (2), L.A.T.M.P.

54. Articles 261 et 323 L.A.T.M.P. Il s'agit du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31) en vigueur le 30 septembre de l'année précédente. Depuis le 1^{er} mai 1987, le taux en vigueur est de 11%.

La Commission doit rendre sa décision dans les trente jours de la plainte qui lui a été soumise⁵⁵. L'employeur, de son côté, a huit jours pour se conformer à cette décision une fois qu'elle lui a été notifiée. Le travailleur, quant à lui, peut forcer l'exécution de la décision en la déposant au bureau du proto-notaire de la Cour supérieure, une fois les délais de révision ou d'appel échus⁵⁶. Ce dépôt confère à la décision de la CSST le caractère exécutoire et tous les effets d'un jugement final et sans appel de la Cour supérieure⁵⁷. Ainsi, l'employeur commettrait un outrage au tribunal s'il refusait d'obtempérer, après ce dépôt, à une ordonnance de réintégration émise par la CSST.

La décision de la CSST peut être révisée par un bureau de révision paritaire si la demande est faite dans les 30 jours de la notification de la décision⁵⁸. La demande de révision suspend l'exécution de la décision de la CSST⁵⁹. La décision du bureau de révision peut elle-même être portée devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles⁶⁰.

Le recours à l'encontre d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire illégale établi par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a subi certaines modifications lors de l'adoption de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* en 1985. La principale modification concerne les instances auxquelles la loi confère la compétence de se prononcer sur la légalité de la sanction contestée. Avant 1985, la plainte du travailleur devait être déposée au bureau du commissaire général du travail ou selon la procédure de griefs de la convention collective pertinente, le cas échéant. Dans le premier cas, c'était un commissaire du travail qui tranchait le litige et sa décision pouvait être portée en appel devant le Tribunal du travail, après en avoir demandé la permission cependant⁶¹. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* a confié cette juridiction à la CSST, aux bureaux de révision paritaires et à la CALP.

55. Article 262, L.A.T.M.P. La Cour supérieure a décidé que la C.S.S.T. ne perdait pas juridiction parce qu'elle entendait une cause ou rendait une décision au-delà de ce délai de 30 jours. Voir : *Produits chimiques Magnus Ltée c. Richard et al.*, Cour supérieure (Mtl), n° 500-05-000350-879, le 6 avril 1987.

56. Article 264, L.A.T.M.P.

57. *Idem*.

58. Article 358, L.A.T.M.P. Les bureaux de révision sont régis par les articles 176.1 et seq. de la L.S.S.T.

L'article 176.12 L.S.S.T. permet dans certaines conditions à un bureau de révision de relever une partie du défaut d'avoir respecté un délai imposé par la loi.

59. C'est du moins la lecture que nous faisons de l'article 361, L.A.T.M.P.

60. Article 359, L.A.T.M.P.

61. L'article 228 alors en vigueur de la L.S.S.T. (L.Q. 1979, c. 63) renvoyait aux articles 18 à 20, 118 à 137, 139, 140, 146.1 et 150 à 152 du *Code du travail*.

Quant au contenu proprement dit de la protection, elle est de façon générale demeurée inchangée. Notons que l'ancienne version de l'article 228 permettait à l'employeur d'empêcher l'application de la présomption en faveur du travailleur en démontrant que ce dernier avait exercé son droit de façon abusive. Le travailleur avait alors le fardeau de démontrer que la sanction était motivée par l'exercice de son droit⁶². De plus, ce n'est que si la présomption s'appliquait que le commissaire du travail pouvait ordonner à l'employeur de maintenir le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser son salaire jusqu'à la décision finale⁶³. Aujourd'hui, la preuve de l'exercice abusif du droit n'empêche pas la présomption en faveur du travailleur de s'appliquer mais peut fournir à l'employeur une autre cause juste et suffisante pour justifier la sanction. Enfin, le législateur a imposé en 1985 une période maximale de 6 mois entre l'exercice du droit et l'imposition de la sanction contestée pour que la présomption s'applique⁶⁴. Auparavant, la loi était silencieuse à ce sujet. Une certaine jurisprudence exigeait toutefois un degré de concomitance entre les deux événements pour permettre l'application de la présomption.

Dans certaines juridictions canadiennes, le recours à l'encontre d'une mesure disciplinaire illégale peut être exercé devant la commission des relations du travail⁶⁵. Dans plusieurs cas, on permet aussi de contester la sanction par grief en vertu de la convention collective en vigueur⁶⁶. En vertu de quelques lois, le recours s'exerce devant l'agence gouvernementale qui administre la loi, comme c'est le cas maintenant au Québec⁶⁷. Enfin, dans le cas de la Saskatchewan, le recours s'exerce par le dépôt d'une plainte pénale adressée aux tribunaux de droit commun⁶⁸.

62. Article 230, L.S.S.T., L.Q. 1979, c. 63.

63. Article 229 (2), L.S.S.T., L.Q. 1979, c. 63.

64. Article 255, L.A.T.M.P.

65. C'est le cas de la juridiction fédérale, du Manitoba, de Terre-Neuve et de l'Ontario. Voir NASH, *op. cit.*, note 7, aux pp. 161-162.

66. C'est par exemple le cas de l'Ontario, de l'Île du Prince-Édouard, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick.

67. C'est le cas de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et du Nouveau-Brunswick.

68. Voir *The Occupational Health and Safety Act*, R.S.S. 1978, c. 0-1 (tel qu'amendé), art. 27.

CHAPITRE 3

QUI DÉCIDE ? LES DIFFÉRENTES INSTANCES JURIDICTIONNELLES COMPÉTENTES

Nous avons identifié dans le chapitre précédent les deux principales questions que soulève le refus d'exécuter un travail jugé dangereux par le travailleur. D'une part, on doit déterminer s'il existe ou non un danger qui justifie l'arrêt de travail et, le cas échéant, apporter les corrections nécessaires ou ordonner la reprise du travail. D'autre part, le travailleur peut contester les représailles patronales que son refus aurait suscitées. C'est alors la légalité du refus du travailleur qui est en cause.

La loi favorise la concertation entre les parties comme moyen de résolution des différends. Toutefois, elle prévoit le recours à des instances juridictionnelles pour trancher les litiges que la concertation n'aura pas résolus. Le présent chapitre porte sur la nature, les pouvoirs et la juridiction de ces différentes instances. Avant de procéder à l'analyse de l'interprétation jurisprudentielle de la loi, nous avons jugé important de porter notre attention sur la nature de ces organismes, celle-ci pouvant expliquer dans une certaine mesure le contenu de la jurisprudence.

Nous procéderons d'abord à l'analyse des juridictions qui se prononcent, en première instance et en appel, sur l'existence du danger invoqué pour justifier le refus. Par la suite, nous traiterons des instances compétentes en matière de sanctions et de représailles patronales. Enfin, nous rappellerons la présence et le rôle des tribunaux supérieurs qui exercent un pouvoir de contrôle et de surveillance sur les tribunaux inférieurs.

1. LA QUESTION DE L'EXISTENCE D'UN DANGER

L'exercice du droit de refuser d'exécuter un travail jugé dangereux peut perturber, voire même stopper, une partie ou la totalité de la production dans une entreprise. La résolution du litige concernant l'existence ou non du danger appréhendé revêt donc un certain caractère d'urgence. De plus, décider de cette question exige de l'organisme juridictionnel une expertise technique considérable pouvant être exercée dans les situations les plus diverses. Ces caractéristiques ont amené le législateur à confier cette juridiction à un organisme spécialisé, les tribunaux de droit commun ne pouvant se décharger efficacement d'une telle fonction.

C'est l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail que le législateur a désigné pour trancher les litiges quant à l'existence du

danger appréhendé. Nous discuterons dans un premier temps de la fonction de l'inspecteur, de ses pouvoirs et aussi de ses obligations à l'endroit des parties. Par la suite, nous analyserons les moyens de se pourvoir à l'encontre d'une décision rendue par un inspecteur.

1.1 L'inspecteur: sa fonction, ses pouvoirs et ses obligations

Rappelons que dans le cadre de l'article 19 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le mandat de l'inspecteur comprend les éléments suivants :

- déterminer s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail ;
- ordonner, si indiqué, au travailleur de reprendre le travail ;
- prescrire des mesures temporaires ;
- exiger les corrections qu'il juge nécessaires dans les délais qu'il détermine.

Sa décision doit être motivée et confirmée par écrit, même si elle peut être rendue verbalement¹.

1.1.1 Le statut juridique de l'inspecteur

L'inspecteur est un fonctionnaire de la CSST qui est nommé et rémunéré suivant la *Loi sur la fonction publique*². À ce titre, il relève administrativement de la CSST qui exerce un pouvoir de direction et de supervision à son endroit. La CSST publie d'ailleurs à son intention le *Manuel d'opération de la prévention — inspection* (auparavant désigné *Manuel de l'inspecteur*) qui codifie une série de directives guidant l'inspecteur dans les différentes interventions qu'il doit effectuer³. Un chapitre du Manuel vise les situations où un travailleur refuse d'effectuer un travail jugé dangereux.

Soulignons immédiatement que d'un strict point de vue juridique, les directives de la CSST ne lient pas l'inspecteur lorsque celui-ci décide de l'existence ou non d'un danger invoqué lors d'un refus d'exécuter un travail. L'article 19 de la loi donne juridiction à l'inspecteur et non à la CSST pour trancher cette question. Dans l'exercice de cette compétence, il n'agit donc

1. Article 19 (3), L.S.S.T.

2. Article 177, L.S.S.T.; *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q. c. F-3.1.1.

3. Voir à ce sujet Marc RENAUD et Chantal ST-JACQUES, « Le droit de refus, cinq ans après: l'évolution d'un nouveau mode d'expression des risques », (1986) 18 *Sociologie et sociétés*, n° 2, 99.

pas au nom de la CSST. Il ne faut toutefois pas minimiser l'utilité de ces directives que les inspecteurs suivent généralement scrupuleusement lorsqu'ils rendent leurs décisions.

Ce respect des directives de la CSST par les inspecteurs peut s'expliquer comme suit. D'une part, l'inspecteur a une formation lui permettant de transiger avec les problèmes d'ordre technique auxquels il est confronté dans l'exercice de ses fonctions. Ainsi, il est souvent ingénieur. Il n'a toutefois généralement pas de formation juridique. Or, lorsqu'il agit en vertu de l'article 19 de la loi, l'inspecteur tranche un litige entre les parties en déclarant justifié ou non justifié le refus du travailleur. Il pose alors un acte que certains qualifieront de quasi-judiciaire, en appliquant les règles de droit aux faits révélés par son enquête⁴. Le Manuel vise à combler le manque de formation juridique de l'inspecteur en émettant des directives modelées à partir de l'état du droit sur les questions qu'il doit trancher.

D'autre part, le Manuel reflète l'interprétation que fait la CSST du droit s'appliquant aux sujets traités. L'inspecteur ne peut rester insensible à cette interprétation puisqu'elle risque fortement d'être retenue par les bureaux de révision que président des fonctionnaires de la CSST⁵. Dans cette perspective, la Commission exerce un certain contrôle sur la façon dont l'inspecteur rendra sa décision.

Par ailleurs, la CSST exerce un pouvoir administratif sur ses inspecteurs. C'est elle qui organise le service de l'inspection et qui assigne les différentes tâches à effectuer aux inspecteurs. Elle fixe les horaires de travail et les heures de disponibilité. Elle peut, en vertu de ce pouvoir, limiter le champ d'intervention de certains inspecteurs à des secteurs spécifiques, compte tenu de leur spécialité et de leur formation. La rapidité de leur intervention (qui, en matière de refus, revêt un caractère d'urgence, rappelons-le) est aussi déterminée par l'organisation administrative du service de l'inspection. La CSST, à titre d'employeur, détient aussi un pouvoir disciplinaire à l'égard de ses inspecteurs⁶. Ce dernier véhicule lui permet certainement de conférer un certain degré de contrainte à ses directives concernant la prévention et l'inspection⁷.

4. La nature des fonctions de l'inspecteur, lorsqu'il agit en vertu de l'article 19, L.S.S.T., est difficile à qualifier. Nous y reviendrons plus loin.

5. Article 176.2, L.S.S.T.

6. Le pouvoir disciplinaire et le pouvoir de rétrograder ou de congédier pour incompétence ou incapacité sont prévus dans la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q. c. F-3.1.1.) aux articles 16 à 23.

7. Nous doutons toutefois que la menace d'une sanction disciplinaire puisse orienter le contenu de la décision d'un inspecteur. Une sanction imposée dans de telles circonstances ne le serait certainement pas pour une cause juste et suffisante (comme l'exige l'article 17 de la

1.1.2 Les fonctions et les pouvoirs de l'inspecteur

L'inspecteur exerce une fonction prépondérante dans l'administration et l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Outre le refus d'exécuter un travail jugé dangereux, plusieurs circonstances l'amènent sur les lieux du travail⁸. Ainsi, lors d'une inspection de conformité, il vérifie si la loi et la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail sont respectées. Il peut aussi intervenir à la suite d'une plainte déposée à la CSST par une partie intéressée, ou encore à la suite d'un avis d'accident⁹. Enfin, les parties peuvent utiliser l'expertise d'un inspecteur lors de l'élaboration ou de l'implantation d'un programme de prévention, par exemple, ou encore lors de l'institution d'un comité de santé et de sécurité.

Pour remplir ces fonctions, la loi confère d'importants pouvoirs à l'inspecteur¹⁰. Ainsi, ils détiennent les pouvoirs et l'immunité des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*. De plus, outre un droit d'accès à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit dans un lieu de travail et un droit d'accès aux livres, registres et dossiers d'un employeur¹¹, l'inspecteur peut, entre autres, enquêter sur toute matière relevant de sa compétence, exiger de l'employeur le plan des installations et de l'aménagement du matériel, prélever, pour fins d'analyse, des échantillons de toute nature, faire des essais, prendre des photographies, installer des appareils de mesure, se faire accompagner par une ou des personnes de son choix dans l'exercice de ses fonctions, etc.¹².

La loi interdit d'entraver un inspecteur dans l'exercice de ses fonctions, notamment en le trompant par des réticences ou des déclarations fausses et mensongères ou encore en négligeant d'obéir aux ordres qu'il peut donner en vertu de la loi et des règlements¹³.

Loi sur la fonction publique). Par contre, un inspecteur dont la grande majorité des décisions serait renversée par les instances agissant en révision ou en appel ne pourrait-il pas être taxé d'incompétence ? Là encore, telle conclusion serait surprenante, voire même dangereuse. Pour conclure à son incompétence, il faudrait que l'étude minutieuse des décisions de l'inspecteur révèle sa méconnaissance ou son refus systématique de se plier aux règles de droit applicables.

8. Pour une description et des informations statistiques concernant les interventions de l'inspecteur, voir les rapports annuels de la CSST.

9. L'article 62 de la L.S.S.T. oblige l'employeur à informer la CSST le plus rapidement possible de l'occurrence de tout accident du travail revêtant une certaine gravité.

10. Pour une description plus détaillée des pouvoirs de l'inspecteur, voir D. BRADET, B. CLICHE, M. RACINE et F. THIBAUT, *Droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais Inc., 1986, 300 pages, aux pp. 125 à 136.

11. Article 179, L.S.S.T.

12. Article 180, L.S.S.T.

13. Article 185, L.S.S.T.

À l'issu de son enquête, de son inspection ou de son intervention, l'inspecteur dispose de plusieurs pouvoirs de nature remédiateur. Le plus utilisé est sans doute l'avis de correction par lequel l'inspecteur ordonne à une personne de se conformer à la loi ou aux règlements et fixe un délai à cette fin¹⁴. Cet avis revêt un caractère obligatoire et le fait de ne pas s'y soumettre constitue une infraction pénale¹⁵. Un avis de correction peut aussi être émis par l'inspecteur lorsqu'il est mandé sur les lieux à la suite d'un refus d'exécuter un travail jugé dangereux¹⁶.

L'inspecteur peut aussi ordonner la suspension des travaux ou la fermeture totale ou partielle d'un lieu de travail, s'il juge qu'il y a danger pour des travailleurs¹⁷. De même, lorsqu'il y a infraction à la loi ou à un règlement, il peut ordonner que le contrevenant « cesse de fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse concerné [...] »¹⁸. L'ouverture des lieux de travail ainsi que la reprise des travaux, de la fabrication ou de la manutention du produit affecté, ne pourront survenir qu'à la suite d'une décision en ce sens de l'inspecteur.

1.1.3 La protection contre un abus de pouvoir de l'inspecteur

Ce bref tour d'horizon des pouvoirs généraux dévolus à l'inspecteur illustre l'impact que peut avoir son intervention lors d'un refus. En effet, en plus de la compétence spécifique que lui confère l'article 19 de la loi, l'inspecteur dispose de tous les autres pouvoirs énumérés ci-haut. C'est dire à quel point la décision qu'il doit rendre à cette occasion peut affecter les droits des parties en présence.

C'est pourquoi la protection des parties contre un éventuel abus de pouvoir ou un manquement aux règles de l'équité de la part de l'inspecteur mérite d'être soulevée. Cette protection est assurée par plusieurs mécanismes juridiques. Elle doit toutefois être recherchée en premier lieu dans la loi elle-même. Ainsi, la décision que rend l'inspecteur en vertu de l'article 19 de la loi (sur l'existence ou non d'un danger justifiant le refus du travailleur)

14. Article 182, L.S.S.T.

15. Articles 184 et 236, L.S.S.T.

16. Le texte de l'article 19 L.S.S.T. le prévoit expressément. Pour un exemple jurisprudentiel, voir : *Mathurin c. Pepsi-Cola Canada Ltée*, T.T. (Mtl), le 27 mai 1982, D.T.E. 82T-416. Soulignons qu'un avis de correction peut être émis par un inspecteur indépendamment de sa conclusion sur l'existence ou non d'un danger justifiant le refus.

17. Article 186, L.S.S.T.

18. Article 190, L.S.S.T.

19. Article 193, L.S.S.T.

doit être motivée, confirmée par écrit et transmise par courrier certifié ou recommandé aux parties impliquées. Copie de l'avis de correction doit aussi être transmise à toutes les personnes et parties intéressées¹⁹. La décision de fermer un lieu de travail ou celle de cesser de fabriquer ou de manutentionner un produit dangereux doit aussi être motivée par écrit, transmise à toutes les parties et indiquer les mesures à prendre²⁰.

L'obligation de motiver une décision par écrit et d'indiquer les corrections à apporter contribue de façon importante à limiter les possibilités d'abus de pouvoir. D'une part, elle incite l'inspecteur à fonder sa décision sur des arguments de fait et de droit qu'il aura au préalable discutés. Dans cette perspective, l'écrit revêt un caractère de solennité qui est généralement absent d'une décision simplement verbale. D'autre part, elle facilite beaucoup le contrôle de la décision par les instances appropriées. À cet égard, rappelons que la loi a instauré un système de révision et d'appel de la décision de l'inspecteur, système sur lequel nous reviendrons dans la prochaine section.

Outre le droit à une décision motivée et confirmée par écrit, la loi ne mentionne pas expressément les garanties procédurales dont les parties bénéficient lors de l'intervention de l'inspecteur en vertu de l'article 19. Elle donne cependant des indices importants qui permettent, à l'aide des principes généraux du droit, de les définir. La décision de l'inspecteur peut être révisée à la demande d'une partie par un bureau de révision. Comme nous le verrons plus bas, la loi oblige le bureau à tenir une audition, à aviser les parties au préalable de la date de l'audition, à les entendre, à rendre sa décision par écrit et de façon motivée. Bref, la loi oblige le bureau de révision à agir de façon quasi-judiciaire²¹. Qu'en est-il de l'inspecteur ?

Traditionnellement, en cas de silence de la loi habilitante concernant la procédure applicable aux décisions d'un organisme de l'Administration, on déterminait si cet organisme était assujéti aux règles de justice naturelle rattachées au processus quasi-judiciaire. Dans la négative, la décision de l'Administration était qualifiée de purement administrative et aucune garantie procédurale ne s'appliquait. La Cour suprême du Canada a remis en cause cet état de chose en 1979 en imposant un devoir d'équité procédurale (*duty to act fairly*) au processus décisionnel d'un organisme exerçant des fonc-

20. Articles 186 et 190, L.S.S.T.

21. Nous entendons par là ce devoir pour un organisme de l'Administration « d'agir judiciairement, c'est-à-dire de se comporter, dans certaines circonstances, de façon analogue à celle des cours de justice ». Patrice GARANT, *Droit administratif*, 2^e édition, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais Inc., 1985, 1032 pages, à la p. 619.

Ce devoir exige de l'organisme juridictionnel le respect des règles de la justice naturelle, c'est-à-dire essentiellement le droit pour chaque partie de faire valoir son point de vue et d'être jugée par un tribunal impartial. Pour plus de détails, voir *infra* note 24.

tions administratives²². Aujourd'hui, cette nouvelle règle d'équité procédurale s'applique généralement à l'Administration lorsqu'elle rend une décision concernant un administré. Ce devoir comprend, à tout le moins, l'obligation d'entendre la personne concernée et de l'informer des motifs et de la teneur de la décision. Cette « nouvelle justice naturelle » est finalement une adaptation des règles de la justice naturelle traditionnelle aux actes de l'Administration²³. La justice naturelle, dans son acception classique la plus stricte, commande le respect intégral de la règle du débat contradictoire en audition et de l'impartialité du tribunal²⁴.

Dans leur récente analyse, les auteurs Garant et Dussault ne décèlent entre les deux ordres de règles qu'une différence de degré, et non de contenu. Cette vision minimise l'importance de la distinction entre l'acte quasi-judiciaire et l'acte purement administratif, du moins à l'égard des garanties procédurales applicables²⁵.

Ceci est d'autant plus vrai dans le présent cas que l'interprétation du contenu de la loi permet, sans nécessairement qualifier l'acte de l'inspecteur, de dégager certaines conclusions quant aux règles procédurales que celui-ci doit respecter. On sait déjà que l'inspecteur doit motiver sa décision et la confirmer par écrit. Cependant, il n'est certainement pas obligé de tenir une

22. *Nicholson c. Haldimand Norfolk Regional Board of Commissioners of Police*, [1979] 1 R.C.S. 311.

23. Sur le contenu de cette « nouvelle justice naturelle », voir : Patrice GARANT et Chantale DUSSAULT, « L'équité procédurale et la révolution tranquille du droit administratif », (1986) 16 R.D.U.S. 495.

24. Pour une description détaillée des règles de la justice naturelle, voir : Gilles PÉPIN et Yves OUELLETTE, *Principes de contentieux administratifs*, 2^e édition, Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais inc., 1982, 666 pages, aux pp. 232 à 256 ; Denis LEMIEUX, *Le contrôle judiciaire de l'action gouvernementale*, Montréal, Microfor-C.E.J., 1983, à la section 10 ; GARANT, *op. cit.*, note 21, aux pp. 705 à 797.

Les règles de la justice naturelle sont principalement basées sur les deux grands droits suivants : celui d'être entendu et celui d'être jugé de façon impartiale. Leur application peut mener dans certains cas à des contraintes importantes pour l'organisme décisionnel, contraintes qui s'apparentent à celles imposées aux tribunaux judiciaires. Toutefois, la jurisprudence les a appliquées avec beaucoup de souplesse et a tenu compte de la nature et de la mission de chaque organisme particulier de l'Administration.

PÉPIN et OUELLETTE font bien ressortir cet aspect comme en fait foi le passage suivant, à la p. 238 de leur ouvrage :

Le contenu de la règle *audi alteram partem* est variable. La jurisprudence a su habilement exploiter toutes les richesses de cette notion qui, par sa souplesse, s'adapte à une multitude de situations dont il serait illusoire de vouloir faire l'inventaire.

25. GARANT et DUSSAULT, *op. cit.*, note 23, particulièrement à la page 506. Voir aussi René DUSSAULT et Louis BERGEAT, *Traité de droit administratif*, 2^{ème} éd., Tome I, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1984, 955 pages, aux pp. 321 et seq.

Sur la difficulté, en pratique, de distinguer la justice naturelle traditionnelle du devoir d'équité procédurale, voir : PÉPIN et OUELLETTE, *ibid.*, aux pp. 245 et seq. ; LEMIEUX, *ibid.*, à la p. 9-28.

audition formelle avec le droit, pour les parties, de produire des preuves testimoniales ou autres, d'être assisté d'un avocat, de contre-interroger la partie adverse et ses témoins, d'obtenir un ajournement, etc. De telles formalités seraient incompatibles avec le mandat de l'inspecteur qui, selon l'article 19 de la loi, doit décider, *dans les plus brefs délais*, de l'existence ou non d'un danger. N'est-ce pas d'ailleurs l'intention du législateur telle qu'elle se dégage de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, loi qui impose expressément la tenue d'une audition aux bureaux de révision alors qu'elle est muette à ce sujet dans le cas de l'inspecteur²⁶?

Cette intention présumée du législateur signifie-t-elle que les parties ne bénéficient d'aucune protection procédurale devant l'inspecteur? Sûrement pas. Rappelons d'abord que dès qu'un travailleur refuse d'exécuter un travail parce qu'il le juge dangereux, l'employeur ou son représentant doit convoquer le représentant à la prévention, le représentant syndical ou un autre travailleur pour tenter de solutionner le problème²⁷. Chacune de ces personnes peut requérir l'intervention de l'inspecteur. On peut certainement conclure que chacune d'elles a aussi le droit d'être présente lors de l'intervention de l'inspecteur et de lui faire des représentations.

Ce droit d'être présent à l'enquête et d'y faire valoir son point de vue revêt une importance considérable pour les parties. Dans un cas, par exemple, l'employeur avait intimé l'ordre de quitter les lieux aux trois travailleurs qui avaient refusé d'exécuter un travail jugé dangereux. Cet ordre avait été émis après la convocation de l'inspecteur, mais avant son arrivée. Si tel ordre était valide, on devine à quel point le travailleur pourrait être désavantagé par rapport à l'employeur lors de l'enquête de l'inspecteur²⁸. Dans cette même perspective, on voit mal l'inspecteur permettre à une partie de lui communiquer certaines informations en privée, sans la présence de l'autre partie²⁹. Ceci irait à l'encontre de l'esprit de la loi.

26. Voir l'arrêt rendu dans *Re Butler and Land Use Commission*, [1977] 78 D.L.R. (3d) 164 où la Cour suprême de l'Île du Prince-Édouard qualifie de purement administrative une décision d'un ministre qui peut être portée en appel devant un tribunal administratif qui tiendra une audition complète.

27. Article 16, L.S.S.T.

28. Dans ce cas, le commissaire du travail qui devait décider du congédiement des travailleurs impliqués, a mis en doute la validité de l'ordre de l'employeur. Il a de plus décrit en ces termes le devoir de l'inspecteur (à la p. 33):

Il [l'inspecteur] doit pouvoir mener à bien et correctement son enquête, recueillir les versions de tous les intéressés et, à cet effet, les plaignants ont le droit d'être entendus, c'est là un principe de justice naturelle.

Voir: *Gareau, Décarie et Daoust c. Bondex International (Canada) Ltd.*, le 13 mai 1983, J. Couture, commissaire du travail.

29. Dans une instance, l'ancien Bureau de révision de la CSST avait souligné ce point. Voir: [1984] C.S.S.T.-I, 811-821.

Au-delà de l'esprit général et des dispositions spécifiques de la loi habilitante, les principes généraux de droit commun (*common law*) applicables à l'Administration confirment l'existence de cette protection contre de tels accrocs aux règles de l'équité. Comme nous le mentionnions plus haut, si l'acte posé par l'inspecteur est de nature quasi-judiciaire, ce dernier doit respecter les règles traditionnelles de la justice naturelle. Si son acte était purement administratif, il devrait de toute façon respecter les règles de la « nouvelle justice naturelle » ou d'équité procédurale.

L'une ou l'autre qualification nous amènent sensiblement au même résultat à l'endroit de l'inspecteur : le respect de la règle *audi alteram partem* qui, compte tenu des circonstances, permet à toutes les parties impliquées d'être présentes à toutes les étapes de l'enquête et d'y faire valoir leur point de vue et aussi le respect du principe de l'impartialité³⁰. C'est pourquoi il nous apparaît futile de tenter de qualifier l'acte de l'inspecteur pour dégager les garanties procédurales qui s'y appliquent.

En résumé, tant la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* que les principes généraux du droit administratif imposent certaines obligations procédurales à l'inspecteur lorsqu'il agit en vertu de l'article 19. Si l'inspecteur ne respecte pas ces obligations, ou encore s'il se trompe dans son appréciation des faits ou du droit applicable, sa décision peut être contestée par la partie insatisfaite. Les moyens de se pourvoir à l'encontre d'une décision de l'inspecteur font l'objet de la prochaine sous-section.

1.2 Les moyens de se pourvoir à l'encontre d'une décision d'un inspecteur

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* établit un mécanisme par lequel une partie intéressée peut contester une décision rendue par un inspecteur de la CSST. Il s'agit de la révision de la décision par un bureau de révision paritaire, dont la décision peut elle-même faire l'objet d'un appel devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP). Par ailleurs, certaines circonstances permettront à une partie de recourir au pouvoir de surveillance de la Cour supérieure à l'endroit des tribunaux inférieurs, pour contester certains aspects de la décision de l'inspecteur, du bureau de révision ou de la CALP. Nous discuterons tour à tour ces deux mécanismes de contestation des décisions de l'inspecteur.

30. L'équité procédurale, d'après une certaine jurisprudence canadienne identifiée par GARANT et DUSSAULT, comprend aussi le concept d'impartialité. Voir GARANT et DUSSAULT, *op. cit.*, note 23, aux pp. 512 et 513.

1.2.1 Le pourvoi établi dans la loi

Les amendements apportés à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* de 1979 par le Projet de Loi 42 (*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q. c. A-3.001) ont modifié le mécanisme de contestation des décisions des inspecteurs. Antérieurement, la loi établissait un mécanisme de révision qui s'exerçait à l'intérieur même de la CSST. Depuis 1985, le processus offre de meilleures garanties d'indépendance en prévoyant une révision par un bureau de révision paritaire et une possibilité d'appel devant un tribunal d'appel indépendant de la CSST.

Avant les amendements de 1985, l'article 21 de la loi donnait la possibilité au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne l'ayant remplacé, et à l'employeur ou à son représentant, de demander à l'inspecteur chef régional de réviser la décision rendue par l'inspecteur en vertu de l'article 19. Il s'agissait donc d'une révision effectuée sur dossier, ou à partir d'une nouvelle audition³¹, par un supérieur hiérarchique. Cette révision s'effectuait en principe à la demande d'une partie intéressée et non de la propre initiative de l'inspecteur chef régional. La décision de ce dernier devait être motivée et confirmée par écrit.

Les mêmes personnes pouvaient, en dernier ressort, demander à la Commission (CSST) de réviser la décision de l'inspecteur chef régional. En pratique, ce pouvoir était délégué par la Commission à son Bureau de révision qu'elle avait le pouvoir de constituer en vertu de l'article 171 de la loi de 1979³². Le Bureau de révision pouvait tenir une audition (ce qu'il faisait toujours en pratique) et disposait des pouvoirs des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*. Ses décisions devaient être motivées et confirmées par écrit.

La révision, contrairement à l'appel, est effectuée au sein du même organisme administratif. Elle implique le pouvoir de confirmer, d'infirmer ou de modifier la décision initiale³³. La Cour d'appel, sous la plume de Monsieur le juge LeBel, décrivait le processus dans les termes suivants :

Celui-ci constitue une voie de recours par laquelle la décision originale elle-même est réexaminée à un second palier. Au sens très large, on reconsidère certes la première décision mais, en réalité, un organisme

31. Le *Règlement sur la révision en matière d'inspection*, aujourd'hui abrogé, donnait le pouvoir à l'inspecteur chef régional de tenir une audition.

32. Cette délégation de pouvoirs au Bureau de révision était permise par l'article 172 de la loi de 1979.

33. À moins de restrictions apportées expressément par la loi au pouvoir de révision, ce qui n'est pas le cas ici. Voir: PÉPIN et OUELLETTE, *op. cit.*, note 29, à la page 224.

différent ou de niveau distinct substitue son appréciation du dossier à celle de l'organisme qui a décidé en premier lieu. La reconsidération proprement dite permet à l'organisme qui a rendu la décision originale de la revoir lui-même³⁴.

De plus, les instances de révision n'étaient pas liées par la preuve reçue ou constituée par l'inspecteur. Elles disposaient de leur propre pouvoir d'enquête dont elles pouvaient se servir à leur guise³⁵.

Certains pouvaient critiquer ce système de révision à double palier et mettre en doute son indépendance car tout le processus demeurait interne à la CSST. La réforme législative de 1985 a corrigé cette lacune.

Dorénavant, l'article 20 de la loi amendée permet la révision et l'appel de la décision de l'inspecteur. Toute personne qui se croit lésée par cette décision peut en demander la révision par un bureau de révision³⁶. Rappelons que le bureau de révision doit procéder d'urgence³⁷ et que la demande de révision ne suspend pas l'effet de la décision de l'inspecteur³⁸.

Contrairement au Bureau de révision d'avant 1985 qui détenait ses pouvoirs d'une délégation de la CSST, les nouveaux bureaux les tirent directement de la loi³⁹. Ces bureaux sont composés de trois membres, tous nommés par la CSST. Le président est choisi parmi les fonctionnaires de la Commission alors que les deux autres représentent respectivement les travailleurs et les employeurs⁴⁰. Ces derniers sont choisis à partir des listes que dressent respectivement les membres du conseil d'administration de la CSST représentant les travailleurs et ceux qui représentent les employeurs. C'est pourquoi on les nomme bureaux de révision paritaires. Il demeure toutefois qu'ils font toujours partie de la régie interne de la CSST.

34. *Gauthier c. Pagé et al.*, Cour d'appel, n° 200-09-000395-860, le 1^{er} mars 1988, D.T.E. 88T-244, à la page 15. Voir aussi : *Proviso Distribution inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec et al.*, [1985] C.S. 1044, à la p. 1051.

35. La Cour supérieure disait ceci des pouvoirs d'émettre des avis de correction : La Cour considère que les pouvoirs de l'inspecteur, de l'inspecteur chef et du Bureau de révision sont identiques, qu'ils sont tout simplement exercés à des niveaux hiérarchiques différents.

Stelco inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail et al., [1984] C.S. 519, à la p. 524.

36. Article 191.1, L.S.S.T.

37. Article 191.2, L.S.S.T.

38. Article 191, L.S.S.T.

39. Leur compétence exclusive en matière de révision est établie par l'article 176.1, L.S.S.T.

40. Article 176.2, L.S.S.T. Cette disposition précise comment sont choisis les membres représentant les travailleurs et les employeurs.

La loi définit précisément les obligations procédurales des bureaux de révision paritaires. Ils doivent tenir une audition, à moins que les parties y renoncent par écrit⁴¹. Dans le cas où un bureau ne tient pas d'audition, il doit tout de même donner à chaque partie l'occasion de faire valoir son point de vue⁴². Il doit aviser par écrit les parties de la date de l'audition qui ne peut, théoriquement, se tenir plus de 30 jours après la demande de révision⁴³. Quant à la décision, elle doit survenir dans un délai de 20 jours depuis la fin de l'enquête ou de l'audition⁴⁴. Cette décision est prise à la majorité des membres et doit être écrite et motivée⁴⁵. La loi impose donc aux bureaux de révision de respecter un processus quasi-judiciaire. Soulignons par ailleurs qu'un bureau de révision « peut rendre toute décision provisoire qu'il croit dans le meilleur intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs »⁴⁶.

Le bureau de révision peut confirmer, infirmer ou modifier la décision de l'inspecteur. Il n'est pas lié par la preuve recueillie en première instance et peut, lors de l'audition, convoquer tous les témoins souhaités et entendre toute la preuve nécessaire⁴⁷. Ce processus de révision donne l'occasion de revoir le problème ou de trancher le litige alors que la situation de crise dans laquelle était intervenu l'inspecteur s'est quelque peu résorbée. De plus, les parties peuvent présenter au bureau de révision une preuve beaucoup plus étoffée qu'à l'inspecteur, ce dernier devant intervenir dans les heures qui suivent le refus du travailleur.

Une décision de l'inspecteur peut être infirmée ou modifiée pour plusieurs raisons par un bureau de révision. En effet, puisque la loi ne limite pas les motifs de révision, aussi bien une mauvaise appréciation des faits qu'une erreur de droit peuvent être corrigées en révision. L'intervention d'un bureau pourrait aussi être provoquée par une erreur de l'inspecteur quant à la détermination de sa juridiction ou encore par un accroc aux principes de justice naturelle ou d'équité procédurale⁴⁸.

Une personne qui se croit lésée par une décision du bureau de révision peut interjeter appel devant la Commission d'appel dans les 10 jours de sa

41. Article 176.8, L.S.S.T.

42. Article 176.10, L.S.S.T.

43. Article 176.9, L.S.S.T.

44. Article 176.15, L.S.S.T.

45. Article 176.16, L.S.S.T.

46. Article 176.14, L.S.S.T.

47. Un bureau de révision est d'ailleurs investi des pouvoirs des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*, L.R.Q. c. C-37.

48. PÉPIN et OUELLETTE, *op. cit.*, note 24, à la p. 222.

notification⁴⁹. Il s'agit d'un appel et non d'une révision puisque le litige est transporté devant un tribunal administratif complètement indépendant de l'inspecteur et de la CSST. En effet, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles fut créée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de 1985 et est composée de 18 commissaires nommés par le gouvernement⁵⁰. Le président de la Commission (qui est un des 18 commissaires) peut aussi nommer des commissaires à vacation ou à titre temporaire à partir d'une liste approuvée par le gouvernement⁵¹. De plus, le président peut nommer des assesseurs à plein temps, à vacation ou à titre temporaire, pour conseiller les commissaires et siéger auprès d'eux⁵². Souvent, on retrouvera un commissaire à formation juridique qui siège avec un assesseur spécialisé en médecine, en génie, etc. La présence d'un tel conseil est fort utile, voire nécessaire, compte tenu de la nature des litiges que la Commission d'appel doit trancher⁵³.

Soulignons que les fonds nécessaires au fonctionnement de la Commission d'appel proviennent de la CSST selon les modalités déterminées par le gouvernement⁵⁴.

Un commissaire seul peut instruire et décider d'un appel⁵⁵. Sa décision constitue celle de la Commission d'appel. Le président peut cependant lui adjoindre un ou plusieurs assesseurs⁵⁶. En aucun temps, un assesseur ne concourt à la décision ; il n'a qu'un rôle conseil. À l'occasion, selon l'importance ou la complexité du cas, le président peut désigner trois commissaires pour entendre un appel. La décision de la Commission d'appel sera alors celle rendue par la majorité de ces commissaires⁵⁷.

La loi précise comment interjeter appel. Essentiellement, l'appel se forme par le dépôt d'une déclaration écrite au bureau de la Commission d'appel de la région où le travailleur est domicilié ou, exceptionnellement, où l'employeur a un établissement⁵⁸. L'appel d'une décision portant sur l'exercice

49. Article 193, L.S.S.T.

50. Article 368, L.A.T.M.P.

51. Article 379, L.A.T.M.P.

52. Articles 378 et 380, L.A.T.M.P.

53. La Commission siège en appel tant en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qu'en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Voir article 397, L.A.T.M.P.

54. Article 394, L.A.T.M.P.

55. Article 403, L.A.T.M.P.

56. Article 404, L.A.T.M.P.

57. *Idem*.

58. Article 413, L.A.T.M.P. L'article 414 précise le contenu de la déclaration.

d'un droit de refus doit être instruit et jugé d'urgence⁵⁹. La CSST peut intervenir à tout moment jusqu'à la fin de l'enquête et de l'audition devant la Commission d'appel⁶⁰.

La Commission d'appel doit donner l'occasion aux parties de se faire entendre et, à cette fin, leur donner un avis d'enquête et d'audition. Les commissaires sont investis des pouvoirs des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*⁶¹. Si elle le juge opportun ou si une partie en fait la demande, la Commission d'appel peut entendre des témoins. La pratique, la procédure et la preuve sont déterminées par les règles que les deux tiers des 18 commissaires peuvent adopter à cette fin⁶². Toute partie peut être représentée par la personne de son choix lors d'une enquête ou d'une audition de la Commission d'appel⁶³. Cette dernière est donc un tribunal administratif d'appel à qui le législateur a imposé l'obligation d'agir quasi-judiciairement.

Une partie peut contester en appel une décision du bureau de révision paritaire qu'elle juge mal fondée en fait ou en droit. Elle peut même invoquer l'absence ou l'excès de juridiction ou encore le défaut du bureau d'avoir respecté une règle de justice naturelle. À cet effet, la Commission d'appel a compétence pour disposer de toute question de fait ou de droit⁶⁴. Elle peut confirmer ou infirmer la décision portée devant elle. Dans ce dernier cas, la Commission d'appel doit alors rendre la décision qui, selon son opinion, aurait dû être rendue en premier lieu⁶⁵. Elle détient donc, en appel, les mêmes pouvoirs et juridiction que l'article 19 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* confère à l'inspecteur en première instance.

Une question se pose sur la nature de l'appel devant la Commission d'appel : s'agit-il d'un appel sur dossier ou un procès *de novo*, c'est-à-dire l'équivalent d'un premier procès ? Dans le premier cas, l'instance d'appel se limite à la preuve telle que constituée devant l'organisme de première instance alors que dans le second cas, l'instance d'appel réentend la preuve et peut

59. Article 397, L.A.T.M.P.

60. Article 416, L.A.T.M.P.

61. Article 408, L.A.T.M.P.

62. Article 412, L.A.T.M.P.

63. Article 426, L.A.T.M.P.; cette personne n'a donc pas à être membre du Barreau du Québec.

64. Article 407, L.A.T.M.P. Voir par analogie les pouvoirs de l'ancien Bureau de révision de la CSST dans *Gauthier c. Pagé et al.*, Cour d'appel, n° 200-09-000395-860, le 1^{er} mars 1988, D.T.E. 88T-244.

65. Article 400, L.A.T.M.P.

recevoir une nouvelle preuve⁶⁶. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* n'est pas explicite là-dessus. L'esprit de la loi, qui donne à la Commission d'appel le pouvoir d'entendre des témoins, de mener sa propre enquête et de rendre la décision qui aurait dû être rendue au premier lieu, nous incite à croire qu'elle n'est pas limitée au dossier et qu'elle peut, si elle le juge nécessaire, tenir un procès *de novo*. Par ailleurs, en vertu de l'article 415 de la loi, la CSST doit transmettre le dossier intégral qu'elle possède concernant la matière en appel à la Commission d'appel.

La décision de la Commission d'appel doit être écrite et motivée. Elle est finale et sans appel⁶⁷. Elle est aussi protégée par une clause privative⁶⁸ qui, dans les limites permises par la constitution, en empêche la révision par la Cour supérieure⁶⁹. Pour en assurer l'exécution, une partie ou la CSST peut déposer la décision de la Commission d'appel au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district où l'appel a été formé⁷⁰. La décision devient alors exécutoire comme un jugement final et sans appel de la Cour supérieure.

1.2.2 Le pourvoi de droit commun

L'article 33 du *Code de procédure civile*⁷¹, confirmant en cela un principe de *common law*, soumet les tribunaux relevant de la législature québécoise, les corps politiques et les corporations au droit de surveillance et de réforme de la Cour supérieure. Ainsi, cette dernière, à la demande d'une partie, s'assurera de la légalité (et non de l'opportunité) de la décision du tribunal inférieur ou d'un acte de l'Administration⁷². L'inspecteur, lorsqu'il agit en vertu de l'article 19 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, est donc soumis à ce pouvoir de surveillance étant lui-même un agent de l'Administration.

66. Voir : GARANT, *op. cit.*, note 21, aux pp. 874-875.

67. Article 405, L.A.T.M.P.

68. Article 409, L.A.T.M.P.

69. Une clause privative ne peut empêcher la Cour supérieure d'intervenir en cas d'absence ou d'excès de juridiction de la part du tribunal inférieur. Voir à cet effet : *Crevier c. Le procureur général de la province du Québec et al.*, [1981] 2 R.C.S. 220.

70. Article 429, L.A.T.M.P.

71. L.R.Q. c. C-25.

72. Contrairement à l'appel, le pouvoir de surveillance ne permet pas à la Cour supérieure de substituer sa décision à celle qu'a rendue le tribunal inférieur. Elle ne peut qu'annuler la décision et, si les circonstances le permettent, retourner le dossier au tribunal inférieur pour qu'il rende une décision conforme à la loi et au droit. Sur la différence entre l'appel et le pouvoir de surveillance, voir : PÉPIN et OUELLETTE, *op. cit.*, note 24, aux pp. 450 à 460.

Deux questions se posent en ce qui concerne le pouvoir de surveillance de la Cour supérieure: quel est son objet et comment peut-il être mis en œuvre?

Quant à la première question, la Cour supérieure vérifie la légalité de la décision de l'administration en vertu de son pouvoir de surveillance. La première cause d'illégalité, celle la plus souvent invoquée, c'est l'excès ou le défaut de juridiction du tribunal inférieur ou de l'organisme administratif. À cela se rajoutent les autres illégalités comme l'erreur de droit, l'absence de preuve, la violation de la loi et l'abus de pouvoir. Dans le cas de l'inspecteur, seul le défaut ou l'excès de juridiction peut donner ouverture au pouvoir de surveillance de la Cour supérieure puisqu'il existe une possibilité de révision et d'appel au bureau de révision et à la Commission d'appel. En effet, en ce qui concerne les autres motifs d'illégalité, l'article 846 C.p.c. empêche l'évocation par la Cour supérieure d'une décision d'un tribunal inférieur qui est susceptible d'appel⁷³.

De façon générale, on définit la notion de juridiction comme « étant la compétence légale d'une autorité administrative »⁷⁴. Si cette dernière agit sans juridiction ou commet un excès de juridiction, elle donne ouverture à l'intervention de la Cour supérieure. Ceci peut survenir dans les cas suivants⁷⁵:

73. L'article 846 du *Code de procédure civile* se lit comme suit:

846. La Cour supérieure peut, à la demande d'une partie, évoquer avant jugement une affaire pendante devant un tribunal soumis à son pouvoir de surveillance ou de contrôle, ou reviser le jugement déjà rendu par tel tribunal:

1. dans le cas de défaut ou d'excès de juridiction;
2. lorsque le règlement sur lequel la poursuite a été formée ou le jugement rendu est nul ou sans effet;
3. lorsque la procédure suivie est entachée de quelque irrégularité grave, et qu'il y a lieu de croire que justice n'a pas été, ou ne pourra pas être rendue;
4. lorsqu'il y a eu violation de la loi ou abus de pouvoir équivalant à fraude et de nature à entraîner une injustice flagrante.

Toutefois, ce recours n'est ouvert, dans les cas prévus aux alinéas 2, 3 et 4 ci-dessus, que si, dans l'espèce, les jugements du tribunal saisi ne sont pas susceptibles d'appel.

Nous reviendrons plus loin sur la notion d'évocation. Disons simplement qu'il s'agit du principal véhicule procédural pour demander à la Cour supérieure d'exercer son pouvoir de surveillance à l'endroit d'un tribunal inférieur ou d'un agent de l'Administration qui aurait excédé sa juridiction ou agi sans juridiction en rendant une décision. Quant au type d'appel qui peut écarter le recours à l'évocation, il s'agirait en principe de l'appel devant un tribunal judiciaire. Toutefois, une jurisprudence plus récente a déterminé qu'un appel à un tribunal administratif dont les décisions sont finales constitue un appel au sens de l'article 846 C.p.c. Voir PÉPIN et OUELLETTE, *op. cit.*, note 24, à la page 325; Patrice GARANT, *Précis de droit des administrations publiques*, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais inc., 1987, 279 pages, à la p. 247.

74. LEMIEUX, *op. cit.*, note 24, section 7.03, à la p. 7-6.

75. Sur la notion d'excès de juridiction, voir: PÉPIN et OUELLETTE, *op. cit.*, note 24, aux pp. 187 à 192; LEMIEUX, *op. cit.*, note 24, section 7.03, aux pp. 7-6 à 7-9; Patrice GARANT, *Précis de droit des administrations publiques*, *op. cit.*, note 73, aux pp. 186-187.

- erreur de droit sur l'objet de la juridiction ou, en d'autres termes, sur une question attributive de compétence. Par exemple, ce serait le cas de l'inspecteur qui déciderait erronément être en présence d'un travailleur au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- erreur de fait sur une question préalable à l'exercice de la juridiction. Ceci peut survenir, par exemple, lorsque l'inspecteur détermine s'il existe ou non un refus de travailler⁷⁶;
- présence de mauvaise foi ou de motifs non pertinents dans le processus décisionnel;
- violation des principes de justice naturelle ou d'équité procédurale;
- constitution illégale du tribunal ou de l'organisme;
- interprétation déraisonnable des faits mis en preuve ou des règles de droit.

Toutefois, les erreurs dans l'interprétation des règles de droit ou de la preuve, commises par l'organisme administratif à l'intérieur de sa compétence, ne constituent pas un excès de juridiction. De plus, vu le libellé de l'article 846 C.p.c. et l'existence d'une possibilité de révision et d'appel de la décision de l'inspecteur, une telle erreur de droit ne donne pas ouverture à la révision judiciaire. Elle pourra bien sûr être corrigée par le recours de révision et en appel des articles 191 à 193 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

L'existence de ce recours en révision et en appel n'empêche pas une partie de requérir l'intervention de la Cour supérieure à l'encontre d'une décision d'un inspecteur qui a excédé sa compétence. Les tribunaux supérieurs favorisent cependant l'utilisation préalable de la révision et de l'appel⁷⁷. Il

76. Cette question est toutefois très controversée actuellement. Par exemple, en se basant sur la décision de la Cour suprême du Canada dans *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien en relations du travail* ([1984] 2 R.C.S. 412), la Cour d'appel a décidé que la détermination de l'existence ou non d'un congédiement par rapport au recours des articles 124 et seq. de la *Loi sur les normes du travail* n'était pas une question juridictionnelle mais plutôt une partie intégrante de la compétence de l'arbitre saisi du dossier. Voir: *Polysos c. Wallmaster Cleaning Services Ltd.*, Cour d'appel n° 500-09-000898-858, le 16 octobre 1987, D.T.E. 88T-13; *Commission scolaire Berthier Nord-Joli c. Beauséjour*, Cour d'appel, n° 500-09-000505-867, le 19 février 1988, D.T.E. 88T-261.

De même, toujours selon la Cour d'appel, la même question tombe sous la juridiction exclusive du Tribunal du travail lorsqu'il agit en vertu des articles 47.3 et seq. du *Code du travail*. Voir: *Centre hospitalier Regina Ltée c. Prud'Homme*, Cour d'appel n° 500-09-001264-852, le 1^{er} décembre 1987, D.T.E. 88T-57.

Ce raisonnement, appliqué à notre exemple, inciterait à croire que la détermination de l'existence d'un refus d'exécuter un travail relève de la juridiction exclusive de l'inspecteur lorsqu'il agit en vertu de l'article 19 de la loi.

77. Ainsi LEMIEUX écrit que: « Les tribunaux manifestent aussi le souci de ne pas être encombrés de litiges qui peuvent être résolus par l'utilisation du droit d'appel ». *Op. cit.*, note 24, à la p. 5-15. Ce principe fut appliqué par la Cour supérieure à l'endroit d'une décision d'un

n'est pas impossible qu'à l'occasion, dans un cas d'urgence par exemple, le recours à l'évocation, s'il est disponible, demeure la procédure la plus utile⁷⁸.

Ceci soulève la question de la mise en œuvre du pouvoir de surveillance de la Cour supérieure. Plusieurs véhicules procéduraux existent pour amener les tribunaux supérieurs à contrôler les actes de l'Administration. Traditionnellement, le recours en évocation constitue le moyen de se pourvoir à l'encontre d'une décision rendue par un tribunal inférieur tenu de respecter un processus quasi-judiciaire; s'il s'agit du contrôle d'un acte purement administratif, il faut plutôt utiliser l'action directe en nullité, un recours plus lent que l'évocation. Dans cette perspective, la qualification de la décision de l'inspecteur rendue selon l'article 19 de la loi s'imposerait pour déterminer la procédure de contrôle appropriée.

Pendant, les récents développements de la jurisprudence en ce domaine ont permis une extension de l'application de l'évocation aux actes de l'Administration susceptibles d'affecter les droits d'une personne. Selon le professeur Garant, le recours en évocation est dorénavant ouvert s'il s'agit d'une décision:

1. qui affecte ou détermine les droits des parties
et
2. issue d'un organisme ou d'un tribunal rendu obligatoire par la loi⁷⁹

La décision de l'inspecteur rendue sous l'article 19 de la loi répond certainement à ces deux conditions et, en conséquence, serait susceptible d'être visée par une requête en évocation. Bien qu'elle ne rallie pas l'unanimité chez les juristes, cette solution est la plus facile d'application⁸⁰. Elle évite en effet de qualifier l'intervention de l'inspecteur en vertu de l'article 19 pour détermi-

décideur-arbitre de la CSST dans *Produits chimiques Magnus Ltée c. Richard et al.*, Cour supérieure (Mt), n° 500-05-000350-874, le 6 avril 1987. La Cour d'appel, un peu à contrecœur, a permis l'évocation d'une décision rendue sans juridiction par l'ancien Bureau de révision de la CSST malgré l'existence d'un appel administratif auprès de la Commission des affaires sociales dans *Gauthier c. Pagé et al.*, Cour d'appel n° 200-09-000395-860, le 1^{er} mars 1988, D.T.E. 88T-244.

78. Après le dépôt d'une requête en évocation, un juge peut en tout temps ordonner le sursis des procédures ayant cours devant le tribunal inférieur ou l'organisme administratif, (article 834.1 C.p.c.). Cette possibilité peut s'avérer fort utile dans un cas d'urgence puisque le sursis suspend l'exécution de la décision, si elle est rendue, ou empêche l'organisme contrôlé de rendre une décision.

79. GARANT, *op. cit.*, note 73, aux pages 245-246.

80. D'un point de vue strictement procédural, la requête en évocation est plus rapide, plus simple et moins coûteuse que l'action directe en nullité.

ner par quelle procédure sa décision peut être contrôlée. Cette démarche de qualification serait difficile à effectuer, d'autant plus que la jurisprudence ne s'est jamais penchée sur cette question précise. Quant à la jurisprudence analysant d'autres pouvoirs que l'inspecteur détient en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, elle est en butte à une controverse. Ainsi, la Cour supérieure, confirmée en cela par la Cour d'appel, a décidé que l'inspecteur et la CSST constituent des tribunaux statutaires exerçant des fonctions quasi-judiciaires lorsqu'ils font enquête à la suite d'un accident du travail⁸¹. Par contre, à quelques reprises, les pouvoirs de l'inspecteur et des instances de révision et d'appel d'émettre des avis de correction ou de forcer l'application de mesures préventives ont été considérés de nature purement administrative⁸².

Si la décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une requête en évocation, il en va de même pour celles des bureaux de révision et de la Commission d'appel. Rappelons toutefois que normalement, une partie devra porter la décision d'un bureau de révision en appel plutôt que de recourir à la Cour supérieure.

Une clause privative protège l'intégrité de la juridiction de la Commission d'appel⁸³. Cette disposition empêche la Cour supérieure d'intervenir sauf dans un cas de défaut ou d'excès de juridiction.

81. *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Christiane Courtois et al.*, [1982] C.S. 99 et [1983] C.A. 31 (La décision de la Cour suprême du Canada rendue le 26 mai 1988 n'aborde pas cette question. D.T.E. 88T-514). Dans un autre cas, les fonctions du Bureau de révision de la CSST (avant les amendements de 1985), lorsqu'il applique les dispositions d'un règlement en particulier à un établissement, ont été déclarées quasi-judiciaires. La Cour ne se prononça toutefois pas sur la nature des pouvoirs de l'inspecteur. Voir *Garage de stationnement automatique Inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec*, C.S. (Mtl), le 7 août 1985, J.E. 85-926, (en appel à la C.A. sous le numéro 500-09-001179-852).

82. *Stelco inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail et al.*, [1984] C.S. 519. Dans cette décision, la cour mentionne que le pouvoir de l'inspecteur qui agit en vertu de l'article 19 de la loi n'est pas contesté (sous l'article 96 de la *Loi constitutionnelle de 1867*). Seul celui d'émettre des avis de correction l'est. Le tribunal conclut au caractère administratif de ce pouvoir principalement parce que, lorsqu'il émet tel avis, l'inspecteur n'est pas confronté à un litige privé qu'il doit trancher mais doit plutôt faire appliquer la politique énoncée dans la loi.

Voir aussi: *Association des pompiers de Montréal inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec*, C.S. (Mtl), le 18 mai 1983, D.T.E. 83T-757 (en appel à la C.A. sous le numéro 500-09-000970-830); *Provigo Distribution inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec*, [1985] C.S. 1044, (en appel à la C.A. sous le numéro 500-09-000790-857).

83. L'article 409 de la L.A.T.M.P. se lit comme suit:

409. Sauf sur une question de compétence, une action en vertu de l'article 33 du Code de procédure civile ou un recours extraordinaire au sens de ce code ne peut être exercé, et une mesure provisionnelle ne peut être ordonnée contre la Commission d'appel ou l'un de ses commissaires agissant en sa qualité officielle. Un juge de la Cour d'appel peut, sur requête, annuler sommairement une action accueillie, un bref ou une ordonnance délivré ou une injonction accordée à l'encontre du présent article.

Une description schématique du cheminement que peut suivre une mésentente entre les parties concernant l'existence du danger invoqué et des corrections à apporter est annexée (Tableau A.3).

2. LA CONTESTATION D'UNE SANCTION IMPOSÉE À LA SUITE D'UN REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL JUGÉ DANGEREUX

La deuxième question qu'un refus d'exécuter un travail jugé dangereux peut soulever, c'est la validité d'une mesure de représailles imposée au travailleur par l'employeur à la suite du refus. Les amendements apportés à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* en 1985 ont profondément changé le recours disponible dans ces circonstances. C'est pourquoi nous étudierons tour à tour le recours tel qu'il existait avant le 19 juillet 1985 et tel qu'il se présente aujourd'hui. Dans la dernière sous-section, nous discuterons du recours qui peut être exercé devant un arbitre de griefs par le travailleur couvert par une convention collective.

2.1 Le recours devant le commissaire du travail

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* de 1979 donnait juridiction au commissaire du travail pour disposer de la plainte d'un travailleur contestant la sanction que lui avait imposée son employeur à la suite de l'exercice d'un droit lui résultant de la loi⁸⁴. En ce faisant, le législateur respectait une formule déjà bien connue en droit du travail : un renvoi à la procédure établie dans le *Code du travail* pour disposer d'une plainte contestant une mesure de représailles imposée à la suite de l'exercice d'un droit reconnu par ce Code⁸⁵. D'ailleurs, l'article 228 de la loi rendait applicables plusieurs articles du *Code du travail* aux plaintes soulevées en vertu de l'article 227.

Le commissaire du travail est un fonctionnaire nommé et rémunéré selon la *Loi sur la fonction publique* et rattaché au ministère du Travail. En plus des cas contestant des sanctions prétendument illégales, le commissaire dispose des questions reliées à l'accréditation des associations de salariés au sens du *Code du travail*. Il n'est pas nécessairement un avocat mais toujours un spécialiste des relations du travail.

Lorsqu'il juge de la légalité d'une sanction imposée à la suite de l'exercice d'un droit reconnu dans une loi, le commissaire tient toujours une audition

84. Article 227, L.S.S.T., L.Q. 1979, c. 63.

85. Cette formule se rencontre dans plusieurs lois : *Loi sur les normes du travail*, *Loi sur la fête nationale*, *Charte de la langue française*, *Loi sur les jurés*, *Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre*, *Loi sur les élections dans certaines municipalités*. Voir aussi : Gaston NADEAU, « Essai de regroupement des recours civils individuels en droit du travail québécois », (1985) 6 *Le marché du travail*, n° 9, pp. 77 à 87.

formelle. Il s'agit d'une procédure contradictoire où chaque partie peut faire valoir toutes ses prétentions. Le caractère quasi-judiciaire de la procédure était confirmé par l'ancien article 231 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui mentionnait que : « la décision du commissaire du travail doit être rendue par écrit dans (60) soixante jours de l'audition et être motivée ».

La juridiction du commissaire sur les plaintes formulées en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* était fortement encadrée par la loi. Ainsi, au niveau de la preuve, une présomption légale épaulait le travailleur dans la détermination des motifs à la base de la sanction patronale⁸⁶. Quant aux remèdes disponibles, ils consistaient essentiellement en la réintégration du travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et en une indemnité égale au salaire et autres avantages dont il avait été privé⁸⁷. Le commissaire ne pouvait toutefois pas substituer une autre sanction à celle imposée par l'employeur. Il ne pouvait que la confirmer ou l'annuler.

La décision du commissaire du travail pouvait être portée en appel devant le Tribunal du travail. Il ne s'agissait cependant pas d'un droit d'appel automatique mais plutôt d'un appel sur permission d'appeler. Cette permission s'obtenait auprès d'un juge du Tribunal du travail conformément à l'article 130 du *Code du travail*.

Le Tribunal du travail est créé par le *Code du travail* et formé de juges de la Cour provinciale du Québec⁸⁸. Il siège en appel de toute décision du commissaire du travail qui termine une affaire et aussi en première instance dans le cas d'une poursuite pénale intentée en vertu du *Code du travail*⁸⁹. Le Tribunal est tenu d'agir de façon judiciaire comme en font foi les articles du *Code du travail* traitant de la procédure applicable⁹⁰.

Lorsqu'il siège en appel, le Tribunal du travail ne procède pas par un procès *de novo*. Il se limite généralement à la preuve présentée devant le commissaire. Sa décision peut confirmer, infirmer ou modifier celle rendue en première instance. Il peut de plus rendre toute décision qui, à son avis, aurait dû être rendue par le commissaire⁹¹.

86. Article 228, L.S.S.T. (1979).

87. Article 230, L.S.S.T. (1979). Quand la présomption s'appliquait, l'article 229 permettait au commissaire d'ordonner la réintégration provisoire et le versement d'une indemnité jusqu'à ce qu'il rende sa décision finale.

88. Articles 112 et seq., *Code du travail*.

89. Article 118, *Code du travail*. Notons que le Tribunal du travail détient d'autres compétences découlant d'autres lois, dont une juridiction de première instance sur toute matière pénale provenant de la L.S.S.T. Voir article 244, L.S.S.T.

90. Articles 130 à 137, *Code du travail*.

91. Article 119, *Code du travail*.

Malgré l'existence d'une clause privative⁹², les décisions des commissaires ou du Tribunal du travail sont soumises au pouvoir de surveillance de la Cour supérieure. Celle-ci ne peut toutefois intervenir que sur une question de défaut ou d'excès de juridiction. Rappelons qu'il ne s'agit alors pas d'un appel et que la Cour supérieure ne peut substituer son jugement à celui de l'organisme contrôlé sur une question relevant de la juridiction exclusive de ce dernier.

2.2 Le recours devant la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Les amendements apportés à la loi en 1985 ont retiré aux commissaires du travail la compétence sur les plaintes visant des sanctions prétendument illégales pour la transférer à la CSST⁹³. Il est important ici de noter que la compétence est confiée à la CSST elle-même, non pas à un de ses fonctionnaires ou aux inspecteurs. La CSST peut cependant déléguer à ses fonctionnaires ou à d'autres personnes ses pouvoirs de décider une affaire⁹⁴. Elle l'a d'ailleurs fait en dressant une liste de plusieurs de ses fonctionnaires qui peuvent disposer des plaintes contestant des sanctions illégales. Ces fonctionnaires sont donc habilités à agir comme conciliateurs — décideurs dans le cadre de leurs fonctions.

L'article 228 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.S.S.T.) renvoie à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.A.T.M.P.) en spécifiant qu'une plainte formulée conformément à l'article 227 L.S.S.T. doit être traitée comme une plainte logée sous l'article 32 L.A.T.M.P. Ce sont donc les articles 252 à 264 de la L.A.T.M.P. qui s'appliquent.

Lorsqu'une plainte contestant une sanction est reçue par la CSST, cette dernière peut, si elle a l'accord du travailleur à cet effet, tenter de concilier ce travailleur et son employeur. Advenant le refus du travailleur ou l'échec de la conciliation, elle doit trancher le litige. À cette fin, elle ne tiendra pas nécessairement d'audition formelle à moins qu'une ou les deux parties en fassent la demande. La loi ne lui impose pas une telle obligation. Elle fera néanmoins enquête auprès des parties. D'ailleurs la CSST et les personnes à qui elle délègue ses pouvoirs sont investies des pouvoirs des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*.

Sans entrer dans un débat sur la qualification de l'acte que pose la CSST dans le cadre de l'article 32 L.A.T.M.P., il ne fait aucun doute qu'elle doit alors

92. Article 139, *Code du travail*.

93. Article 227, L.S.S.T., tel que modifié par L.Q. 1985, c. 6, art. 548.

94. Article 172, L.S.S.T.

respecter à tout le moins les principes d'équité procédurale. La CSST doit donc donner à chaque partie l'occasion de faire valoir son point de vue et de connaître les motifs de la décision qui l'affectera. L'équité procédurale lui imposerait aussi d'être impartiale.

L'absence de formalité imposée par la loi laisse présumer l'intention du législateur d'assurer une disposition rapide et peu coûteuse des plaintes déposées en vertu de l'article 32 L.A.T.M.P. Cette volonté est confirmée par la possibilité de porter la décision de la CSST devant un bureau de révision paritaire et éventuellement devant la CALP. Des formalités plus rigides sont imposées à ces deux niveaux pour permettre à une partie non satisfaite de la décision de la CSST de la contester en bénéficiant alors de garanties procédurales plus explicites et plus complètes.

Comme c'était le cas avant les amendement de 1985 à l'endroit du commissaire du travail, la compétence de la CSST sur une plainte formulée en vertu de l'article 227 L.S.S.T. (ou 32 L.A.T.M.P.) est fortement encadrée par la loi. Ainsi, l'article 255 L.A.T.M.P. crée une présomption en faveur du travailleur à l'effet que la sanction dont il est victime lui a été imposée à cause de l'exercice d'un droit reconnu par la loi. Le travailleur devra au préalable établir l'exercice de ce droit et l'imposition de la sanction dans les six mois qui suivirent.

Quant aux remèdes dont elle dispose, la CSST peut ordonner à l'employeur :

- de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges ;
- d'annuler une sanction ;
- de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur ;
- de verser au travailleur l'équivalent du salaire et des avantages dont il a été privé⁹⁵.

La CSST peut aussi ordonner le paiement d'un intérêt sur le montant dû⁹⁶. L'employeur est tenu de se conformer à une ordonnance de la CSST dans les huit jours de sa notification⁹⁷.

La CSST peut, dans certains cas, ordonner des mesures provisoires. Ainsi, si la présomption créée en faveur du travailleur par l'article 255

95. Article 257, L.A.T.M.P.

96. Article 261 L.A.T.M.P. Le taux de cet intérêt est de 11% depuis le 1^{er} avril 1987.

97. Article 263, L.A.T.M.P.

L.A.T.M.P. s'applique, la CSST « peut ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser son salaire et les autres avantages liés à l'emploi jusqu'à ce qu'elle dispose de la plainte »⁹⁸. Cette ordonnance provisoire ne peut être émise lorsque la présomption ne s'applique pas⁹⁹.

L'exécution de la décision de la CSST est assurée par son dépôt au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district où est situé l'établissement de l'employeur¹⁰⁰. Ce dépôt confère à la décision de la CSST le caractère exécutoire d'une décision finale et sans appel de la Cour supérieure. Seule une décision finale de la CSST peut être déposée. Sont donc exclues de cette procédure la décision de la CSST imposant des mesures provisoires et celle qui ne deviendra finale qu'à l'expiration des 30 jours pendant lesquels une révision peut être demandée.

En effet, la décision de la CSST suite à une plainte déposée en vertu de l'article 227 de la loi peut faire l'objet d'une demande de révision par un bureau de révision paritaire¹⁰¹. La décision du bureau de révision peut elle-même faire l'objet d'un appel devant la Commission d'appel¹⁰². La procédure et les principes applicables auprès de ces deux instances ont déjà été décrits antérieurement puisque ce sont ces mêmes organismes qui siègent en révision et en appel de la décision rendue par l'inspecteur¹⁰³.

Enfin, pour les mêmes raisons et avec les mêmes réserves que dans le cas de l'inspecteur¹⁰⁴, la CSST pourra faire l'objet d'une requête en évocation dans le but d'amener la Cour supérieure à exercer son pouvoir de surveillance. Ici aussi, il est toutefois indiqué d'épuiser d'abord les recours en révision et en appel.

Nous avons déposé en annexe une présentation schématique du recours à l'encontre d'une mesure de représailles imposée à la suite de l'exercice du droit de refus (Tableau A.4).

98. Article 256, L.A.T.M.P.

99. La plainte n'est toutefois pas automatiquement rejetée si la présomption ne s'applique pas. Le travailleur doit alors établir lui-même le motif illégal à la base de la sanction dont il a été victime.

100. Article 264, L.A.T.M.P.

101. L'article 228 de la L.S.S.T. renvoie aux articles 358 et 359 de la L.A.T.M.P.

102. Article 264, L.A.T.M.P.

103. Voir *supra*, section 2.1.2.

104. *Idem*.

2.3 Le recours devant l'arbitre de griefs

L'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* donne le choix au travailleur de déposer une plainte auprès de la CSST ou de recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable¹⁰⁵. La procédure de griefs vise le règlement des litiges pouvant survenir entre un syndicat accrédité et l'employeur au sujet de l'application et de l'interprétation de la convention collective. Cette procédure est encadrée par le *Code du travail* et doit obligatoirement se terminer par l'arbitrage de tout grief non résolu au préalable.

Le travailleur qui décide de procéder par l'intermédiaire de sa convention collective opte pour un recours sensiblement différent de celui qui s'exerce auprès de la CSST. Il doit de plus composer avec la présence du syndicat accrédité qui généralement contrôle l'accès aux dernières étapes de la procédure de griefs ainsi que le renvoi à l'arbitrage.

Les règles applicables sont celles prévues dans la convention collective et dans le *Code du travail*. En effet, les articles de la L.A.T.M.P. auxquels renvoie l'article 228 L.S.S.T. ne s'appliquent pas à la procédure de griefs. L'article 228 rend ces articles applicables « à une plainte soumise en vertu de l'article 227... ». Or, lorsque le travailleur choisit de recourir à la procédure de griefs, il ne soumet pas une plainte au sens de l'article 227. De façon concrète, ceci signifie que le travailleur ne bénéficie pas de la présomption établie en sa faveur par l'article 255 L.A.T.M.P. Il ne peut non plus demander la révision ou porter en appel la décision de l'arbitre. Celle-ci est finale et sans appel¹⁰⁶; les articles 358 et 359 L.A.T.M.P. ne reçoivent alors aucune application.

Le grief du travailleur qui conteste la sanction qu'il croit subir à cause de son refus de travail cheminera donc à travers les diverses étapes de la procédure interne de griefs définie dans la convention collective. À défaut d'un règlement du grief par les parties, un arbitre sera nommé pour disposer du litige. Cet arbitre est nommé par accord entre les parties ou selon les termes mêmes de la convention collective. Si aucun arbitre n'est nommé de cette façon, une partie peut demander au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre à partir d'une liste constituée à cet effet¹⁰⁷.

L'arbitre doit agir de façon quasi-judiciaire lorsqu'il dispose d'un grief. Lors de l'instruction du grief, il doit donner l'occasion à chaque partie de faire

105. Avant les amendements de 1985, cette possibilité était reconnue par l'article 232 de la L.S.S.T., aujourd'hui abrogé.

106. Article 101, *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27.

107. Article 100, *Code du travail*.

valoir son point de vue et de présenter complètement sa preuve et son argumentation¹⁰⁸. Il doit agir en toute impartialité. Sa décision doit être motivée et rendue par écrit.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où c'est nécessaire à la résolution d'un grief¹¹⁰. Ainsi, dans le cas d'un grief levé conformément à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'arbitre appliquera les articles 12 à 31 de cette loi. Rappelons que ces articles sont d'ordre public et qu'aucune convention collective ne peut y déroger, à moins qu'elle ne contienne des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur¹¹¹. L'arbitre se référera de façon plus particulière à l'article 30, cette disposition prohibant toute sanction motivée par l'exercice du droit de refus de l'article 12 de la loi.

Au niveau des remèdes, l'arbitre dispose d'un éventail plus large que dans le cas de la CSST. Il appliquera ceux définis dans la convention collective. De plus, l'article 100.12f du *Code du travail* prévoit qu'il peut :

en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Ainsi, l'arbitre peut, par exemple, modifier un congédiement en une suspension d'une durée définie. Il peut ordonner la réintégration du travailleur dans son emploi, avec ou sans compensation monétaire. Il peut aussi ordonner une compensation monétaire partielle et le paiement d'un intérêt sur le montant dû¹¹². La CSST ne dispose pas d'une telle discrétion dans l'application de l'article 257 L.A.T.M.P. Elle doit confirmer ou annuler la décision patronale¹¹³.

La décision de l'arbitre est finale et sans appel. Elle lie les parties et est exécutoire comme telle. D'ailleurs, elle pourra être exécutée comme une

108. La procédure que doit respecter un arbitre est établie aux articles 100 et 101 du *Code du travail*.

109. Article 100.2, *Code du travail*.

110. Article 100.12(a).

111. Article 4, L.S.S.T.

112. Article 110.12(c), *Code du travail* ; ce taux est de 11% depuis le 1^{er} avril 1987.

113. Ceci fut décidé dans deux arrêts de la Cour suprême du Canada interprétant les pouvoirs du commissaire du travail agissant en vertu de l'article 17 du *Code du travail*. Voir : *Lafrance et al. c. Commercial Photo Service Inc. et al.*, [1980], 1 R.C.S. 536 ; *Hilton Québec Limitée c. Tribunal du travail et al.* [1980] 1 R.C.S. 548.

décision de la Cour supérieure sur simple dépôt d'une copie conforme au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district où est situé l'établissement de l'employeur¹¹⁴.

L'arbitre de griefs est un tribunal créé par la loi qui doit agir de façon quasi-judiciaire. Il est évidemment soumis au pouvoir de surveillance de la Cour supérieure. Vu la clause privative contenue dans le *Code du travail* à l'article 139, la Cour supérieure ne peut toutefois intervenir que dans le cas de défaut ou d'excès de juridiction. Ce pouvoir pourra être mis en œuvre par une requête en évocation selon l'article 846 C.p.c.

Le travailleur, avant de choisir entre la procédure de griefs et une plainte présentée à la CSST, devra prendre plusieurs éléments en considération. La convention collective lui offre, d'une part, un appui syndical pouvant être très appréciable et, d'autre part, un forum possédant une discrétion plus large dans le choix des remèdes. Ceci pourra être avantageux lorsque le travailleur n'est pas totalement sans reproche, au niveau de l'exercice de son droit de refus, par exemple. Par contre, le travailleur ne bénéficie d'aucune présomption¹¹⁵ et la décision de l'arbitre est sans appel.

Le recours à la CSST peut s'avérer moins coûteux, plus rapide et plus informel que celui à la procédure de griefs. Le travailleur bénéficie aussi d'une présomption et la décision de la CSST peut être portée en révision et en appel. Toutefois, souvent le travailleur devra se défendre seul contre un employeur généralement plus rompu à ce genre d'exercice. De plus, la marge discrétionnaire étroite de la CSST qui ne peut que confirmer ou annuler la sanction patronale, peut défavoriser le travailleur dans certains cas. Enfin, l'employeur, en vertu de l'article 255 L.A.T.M.P., n'a qu'à prouver une autre cause juste et suffisante, *i.e.* autre qu'un simple prétexte masquant le motif illégal, pour renverser la présomption favorable au travailleur et ainsi voir confirmer la sanction qu'il a imposée¹¹⁶.

114. Articles 101 et 19.1, *Code du travail*.

115. Rappelons cependant qu'en matière disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur devant l'arbitre de griefs. Voir : C. D'AOUST, L. LECLERC, G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, Monographie n° 13, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, 484 pages, aux pp. 238 à 243.

116. Voir les deux décisions de la Cour suprême citées ci-haut à la note 113.

PARTIE II

L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS EN MILIEU DE TRAVAIL

Les résultats présentés dans cette partie visent à donner un aperçu du droit de refus tel qu'il est exercé en milieu de travail. Dans le Chapitre 4, nous verrons qu'est-ce qui caractérise les personnes qui ont exercé un refus ayant nécessité l'intervention de la CSST en nous attardant à l'analyse de plusieurs variables socio-économiques. Nous verrons également quelles sont les particularités des milieux de travail où ces personnes se trouvent.

Les modalités de déroulement sont présentées au Chapitre 5. Les résultats obtenus touchent des sujets tels que la provenance de la demande d'intervention auprès de la CSST, les personnes qui représentent et/ou assistent les parties, les délais nécessaires à l'intervention.

C'est suite à cette intervention de la CSST qu'une décision sera rendue. L'impact de cette décision peut être considérable c'est pourquoi il nous est apparu important de se pencher, au Chapitre 6, sur les décisions rendues à chacun des niveaux décisionnels et sur les contestations et renversements de ces décisions.

Finalement, nous nous attarderons à l'impact des décisions rendues en termes de corrections imposées. Nous verrons, au Chapitre 7, quelle est la nature des mesures et corrections imposées, dans quelle proportion elles sont imposées et suite à quel type de décision elles doivent être réalisées. Quelques résultats sur les délais accordés pour la réalisation des corrections et le suivi des corrections permettront de mieux comprendre dans quelle proportion de cas il y a réellement amélioration des conditions de travail et dans quel contexte la reprise du travail est exigée.

CHAPITRE 4

QUI UTILISE CE DROIT ? LE PROFIL DE CEUX QUI ONT EXERCÉ UN REFUS ET DE LEUR MILIEU DE TRAVAIL

Le droit de refus, tel qu'il est prévu dans la loi, s'adresse à tous les travailleurs. Peu de refus, ayant nécessité l'intervention de l'inspecteur, sont exercés chaque année ; peu de gens se prévalent donc du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. L'exercice de ce droit n'ayant été que très peu étudié avant qu'il ne fasse l'objet de la présente analyse, ces personnes qui ont refusé de travailler sont aussi méconnues.

Qui sont-elles ? Exercent-elles leur refus individuellement ou en groupe ? S'agit-il d'hommes ou de femmes ? Ces personnes sont-elles syndiquées ? Se retrouvent-elles dans certains milieux de travail particuliers ? Comment se répartissent-elles à travers les diverses régions de la province, les secteurs d'activité économique, les occupations ? Travaillent-elles dans de grandes ou petites entreprises ?

La recherche a permis d'obtenir des réponses à toutes ces questions. Un portrait général des personnes ayant exercé un refus de travail nécessitant l'intervention de la CSST est l'objet de ce chapitre. Mais avant de se pencher sur l'ensemble des refus exercés, nous nous attarderons à l'analyse d'un phénomène particulier, celui de la concentration du tiers des refus à l'intérieur de sept entreprises. En effet, sept entreprises regroupent chacune plus de dix refus. Il importe de mieux connaître d'abord ce phénomène car il influence fortement le comportement de la plupart des autres variables analysées dans cette partie. Ces autres variables seront donc présentées par la suite en tenant compte, lorsqu'il y a lieu, du rôle que jouent sur l'analyse les refus exercés dans ces sept entreprises.

1. LE TIERS DES REFUS EXERCÉ À L'INTÉRIEUR DE SEPT ENTREPRISES

Environ 230 cas d'exercice du droit de refus nécessitent l'intervention de la CSST et l'ouverture d'un dossier chaque année. Bien peu d'entreprises et d'établissements ¹ sont donc touchés par ce phénomène. Les 894 cas analy-

1. Une entreprise est définie comme étant un « établissement ou un groupe d'établissements appartenant à une même personne physique ou morale ». L'établissement est l'« ensemble des installations qui constituent une unité de production géographiquement localisée, possédant tous les éléments nécessaires à son fonctionnement. ». G. DION, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, 993 pages.

sés se regroupent à l'intérieur de 450 entreprises seulement dont 349 n'ont à leur compte qu'un seul cas d'exercice du droit de refus (Tableau 4.1). Ce n'est que dans le quart des 450 entreprises que plus d'un refus a été exercé.

Parmi celles-ci, sept entreprises se distinguent par le nombre important de refus qui y sont exercés : dans chacune d'entre elles plus de dix refus ont fait l'objet de l'intervention de l'inspecteur et ont nécessité l'ouverture d'un dossier. À elles seules elles regroupent 31% des 894 cas analysés (277 refus).

Ces sept entreprises sont pour la plupart connues des divers intervenants en santé et sécurité du travail et du public en général, les médias ayant publicisé certains des refus qui s'y sont exercés. Trois d'entre elles sont des entreprises privées, deux sont des entreprises publiques et deux autres sont parapubliques. Tous les refus relevés dans ces entreprises ont été exercés par des personnes syndiquées, en majorité à l'intérieur de syndicats affiliés à la FTQ ou de syndicats indépendants. En comparant l'appartenance syndicale des personnes ayant exercé des refus dans ces entreprises à celle des personnes ayant exercé les autres refus (voir la Section 4.2 du présent chapitre), on constate que les premières font partie d'unions affiliées à la FTQ dans une proportion assez semblable aux secondes (49,5% des cas ou 137 refus par rapport à 51,2%), elles se retrouvent un peu plus souvent dans des syndi-

TABLEAU 4.1

Distribution des entreprises où ont eu lieu un ou des refus, de 1981 à juillet 1985, selon le nombre de refus par entreprise

Nombre de refus par entreprise	Nombre d'entreprises touchées
1	349
2	40
3	23
4	10
5	9
6	2
7	3
8	1
9	3
10	3
Plus de 10	7
TOTAL	450

cats indépendants (33,6% des cas ou 93 refus par rapport à 30,2%) et sont plus rarement affiliées à la CSN (4,3% des cas ou 12 refus par rapport à 10,6%).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la prolifération des refus dans ces entreprises. La dynamique interne particulière de chacune d'elles, où le syndicat (dont les membres sont habituellement très actifs) et l'employeur sont amenés à se rencontrer et à discuter dans un climat parfois tendu, peut jouer un rôle prépondérant dans l'utilisation fréquente de ce recours. Ainsi, dans certains milieux, les refus seront plus nombreux en période de négociation collective ou pendant le mandat de représentants syndicaux très actifs. Une meilleure connaissance des mécanismes d'exercice du droit de refus fera aussi en sorte que les travailleurs et les personnes qui les représentent et les assistent seront plus enclins à utiliser ce recours. Dans certaines entreprises, les refus sont plus nombreux en 1983 et 1984 alors que les gens étaient mieux informés et plus expérimentés ; les mécanismes et procédures étaient aussi mieux rodés. Ailleurs, par contre, l'attrait de l'expérimentation d'un nouveau droit a fait en sorte que plus de refus ont été exercés en 1981 et 1982, au tout début de l'entrée en vigueur du droit.

Une étude exploratoire² réalisée dans une de ces entreprises apporte un certain éclairage sur le phénomène. L'objectif de la recherche était d'identifier les facteurs pouvant expliquer qu'une entreprise fasse souvent appel à l'inspecteur de la CSST lors de l'exercice du droit de refus. Suite à l'analyse des rapports d'inspection propres à cette entreprise et à une série d'entrevues formelles et informelles conduites auprès de travailleurs, de leurs supérieurs immédiats et de délégués syndicaux et patronaux en santé et sécurité du travail, plusieurs facteurs ont été identifiés.

La nature des relations de travail entre l'employeur et le syndicat est le premier facteur identifié. Ces relations étant conflictuelles, il devient très difficile d'envisager une éventuelle collaboration entre les parties. Les discussions achoppent souvent au sein des comités de santé et sécurité de l'entreprise, ceux-ci étant paritaires. L'auteur de cette étude qualifie ces comités de « comités de confrontation » puisque les syndicats en présence sont particulièrement revendicateurs et que l'histoire de l'entreprise est « lourde de conflits de travail ». « Ces antagonismes patronat/syndicat jouent

2. Il s'agit d'une étude réalisée par Jean Vaillancourt dans le cadre d'un stage d'été subventionné par l'IRSST. *Le refus d'exécuter un travail dangereux dans la grande entreprise : un cas vécu*. Communication présentée au Cinquième Colloque des boursiers stagiaires d'été de l'IRSST, le 14 novembre 1986.

un rôle très important du fait qu'ils nuisent à la communication et qu'ils incitent les parties à rester sur leurs positions sans accepter de compromis. D'où la nécessité du recours à la CSST pour régler les litiges.»³

Le second facteur explicatif est le type de gestion de l'entreprise. Deux niveaux d'analyse ont été explorés : le niveau de bureaucratisation de l'entreprise et la façon dont s'exerce l'autorité, colorant ainsi les relations interpersonnelles à l'intérieur des services. L'entreprise étudiée est caractérisée par une gestion très bureaucratisée et hiérarchisée peu efficace lorsqu'il s'agit d'apporter rapidement des solutions à des problèmes soulevés. La décision d'un inspecteur de la CSST suite à l'exercice d'un refus de travail contribue à ce que les changements soient effectués à très court terme alors que les délais peuvent être interminables sans son intervention. Quant à la qualité des relations interpersonnelles, elle dépendra directement de la place qu'y occupe l'autorité. Dans les services où l'autorité est moins coercitive et les relations sont moins conflictuelles, l'intervention de l'inspecteur est moins souvent requise lors d'un refus.

Les données obtenues dans cette étude illustrent de quelle façon les relations de travail et le type de gestion dans l'entreprise sont des éléments affectant la fréquence d'utilisation du droit de refus. Mais alors que l'employé exerce un refus de travail, les positions des parties dans le dossier demeurent aussi diamétralement opposées : elles perçoivent de façon fondamentalement différente ce qu'est un risque acceptable. Selon l'employeur il est normal de retrouver de nombreux dangers dans tout milieu de travail. Il peut lui-même chercher à éliminer certains risques, donc veiller à ce que les dangers demeurent « normaux » et cela en se référant aux normes établies par les spécialistes. Mais c'est à l'employé lui-même que revient la responsabilité de prévenir les accidents qui sont générés par les risques « normaux » qui demeurent. Du point de vue des syndicats, il est aussi normal qu'il y ait des dangers dans le milieu de travail mais tous ceux qui peuvent être éliminés devraient l'être. C'est d'ailleurs le rôle de l'employeur de voir à ce que le milieu de travail soit sécuritaire. Pour ce faire, il devrait davantage consulter les employés plutôt que de s'en remettre aux experts qui établissent parfois des normes trop permissives, inefficaces à contrer certains dangers.

Le problème réside dans le fait que les travailleurs et leurs syndicats ne peuvent accepter que des accidents de travail et des maladies professionnelles résultent d'un milieu de travail non sécuritaire alors que l'employeur s'oppose à toute dépense visant l'amélioration du milieu de travail s'il les juge superflues et non fondées.

3. *Ibid.*, aux pp. 4-5.

Les frictions et différences de point de vue notées quant au type de gestion, aux relations de travail et à la perception des risques rendent les ententes difficiles entre les parties. L'alternative choisie par les employés qui exercent un refus apparaît parfois comme un moyen de se faire entendre et de provoquer un changement. Rien ne nous porte à croire qu'il en est autrement dans les autres grandes entreprises où plus de dix refus ont été exercés. Soulignons de plus que malgré l'existence de variations enregistrées d'une année à l'autre à l'intérieur de quelques-unes des sept entreprises, le phénomène est constant au cours des années pour l'ensemble des refus exercés dans ces entreprises.

L'examen sommaire des refus exercés à l'intérieur de ces sept entreprises met en évidence quelques différences par rapport à l'ensemble des autres refus. Ces différences sont toutefois généralement peu prononcées. Il est tout de même intéressant de décrire brièvement le comportement de ces refus concernant quelques-unes des variables analysées telles que le niveau décisionnel atteint, les décisions rendues, les motifs invoqués pour l'exercice du refus et les corrections imposées.

1.1 Niveaux décisionnels

Parmi les 277 refus qui ont été exercés à l'intérieur des sept entreprises, 70 ou 25,3% ont fait l'objet d'une demande de révision en deuxième instance et 22 ou 7,9% se sont rendus au Bureau de révision. Pour l'ensemble des cas, en excluant les 277 refus exercés dans les sept entreprises, 617 refus ont été exercés et ont nécessité l'intervention de l'inspecteur, 118 ou 19,1% ont atteint le niveau de l'inspecteur chef et 49 ou 7,9% celui du Bureau de révision.

La comparaison des deux groupes permet de constater que les 277 refus font un peu plus souvent l'objet d'une décision de l'inspecteur chef que ce n'est le cas pour l'ensemble des dossiers. La différence est de 6,2%. La proportion de révisions en troisième instance est la même pour les deux groupes.

1.2 Décisions rendues

La comparaison des décisions rendues à chacun des niveaux décisionnels dans le cas de l'ensemble des refus et dans le cas des refus ayant été exercés à l'intérieur des sept entreprises, permet de faire apparaître certaines différences. Au premier et second niveaux décisionnels, les refus exercés dans ces entreprises sont moins souvent déclarés justifiés et plus souvent non justifiés que ne le sont les autres refus. Les différences sont particulièrement marquées au niveau de l'inspecteur chef. Le Tableau 4.2 présente les

proportions de déclaration de justification et de non justification dans les deux cas. La situation inverse se produit au niveau du Bureau de révision.

1.3 Renversements de décisions

De façon générale, il arrive que la décision de l'inspecteur soit renversée par l'inspecteur chef régional. La décision de ce dernier peut elle-même être renversée par le Bureau de révision. Ces cas ne sont pas nécessairement mutuellement exclusifs ; il peut y avoir renversement à un des deux derniers niveaux ou aux deux à l'intérieur du même cas.

Les refus provenant des sept entreprises ne présentent pas le même profil que ceux exercés dans les autres entreprises sur cette question, surtout en ce qui concerne les renversements de la décision de l'inspecteur. Pour l'ensemble des cas, il y a renversement dans 17,0% des refus (20 cas) au second niveau décisionnel et dans 24,5% des dossiers (12 cas) au troisième niveau. Pour les refus ayant été exercés à l'intérieur des entreprises où plus de 10 refus ont été recensés, les renversements au niveau de l'inspecteur chef correspondent à 8,6% des cas (6 cas) et ceux au niveau du Bureau de révision à 27,3% des refus (6 cas).

TABLEAU 4.2

Distribution de l'ensemble des refus et des refus exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés, selon la décision rendue à chacun des niveaux décisionnels

DÉCISION RENDUE	ENSEMBLE DES REFUS EXERCÉS (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)			REFUS EXERCÉS DANS LES SEPT ENTREPRISES (en %)		
	Inspecteur	ICR	Bureau de révision	Inspecteur	ICR	Bureau de révision
Refus justifié	41,6 (254)	41,3 (43)	30,8 (12)	31,8 (87)	19,0 (11)	56,2 (9)
Refus non justifié	58,4 (357)	58,7 (61)	69,2 (27)	68,2 (187)	81,0 (47)	43,8 (7)
SOUS-TOTAL	100,0 (611)	100,0 (104)	100,0 (39)	100,0 (274)	100,0 (58)	100,0 (16)
Pas de décision rendue/ pas d'information	(6)	(14)	(10)	(3)	(12)	(6)
TOTAL	(617)	(118)	(49)	(277)	(70)	(22)

Il apparaît donc qu'au second niveau décisionnel, il y a deux fois moins de renversements de la décision de l'inspecteur dans les entreprises où plus de 10 refus ont été exercés que dans les autres. Au niveau du Bureau de révision, le phénomène inverse se produit mais l'écart n'est pas aussi grand

entre les résultats obtenus pour chacun des groupes. Il s'agit d'un écart de 2,8% seulement favorable au groupe formé des refus exercés dans les sept entreprises particulières.

1.4 Motifs du refus et corrections imposées

Les refus exercés dans les sept entreprises où plus de dix dossiers ont été ouverts, ne se distinguent pas de façon marquée de l'ensemble des cas analysés quant aux motifs invoqués pour l'exercice du refus et aux corrections imposées par l'inspecteur suite à son inspection.

Concernant les motifs d'exercice du refus, ils sont tous invoqués dans les mêmes proportions, que les refus exercés dans les sept entreprises où plus de dix dossiers ont été ouverts soient inclus ou exclus de l'ensemble des cas. L'exclusion de ces refus démontre que leur configuration générale ne diffère en rien de celle de l'ensemble des cas. Les mêmes dangers sont donc dénoncés par les travailleurs de ces entreprises.

Quant aux corrections, elles ont été imposées dans une proportion de 59,2% des cas dans les sept entreprises (164 cas sur les 277 refus), et dans une proportion de 61,3% pour l'ensemble des autres cas (378 cas sur les 617 pour lesquels l'information existe). La différence est donc minime entre les deux taux de corrections imposées, tout comme elle l'est entre les diverses catégories de corrections prescrites dans les entreprises où plus de dix refus ont été exercés et dans l'ensemble des autres cas.

En bref, les refus analysés, qu'ils aient eu lieu dans les entreprises où plus de dix refus ont été exercés ou ailleurs, présentent le même profil quant aux types de dangers dénoncés, aux motifs invoqués et aux corrections apportées pour contrer ces dangers. Les différences entre les deux groupes se situent davantage au niveau des décisions rendues et du nombre de cas qui vont en révision.

L'analyse des données recueillies dans le cadre de la recherche permet de comprendre comment les refus exercés dans les sept entreprises où plus de dix dossiers ont été ouverts se différencient ou non de l'ensemble des autres refus. Outre les résultats de la recherche exploratoire citée plus haut, nous ne possédons pas de données sur les dynamiques internes propres à ces entreprises desquelles nous pourrions tirer l'explication de ces nombreux refus. Aucune information n'a été recueillie sur une entreprise en particulier, un milieu de travail, un employeur ou un syndicat. Une telle recherche relèverait sans doute plus du domaine des relations de travail et de l'étude des stratégies développées par les parties impliquées dans le fonctionnement d'une organisation.

Toutefois, l'analyse a permis de constater que le comportement de certaines variables de notre étude est fortement influencé par le profil des refus exercés à l'intérieur de ces sept entreprises. Même s'il demeure impossible d'expliquer avec certitude le phénomène de concentration des refus dans ces entreprises, il est nécessaire d'y voir un facteur explicatif déterminant dans le comportement, notamment, des variables socio-économiques telles que la syndicalisation, la région, le secteur d'activité économique, l'occupation, la taille de l'entreprise et de l'établissement. Ce phénomène n'agit toutefois pas de la même façon sur les variables « sexe » et « refus individuel ou collectif ». L'analyse de ces deux variables sera présentée en premier lieu. Elle sera suivie de l'analyse des autres variables socio-économiques ci-haut mentionnées.

2. TRAVAILLEURS OU TRAVAILLEUSES ?

Des hommes et des femmes ont exercé des refus, parfois seuls, parfois en groupe. Ce sont les hommes qui se prévalent du droit en plus grande proportion soit dans quatre cas sur cinq (Tableau 4.3). En tenant compte des cas « mixtes » (des hommes et des femmes exercent ensemble un même refus), c'est dans près de 90% des cas (786 cas) que les hommes sont présents ; les femmes ont refusé de travailler dans une proportion d'environ 17% des cas (152 cas)⁴. Les proportions d'hommes et de femmes ayant exercé leur droit de refus sont relativement stables d'une année à l'autre.

Ce qui frappe, pourtant, c'est qu'en 1983 on estimait la population active du Québec comme étant composée à 60% d'hommes et à 40% de femmes.⁵ Les femmes sont donc sous-représentées dans l'exercice du droit de refus. Elles s'en prévalent moins que les hommes.

La sous-représentation des femmes dans l'exercice du droit de refus peut s'expliquer de deux façons : 1° Le droit de refus est surtout exercé par des personnes syndiquées (voir la Section 4.1 du présent chapitre). Or les femmes sont proportionnellement syndiquées en moins grand nombre que les hommes au Québec.⁶ 2° Les femmes occupent surtout des emplois dans des secteurs d'activité économique et des groupes d'occupations à faible risque pour la sécurité.⁷

4. Le nombre total de refus auxquels les hommes ont participé et de cas auxquels les femmes ont pris part, ne sont pas mutuellement exclusifs puisqu'ils tiennent compte, dans les deux cas, des refus « mixtes » (voir le Tableau 4.3).

5. Bureau de la statistique du Québec, *Le Québec statistique*, Édition 1985-1986, Les Publications du Québec, 1985. (Tableau 1 — Population de 15 ans et plus et population active selon le sexe, Québec, 1976-1983, à la p. 513.

6. Jacques BÉLANGER, Jacques MERCIER, « Le plafonnement de la densité syndicale au Québec et au Canada » (1986) 41 *Rel. ind.*, n° 1, 28.

Les hommes et les femmes ayant exercé un refus se répartissent différemment selon les secteurs d'activité économique. En ne tenant pas compte des refus « mixtes », on constate que la moitié des femmes (50,5% ou 47 femmes) se regroupent dans trois secteurs seulement : services médicaux et sociaux, industrie des aliments et boissons, autres services commerciaux et personnels. Chez les hommes, plus du tiers d'entre eux (36,0% ou 262 hommes) se regroupent dans trois secteurs également : fabrication d'équipement de transport, première transformation des métaux, communications, transport d'énergie et autres services publics. La distribution des femmes ayant exercé un refus selon le secteur d'activité concorde avec la distribution des femmes en emploi au Québec selon le secteur d'activité où elles se regroupent, soit les services, le commerce et l'industrie manufacturière.⁸

TABLEAU 4.3

Distribution des refus selon le sexe
de la personne ayant exercé le refus

Sexe	Nombre de cas (en %)
Homme	82,7 (727)
Femme	10,6 (93)
Refus « mixtes » (dans le cas des refus « collectifs »)	6,7 (59)
SOUS-TOTAL	100,0 (879)
Pas d'information	(15)
TOTAL	(895)

Dans le cas de l'occupation, les conclusions sont les mêmes. En ne tenant pas compte des refus « mixtes », on constate que 68,8% des femmes (64 cas) se regroupent dans cinq occupations : personnel administratif et travailleurs assimilés, travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et

7. Suzanne MESSIER, *Les femmes ça compte*, Conseil du statut de la femme, Direction générale des publications gouvernementales du Ministère des communications, Gouvernement du Québec, 1984. Tableau 3007 — Répartition de la main-d'œuvre par profession selon le sexe et le taux de féminité, Québec, 1971 et 1981, à la p. 92. Tableau 3101 — Main-d'œuvre selon le secteur d'activité économique et le sexe et taux de féminité, Québec, 1981, p. 94.

8. Statistique Canada, *La population active*, Division de l'enquête sur la population active, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1984. Tableau 23 — Emploi selon la province, la branche d'activité et le sexe, janvier 1984, à la p. 52.

la réparation, personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés, travailleurs spécialisés dans les services, enseignants et personnel assimilé. Chez les hommes, 57,8% (420 cas) se regroupent aussi dans cinq catégories : travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation, travailleurs spécialisés dans les services, travailleurs du bâtiment, travailleurs des industries de transformation, personnel d'exploitation des transports. La distribution des femmes ayant exercé un refus selon l'occupation concorde, comme c'est le cas pour le secteur d'activité, avec la distribution des femmes en emploi au Québec selon l'occupation. La plupart de ces dernières font du travail administratif, sont travailleuses dans les services et les soins médicaux, exercent une profession libérale et du travail de direction ou sont enseignantes.⁹

Il faut toutefois préciser qu'environ le tiers des refus est exercé à l'intérieur des sept entreprises où plus de dix refus sont survenus et qui influencent la distribution des hommes et des femmes selon le secteur d'activité économique et l'occupation. Chez les femmes, deux des trois secteurs nommés ci-haut font partie des principaux secteurs d'activité où se regroupent les refus exercés à l'intérieur de ces sept entreprises ; chez les hommes, ce sont tous les secteurs identifiés plus haut qui font partie des secteurs où sont exercés ces refus. Il faut donc tenir compte de la distribution des dossiers appartenant aux sept entreprises selon le secteur d'activité, pour mieux comprendre comment se répartissent les femmes et les hommes ayant exercé un refus en fonction du secteur.

Il en est de même dans le cas de l'occupation. Chez les femmes, trois des cinq occupations nommées ci-haut font partie des principales occupations où se regroupent les refus exercés à l'intérieur des sept entreprises ; chez les hommes, ce sont toutes les occupations identifiées plus haut qui font partie des occupations où sont exercés ces refus. Il faut donc tenir compte, une fois de plus, de la distribution de ces dossiers appartenant aux sept entreprises selon l'occupation, pour mieux comprendre comment se répartissent les femmes et les hommes ayant exercé un refus en fonction de leur occupation. Cela explique, entre autres, que plusieurs des femmes qui ont exercé un refus sont des travailleuses spécialisées dans la fabrication, le montage et la réparation (nous avons déjà traité des refus exercés à l'intérieur de ces sept entreprises dans la Section 1 du présent chapitre).

9. Statistique Canada, *La population active*, *Ibid.* Tableau 24 — Emploi selon la province et le sexe, janvier 1984, à la p. 53 ; Suzanne MESSIER, *Les femmes ça compte*, *op. cit.* Note 7, (Tableau 3201 — Main-d'œuvre selon la profession et le sexe et taux de féminité, Québec, 1981, à la p. 99.

3. DROIT EXERCÉ INDIVIDUELLEMENT OU COLLECTIVEMENT

Il est prévu dans l'article 27 de la loi que « lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous ». Il arrive, en effet, que plusieurs personnes refusent d'exécuter un travail au même moment, pour les mêmes motifs et qu'elles participent ensemble au processus qui s'ensuit. C'est ce qui s'est produit, par exemple, dans le laboratoire d'un hôpital où six personnes ont refusé d'exécuter leur travail parce qu'elles considéraient le système de ventilation inefficace. La présence de produits chimiques qui dégageaient des vapeurs nocives, provoquait chez les employés des nausées, des étourdissements, des rougeurs aux yeux, des problèmes respiratoires. Les six personnes ont décidé d'exercer ensemble un refus en cessant de travailler au même moment, pour les mêmes motifs : ventilation inadéquate, utilisation non sécuritaire des produits dangereux, etc. Au moment de son arrivée, l'inspecteur a considéré qu'un seul refus était exercé mais par plusieurs personnes ; un seul dossier a alors été ouvert.

Ces travailleurs ont eu recours ensemble au droit de refus sans pour autant qu'il s'agisse d'un exercice collectif de ce droit. Le droit collectif dans le sens de droit syndical de refuser d'exécuter un travail n'est pas reconnu par la loi : un refus ne peut être exercé sous l'autorité du représentant syndical, et ce, malgré les revendications des syndicats en ce sens. À l'époque du Livre blanc et de la Commission parlementaire, les grandes centrales syndicales demandaient que les représentants syndicaux puissent jouer un rôle plus actif que celui qui leur était dévolu en endossant la responsabilité du refus et de ses conséquences.¹⁰ Ces revendications n'ont pas été entendues.

10. La F.T.Q. définissait en ces termes le droit collectif de refuser :

(...) Le droit pour le délégué attitré à la sécurité de faire cesser le travail s'il constate une situation dangereuse, que la décision du délégué à la sécurité vaut jusqu'à l'intervention de l'inspection du travail, et enfin, qu'aucune représaille de quelque nature que ce soit ne peut être exercée contre le délégué à la sécurité même s'il fait une erreur.

FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs du Québec présenté à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre concernant le Projet de Loi no 17 « Loi sur la santé et la sécurité du travail »*, septembre 1979, à la p. 23.

Ces revendications sont aussi exprimées à l'intérieur d'autres documents :

FTQ, *Relevé des revendications officielles de la Fédération des travailleurs du Québec en matière de santé et sécurité du travail*, décembre 1978.

FTQ, *Santé et sécurité au travail. La FTQ et le Livre Blanc*, 1978.

FTQ, *Notes sur le mémoire de la FTQ à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre concernant le Projet de Loi no 17 « Loi sur la santé et la sécurité du travail »*, 12 septembre 1979.

Non seulement les syndicats n'ont-ils pas obtenu gain de cause dans leurs revendications, mais chaque travailleur impliqué dans l'exercice d'un refus demeure seul responsable des conséquences du geste posé. Ainsi, des décisions différentes peuvent être rendues par les diverses instances au sein de la CSST, pour chacune des personnes exerçant le droit de refus à l'intérieur du même dossier. Cela s'est d'ailleurs produit dans au moins douze cas étudiés dans le cadre de la recherche.

Dans le cas cité ci-haut en exemple, l'inspecteur a considéré le refus justifié pour quatre des six personnes impliquées dans le dossier. Même si les six travailleurs ont cessé de travailler au même moment pour des raisons identiques, l'inspecteur a jugé le danger suffisant pour justifier le refus à l'égard de certains postes de travail du laboratoire mais non à l'égard de toute la salle. Seules quatre des six personnes avaient à manipuler les produits toxiques et même si les deux autres personnes travaillaient dans la même salle de travail -mais à un autre poste de travail-, ces dernières n'étaient pas suffisamment en contact avec la source de danger pour que le refus soit également justifié dans leur cas. À l'intérieur d'un seul dossier, six décisions ont donc été rendues par l'inspecteur (quatre justifications et deux non-justifications), soit une par individu impliqué dans l'exercice du refus.

Chaque travailleur demeure également personnellement responsable des conséquences de son geste dans l'éventualité où le refus serait jugé abusif et que des mesures disciplinaires seraient imposées par l'employeur (voir à ce sujet le Chapitre 10 et plus particulièrement la Section 2.1).

TABLEAU 4.4

Distribution des personnes s'étant prévalues
du droit de refus, par année

Année	Nombre de personnes ayant exercé un refus
1981	935
1982	907
1983	455
1984	754
1985*	416
TOTAL	3467

* Jusqu'à la fin de juillet 1985 inclusivement.

CSN, *Pour une loi qui assure vraiment la santé et la sécurité au travail*, Québec, 1978.
Débats de l'Assemblée nationale, Annexe A: Mémoire soumis à la Commission permanente sur le Projet de Loi 17: Loi sur la santé et la sécurité du travail, Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Québec, septembre 1978.

Parmi les 894 cas à l'étude, 516 sont des refus exercés par une seule personne (57,7%) et 378 sont des cas impliquant plus d'un individu (42,3%). Au total, 3467 personnes ont eu recours au droit de refus. Le Tableau 4.4 indique quelle est la répartition du nombre de personnes ayant exercé un refus, par année.

La lecture de ce tableau permet de constater qu'il y a diminution importante du nombre de personnes impliquées dans l'exercice d'un refus en 1983 : deux fois moins de travailleurs se prévalent du droit cette année-là par rapport aux années précédentes. Ce nombre augmente dès 1984, représentant 83% de la population de 1982.

Qu'ils soient exercés par une seule personne ou par plusieurs, les refus font l'objet d'une demande de révision auprès des deux derniers niveaux décisionnels dans les mêmes proportions.

4. SYNDICALISATION

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* vise à donner aux travailleurs et à leurs employeurs les outils nécessaires à l'élimination des dangers à la source ainsi qu'à l'amélioration de leurs milieux de travail et des conditions de travail. Elle favorise par conséquent la prévention et la prise en charge par le milieu des problèmes de santé et sécurité au travail. Cette loi s'adresse donc à tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non.

Le droit de refus s'inscrit dans cette optique. Il a été élaboré dans le but d'être utilisé par des travailleurs syndiqués et non syndiqués. La réalité est pourtant toute autre. Pouvait-il en être autrement ? Le droit de refus affecte les traditionnels droits de gérance de l'employeur, notamment son contrôle sur les conditions de travail dans l'entreprise. Le travailleur refuse alors d'exécuter une tâche qu'il s'est engagé à faire et pour laquelle il est payé. Les moyens lui sont donnés de dénoncer une situation de travail dangereuse et de réagir avant qu'il ne soit trop tard, soit avant que la compensation suite à un accident ou une maladie ne soit devenue le seul recours possible.

Concrètement, une personne désireuse d'exercer le droit de refus doit être bien informée des démarches à suivre, de ses droits et obligations, de ceux de l'employeur, des recours éventuels, du rôle des intervenants de la CSST. Elle doit donc être soutenue, appuyée, conseillée et représentée par une personne compétente. Le travailleur syndiqué trouvera plus aisément l'aide nécessaire. Pour les non syndiqués, l'ampleur des démarches à entreprendre et les conséquences éventuelles de leur geste peuvent apparaître comme un sérieux obstacle à leur désir d'exercer le droit. En est-il ainsi dans les faits ?

Les résultats obtenus suite à l'analyse des rapports d'inspection présentés dans les pages qui suivent, permettent de mesurer la place qu'occupent les travailleurs syndiqués dans l'exercice du droit de refus. Nous verrons également quelle est leur appartenance syndicale et tenterons de voir, finalement, s'il existe un lien entre le statut du travailleur et la décision rendue.

4.1 Le taux de syndicalisation

La distribution des refus selon le statut du travailleur (c'est-à-dire syndiqué ou non syndiqué) telle que présentée au Tableau 4.5, permet de constater que le droit de refus est un droit exercé essentiellement par les travailleurs syndiqués, et cela dans une proportion de 98,0% des cas (voir la colonne « total »). En comparaison avec le taux de syndicalisation de l'ensemble des salariés du Québec qui ne correspond qu'à 35,7% (en 1983)¹¹, les travailleurs syndiqués sont nettement sur-représentés parmi ceux qui ont exercé le droit de refus.

La sous-représentation des personnes non syndiquées peut s'expliquer par divers facteurs : 1° ces personnes ne sont pas, peu ou mal informées de leur droit ; 2° en comparaison avec plusieurs milieux syndiqués, les milieux non syndiqués sont parfois mal organisés dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Il s'ensuit que les travailleurs non syndiqués ne trouvent pas l'appui nécessaire à la poursuite de leurs démarches puisqu'ils ne sont pas assistés et représentés aussi facilement que peut l'être une personne syndiquée ; 3° les personnes qui ne sont pas syndiquées craignent les conséquences de l'exercice du droit de refus telles que l'imposition de mesures disciplinaires par l'employeur, la dégradation du climat de travail, le recours par l'employeur à divers moyens de pression détournés, l'ampleur des démarches en révision. Ces facteurs n'expliquent sans doute qu'une partie du problème mais ils mettent en relief l'inaccessibilité du droit de refus aux travailleurs non syndiqués.

Étant donné le nombre peu élevé de travailleurs non syndiqués qui ont exercé un refus de travail, il n'est pas possible de procéder à de nombreuses analyses concernant ce groupe.

Quant aux syndiqués, à l'intérieur même de leur groupe, des différences apparaissent quant à la fréquence d'utilisation du droit selon l'appartenance et l'affiliation syndicales. La recherche a permis d'obtenir quelques informations sur ces différences mais leur interprétation reste très sommaire car les

11. Bureau de la statistique du Québec, *Le Québec statistique, op. cit.*, Note 5, Tableau 21 — Effectifs syndicaux et taux de syndicalisation, Québec, 1977-1983, à la p. 526.

TABLEAU 4.5
Distribution des refus selon le statut du travailleur
(syndiqué ou non syndiqué), par année

Statut du travailleur	Année (Pourcentages calculés verticalement)					TOTAL
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Travailleur syndiqué	98,6 (144)	98,9 (172)	93,8 (166)	99,0 (203)	100,0 (132)	98,0 (817)
Travailleur non syndiqué	1,4 (2)	1,1 (2)	6,2 (11)	1,0 (2)	0,0 (2)	2,0 (17)
SOUS-TOTAL	100,0 (146)	100,0 (174)	100,0 (177)	100,0 (205)	100,0 (132)	100,0 (834)
Pas d'information**	(29)	(15)	(4)	(7)	(5)	(60)
TOTAL	(175)	(189)	(181)	(212)	(137)	(894)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

** La lecture de certains dossiers n'a pas permis de déterminer si le travailleur exerçant le refus était ou non syndiqué, l'inspecteur ou un autre intervenant de la CSST n'ayant pas explicitement mentionné ce point dans son rapport.

résultats sont peu élaborés. Tout au plus des constatations sont-elles présentées sans qu'il n'ait été possible de développer l'analyse. Des pistes de recherche intéressantes apparaissent néanmoins.

4.2 Distribution des refus selon l'affiliation

Le Tableau 4.6 permet de connaître l'affiliation syndicale des travailleurs syndiqués ayant exercé le droit de refus. La première colonne du tableau indique quelle est la distribution des 894 cas analysés mais ne donne aucune information sur le nombre de travailleurs impliqués. Cette information est contenue dans la deuxième colonne de ce même tableau.

Qu'il s'agisse de la distribution des cas d'exercice du droit de refus selon l'affiliation syndicale ou de la distribution des travailleurs exerçant ces refus selon l'affiliation, les résultats obtenus en comparant les catégories sont les mêmes. Les observations tirées de l'analyse de la distribution des deux variables sont donc analogues.

Comparativement à la distribution des salariés du Québec couverts par convention collective, non seulement les travailleurs syndiqués sont sur-représentés dans l'exercice du droit de refus, mais une des affiliations syndicales l'est également. C'est le cas de la FTQ qui regroupe 51,2% des personnes syndiquées ayant exercé le droit de refus alors que 44,2% des

TABLEAU 4.6

Distribution des cas d'exercice du droit de refus, des travailleurs ayant exercé des refus, et des salariés du Québec couverts par convention collective, selon l'affiliation syndicale

Appartenance et affiliation syndicales*	Cas d'exercice du droit de refus (en %)	Travailleurs ayant exercé les refus (en %)	Salariés du Québec** (en %)
CSD	2,8 (21)	4,3 (123)	5,3 (44,962)
CSN	11,5 (86)	10,6 (307)	22,5 (192,274)
FTQ	56,7 (423)	51,2 (1477)	44,2 (282,419)
Syndicats indépendants	23,5 (175)	30,2 (873)	25,5 (217,167)
Autres	4,3 (32)	2,8 (80)	13,6 (115,695)
Refus « collectifs » (Syndicats ou affiliations divers)	1,2 (9)	0,9 (26)	— —
SOUS-TOTAL	100,0 (746)	100,0 (2886)	100,0 (852,517)
Pas d'information sur l'appartenance et l'affiliation syndicales	(131)	(547)	— —
Travailleurs non syndiqués	(17)	(34)	(1,537,483)
TOTAL	(894)	(3467)	(2,390,000)

* Pour les fins de l'analyse, les divers syndicats recensés dans la recherche ont été regroupés par affiliation. Les syndicats comptabilisés pour l'ensemble des 894 cas se répartissent comme suit : CSD (11 syndicats) ; CSN (39 syndicats) ; FTQ (50 syndicats) ; syndicats indépendants (35 syndicats) ; autres (24 syndicats). Dans le texte, une analyse plus fine a toutefois été réalisée concernant les cas appartenant aux catégories « FTQ » et « Syndicats indépendants ».

** Données datant de 1983. Source : *Le Québec statistique*, Édition 1985-1986, Publications du Québec, p. 526.

syndiqués de la province en font partie. Plus de la moitié des refus exercés l'a été par des individus membres de syndicats affiliés à cette centrale (56,7%).

Parmi les 50 syndicats affiliés à la FTQ, huit comptent chacun plus de dix refus et regroupent 73,5% des cas (311 cas) reliés à la FTQ. Trois syndicats sont particulièrement présents : le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique est présent dans 29,3% des cas (124 cas), le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique regroupe 18,4% des cas (78 cas), le Syndicat canadien de la fonction publique est présent dans 8,0% des refus (34 cas).

Le phénomène de sur-représentation des refus est propre à la FTQ. La CSD, la CSN et les autres syndicats sont davantage représentés parmi la

population des salariés syndiqués de la province que parmi les travailleurs syndiqués ayant exercé un refus. Dans le cas des syndicats indépendants, les travailleurs qui en font partie sont représentés dans des proportions quasi équivalentes dans les cas de droit de refus et chez les syndiqués du Québec.

Chez les syndicats indépendants, deux syndicats regroupent plus de la moitié des cas : le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec représente 38,3% des cas (67 refus) et le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida correspond à 18,3% des cas (32 cas).

En appel, aux niveaux révisionnels de l'inspecteur chef et du Bureau de révision, le phénomène est le même : il y a sur-représentation de la FTQ à peu près dans les mêmes proportions.

La comparaison de la distribution des refus par affiliation ainsi que pour chacune des affiliations par rapport à l'ensemble des salariés du Québec, permet de constater qu'à la FTQ et chez plusieurs syndicats indépendants, le droit de refus est un recours plus souvent utilisé que chez d'autres syndiqués. Comment expliquer ce phénomène ? Les données recueillies dans le cadre de la recherche ne permettent pas d'apporter d'explication irréfutable. Sans doute la dynamique interne de ces syndicats détermine l'importance accordée à la santé et sécurité du travail comme enjeux, tout autant qu'au droit de refus comme moyen de revendication. Une meilleure connaissance de ces milieux permettrait de mieux comprendre pourquoi le droit de refus y est très utilisé. Le matériel analysé ne contient pas de telles informations. Mentionnons toutefois que certaines entreprises où les refus sont exercés en grand nombre, c'est-à-dire où plus de dix refus ont eu lieu (voir la Section 1 du présent chapitre), regroupent des travailleurs affiliés à la FTQ ou membres d'un syndicat indépendant dans 83,0% des cas (230 cas). Puisque 277 refus ont été exercés dans ces entreprises, leur influence sur la distribution de l'ensemble des cas par affiliation syndicale est importante. Le nombre élevé de refus dans ces milieux est attribuable, selon certains observateurs, au climat de travail problématique et aux relations conflictuelles entre syndicat et employeur. Étant donné le pourcentage élevé de refus exercés à l'intérieur de ces entreprises où les relations de travail semblent conflictuelles à certains moments, l'utilisation du droit de refus comme mesure revendicative pourrait être une explication du taux élevé de refus exercés par des personnes affiliées à la FTQ ou appartenant à un syndicat indépendant.

Les refus exercés par des personnes non syndiquées sont si peu nombreux qu'il devient très difficile de mesurer leur comportement concernant la plupart des variables de l'analyse. Toutefois, il sera question, dans la prochaine partie, des décisions rendues par les intervenants de la CSST selon

que la personne ayant exercé le refus est ou non syndiquée. Cet aspect du processus nous apparaît suffisamment important pour qu'il soit abordé plus précisément, même si les résultats obtenus sont mitigés.

4.3 Syndicalisation et décisions rendues

Les données obtenues ne permettent pas de conclure systématiquement que, chez les travailleurs non syndiqués, les refus ne sont pas justifiés en aussi grand nombre que ce n'est le cas pour l'ensemble des refus et pour ceux exercés par des personnes syndiquées. L'analyse n'a pas permis de démontrer qu'il existait une relation entre la décision rendue par l'inspecteur et le fait que la personne ayant exercé le refus soit ou non syndiquée.

Aux deux autres niveaux décisionnels, les refus exercés par des non syndiqués sont trop peu nombreux pour qu'il soit possible d'analyser quelque donnée que ce soit. Deux cas seulement ont atteint le niveau de l'inspecteur chef régional ; un de ces refus a été contesté devant le Bureau de révision. Les refus exercés par des travailleurs non syndiqués sont portés en révision dans une très faible proportion. Ces personnes étant moins bien informées, représentées et conseillées que les travailleurs syndiqués, elles sont souvent dans l'incapacité de procéder aux différentes étapes du processus révisionnel. De plus, suite à la décision de l'inspecteur, il arrive qu'elles subissent des mesures disciplinaires ou soient l'objet de harcèlement patronal. Ce climat d'incertitude n'incite pas les personnes non syndiquées à poursuivre les démarches en révision.

Concernant l'affiliation, l'analyse des données a aussi permis de constater qu'il n'y a pas de relation entre la décision rendue par l'inspecteur et le nom du syndicat dont le travailleur est membre ou l'affiliation de son syndicat.

L'appartenance à un syndicat ne semble pas être une variable qui influence la décision rendue par l'inspecteur.

5. LA RÉGION

Au moment de la cueillette des données, la CSST se divisait en douze régions administratives : 01. Bas St-Laurent/Gaspésie, 02. Saguenay/Lac St-Jean, 03. Québec, 04. Mauricie/Bois-Francs, 05. Estrie, 06. Île de Montréal, 07. Laval/Laurentides, 08. Longueuil, 09. Outaouais, 10. Abitibi/Témiscamingue, 11. Côte-Nord, 12. Nouveau-Québec. Des refus ont été exercés à travers le territoire, dans chacune de ces douze régions.

Tel que l'indique le Tableau 4.7, dans la plupart des régions la proportion de refus exercés est presque équivalente à la proportion de l'emploi. C'est le cas, notamment, de la région de Montréal et de ses banlieues où il n'y a pro-

TABLEAU 4.7

Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés) et de l'emploi au Québec (1983), selon la région

Région	Ensemble des refus exercés (incluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Emploi au Québec (1983)* '000 (en %)
Bas St-Laurent/Gaspésie (01)	1,9 (17)	2,3 (14)	2,7 (71)
Saguenay/Lac St-Jean (02)	10,1 (90)	6,5 (40)	3,4 (89)
Québec (03)	6,6 (59)	8,1 (50)	15,5 (403)
Mauricie/Bois-Francis (04)	4,9 (44)	4,4 (27)	6,4 (167)
Estrie (05)	4,0 (36)	4,7 (29)	3,7 (96)
Île de Montréal (60)	33,3 (298)	37,6 (232)	60,3 (1567)
Laval/Laurentides (61)	14,1 (126)	6,3 (39)	
Longueuil (62)	15,8 (141)	19,4 (120)	
Outaouais (07)	1,1 (10)	1,0 (6)	4,4 (115)
Abitibi/Témiscamingue (08)	2,8 (25)	3,4 (21)	2,1 (55)
Côte-Nord (09)	4,9 (44)	5,8 (36)	1,5 (38)
Nouveau-Québec (10)	0,5 (4)	0,5 (3)	
TOTAL	100,0 (894)	100,0 (617)	100,0 (2601)

* Source : Bureau de la statistique du Québec, *le Québec statistique*, Édition 1985-1986, Les Publications du Québec, Québec, 1985, p. 519, Tableau 11.

portionnellement pas plus de refus exercés que d'emplois occupés. Quelques particularités sont tout de même à noter : dans les régions de Québec et de l'Outaouais, le nombre important de travailleurs œuvrant dans la fonction publique, où les risques d'accident et de maladie sont peu élevés, fait en sorte que la proportion de refus exercés est inférieure à la proportion de l'emploi; dans les régions Saguenay/Lac St-Jean et Côte-Nord, le nombre important de travailleurs qui occupent un emploi dans le secteur à risques élevés des « mines, carrières et puits de pétrole » fait augmenter la proportion de refus exercés légèrement au-dessus de celle de l'emploi.¹²

12. Afin de déterminer rapidement quels sont les secteurs d'activité à risques, nous nous sommes référés à la classification des secteurs par groupe prioritaire. Les groupes prioritaires, au nombre de six, regroupent les secteurs selon l'importance des risques qu'ils présentent, et ce dans le but de déterminer l'ordre dans lequel les divers secteurs seront touchés par certains mécanismes de prévention prévus à la loi. Huit variables sont prises en compte pour

Il ressort de la lecture du Tableau 4.7 que les entreprises où plus de dix refus ont été exercés (voir la Section 1 du présent chapitre) ont une part importante à jouer quant à la distribution des refus dans certaines régions.¹³ C'est le cas dans les régions Saguenay/Lac St-Jean et Laval/Laurentides; la proportion de refus exercés dans ces régions diminue considérablement si l'on exclut les entreprises où plus de dix refus ont été exercés. À l'intérieur de ces deux régions se trouvent effectivement deux des trois entreprises où ont été exercés le plus de refus.

6. LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Les 894 refus analysés se distribuent parmi 30 secteurs d'activité. La classification utilisée comprend 32 secteurs. Il n'y a toutefois pas eu de refus dans le secteur imprimerie, édition et activités connexes et dans le secteur chasse et pêche.¹⁴ Le Tableau 4.8 illustre cette distribution.

Comme dans le cas de la variable région, dans la plupart des secteurs d'activité la proportion de refus exercés est presque équivalente à la proportion de l'emploi. Dans les secteurs où la proportion de refus exercés est inférieure ou supérieure à celle de l'emploi, les différences s'expliquent par la présence plus ou moins accentuée de risques dans les milieux de travail. Dans les secteurs administration publique, commerce, autres services commerciaux et personnels, enseignement et services connexes, finances, assurances et affaires immobilières, le taux peu élevé de risques explique la faible proportion de refus exercés par rapport à la proportion de l'emploi. À l'inverse, dans les secteurs mines, carrières et puits de pétrole, fabrication de produits en métal, fabrication d'équipement de transport, première trans-

déterminer la constitution des groupes telles que les coûts directs et indirects des lésions professionnelles, le nombre et la gravité des lésions, etc. CSST, *Analyse statistique en fonction de la détermination des secteurs d'activité économique prioritaires*, Document de travail (deuxième version), Direction générale de la réparation (Service de la statistique) et Direction générale de la prévention (Service de la méthodologie), octobre 1982.

Dans le texte, les cinq secteurs qui présentent un taux de refus plus faible que le taux d'emploi prennent place dans les groupes III, IV, V ou VI. Les cinq autres secteurs présentant un taux de refus plus élevé que la proportion d'emploi se retrouvent dans les groupes I, II et III. CSST, *Le régime québécois de santé et sécurité du travail, un portrait statistique et financier*, Direction des communications, 1987.

13. La deuxième colonne du Tableau 4.7 correspond à l'ensemble des refus analysés à l'exclusion de ceux ayant été exercés à l'intérieur des sept entreprises où plus de dix dossiers ont été ouverts. La comparaison de la première et de la deuxième colonne permet de mesurer la part de ces refus dans le comportement de l'ensemble des cas.

14. La classification utilisée est celle en vigueur à la CSST. Il s'agit de la Classification CAEQ tirée de: CSST, *Guide d'utilisation du centre d'information*, Volume 2, Dictionnaire des éléments, 1985, à la section 3.4, pages 1 à 4.

formation des métaux, industrie des aliments et boissons, la proportion de refus est plus élevée que la proportion d'emplois, les risques étant importants.¹⁵

TABLEAU 4.8

Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés) et de l'emploi au Québec (1984), selon le secteur d'activité économique

Secteur d'activité	Ensemble des refus exercés (incluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Emploi au Québec (1984)* '000 (en %)
Bâtiment et travaux publics (1)	1,5 (12)	2,2 (12)	3,7 (76)
Industrie chimique (2)	1,1 (9)	1,6 (9)	1,2 (25)
Forêt et scieries (3)	1,5 (12)	2,2 (12)	1,2 (25)
Mines, carrières et puits de pétrole (4)	4,6 (38)	6,8 (38)	0,9 (18)
Fabrication de produits en métal (5)	4,5 (37)	6,6 (37)	1,4 (29)
Industrie du bois (sans scierie) (6)	0,7 (6)	1,1 (6)	0,5 (10)
Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique (7)	2,0 (16)	2,9 (16)	0,7 (15)
Fabrication d'équipement de transport (8)	12,4 (102)	5,7 (32)	1,5 (31)
Première transformation des métaux (9)	10,3 (84)	5,0 (28)	1,2 (25)
Fabrication de produits minéraux non métalliques (10)	1,7 (14)	2,5 (14)	0,5 (11)
Administration publique (11)	5,9 (48)	2,9 (16)	6,3 (131)
Industrie des aliments et boissons (12)	4,9 (40)	7,2 (40)	2,4 (51)
Industrie du meuble et des articles d'ameublement (13)	0,6 (5)	0,9 (5)	0,7 (14)
Industrie du papier et activités diverses (14)	2,7 (22)	3,9 (22)	2,0 (42)
Transport et entreposage (15)	4,6 (38)	2,9 (16)	2,6 (55)
Commerce (16)	3,9 (32)	5,7 (32)	18,5 (385)

15. Voir la Note 12.

TABLEAU 4.8 (suite)

Secteur d'activité	Ensemble des refus exercés (incluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Emploi au Québec (1984)* '000 (en %)
Industrie du cuir (17)	0,4 (3)	0,5 (3)	0,4 (8)
Fabrication de machines (sauf électriques) (18)	2,0 (16)	2,9 (16)	0,8 (17)
Industrie du tabac (19)	0,1 (1)	0,2 (1)	0,2 (4)
Industrie du textile (20)	0,7 (6)	1,1 (6)	1,4 (29)
Autres services commerciaux et personnels (21)	6,0 (49)	7,2 (40)	14,5 (301)
Communication, transport d'énergie et autres services publics (22)	10,8 (88)	3,8 (21)	4,0 (83)
Imprimerie, édition et activités connexes (23)	0,0 (0)	0,0 (0)	1,3 (27)
Fabrication de produits du pétrole et du charbon (24)	0,4 (3)	0,5 (3)	0,1 (3)
Fabrication de produits électriques (25)	2,1 (17)	3,1 (17)	1,3 (27)
Agriculture (26)	0,1 (1)	0,2 (1)	0,7 (15)
Bonneterie et habillement (27)	1,3 (11)	1,9 (11)	2,6 (55)
Enseignement et services connexes (28)	2,0 (16)	2,9 (16)	9,3 (193)
Finances, assurances et affaires immobilières (29)	0,5 (4)	0,7 (4)	6,2 (129)
Services médicaux et sociaux (30)	10,0 (82)	13,8 (77)	11,0 (230)
Chasse et pêche (31)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,03 (0,6)
Industries manufacturières diverses (32)	0,7 (6)	1,1 (6)	0,9 (19)
SOUS-TOTAL	100,0 (818)	100,0 (557)	100,0 (2083)
Pas d'information	(76)	(60)	—
TOTAL	(894)	(617)	(2083)

* Source: Fichier informatisé FME018 de la CSST.

Il faut souligner le faible taux de refus dans le secteur bâtiment et travaux publics. Le secteur de la construction a toujours été considéré comme un secteur dangereux. Pourtant peu de travailleurs de la construction se prévalent du droit de refus. La dynamique interne tout à fait particulière de ce sec-

teur y est pour beaucoup (engagements contractuels, existence d'une liste noire, etc.). D'ailleurs, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et les règlements qui en découlent tiennent compte de cette particularité.

Le Tableau 4.8 illustre également dans quelle proportion les refus exercés dans les sept entreprises où plus de dix dossiers ont été ouverts (voir la Section 1 du présent chapitre), font varier la distribution de l'ensemble des cas selon le secteur d'activité. La simple comparaison des *effectifs* (plutôt que des pourcentages) des deux premières colonnes du tableau parle d'elle-même. Il apparaît alors évident que les sept entreprises où les refus sont exercés en grand nombre se regroupent dans certains secteurs précis. Ce sont les refus exercés à l'intérieur de ces sept entreprises qui font augmenter les taux de ces secteurs lorsqu'on considère l'ensemble des 894 cas analysés. Il s'agit des secteurs suivants : fabrication d'équipement de transport, première transformation des métaux, administration publique, transport et entreposage, autres services commerciaux et personnels, communications, transport d'énergie et autres services publics.

7. L'OCCUPATION

Les 894 refus analysés se distribuent parmi 20 occupations. La classification utilisée comprend 23 occupations mais aucun refus n'a été exercé par des personnes classées dans les catégories suivantes : directeurs, administrateurs et personnel assimilé, membres du clergé et personnel assimilé, travailleurs spécialisés des sports et loisirs.¹⁶

La lecture du Tableau 4.9 permet de refaire l'exercice de comparaison des *effectifs* des 894 refus exercés selon leur distribution par occupation et des *effectifs* des refus exercés en excluant ceux provenant des sept entreprises où plus de dix refus ont été enregistrés (plutôt que des pourcentages). Une fois de plus la comparaison parle d'elle-même. Ce sont les refus exercés à l'intérieur de ces sept entreprises (voir la Section 1 du présent chapitre) qui font gonfler certaines catégories : personnel administratif et travailleurs assimilés, travailleurs spécialisés dans les services, travailleurs des industries de

16. La classification utilisée est celle élaborée par Statistique Canada, tirée de : Statistique Canada, *Classification type des professions 1980*, Ministre des Approvisionnements et Services, Canada, 1981.

Dans le cadre de la recherche, la classification par grand groupe a été utilisée, ce qui élimine la possibilité de raffiner l'information. La classification des occupations par grand groupe n'est pas très différente de la classification par secteur présentée dans la partie précédente. La comparaison avec la proportion d'emplois ne peut être effectuée non plus puisque ces données ne sont pas réparties à l'intérieur de catégories identiques ou semblables aux grands groupes utilisés pour classer les occupations. L'analyse de la distribution des refus selon l'occupation ne peut donc qu'être très sommaire.

transformation, usineurs et travailleurs des secteurs connexes, travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation, travailleurs du bâtiment, personnel d'exploitation des transports. Concernant les sept entreprises où plus de dix refus ont été exercés, les personnes ayant eu recours au droit de refus et qui prennent place à l'intérieur d'une de ces catégories d'occupation, se retrouvent aussi dans un des secteurs où ces entreprises prédominent.

TABLEAU 4.9

Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés), selon l'occupation

Occupation	Ensemble des refus exercés (incluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)		Ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	
Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	0,0	(0)	0,0	(0)
Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	1,4	(11)	2,0	(11)
Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	0,5	(4)	0,8	(4)
Membres du clergé et personnel assimilé	0,0	(0)	0,0	(0)
Enseignants et personnel assimilé	2,1	(17)	3,1	(17)
Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	2,1	(17)	3,1	(17)
Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	0,3	(2)	0,4	(2)
Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	0,0	(0)	0,0	(0)
Personnel administratif et travailleurs assimilés	5,6	(6,4)	6,4	(35)
Travailleurs spécialisés dans la vente	1,1	(9)	1,7	(9)
Travailleurs spécialisés dans les services	10,3	(82)	8,5	(46)
Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	0,9	(7)	1,1	(6)

TABLEAU 4.9 (suite)

Occupation	Ensemble des refus exercés (incluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)
Pêcheurs, trappeurs et travailleurs assimilés	0,1 (1)	0,2 (1)
Travailleurs forestiers et bûcherons	1,4 (11)	1,8 (10)
Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	2,3 (18)	3,3 (18)
Travailleurs des industries de transformation	11,7 (93)	11,6 (63)
Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	5,0 (40)	5,9 (32)
Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	24,8 (198)	19,3 (105)
Travailleurs du bâtiment	7,9 (63)	5,0 (27)
Personnel d'exploitation des transports	6,0 (48)	4,4 (24)
Manutentionnaires et travailleurs assimilés	4,0 (32)	5,3 (29)
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	2,4 (19)	2,9 (16)
Travailleurs non classés ailleurs	1,3 (10)	1,8 (10)
Plus d'une occupation par refus (refus « collectif »)	8,8 (70)	11,4 (62)
SOUS-TOTAL	100,0 (797)	100,0 (544)
Pas d'information	(97)	(73)
TOTAL	(894)	(617)

Soulignons que même si les travailleurs du bâtiment sont nombreux à avoir exercé le droit de refus, ils ne prennent pas place, pour la plupart, dans le secteur bâtiment et travaux publics mais plutôt dans le secteur communication, transport d'énergie et autres services publics qui est un des secteurs où certaines des sept entreprises aux refus nombreux sont présentes.

8. LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ET DE L'ÉTABLISSEMENT

Les entreprises et établissements où sont exercés les refus peuvent être catégorisés selon leur taille, c'est-à-dire selon le nombre d'employés qu'ils regroupent. Dans le cas des entreprises, le Tableau 4.10 permet de constater que plus l'entreprise est grande, donc plus elle compte de travailleurs, plus le droit de refus est un recours utilisé. Plus de 80% des refus sont exercés dans les entreprises de grande taille qui comptent 100 travailleurs et plus.

La distribution des entreprises du Québec selon leur taille ne reprend pas le mouvement ascendant de la distribution des refus selon la taille des entreprises. Au Québec, il y a davantage d'entreprises de petite taille, alors que ce sont les travailleurs qui occupent un emploi dans les grandes entreprises, surtout celles de 500 travailleurs et plus, qui exercent le droit de refus. Moins les travailleurs sont nombreux dans une entreprise, moins il y a de refus exercés.

TABLEAU 4.10

Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés) et des entreprises au Québec (1986), selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Ensemble des refus exercés (incluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Entreprises au Québec (1986)* (en %)
1 - 19 travailleurs	3,9 (28)	6,3 (28)	62,5 (11,000)**
20 - 49 travailleurs	5,3 (38)	8,6 (38)	15,8 (2784)
50 - 99 travailleurs	7,2 (52)	11,7 (52)	12,3 (2172)
100 - 499 travailleurs	23,0 (166)	37,4 (166)	8,0 (1415)
500 travailleurs et plus	60,6 (437)	36,0 (160)	1,4 (245)
SOUS-TOTAL	100,0 (721)	100,0 (444)	100,0 (17,616)
Pas d'information	(173)	(173)	—
TOTAL	(894)	(617)	(17,616)

* Source : Fichier central des entreprises, Bureau du fichier central des entreprises, Gouvernement du Québec, février 1986.

** Nombre estimé.

Le même phénomène est observé concernant la distribution des refus selon la taille de l'établissement. C'est ce que permet de constater la lecture du Tableau 4.11. Les catégories déjà utilisées pour illustrer la distribution des refus selon la taille de l'entreprise servent à nouveau. Il apparaît que les

refus sont exercés en plus grand nombre dans les établissements de grande taille. Près de 70% des refus sont exercés dans des établissements qui regroupent 100 travailleurs et plus. Plus il y a de travailleurs dans un établissement, plus les refus exercés sont nombreux. Il est à noter, toutefois, que dans le cas des refus exercés dans les établissements de grande taille, les révisions en deuxième et troisième instances sont, proportionnellement, un peu moins courantes.

TABLEAU 4.11

Distribution de l'ensemble des refus (en incluant et excluant tour à tour les cas ayant été exercés dans les sept entreprises où plus de dix refus ont été répertoriés), selon la taille de l'établissement

Taille de l'établissement	Ensemble des refus exercés (incluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)	Ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) (en %)
1 - 19 travailleurs	8,3 (67)	10,9 (61)
20 - 49 travailleurs	11,4 (92)	12,5 (70)
50 - 99 travailleurs	11,2 (90)	14,3 (80)
100 - 499 travailleurs	36,3 (293)	39,2 (219)
500 travailleurs et plus	32,8 (264)	23,1 (129)
SOUS-TOTAL	100,0 (806)	100,0 (559)
Pas d'information	(88)	(58)
TOTAL	(894)	100,0 (617)

Les Tableaux 4.10 et 4.11 permettent aussi de constater que la distribution, par taille d'entreprise ou d'établissement, des refus exercés à l'intérieur des sept entreprises où plus de dix refus ont été notés (voir la Section 1 du présent chapitre), influence la configuration générale de l'ensemble des cas. Ces sept entreprises sont des entreprises de grande taille constituées d'établissements également de grande taille. Dans chacun des deux tableaux, la colonne intitulée « ensemble des refus exercés (excluant les cas appartenant aux sept entreprises) » illustre bien ces constatations. En éliminant les sept entreprises où plus de dix refus ont été exercés, la cinquième catégorie de 500 travailleurs et plus occupe une place moins importante dans la distribution des refus selon la taille, que lorsque les cas appartenant à ces sept entreprises sont inclus.

Malgré cela, il demeure que les refus sont davantage exercés dans des entreprises et établissements de grande taille. Les travailleurs y sont plus souvent syndiqués ; ils sont donc mieux informés et organisés en matière de santé et sécurité du travail et peuvent être soutenus dans leurs démarches par un syndicat aux ressources importantes.

CHAPITRE 5

COMMENT S'EXERCE CE DROIT ? LES MODALITÉS DE DÉROULEMENT DU REFUS

Dès qu'une personne exerce un refus de travail, une série d'étapes se succèdent. L'inspecteur sera d'abord avisé de la nécessité de sa présence sur les lieux de travail. Il procédera à son enquête au cours de laquelle le travailleur, l'employeur, leurs représentants respectifs seront invités à s'exprimer. Chacune des parties sera assistée ou représentée. L'inspecteur rendra sa décision à l'intérieur de certains délais. Avant le 19 août 1985, la décision de l'inspecteur pouvait être contestée auprès de l'inspecteur chef. Les parties faisaient alors valoir leurs prétentions de nouveau. L'enquête pouvait se poursuivre au niveau du Bureau de révision. Quelques semaines après l'exercice du refus, une décision finale et sans appel était rendue. Les instances de révision et d'appel ont depuis lors été modifiées (voir le Chapitre 3). L'analyse dont cette partie présente les résultats porte toutefois sur les structures telles qu'elles existaient avant les modifications de 1985.

Les caractéristiques de toutes ces étapes sont les modalités du processus de déroulement du refus. Elles font l'objet de la présente partie. Elles sont essentielles à une bonne compréhension de l'exercice du droit de refus puisqu'elles en constituent les éléments de base. Nous verrons dans les pages qui suivent quelles sont les personnes menacées par le danger que dénonce le refus, qui procède à la demande d'intervention auprès de la CSST, qui représente et assiste les parties et quels sont les délais nécessaires à l'intervention de l'inspecteur de la CSST.

1. QUELLES SONT LES PERSONNES MENACÉES PAR LE DANGER ?

Il est spécifié à l'article 12 de la loi qu'un travailleur peut refuser d'exécuter un travail s'il croit que l'exécution de cette tâche présente un risque pour sa propre santé, sécurité ou intégrité physique ou pour celles de quelqu'un d'autre. Le droit de refus ne peut cependant être exercé si c'est l'exercice du refus qui fait naître un danger tel que le précise l'article 13 (pour plus d'informations sur l'application de cette exception mentionnée à l'article 13, voir le Chapitre 2, Section 2.3 et le Chapitre 8, Section 2).

Dans la très grande majorité des cas, soit 93,9% des refus (825 cas sur 879 pour lesquels l'information est disponible), la ou les personnes qui exercent le droit de refus le font parce que l'exécution de leur tâche comporte

des dangers pour leur propre santé, sécurité ou intégrité physique. La plupart des exemples présentés dans le Chapitre I illustrent cette situation. Ce n'est que dans 1,6% des cas (14 refus) que le travailleur refuse d'exécuter un travail parce qu'il existe un risque pour une autre personne. Ce peut être le cas d'un travailleur qui doit déplacer, à l'intérieur d'un espace restreint, un véhicule qu'il n'a jamais conduit. Le chauffeur croit qu'il peut blesser quelqu'un en opérant le véhicule puisqu'il en connaît mal les commandes de fonctionnement. Il est un peu plus fréquent qu'un refus soit exercé parce qu'un danger menace à la fois la personne qui refuse et une autre personne. Il s'agit de 4,5% des refus (40 cas). Ce peut être le cas d'un chauffeur d'autobus qui juge les rétroviseurs de son véhicule inadéquats. Il y a risque qu'un accident de la circulation se produise et que lui et les passagers de l'autobus soient blessés. Il refusera de conduire le véhicule dans cet état, considérant que sa tâche comporte un certain danger pour lui-même et pour d'autres personnes. Quinze refus n'ont pas été classés, faute d'information.

Le droit de refus est donc un outil que les travailleurs utilisent essentiellement pour se protéger eux-mêmes contre les dangers identifiés. Il n'est pas étonnant de constater que les gens sont d'abord sensibilisés à leurs propres conditions de travail qu'ils connaissent mieux et avec lesquelles ils sont en contact quotidiennement. Le danger existant pour une autre personne, même si elle travaille à proximité, demeure souvent méconnu par celles qui exécutent leur tâche à un poste de travail adjacent. De plus, certaines personnes ne veulent pas endosser la responsabilité de l'exercice du refus pour un compagnon de travail menacé alors qu'il peut exercer un refus permettant de dénoncer le danger présent à son propre poste de travail.

Les données ne permettent pas de conclure que la décision de déclarer justifié ou non le refus varie selon la ou les personnes visées par l'exercice du refus. Il n'est donc pas possible de prétendre que certains dossiers sont plus difficiles à plaider pour le travailleur ou son représentant, ce qui aurait pu décourager l'exercice de refus visant à protéger la santé et la sécurité d'autres personnes.

Le droit de refus peut être qualifié de droit individuel, d'abord parce que, comme nous l'avons vu, la loi ne reconnaît pas le droit de refuser collectivement de travailler, ensuite parce que dans près de 60% des cas analysés, une seule personne a exercé le refus (ces deux aspects de la question sont développés dans le Chapitre 4, Section 3), et finalement parce que, presque systématiquement, les gens qui ont recours à ce droit cherchent d'abord à protéger leurs propres santé et sécurité.

2. DEMANDE D'INTERVENTION AUPRÈS DE LA CSST

La loi prévoit de façon précise quelles sont les personnes autorisées à demander auprès de la CSST qu'un inspecteur intervienne. Avant que l'intervention de l'inspecteur apparaisse inévitable, il faut que les parties aient d'abord discuté pour tenter de régler le problème soulevé par le refus de travail. Si aucune solution ne satisfait les parties, l'inspecteur sera appelé à intervenir. Ce sont habituellement ces mêmes personnes qui, s'étant déjà rencontrées, auront le droit de faire appel à l'inspecteur. L'article 18 est très clair à ce sujet :

Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par :

1. le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail ;
2. le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé¹ s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ;
3. l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

Ces mêmes personnes pouvaient demander qu'il y ait appel au niveau décisionnel de l'inspecteur chef et à celui du Bureau de révision. C'est ce que précisaient les articles 21 et 23 avant les modifications de 1985 :

Article 21 : Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur, demander à l'inspecteur chef régional de réviser la décision [...]

Article 22 : Le travailleur, le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, l'employeur ou son représentant peut, dans les dix jours de la mise à la poste de la décision de l'inspecteur chef régional, demander à la Commission de réviser la décision [...]

1. Il est spécifié dans l'article 16 de la loi que le représentant à la prévention peut être remplacé par « un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail ».

L'inspecteur, l'inspecteur chef et le Bureau de révision indiquent parfois dans leurs rapports, de quelle personne provient la demande d'intervention auprès de la CSST ou la demande de révision. Ces informations nous ont permis de constituer le Tableau 5.1.

TABLEAU 5.1

Distribution des refus selon la provenance de la demande d'intervention auprès de la CSST, à chacun des niveaux décisionnels

Demande d'intervention	Niveau décisionnel		
	Inspecteur (en %)	ICR (en %)	Bureau de révision (en %)
Le travailleur*	19,0 (93)	18,7 (32)	13,5 (8)
Le représentant à la prévention (ou son remplaçant s'il ne s'agit pas du représentant de l'association accréditée)	13,1 (64)	11,7 (20)	1,7 (1)
	57,3 (280)	64,6 (111)	61,0 (36)
Un représentant de l'association accréditée	21,3 (104)	29,0 (50)	35,6 (21)
Plusieurs personnes** représentant le travailleur	3,9 (19)	5,2 (9)	10,2 (6)
Le supérieur immédiat, l'employeur ou son représentant	38,2 (187)	34,3 (59)	37,3 (22)
Les deux parties	4,5 (22)	1,1 (2)	1,7 (1)
SOUS-TOTAL	100,0 (489)	100,0 (172)	100,0 (59)
Pas d'information	(405)	(16)	(12)
TOTAL	(894)	(188)	(71)

* Même si le travailleur est syndiqué et est représenté ou assisté par une autre personne, il peut arriver que la demande d'intervention auprès de la CSST soit enregistrée sous son nom. Cela ne veut pas dire que le représentant à la prévention ou le représentant de l'association accréditée est absent du dossier.

** Malgré que la loi ne prévoit pas que plus d'une personne représentant le travailleur puisse demander l'intervention de l'intervenant de la CSST, il arrive, mais dans peu de cas, que cela se produise. Cette catégorie, par exemple, regroupe quatre sous-catégories où plus d'une personne demande l'intervention de l'inspecteur auprès de la CSST : 1° le travailleur et le représentant à la prévention ; 2° le travailleur et un représentant de l'association accréditée ; 3° le représentant à la prévention et un représentant de l'association accréditée ; 4° le travailleur, le représentant à la prévention et un représentant de l'association accréditée.

Ainsi, à tous les niveaux décisionnels, c'est ce que nous avons appelé la « partie du travailleur » qui demande le plus souvent l'intervention de l'inspecteur. Dans 57,3% des cas (280 cas), cette intervention a été demandée par le travailleur, ou le représentant à la prévention, ou le représentant de l'association accréditée, ou plusieurs de ces personnes simultanément. Il s'agit de 64,6% des cas (111 cas) au niveau de l'inspecteur chef et de 61,0% des cas

(36 cas) au niveau du Bureau de révision. La « partie de l'employeur », c'est-à-dire le supérieur immédiat, l'employeur ou son représentant, demande l'intervention de l'inspecteur dans des proportions moindres.

Il n'est pas étonnant, et cela pour plusieurs raisons, que ce soit la « partie du travailleur » qui ait procédé le plus souvent à la demande d'intervention de l'inspecteur ou à la demande de révision par l'inspecteur chef et le Bureau de révision. D'abord, le droit de refus est, dans beaucoup de cas, le dernier recours utilisé pour tenter d'améliorer une situation jugée dangereuse. Plusieurs tentatives d'entente entre les parties peuvent s'avérer infructueuses. La discussion qui précède la demande d'intervention de l'inspecteur n'apportera peut-être aucun résultat nouveau. Face à la stagnation, le travailleur ou son représentant jugera nécessaire de faire intervenir une tierce personne qui tentera d'apporter une solution au problème.

Un second élément est que beaucoup d'employeurs préfèrent s'entendre à l'amiable avec leurs employés, régler le problème autrement ou ignorer le problème plutôt que de faire intervenir une personne qui a le pouvoir d'exiger que des corrections soient apportées ; les corrections impliquent très souvent des coûts. Dans ces conditions, ce n'est donc pas l'employeur qui demandera l'intervention de l'inspecteur.

Dans certains cas d'exercice du droit de refus, la dynamique, cette fois-ci conflictuelle, incite à expliquer le phénomène autrement. Le refus s'inscrit dans un processus de confrontation et de stratégie syndicale revendicative. La « partie du travailleur » cherche à publiciser le refus, à obtenir une décision écrite rendue par un « arbitre », et désire avoir gain de cause. De plus, si l'inspecteur déclare le refus justifié et impose des corrections, le syndicat pourra être encouragé à utiliser de nouveau le refus comme outil dans sa lutte revendicative.

La « partie du travailleur » demande également plus souvent que celle de l'employeur qu'il y ait révision de la décision au niveau de l'inspecteur chef et du Bureau de révision. Cette situation s'explique en grande partie par le taux élevé de non-justification aux premier et second niveaux décisionnels (voir Chapitre 6, Section 1). Les travailleurs ont évidemment tendance à demander qu'il y ait révision de la décision rendue au niveau décisionnel précédent, si cette décision déclare le refus non-justifié. L'inverse se produira pour les employeurs.

Le travailleur peut être représenté par diverses personnes tout au cours du processus, et ces dernières peuvent demander l'intervention de l'inspecteur ou la révision de la décision. Comme indiqué précédemment, ces personnes sont le représentant à la prévention, une autre personne non identifiée l'ayant remplacé ou le représentant de l'association accréditée. C'est le

représentant de l'association accréditée qui, le plus souvent, demande l'intervention de l'inspecteur pour le travailleur. Ceci est de plus en plus fréquent d'un niveau décisionnel à l'autre.

Le représentant à la prévention se chargera de contacter la CSST beaucoup moins souvent que ne le fait le représentant de l'association accréditée, surtout en révision; dans beaucoup d'entreprises, même si les travailleurs sont syndiqués, il n'y a pas de représentant à la prévention et lorsque celui-ci existe, son rôle se limite souvent à intervenir au moment de l'exercice du refus, en milieu de travail.

Plusieurs personnes sont donc amenées à procéder à la demande d'intervention de l'inspecteur au nom du travailleur ou de l'employeur. Ces mêmes personnes pourront aussi avoir à jouer un rôle de plus en plus important dans le dossier, tout au cours du processus. Elles assisteront et représenteront les parties qui manifesteront le besoin d'obtenir un support de type légal, technique ou autre. Elles seront présentes au cours de l'élaboration du dossier, lors des auditions, pour maintenir les contacts avec la CSST, pour discuter avec l'autre partie; elles agiront à titre de représentant, d'expert, d'avocat, etc. Ces personnes ont un rôle primordial à jouer puisque bien souvent elles prennent en main une partie du dossier ou la cause en son entier et cherchent à défendre les intérêts de la partie qu'elles représentent. Nous verrons dans les pages qui suivent qui sont ces gens qui représentent et assistent les parties.

3. PERSONNE REPRÉSENTANT OU ASSISTANT LES PARTIES

Au moment de demander l'intervention des représentants de la CSST, que ce soit au premier niveau décisionnel ou en appel, les parties peuvent procéder elles-mêmes à la demande ou se faire représenter. Dans la plupart des cas, les parties sont également représentées ou assistées tout au cours du processus, c'est-à-dire pendant que l'inspecteur procède à son inspection et quand il rend sa décision, pendant l'élaboration du dossier en vue de demander une révision, au moment des auditions en révision, etc.

La lecture des dossiers a permis de constater que le travailleur peut être assisté ou représenté par un membre du comité de santé et sécurité (y compris le représentant à la prévention) ou un représentant syndical qui, en général, pilotent l'ensemble du dossier, depuis le refus jusqu'à la décision finale. Un ou plusieurs experts et un autre travailleur agiront à titre de témoins ou viendront faire état de leurs connaissances en audition. Parfois un avocat agira aussi pour le compte du salarié.

L'employeur sera représenté et assisté par une ou plusieurs personnes faisant partie du personnel ou par un membre du comité de santé et sécurité du travail. Les experts et avocats seront aussi présents et agiront selon leurs compétences propres.

Tous ces représentants et intervenants ne sont pas également sollicités par les parties. Certains jouent un rôle prépondérant, comme nous allons le voir.

3.1 Personne représentant ou assistant le travailleur

Le Tableau 5.2 indique quelles sont les personnes qui représentent ou assistent le plus souvent le travailleur. À tous les niveaux décisionnels, c'est d'abord le représentant syndical qui joue le plus souvent ce rôle puis le membre du comité de santé et sécurité aux deux premiers niveaux décisionnels. D'un niveau décisionnel à l'autre, le membre du comité de santé et sécurité est cependant de moins en moins présent.

Puisque les taux obtenus pour la première et la troisième catégories ont fortement tendance à diminuer d'un niveau décisionnel à l'autre, il doit nécessairement y avoir augmentation de la représentativité d'autres catégories. C'est ce qui se produit dans le cas des catégories suivantes : un autre travailleur, un avocat, un ou plusieurs autres experts. Dans les trois cas, ces personnes interviennent surtout au deuxième et troisième niveaux décisionnels.

Au moment où l'inspecteur intervient, le refus est souvent spontané, les représentants des parties sont appelés sur les lieux sans avertissement ou planification ; aucune argumentation n'a été préparée, le dossier n'a pas été élaboré. Il est donc rare que des experts ou des avocats puissent participer au débat entourant le refus au premier niveau, alors que les événements se déroulent rapidement, en milieu de travail et sans que les parties ne se soient préparées. En révision, les parties bénéficient davantage de temps pour préparer un dossier, procéder à des analyses, des tests, des examens médicaux, étoffer une preuve. Les experts et avocats seront plus susceptibles d'être amenés à intervenir. C'est aussi dans ce contexte que d'autres travailleurs du même milieu que l'auteur du refus seront appelés à témoigner.

Les travailleurs sont donc représentés et assistés en plus grande proportion par des gens qui œuvrent dans leur milieu de travail : membre du comité de santé et sécurité du travail, représentant syndical, autre travailleur. Le syndicat est très présent tout au cours de l'exercice du refus. Les experts et avocats agissent en moins grand nombre, quoique leur intervention devient plus fréquente d'un niveau décisionnel à l'autre.

TABLEAU 5.2

Distribution des refus selon la personne qui représente ou assiste le travailleur, à chacun des niveaux décisionnels

Personne qui représente ou assiste le travailleur	Niveau décisionnel		
	Inspecteur (en %)	ICR (en %)	Bureau de révision (en %)
Un membre du comité de santé et sécurité (y compris le représentant à la prévention)	35,1 (323)	23,1 (50)	5,9 (5)
Un représentant syndical	40,6 (373)	48,8 (106)	34,1 (29)
La même personne est à la fois membre du comité de santé et sécurité et représentant syndical (deux premières catégories combinées)	18,1 (166)	7,4 (16)	4,7 (4)
Un autre travailleur	4,8 (44)	9,2 (20)	20,0 (17)
Un avocat	0,1 (1)	7,8 (17)	16,5 (14)
Un ou plusieurs autres experts	1,1 (10)	2,8 (6)	18,8 (16)
Autre	0,2 (2)	0,9 (2)	0,0 (0)
SOUS-TOTAL	100,0 (919)	100,0 (217)	100,0 (85)
Pas d'information/fonction non identifiée	(142)	(44)	(21)
TOTAL*	(1061)	(261)	(106)

* Il peut y avoir plus d'une personne qui représente ou assiste le travailleur à chacun des niveaux décisionnels et pour chaque cas, c'est pourquoi les totaux ne correspondent pas au nombre de refus ayant atteint les différents niveaux (894 au niveau de l'inspecteur, 188 au niveau de l'inspecteur chef régional, 71 au niveau du Bureau de révision).

3.2 Personne représentant ou assistant l'employeur

Le Tableau 5.3 indique quelles sont les personnes qui représentent ou assistent le plus souvent l'employeur. Le personnel, composé des employés de l'entreprise, joue un rôle prépondérant : aux deux premiers niveaux décisionnels, c'est un membre du personnel qui assiste ou représente le plus souvent l'employeur. Le membre du comité de santé et sécurité joue également ce rôle mais de façon beaucoup moins importante que le membre du

personnel et, tout comme celui-ci, de façon de moins en moins importante d'un niveau décisionnel à l'autre. Puisque le membre du comité de santé et sécurité fait souvent partie du personnel de l'établissement, il s'en suit, si l'on fond ensemble les deux catégories, que le membre du personnel est, et de loin, la personne qui représente et assiste l'employeur le plus souvent, à tous les niveaux décisionnels.

TABLEAU 5.3

Distribution des refus selon la personne qui représente ou assiste l'employeur, à chacun des niveaux décisionnels

Personne qui représente ou assiste l'employeur	Niveau décisionnel		
	Inspecteur (en %)	ICR (en %)	Bureau de révision (en %)
Un ou plusieurs membres du personnel	75,3 (790)	55,5 (126)	32,6 (30)
Un membre du comité de santé et sécurité	19,2 (201)	16,3 (37)	10,9 (10)
Un avocat	0,1 (1)	18,9 (43)	38,0 (35)
Un ou plusieurs autres experts	5,4 (57)	9,3 (21)	17,4 (16)
Autre	0,0 (0)	0,0 (0)	1,1 (1)
SOUS-TOTAL	100,0 (1049)	100,0 (227)	100,0 (92)
Pas d'information/fonction non identifiée	(84)	(44)	(14)
TOTAL*	(1133)	(271)	(106)

* Il peut y avoir plus d'une personne qui représente ou assiste l'employeur à chacun des niveaux décisionnels et pour chaque cas ; c'est pourquoi les totaux ne correspondent pas au nombre de refus ayant atteint les différents niveaux (894 au niveau de l'inspecteur, 188 au niveau de l'inspecteur chef régional, 71 au niveau du Bureau de révision).

Comme c'est le cas pour la partie du travailleur, l'avocat et les autres experts sont de plus en plus convoqués d'un niveau décisionnel à l'autre. Au niveau de l'inspecteur chef, l'avocat intervient plus souvent que le membre du comité de santé et sécurité ; au niveau du Bureau de révision, il intervient davantage que le membre du personnel et que le membre du comité de santé et sécurité. Tout comme dans le cas du travailleur, l'employeur fait intervenir les avocats et autres experts plutôt en révision afin d'étoffer le dossier, construire la preuve, procéder aux examens et analyses nécessaires.

L'employeur est donc représenté et assisté en plus grande proportion par des gens qui œuvrent dans son milieu de travail : membre du personnel et membre du comité de santé et sécurité. Les experts et avocats interviennent toujours davantage d'un niveau décisionnel à l'autre. Ces derniers sont très présents en révision.

Les experts qui interviennent, tant pour assister l'employeur que le travailleur, œuvrent dans des domaines diversifiés. Les médecins, ou autres spécialistes de la santé physique ou mentale, les avocats, les ergonomes, les spécialistes en génie, en hygiène industrielle, en chimie, en mécanique, en criminologie, et bien d'autres, sont tous des gens susceptibles d'être appelés à intervenir dans un dossier. Ils procéderont à des tests, des analyses, des examens, des calculs, des études. Ils seront amenés à faire une démonstration ou une présentation en audition, à témoigner, à émettre un rapport ou des résultats de recherche. Ils seront également consultés par les intervenants de la CSST.

3.3 Les experts consultés par les intervenants de la CSST

Les intervenants de la CSST eux-mêmes pourront s'adresser à des spécialistes s'il leur manque l'information qu'ils jugent nécessaire pour compléter le dossier et en comprendre toutes les composantes. En plus de faire appel aux experts mentionnés ci-haut, ils se référeront également aux décisions rendues antérieurement et aux témoignages et rapports d'experts présentés aux autres niveaux. Ils pourront s'entretenir avec d'autres intervenants de la CSST qui étaient présents dans le même dossier à un niveau décisionnel précédent ou qui ont travaillé sur des dossiers similaires.

Parmi les intervenants de la CSST, se sont les inspecteurs qui font le plus souvent appel aux experts, dans une proportion de 20,8% des cas (186 cas, mais l'information est manquante dans 708 cas sur 894). Les inspecteurs chefs et le Bureau de révision font un peu moins souvent intervenir des spécialistes : dans 13,3% des refus pour les premiers (25 cas, mais l'information est manquante dans 163 cas sur 188) et 18,3% pour les seconds (13 cas, mais l'information est manquante dans 58 cas sur 71).

Les médecins sont les experts les plus souvent consultés autant par les parties que par les intervenants de la CSST. Les employeurs font aussi appel dans des proportions presque comparables aux spécialistes en génie, alors que les inspecteurs se réfèrent aussi fréquemment aux spécialistes en chimie.

4. DÉLAIS NÉCESSAIRES À L'INTERVENTION

Le droit de refus, tout comme l'accident de travail, est perçu à la CSST comme une mesure d'urgence. C'est pourquoi les inspecteurs doivent se rendre sur les lieux d'exercice du refus et déterminer s'il existe ou non un danger justifiant le refus dans les plus brefs délais, tel que l'indique l'article 19 de la loi.

Chacune des étapes de l'intervention nécessitera un certain temps avant qu'elle soit complétée et jusqu'à ce que la décision finale soit rendue. Les données recueillies au cours de la recherche permettent d'évaluer ces délais. Ils ont été divisés selon les principales étapes du processus décisionnel :

1. le délai écoulé entre la demande d'intervention de l'inspecteur et l'arrivée de l'inspecteur sur les lieux de travail ;
2. le délai écoulé entre le refus et la transmission de la décision écrite de l'inspecteur ;
3. le délai écoulé entre l'audition tenue par l'inspecteur chef régional et la transmission de sa décision écrite ;
4. le délai écoulé entre l'audition tenue par le Bureau de révision et la transmission de sa décision écrite ;
5. le délai total écoulé à partir de la date d'exercice du refus jusqu'à la décision finale.

Dans un peu plus de la moitié des cas, l'inspecteur se rend sur les lieux de travail à l'intérieur d'un délai de trois heures après qu'il ait été appelé (54,3% des refus ou 252 cas sur 464 refus pour lesquels l'information a été obtenue). Dans 65,7% des cas (305 refus), il sera sur les lieux au maximum six heures après avoir été informé du refus. Toutefois, dans 34,3% des cas (159 cas), l'inspecteur prend plus de six heures à se rendre sur les lieux de travail, et plus d'une journée dans 16,2% des refus (75 cas). Cela ne se produit pas uniquement dans les régions les plus vastes où les inspecteurs ont à parcourir de grandes distances pour se rendre sur les lieux d'un refus.

Étant donné le caractère d'urgence accordé aux cas d'exercice du droit de refus, il est étonnant de constater que dans certains cas l'inspecteur prend plus d'une journée pour se rendre sur les lieux du refus. À son arrivée, il lui faudra souvent plusieurs heures avant qu'il ne prenne sa décision. Tant que la décision de l'inspecteur n'est pas rendue ou que l'inspecteur n'a pas ordonné le retour au travail, l'auteur du refus ne doit pas exercer le travail visé par son refus. Tout ce temps, la production peut être ralentie ou interrompue ; cela justifie une intervention rapide.

Dès son arrivée sur les lieux de travail, l'inspecteur procédera à une inspection afin de déterminer si le danger justifie ou non le refus. Suite à son intervention, il rendra une décision écrite et finale tant qu'elle n'est pas contestée et révisée. Ce n'est que dans 25,7% des cas (207 cas sur 804 pour lesquels l'information a été obtenue) que la décision écrite sera rendue à l'intérieur d'un délai d'une semaine. Dans 25,2% des cas (203 refus), il faudra à l'inspecteur entre sept et 14 jours pour qu'il rende sa décision écrite, entre 14 et 30 jours dans 27,1% des cas (218 refus) et même plus d'un mois dans une proportion de 21,9% des cas (176 cas). Dans la moitié des cas, la décision écrite de l'inspecteur ne sera pas transmise avant deux semaines.

Ces résultats concernent la décision *écrite* de l'inspecteur. Dans bien des cas, il rendra une décision verbalement sur les lieux de travail, exigera la réalisation de mesures temporaires, ordonnera le retour au travail. La situation jugée dangereuse par le travailleur sera contrôlée provisoirement, en attendant la décision écrite. Bien souvent, l'inspecteur ne peut rendre de décision écrite sur les lieux de travail car l'information qu'il possède est insuffisante pour qu'il puisse juger de la situation. Il complètera les données manquantes en procédant à des analyses, en consultant des experts, en évaluant des résultats de tests, en se référant à des dossiers antérieurs et à la jurisprudence, etc.

Au niveau de l'inspecteur chef régional, la décision est rendue après une audition. Suite à cette audition, dans 67,2% des cas (86 refus sur 128 pour lesquels l'information a été obtenue) l'affaire se termine à l'intérieur d'un délai de six semaines, c'est-à-dire qu'une décision est rendue par l'inspecteur chef. Dans 88,3% des cas (113 refus), la décision est prise au plus tard dix semaines après la tenue de l'audition.

Au troisième niveau décisionnel, une audition est également tenue afin que le Bureau de révision puisse recueillir la preuve et l'argumentation nécessaires à la décision. Par la suite, une décision est rendue à l'intérieur d'un délai de huit semaines dans 78,9% des cas (45 refus sur 57 pour lesquels l'information a été obtenue). Dans 89,5% des cas (51 cas), la décision est connue après au plus 11 semaines.

Dans plus de la moitié des cas analysés (62,1% des cas ou 492 refus sur 792), une décision écrite et finale est rendue à l'intérieur d'un délai d'un mois à compter du refus. Presque tous les cas se règlent en six mois ou moins (90,2% des cas ou 714 refus). Toutefois, presque 10% des cas nécessitent un délai de plus de six mois avant qu'une décision finale soit rendue. Mentionnons que la région où est exercé le refus n'est pas une variable qui influence la longueur des délais encourus.

La plupart des refus nécessitant l'intervention de la CSST trouvent une solution rapidement. Dans certains cas, cependant, les délais sont importants. Les révisions sont les étapes demandant le plus de temps. Il peut être difficile de réunir en audition toutes les personnes impliquées dans l'exercice d'un refus ; la date de l'audition peut être reportée. Mais une fois l'audition tenue, de si longs délais sont-ils nécessaires à la prise de décision ? Quoique les dossiers révisés soient les plus complets et les plus complexes, il apparaît étonnant que les délais soient si importants.

CHAPITRE 6

COMMENT DÉCIDE-T-ON ? LES MODALITÉS DE LA PRISE DE DÉCISION

Lorsque l'inspecteur se présente sur les lieux de travail après avoir été appelé par une des parties, il procède à l'évaluation du danger. Son but est de déterminer, conformément à l'article 19 de la loi, « s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail ». Suite à son évaluation, l'inspecteur doit rendre une décision concernant la justification du refus : il détermine alors si la situation dénoncée par l'exercice du refus était suffisamment dangereuse pour fonder le refus de travail.

Cette décision de l'inspecteur pourra être révisée par l'inspecteur chef régional à la demande d'une des parties. À son tour, la décision de l'inspecteur chef pourra faire l'objet d'une révision par le Bureau de révision qui aura la même alternative : considérer le refus justifié ou non¹. En révision, la décision rendue au niveau précédent pourra donc être confirmée ou infirmée. Il arrive aussi que des décisions n'aient pas été rendues ou sont inconnues (les raisons pouvant expliquer ce phénomène ont été exposées dans l'introduction, Section 4.2.1).

Dans les pages qui suivent, nous verrons dans quelles proportions les refus sont considérés justifiés et non justifiés à chacun des niveaux décisionnels. Les décisions rendues par les intervenants de la CSST ont un grand impact. Tenant compte de la dynamique interne de l'entreprise où est exercé le refus, elles peuvent inciter ou, au contraire, décourager les travailleurs à se prévaloir de leur droit. Si, par exemple, des mesures disciplinaires sont imposées par l'employeur à la personne ayant exercé le refus suite à une déclaration de non-justification, ou que des pressions diverses sont exercées, il est possible que les travailleurs hésitent à se prévaloir ultérieurement du droit de refuser de travailler. À l'inverse, suite à une déclaration de justification, d'autres travailleurs songeront à refuser d'exécuter des tâches dangereuses qu'ils avaient jusqu'alors accepté de faire.

1. Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., Chapitre A-3.001), les deux niveaux de révision ont changé. Pour plus de détails sur ces modifications, voir le Chapitre 3. Au moment de réaliser l'analyse des 894 cas, l'ancien processus de révision était encore en place. Ce sont donc les décisions des inspecteurs, des inspecteurs chefs régionaux et du Bureau de révision qui sont étudiées dans cette analyse. L'analyse jurisprudentielle des Chapitres 9 et 10 tient cependant compte des décisions rendues depuis l'entrée en vigueur de ces amendements.

Bien souvent, l'amélioration des conditions de travail résultera de la décision relative à la justification du refus : lorsque le refus est justifié, donc qu'un danger est reconnu, des corrections devraient logiquement être imposées. Mais il arrive parfois que l'inspecteur exige des corrections même s'il ne considère pas le refus justifié. En effet, un certain danger peut exister sans qu'il soit suffisant pour justifier le refus. Des corrections pourront alors être imposées (voir Chapitre 7, Section 2.3).

Si une des parties porte en révision la décision rendue, il est possible que cette décision soit infirmée. Ces décisions infirmées, si elles sont en grand nombre, peuvent suggérer un mauvais fonctionnement interne à la CSST où les différentes instances décisionnelles n'arrivent pas à établir un consensus sur les normes adjudicatives. La fréquence de telles décisions peut également inciter les parties à aller plus souvent en révision si elles ont de « bonnes chances » de voir la décision qu'elles contestent être infirmée. Nous verrons, au cours de cette partie, dans quelles proportions les décisions rendues sont contestées et infirmées.

En terminant, il sera question des motifs invoqués pour demander qu'il y ait révision d'une décision. Ces motifs, ainsi que la proportion de décisions révisées, sont des éléments permettant de mesurer le niveau d'insatisfaction des parties vis-à-vis des décisions rendues en première ou seconde instance.

1. DÉCISIONS RENDUES À CHACUN DES NIVEAUX DÉCISIONNELS

Les Tableaux 6.1 à 6.3 présentent la distribution des refus selon la décision rendue par l'inspecteur, l'inspecteur chef régional et le Bureau de révision, chaque année. Il est à remarquer que dans certains cas, la décision n'est pas connue ou n'a pas été rendue. Ces cas sont nombreux aux deux derniers niveaux décisionnels, particulièrement en 1984 et 1985, puisqu'au moment de procéder à la cueillette des données, plusieurs dossiers datés des dernières années étudiées n'avaient pas été complétés en révision. Ces refus, dont la décision est inconnue, font qu'il n'est pas possible de conclure systématiquement sur les variations des proportions de refus justifiés et non justifiés d'une année à l'autre à ces deux niveaux. Chez les inspecteurs, où ces cas sans décision sont beaucoup moins nombreux, il apparaît cependant que les proportions de refus justifiés et non justifiés se maintiennent au cours des années. C'est ce que nous constatons aussi au niveau de l'inspecteur chef. Les variations d'une année à l'autre sont beaucoup plus importantes au niveau du Bureau de révision mais, au total, il y a peu de cas à ce niveau.

TABLEAU 6.1

Distribution des refus selon la décision rendue
par l'inspecteur, chaque année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(Pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	41,5 (71)	36,7 (69)	39,2 (71)	33,2 (69)	44,5 (61)	38,5 (341)
Refus non justifié	58,5 (100)	63,3 (119)	60,8 (110)	66,8 (139)	55,5 (76)	61,5 (544)
SOUS-TOTAL	100,0 (171)	100,0 (188)	100,0 (181)	100,0 (208)	100,0 (137)	100,0 (885)
Pas de décision rendue/pas d'information	(4)	(1)	(0)	(4)	(0)	(9)
TOTAL	(175)	(189)	(181)	(212)	(137)	(894)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

TABLEAU 6.2

Distribution des refus selon la décision rendue
par l'inspecteur chef régional, chaque année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(Pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	28,2 (11)	37,5 (9)	32,4 (12)	36,6 (15)	33,3 (7)	33,3 (54)
Refus non justifié	71,8 (28)	62,5 (15)	67,6 (25)	63,4 (26)	66,7 (14)	66,7 (108)
SOUS-TOTAL	100,0 (39)	100,0 (24)	100,0 (37)	100,0 (41)	100,0 (21)	100,0 (162)
Pas de décision rendue/pas d'information	(4)	(5)	(4)	(6)	(7)	(26)
TOTAL	(43)	(29)	(41)	(47)	(28)	(188)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

TABLEAU 6.3

Distribution des refus selon la décision rendue
par le Bureau de révision, chaque année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(Pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	44,4 (8)	20,0 (2)	37,5 (6)	57,1 (4)	25,0 (1)	38,2 (21)
Refus non justifié	55,6 (10)	80,0 (8)	62,5 (10)	42,9 (3)	75,0 (3)	61,8 (34)
SOUS-TOTAL	100,0 (18)	100,0 (10)	100,0 (16)	100,0 (7)	100,0 (4)	100,0 (55)
Pas de décision rendue/pas d'information	(3)	(1)	(2)	(5)	(5)	(16)
TOTAL	(21)	(11)	(18)	(12)	(9)	(71)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

La comparaison des colonnes « total » de chacun des tableaux démontre bien que la proportion de refus justifiés et non justifiés est la même d'un niveau décisionnel à l'autre. À tous les niveaux décisionnels, les refus sont donc plus souvent non justifiés que justifiés. Il y a non-justification dans une proportion d'environ 62% des cas et justification dans 38% des refus.

On ne peut conclure cependant que tous les cas de non-justification correspondent à des situations où aucun danger n'existe. Dans bien des cas, l'inspecteur considère, après évaluation de la situation, qu'il existe effectivement un danger mais que celui-ci est jugé insuffisant pour justifier le refus. En totalisant les cas où l'existence d'un danger est reconnue sans qu'il y ait justification et les cas de refus justifiés, on obtient un nombre plus considérable de situations jugées dangereuses qu'il n'y paraît de prime abord.

Or, si l'existence d'un danger est reconnue par l'inspecteur, peut-on parler d'excès de la part du travailleur? Même si le refus n'est pas justifié, des corrections peuvent tout de même être imposées par le représentant de la CSST dès qu'il reconnaît l'existence d'un danger suffisant. Dans 46,3% des cas où le refus n'est pas considéré justifié, des corrections sont tout de même imposées par l'inspecteur et les conditions de travail sont éventuellement améliorées (voir le Chapitre 7, Section 2.3). Au total, c'est dans 62,4% des cas que des corrections seront apportées à la situation dénoncée comme dangereuse (à ce sujet, voir Chapitre 7, Section 2.1).

L'objectif premier de l'exercice du droit de refus est l'identification et la dénonciation de situations dangereuses afin de procéder à l'élimination du danger à la source. L'atteinte de cet objectif ne dépend pas uniquement de la décision finale que rendent les intervenants de la CSST pour chacun des cas, mais également de toute l'évaluation du dossier, de la reconnaissance ou non d'un danger quelle que soit sa gravité et des corrections imposées. C'est dans son ensemble que doit être considéré chaque cas, particulièrement si des corrections sont imposées et ce, même si le refus n'est pas justifié.

Que le refus soit ou non justifié, qu'un danger soit ou non reconnu, que des corrections soient ou non imposées, une des parties peut demander une révision de la décision de l'inspecteur par l'inspecteur chef régional et cette autre décision pourra être révisée par le Bureau de révision. La prochaine partie est consacrée au phénomène de la contestation des décisions.

2. CONTESTATION DES DÉCISIONS RENDUES

Le phénomène de la contestation des décisions est important dans le cas du droit de refus. Dans 706 des 894 cas analysés, la décision de l'inspecteur n'a pas été contestée. Il s'agit de 79,0% des cas. Mais il y a eu demande de révision au niveau décisionnel de l'inspecteur chef régional dans 21,0% des cas (188 cas sur 894) et au niveau du Bureau de révision dans 7,9% des cas (71 cas sur 894). En d'autres termes, 21% des refus exercés atteignent le premier niveau de révision et presque 8% se rendent au second. Mais, pour bien mesurer l'ampleur du rôle du Bureau de révision en tant qu'instance révisionnelle des décisions rendues par les inspecteurs chefs, il faut calculer quelle est la proportion de ces décisions qui fait l'objet d'une seconde demande de révision. Il s'agit de 37,8% des décisions rendues par les inspecteurs chefs (71 cas sur 188).

Soulignons de plus qu'en 1983, seulement 1,5% des activités des inspecteurs sont liées à des cas d'exercice du droit de refus alors que 23% des révisions auxquelles procède l'inspecteur chef concernent des refus de travail. En ce qui concerne le Bureau de révision, 42% des révisions qu'il effectue portent sur le sujet.² Dès que l'intervention de l'inspecteur s'avère nécessaire, les parties se trouvent confrontées l'une à l'autre, expriment leurs revendications propres et utilisent les divers recours possibles, allant en révision si elles n'obtiennent pas satisfaction avec la ou les décisions précédentes. Les refus de travail qui nécessitent l'intervention de l'inspecteur sont l'objet de discussions particulièrement virulentes entre les parties puisque

2. Solange CANTIN, *Le droit de refus d'exécuter un travail*. Étude préparatoire à l'évaluation, CSST, Direction du développement technique, 1984.

ce droit, à plus d'un titre, ébranle les rapports sociaux traditionnellement établis dans l'entreprise : un travailleur peut refuser d'exécuter une tâche pour laquelle il est payé ; une tierce personne intervient pour déterminer s'il existe un danger ; l'employeur se voit dans l'obligation d'apporter des correctifs au milieu de travail, etc.

Les contestations sont d'ailleurs presque aussi nombreuses que le refus ait ou non été déclaré justifié (parmi les refus déclarés justifiés en première instance, 18,2% des cas ou 62 cas sur 341 sont contestés ; parmi les refus déclarés non justifiés par l'inspecteur, 21,5% des cas ou 117 cas sur 544 le sont aussi. Pour plus d'informations, voir l'Annexe 1, Figure A-1). Le droit de refus ne s'applique pas sans heurts et ne laisse personne indifférent. Dans les pages qui suivent, nous nous pencherons sur certaines particularités des contestations, soit sur leur distribution par année et selon le motif invoqué.

2.1 Contestation des décisions rendues, par année

Les contestations de décisions ne se répartissent pas tout à fait de la même façon d'une année à l'autre. Tel que l'indique le Tableau 6.4, c'est en 1981 que le taux de contestation est le plus élevé tant au niveau de l'inspecteur chef qu'à celui du Bureau de révision. En 1981, la jurisprudence est encore peu élaborée, le mécontentement et les revendications des parties s'expriment fortement au moyen de ce droit tout nouveau, peu balisé à l'époque.

TABLEAU 6.4

Distribution des refus contestés au niveau de l'inspecteur chef régional et à celui du Bureau de révision, par année

NIVEAU DE CONTESTATION	ANNÉE (en %)				
	1981	1982	1983	1984	1985*
Refus contesté devant l'ICR	24,6 (43)	15,3 (29)	22,7 (41)	22,2 (47)	20,4 (28)
Refus contesté devant le Bureau de révision	12,0 (21)	5,8 (11)	9,9 (18)	5,7 (12)	6,6 (9)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

En 1982, le taux de contestation diminue autant au niveau de l'inspecteur chef régional qu'à celui du Bureau de révision. Après une année d'expérimentation, le travailleur et son représentant demandent moins souvent que la

décision soit révisée. Il est possible que ces personnes se soient heurtées à la réalité du processus de contestation : procédures complexes, délais longs, renversement de décisions. Par la suite, les taux se maintiennent au niveau de l'inspecteur chef. Ils sont instables au niveau du Bureau de révision. Il s'agit cependant de peu de cas à ce dernier niveau.

2.2 Contestation des décisions rendues selon le motif invoqué

Les contestations des décisions rendues dépendent également du type de motif invoqué par le travailleur. Tous les types de dangers ou de motifs invoqués, qu'ils le soient seuls ou en groupe, ne sont pas évalués de façon identique par les intervenants de la CSST et ne donnent pas lieu à des déclarations de justification dans les mêmes proportions (voir Chapitre 8, Section 1.3). De même, ces divers motifs ne sont pas tous portés en appel en proportion équivalente par les parties, que ce soit au niveau de l'inspecteur chef régional ou à celui du Bureau de révision.

Pour chacune des cinq catégories de motifs, les appels sont plus nombreux au niveau de l'inspecteur chef régional qu'à celui du Bureau de révision, comme c'est le cas pour l'ensemble des refus (Tableau 6.5).

Les refus appartenant à la catégorie 1, danger relatif à l'environnement de travail, sont ceux qui vont le moins souvent en révision à la fois au niveau de l'inspecteur chef qu'à celui du Bureau de révision. La différence par rapport aux autres catégories est considérable. Ces refus sont donc particulièrement nombreux (voir Chapitre 8, Section 1.1.1) mais ne sont pas ceux qui ont entraîné le plus de controverse. Les risques relatifs à l'environnement de travail sont parmi ceux qui ont fait naître le plus de normes. Dans beaucoup de cas ils sont plus facilement évaluables, quantifiables, mesurables que d'autres types de risques. Ils peuvent faire l'objet de tests, analyses et mesures. La référence à des normes existantes est plus courante dans ces cas, d'où un nombre moindre de recours en révision.

Pour toutes les autres catégories de motifs, plus de 40% des cas atteignent le niveau de l'inspecteur chef. Les refus les plus contestés au niveau de l'inspecteur chef impliquent un danger relatif à la protection inadéquate du travailleur (catégorie 2). Au niveau du Bureau de révision, les refus relatifs aux cas particuliers (catégorie 5) sont les plus portés en révision. Cette catégorie présente d'ailleurs le deuxième taux le plus élevé de demandes de révision au niveau de l'inspecteur chef.

Quel que soit le motif du refus, les raisons motivant une demande de révision peuvent être diverses : désaccord quant à la décision rendue, quant au contenu du rapport de l'intervenant de la CSST, quant aux corrections imposées ou aux délais accordés pour la réalisation des corrections. Les deux

TABLEAU 6.5

Distribution des refus contestés au niveau de l'inspecteur chef régional et à celui du Bureau de révision, par catégorie de motifs

MOTIF	NIVEAU DE CONTESTATION	
	Refus contesté devant l'ICR (en %)*	Refus contesté devant le Bureau de révision (en %)*
CATÉGORIE 1 (environnement)	19,3 (116)	8,1 (49)
CATÉGORIE 2 (protection du travailleur)	54,3 (113)	15,9 (33)
CATÉGORIE 3 (exécution du travail)	46,3 (126)	14,3 (39)
CATÉGORIE 4 (autre personne)	40,5 (47)	12,9 (15)
CATÉGORIE 5 (cas particulier)	54,1 (60)	18,0 (20)
AUTRE	16,7 (1)	0,0 (0)

* Ces pourcentages sont calculés à partir du Tableau 8.1 de la Section 1.1.1 du Chapitre 8. Par exemple, parmi les 602 refus dont le motif ou un des motifs fait partie de la catégorie 1, 116 cas ou 19,3% des refus de cette catégorie ont été révisés par l'inspecteur chef. Ce sont 49 cas ou 8,1% des 602 refus qui ont été revus par le Bureau de révision.

parties peuvent même demander chacune qu'il y ait révision d'une même décision. Par exemple, le travailleur et son représentant n'acceptent pas que le refus n'ait pas été considéré justifié, alors que l'employeur ne veut pas se voir imposer la réalisation des corrections qui ont tout de même été exigées.

Toute décision peut être infirmée en révision : un refus considéré justifié par l'inspecteur peut être déclaré non justifié par l'inspecteur chef ; une correction exigée par l'inspecteur ne sera pas jugée utile par l'inspecteur chef ; un délai accordé par l'inspecteur chef sera révisé par le Bureau de révision ; etc. Chaque demande de révision peut entraîner une nouvelle décision, peu importe le niveau décisionnel. C'est d'ailleurs ce que souhaite la partie ayant

demandé qu'il y ait révision. Dans les pages qui suivent, nous verrons quelle est l'ampleur du phénomène que nous nommerons les renversements de décisions.

3. RENVERSEMENTS DE DÉCISIONS

Les renversements décisionnels sont un phénomène normal, souhaitable même dans une certaine mesure. Il est bien entendu qu'un taux très élevé de renversements peut dévoiler une gestion interne déficiente où l'absence d'un consensus révèle une mauvaise diffusion des directives ou la faible adhésion à celles-ci. Mais les renversements de décisions constituent une partie de l'aboutissement normal et prévu d'une révision. Si les parties peuvent en appeler de la décision rendue, c'est justement pour qu'elles puissent se faire entendre de nouveau, élaborer davantage leur argumentation et insister sur l'aspect de la décision qui leur paraît injuste. Elles souhaitent avoir gain de cause et on leur en donne le droit et les moyens.

Il s'avère donc nécessaire de se pencher dès maintenant sur les taux de renversement enregistrés aux deux niveaux de révision afin de tenter d'apporter une explication au phénomène, selon son ampleur.

3.1 Renversement des décisions selon le niveau décisionnel

Dans la majorité des cas qui sont révisés par l'inspecteur chef régional ou le Bureau de révision, un consensus s'établit entre les divers niveaux décisionnels : la décision rendue par l'inspecteur est maintenue dans 79,3% des cas qui sont révisés soit 149 cas. Il y a renversement de la décision de l'inspecteur ou de l'inspecteur chef dans moins du quart des cas soit 20,7% des décisions révisées, ce qui représente 39 cas. Ce taux de renversement n'est certes pas l'indice de problèmes internes de gestion, mais bien plutôt le signe du fonctionnement normal du processus de révision.

Au niveau de l'inspecteur chef régional, 13,8% des décisions de l'inspecteur ont été infirmées (26 décisions infirmées parmi les 188 rendues par l'inspecteur chef régional). Au Bureau de révision, la proportion de décisions rendues par l'inspecteur chef ayant été infirmées est de 23,9% (17 décisions infirmées parmi les 71 rendues par le Bureau de révision). (La Figure A-1, de l'Annexe 1 illustre, à l'aide d'un schéma en arbre, quelles peuvent être les diverses combinaisons de décisions rendues à chaque niveau décisionnel, donc dans quels cas les décisions ont été infirmées.)

Ces deux groupes de combinaisons de décisions (décisions rendues à chacun des niveaux de révision) ne sont pas mutuellement exclusifs. Des cas prennent place à la fois dans l'un et dans l'autre groupe puisqu'il s'agit de

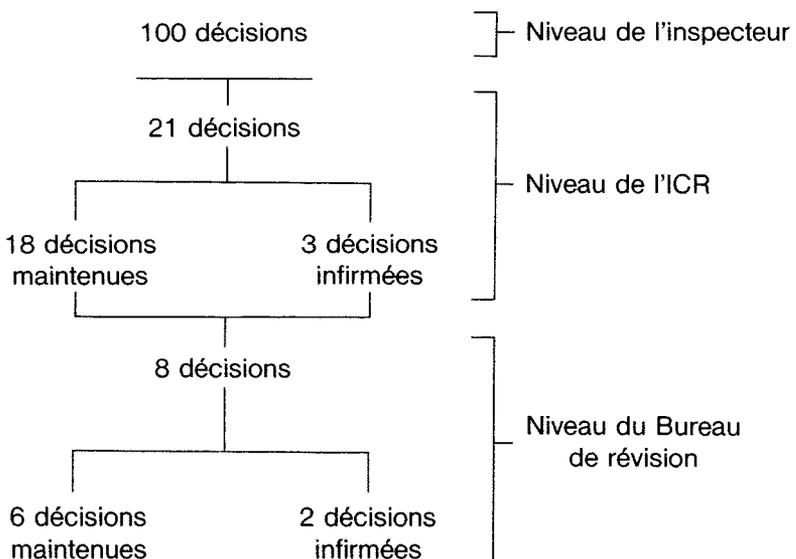
refus où il y a eu renversement de la décision de l'inspecteur par l'inspecteur chef régional puis à nouveau renversement de la décision de l'inspecteur chef régional par le Bureau de révision.

La Figure 6.1 illustre la proportion de décisions maintenues et infirmées en révision sur un total de 100 décisions. Si pour l'ensemble des refus, les renversements de décisions ne correspondent qu'au cinquième des cas, la situation se présente différemment pour chacune des deux instances de révision : chez les inspecteurs chefs ce n'est qu'une décision sur sept qui fait l'objet d'un renversement ; au Bureau de révision, c'est le tiers des décisions qui est changé. Le nombre de décisions infirmées est donc proportionnellement plus grand au Bureau de révision.

Le profil des dossiers qui vont en révision, particulièrement au niveau du Bureau de révision, n'est pas le même que celui des cas qui ne sont pas révisés. Les refus qui se rendent au Bureau de révision sont souvent les plus complexes tant du point de vue juridique que technique : les plaidoyers tournent davantage autour de points de droit délicats ou de détails techniques très spécialisés. Les parties ont également eu plus de temps pour documenter leurs preuves et élaborer leur argumentation. Ainsi, des experts et des avocats sont appelés par les parties à intervenir en plus grand nombre

FIGURE 6.1

Proportion des décisions maintenues et infirmées en révision sur un total de 100 décisions



au niveau du Bureau de révision qu'à tout autre niveau (pour plus d'informations concernant les personnes qui représentent ou assistent les parties aux différents niveaux décisionnels, voir Chapitre 5, Section 3).

Ayant à rendre une décision dans des cas complexes, le Bureau de révision portera son jugement sur des preuves et des arguments parfois forts différents de ceux qui apparaissaient dans le dossier au premier niveau décisionnel, ou même au second, tout simplement parce que l'argumentation des parties est plus élaborée.

Ce fut le cas d'un refus exercé par une personne souffrant de maux de dos au cours de l'exécution de sa tâche. Lorsque l'inspecteur est intervenu, la travailleuse a expliqué que la disposition des pièces à manipuler et de la machine sur sa table de travail l'obligeait à exécuter des mouvements inhabituels qui provoquaient des maux de dos. La travailleuse n'a pas présenté d'autres motifs lors du refus. La décision de l'inspecteur a porté sur le motif invoqué ; il n'a pas considéré le refus justifié mais a imposé des corrections. En révision, au niveau de l'inspecteur chef, le représentant de la travailleuse a fait témoigner un ergonome. Pour sa part, l'employeur a démontré, à l'aide de registres, qu'aucun accident ne s'était jamais produit à ce poste de travail et que personne ne s'était jamais plaint de maux de dos. Les nouveaux arguments présentés n'ont fait que confirmer la décision de l'inspecteur aux yeux de l'inspecteur chef. Encore une fois, le refus a été déclaré non justifié. Les corrections ont aussi été maintenues.

C'est devant le Bureau de révision que les parties ont élaboré davantage leur dossier respectif. Suite à l'audition devant l'inspecteur chef régional, chacune des parties désirait répliquer aux nouveaux arguments présentés à ce niveau. Même en ce qui concerne les dangers invoqués, le dossier fut étoffé. Le représentant de la travailleuse s'est attardé aux points suivants : lieux de travail très encombrés autour du poste de travail ce qui diminue la mobilité de la travailleuse et présente des risques de chute, rythme de travail excessif, proximité des postes de travail limitant la superficie de travail de chaque personne, chaise inadaptée aux mouvements de la travailleuse, éclairage insuffisant, bruit excessif. Pour chacun de ces aspects du dossier, le représentant de la travailleuse a présenté des résultats de tests et de mesures, des normes existantes, des témoignages d'experts. De son côté, l'employeur avait lui-même procédé à un examen approfondi du poste de travail. Il s'est également référé à des normes établies et a cité des experts. Le dossier ayant considérablement été étoffé par l'argumentation bien documentée de chacune des parties, le Bureau de révision a dû élaborer sa décision en conséquence et tenir compte des nouveaux points abordés. Il a justifié le refus et a imposé d'autres corrections à l'employeur.

La présence d'éléments qui n'ont pas été mentionnés aux deux niveaux précédents augmente la complexité de la prise de décision. Les chances que la décision antérieure soit infirmée augmentent aussi en conséquence.

Les parties élaborent habituellement leur argumentation en se référant à la raison invoquée pour demander qu'il y ait révision de la décision rendue. Ces raisons sont de divers ordres. Les parties ne les invoquent donc pas dans des proportions identiques. Le travailleur, par exemple, ne contestera pas les corrections imposées à moins qu'elles ne soient jugées insuffisantes. Par contre, l'employeur pourra s'opposer à la réalisation de corrections nécessitant d'importantes modifications ou des coûts très élevés. Il sera question, dans les lignes qui suivent, des raisons qui motivent les parties à demander une révision. Nous verrons dans quelle proportion les différents motifs de demande de révision sont invoqués par chacune des parties.

4. MOTIF DE LA DEMANDE DE RÉVISION

Les parties peuvent demander que la ou les décisions rendues soient révisées pour diverses raisons qui, parfois, ne tiennent pas à la justification ou non du refus. L'analyse des dossiers révèle les motifs suivants de demande de révision :

- il y a contestation de l'appréciation des faits qu'a présentée l'intervenant de la CSST ;
- il y a contestation de l'interprétation et de la pertinence de la règle de droit (par exemple, la convention collective devrait s'appliquer, un certain règlement devrait être considéré, etc.) ;
- les procédures n'ont pas été respectées ou n'ont pas été suivies (par exemple, l'inspecteur n'a pas été convoqué dans les termes prévus à la loi, l'employeur n'a pas été avisé de l'exercice du refus au moment opportun, etc.) ;
- il y a contestation des corrections, mesures et délais imposés par l'intervenant de la CSST (par exemple, les corrections sont absentes, insuffisantes ou excessives, les délais absents, trop courts ou trop longs) ;
- des faits non disponibles ou non mentionnés lors de la visite de l'intervenant de la CSST ou lors de l'audition se sont ajoutés au dossier (par exemple, les parties désirent qu'un fait nouveau soit considéré par l'intervenant de la CSST dans sa décision et présentent une argumentation en ce sens) ;
- il y a contestation de la décision sans que le motif en soit précisé.

Les deux parties ont contesté des décisions rendues. Toutes deux ont invoqué plusieurs des motifs mentionnés ci-haut mais dans des proportions différentes.

4.1 Demande de révision provenant du travailleur

Dans certains dossiers, le motif à l'origine de la demande de révision est indiqué, qu'il provienne du travailleur ou de l'employeur. Il arrive qu'une des parties invoque plus d'un motif de révision à l'intérieur d'un même dossier. Par exemple, le travailleur pourra vouloir contester l'appréciation des faits qu'a présentée l'inspecteur ainsi que les corrections qu'il a imposées. Le travailleur demande donc qu'il y ait révision pour deux raisons ou motifs. L'employeur aussi invoque parfois plus d'un motif de révision dans le même dossier.

Au total (en tenant compte du fait que plus d'un motif de révision peut être invoqué dans un même dossier), les travailleurs expriment les motifs de leur demande de révision dans 188 cas. Il s'agit des motifs invoqués aux niveaux de l'inspecteur chef et du Bureau de révision.

Dans 47,3% des cas révisés (89 cas), tant au niveau de l'inspecteur chef qu'à celui du Bureau de révision, les travailleurs contestent l'appréciation des faits qui a été effectuée par l'intervenant de la CSST à un niveau antérieur. Dans 23,9% des cas (45 cas), le rapport n'indique pas quel est le motif qui les a incités à demander une révision ; il y a contestation sans que le motif ne soit précisé. Or, la lecture d'un bon nombre de dossiers a permis de constater que lorsque le motif de demande de révision n'est pas spécifié, il s'agit habituellement d'une contestation de l'appréciation des faits, sans quoi tout autre type de motif touchant un aspect très précis du dossier est immédiatement mentionné. En conséquence, dans 71,2% des cas où le motif de révision invoqué par les travailleurs est connu (c'est-à-dire 134 cas sur 188), les travailleurs contesteraient vraisemblablement l'appréciation des faits de l'intervenant de la CSST.

Parmi les autres cas, deux types de motifs de révision sont invoqués : 1° les travailleurs contestent la validité, la pertinence et l'efficacité des corrections, des mesures ou des délais imposés. Cela se produit dans 13,3% des cas (25 cas sur 188). Ils le font davantage en deuxième instance puisque c'est l'inspecteur qui impose le plus souvent des corrections et spécifie les délais appropriés pour leur réalisation ; 2° de façon plus marquée au troisième niveau, ils soulignent l'irrespect de procédures et contestent l'interprétation antérieure ou la pertinence de la règle de droit (9,0% des cas ou 17 cas sur 188).

4.2 Demande de révision provenant de l'employeur

Les employeurs, tout comme les travailleurs, invoquent généralement au soutien de leur demande de révision la « mauvaise » appréciation des faits de l'intervenant de la CSST qui a rendu une décision précédemment. Plusieurs demandent qu'il y ait révision sans que le motif de contestation ne soit précisé. Ces situations se produisent dans une proportion de 55,0% des cas (60 cas sur 109 pour lesquels l'information quant au motif de la demande de révision a été obtenue).

Outre ces cas de révision, les employeurs se réfèrent davantage à des motifs peu utilisés par les travailleurs. Ainsi, dans 28,4% des cas (31 cas sur 109), ils contestent les corrections et délais. Il n'est pas surprenant que les employeurs contestent davantage cet aspect des décisions que les travailleurs, puisque c'est à eux qu'échoit la responsabilité de réaliser les corrections à l'intérieur des délais prévus. Ces corrections nécessitent souvent une réorganisation et un investissement qu'ils ne désirent pas assumer.

Les employeurs sont également plus enclins que les travailleurs à contester l'interprétation et la pertinence de la règle de droit et l'irrespect de procédures: 11,9% des cas (13 cas sur 109) pour l'ensemble des motifs de révision invoqués aux deux niveaux de révision. Ils font d'ailleurs appel à des avocats pour défendre leur cause et élaborer les dossiers dans des proportions beaucoup plus importantes à chaque niveau décisionnel que ce n'est le cas pour les travailleurs (à ce sujet, voir la Section 3 du Chapitre 5).

CHAPITRE 7

QUEL EST L'IMPACT DE L'EXERCICE DE CE DROIT ? LES MESURES ET CORRECTIONS IMPOSÉES

Un des rôles les plus importants de l'inspecteur au moment où il procède à son inspection en milieu de travail est d'identifier les sources de danger et de prendre les moyens nécessaires pour éliminer les risques. S'il juge que la situation l'exige, il rédigerá un avis de dérogation décrivant les anomalies à corriger, puis un avis de correction à partir duquel il impose à l'employeur la réalisation de certaines améliorations ou corrections visant à éliminer la ou les dérogations.

L'amélioration de la situation constitue en fait un des buts fondamentaux du droit de refus. Le premier objectif visé est d'éviter que le travailleur soit en contact avec un danger en lui permettant de cesser d'exécuter une tâche jugée dangereuse. Avant d'ordonner la reprise du travail, il est nécessaire de s'assurer que le risque identifié par le travailleur soit disparu ou soit maintenu à un niveau acceptable.

Le mécanisme ne serait pas complet si, après avoir considéré le danger comme justifiant le refus, l'inspecteur n'imposait pas des corrections pour éliminer ce danger reconnu. Il arrive aussi que l'inspecteur reconnaisse l'existence d'un danger, mais ne le juge pas suffisamment grave pour justifier le refus. Des corrections peuvent aussi être prescrites dans ce cas. Qu'il y ait ou non justification, l'inspecteur peut imposer des mesures et des corrections.

L'inspecteur chef régional et le Bureau de révision sont aussi amenés à imposer la réalisation de corrections à l'employeur. Ils le font cependant beaucoup plus rarement que l'inspecteur. En général, les corrections exigées aux deux derniers niveaux décisionnels visent à compléter celles dont la réalisation a déjà été demandée par l'inspecteur. Il arrive également qu'une correction ou une mesure imposée par l'inspecteur soit annulée à un autre niveau décisionnel parce que la décision rendue infirme une décision précédente.

Afin de mieux cerner la nature de l'amélioration d'une situation jugée dangereuse par l'inspecteur suite à l'exercice du droit de refus, il apparaît nécessaire d'illustrer, à l'aide d'une série d'exemples, les types de corrections pouvant être imposées. Celles-ci peuvent être catégorisées selon les mêmes critères que les dangers, c'est-à-dire en fonction des motifs mentionnés dans le Chapitre 1 (Tableau 1.1). Cette classification des corrections est présentée puis illustrée à l'aide d'exemples dans les pages qui suivent.

L'ampleur du phénomène sera ensuite traitée en recourant à quelques chiffres qui dévoilent le nombre de mesures et de corrections imposées pour l'ensemble des 894 cas analysés, la proportion de corrections imposées à chacun des niveaux décisionnels ainsi que la proportion de corrections de chaque type prescrites à ces mêmes niveaux. Nous illustrerons aussi la proportion de mesures et corrections imposées selon la nature de la décision sur la justification du refus.

Les données portant sur les mesures et corrections sont des plus intéressantes puisque c'est par l'amélioration de conditions de travail jugées dangereuses que peut se mesurer l'impact réel du droit de refus dont l'un des objectifs est l'élimination du danger à la source. N'est-il pas frappant, en outre, de constater que dans 46% des refus considérés non justifiés par l'inspecteur, des corrections sont tout de même imposées ? Dans le même ordre d'idées, d'autres données permettent de constater qu'en se rendant sur les lieux de travail, les inspecteurs profitent de leur visite pour examiner d'autres postes de travail non visés par le refus ou l'environnement de travail en général, et imposent des corrections visant l'amélioration d'anomalies n'ayant pas été dénoncées par le refus.

Finalement, les inspecteurs procèdent aussi à des suivis permettant de vérifier si les corrections imposées ont été réalisées et prescrivent des délais à respecter pour la réalisation des corrections. Nous évaluerons la proportion de cas où des corrections non liées au refus sont imposées, où des délais sont accordés, où des suivis sont assurés. À cela s'ajouteront des données sur les mesures temporaires et certaines obligations imposées à l'employeur.

Pour terminer, nous verrons dans quelles circonstances s'effectuent le remplacement du travailleur ayant exercé le refus, son affectation à un autre poste de travail ainsi que la reprise du travail.

Ce chapitre aura permis de dresser un portrait d'ensemble de la situation en termes d'amélioration des conditions de travail. Il apparaît essentiel de procéder à cette analyse puisque le but ultime du droit de refus est d'éviter des blessures, des accidents, des maladies par le retrait de son poste de travail du travailleur, dont le retour est conditionnel à l'amélioration de la situation dangereuse, donc l'élimination du danger.

1. NATURE DES MESURES ET CORRECTIONS

1.1 Mesures et corrections par catégorie

Les corrections imposées à l'employeur sont de natures diverses. Afin de faciliter l'analyse des données, une liste des types de dangers ou de motifs

invoqués a été élaborée (elle est présentée dans le Chapitre 1, au Tableau 1.1). Une liste similaire a aussi été dressée concernant les mesures et corrections pouvant être apportées puisqu'à chaque type de danger dénoncé ou de motif invoqué correspond un type de correction qui vise à éliminer le problème identifié. Les catégories de motifs utilisées tout au long du texte et présentées au Chapitre 1 sont donc réutilisées ici pour regrouper les mesures et les corrections. À cette liste de corrections s'ajoutent trois autres types de corrections qui ne prennent pas place à l'intérieur de ces catégories. Le Tableau 7.1 présente les différentes mesures et corrections pouvant être imposées.

TABLEAU 7.1

Mesures et corrections pouvant être imposées par
l'inspecteur, l'inspecteur chef et le Bureau de révision

Catégorie 1: Correction visant l'amélioration de l'état de l'environnement de travail

- Contrôle ou élimination des agresseurs chimiques
- Contrôle ou élimination des agresseurs physiques
- Contrôle ou élimination des agresseurs biologiques
- Amélioration de l'état des lieux de travail
- Amélioration de l'état de la machinerie, des appareils, des outils ou de l'équipement

Catégorie 2: Correction visant l'amélioration de la protection du travailleur

- Fourniture d'équipements ou d'outils de protection et de sécurité adéquats
- Mise en vigueur de règles de sécurité adéquates

Catégorie 3: Correction visant l'amélioration de divers aspects de l'exécution du travail

- Changement au niveau du procédé ou de la méthode de travail
- Modification du rythme ou de la charge de travail
- Réaménagement du temps de travail
- Mesure visant l'amélioration de la posture

Catégorie 4: Correction visant un autre travailleur ou une autre personne

- Augmentation du personnel ou amélioration de la formation du personnel
- Mesure visant une ou des personnes auprès de qui le travail s'exerce

Catégorie 5: Correction concernant le cas particulier du travailleur exerçant le refus

- Plus d'information donnée au travailleur, amélioration de sa formation

Autres

- Obligation pour l'employeur de faire respecter les consignes ou d'émettre un rapport, un compte-rendu, un échéancier, une attestation, etc.
 - Interdiction pour l'employeur de mettre à la disposition du travailleur certaines pièces d'équipement ou de machinerie ou certains outils (y compris l'apposition d'un scellé)
 - Mesure temporaire
-

Afin de bien comprendre en quoi consistent ces mesures et corrections, plusieurs exemples illustrant chacune des catégories du Tableau 7.1 seront maintenant présentés.

1.2 Quelques exemples

Les catégories du Tableau 7.1 illustrent la variété des mesures et des corrections pouvant être imposées par les intervenants de la CSST. Quoique les termes utilisés donnent une idée des types possibles de correction, ils sont plutôt imprécis et nécessitent d'être explicités. Afin de ne pas alourdir le texte, les exemples présentés ne relateront pas tous les faits à l'origine du refus mais insisteront sur les corrections imposées. Les exemples déjà cités dans le Chapitre 1 qui ont permis d'illustrer les divers motifs pouvant être invoqués seront donc réutilisés ici ou, plus précisément, complétés par des explications sur les mesures et corrections imposées. Pour bien comprendre les exemples illustrant chaque type de correction, le lecteur est donc invité à se référer à l'exemple correspondant illustrant le type de motif et présenté dans la section ci-haut mentionnée.

1.2.1 Catégorie 1 - Correction visant l'amélioration de l'environnement de travail

Contrôle ou élimination des agresseurs chimiques

Huit travailleurs utilisent du naphte pour le nettoyage de locomotives. Après analyse, l'inspecteur constate que la concentration dans l'air ambiant de divers produits toxiques dépasse les normes permises. L'inspecteur exigera une aération plus adéquate du local de trois façons : 1^o modification du système de ventilation central ; 2^o installation de hottes au-dessus de cer-

tains postes de travail où la concentration des contaminants est plus importante; 3° ouverture des fenêtres aux heures chaudes de la journée. Des masques respiratoires seront également mis à la disposition des travailleurs qui pourront s'en servir s'ils le jugent nécessaire.

Contrôle ou élimination des agresseurs physiques

Une travailleuse a refusé de travailler sur une machine à coudre qui produit de fortes vibrations et du bruit. Afin de diminuer les vibrations et, par conséquent, une grande partie du bruit, l'inspecteur exigera que la machine soit isolée du plancher en étant posée sur un socle de ciment. Il fera également isoler certaines pièces ou parties de la machine en faisant installer des boîtes isolantes. Finalement, les écrous devront être fermement revissés afin qu'aucune pièce de métal ne vibre inutilement pendant que la machine fonctionne.

Contrôle ou élimination des agresseurs biologiques

Deux buandières ont à manipuler des vêtements souillés par des maladies et craignent la contamination. L'inspecteur impose d'abord des corrections visant l'aménagement du local afin que les vêtements souillés ne soient pas en contact avec les vêtements propres. Il dote ensuite les travailleuses de gants, de tabliers et de vêtements de protection leur couvrant les bras, dans le but d'éviter que leur peau n'entre en contact avec les déchets. Finalement, il leur recommande d'utiliser un désinfectant pour entretenir les cuves et les tables de travail ainsi que pour se laver les mains avant de quitter le local.

Amélioration de l'état des lieux de travail

Neuf personnes refusent de travailler sur un plancher mouillé et glissant alors que des appareils électriques sont à proximité. L'inspecteur exige 1° que les appareils électriques ne soient jamais utilisés lorsque les planchers sont couverts d'eau; 2° que les planchers soient régulièrement asséchés afin d'éviter toute accumulation d'eau; 3° que les planchers soient couverts de tapis de caoutchouc qui diminuent le risque de chute.

Amélioration de l'état de la machinerie, des appareils, des outils ou de l'équipement

Un travailleur refuse de poursuivre son travail sur un échafaudage dangereux. L'inspecteur impose plusieurs corrections. Il considère que l'échafaudage doit être renforcé et rendu plus accessible à la personne qui doit y monter. Il doit aussi être muni de garde-corps. De plus, il exige que l'employé porte un harnais de sécurité éliminant tout risque de chute libre.

1.2.2 Catégorie 2 - Correction visant l'amélioration de la protection du travailleur

Fourniture d'équipements ou d'outils de protection et de sécurité adéquats

En opérant une embobineuse, un opérateur craint de se prendre les doigts dans le mécanisme de la machine. L'inspecteur impose plusieurs corrections dont les deux premières consistent à fournir au travailleur l'équipement de protection adéquat. Un garde doit d'abord être fixé sur la machine afin d'éviter que les doigts du travailleur ne soient écrasés. Par mesure additionnelle de précaution, le port de gants de protection sera rendu obligatoire. Finalement, un mécanisme d'arrêt sera installé sur la machine ; le travailleur pourra l'actionner en cas d'urgence.

Mise en vigueur de règles de sécurité adéquates

Suite au refus d'un travailleur de descendre dans un puits d'accès, plusieurs règles de sécurité sont imposées par l'inspecteur. Il ordonne que des barrières amovibles soient installées autour du puits à une distance assurant le travailleur que les véhicules routiers ne circuleront pas à proximité du puits. Des lumières d'urgence doivent être posées près des barrières. Le travailleur devra aussi être relié par câble à la surface au moment où il effectue sa descente.

1.2.3 Catégorie 3 - Correction visant l'amélioration de divers aspects de l'exécution du travail

Changement au niveau du procédé ou de la méthode de travail

Deux chauffeurs de camion craignent une collision avec un pont roulant pendant qu'ils circulent avec leur véhicule. L'inspecteur considère que les conséquences d'une collision pourraient s'avérer très graves. Il exige que le procédé de travail soit revu afin que les camions ne circulent qu'à certaines périodes de la journée, alors que le pont roulant n'est pas en marche. Il modifie également le circuit emprunté par les camions qui, dorénavant, se déplaceront à une distance acceptable du pont roulant.

Modification du rythme ou de la charge de travail

Dans le cas d'une travailleuse qui souffrait de maux de dos parce qu'elle devait soulever des boîtes et documents trop lourds, l'inspecteur a procédé à une évaluation du poids des objets à soulever et de la méthode de travail utilisée. Il a indiqué que la travailleuse ne devait plus soulever ainsi de tels poids : ou bien les objets à déplacer devront être moins lourds ou bien la travailleuse devra être munie d'un appareil permettant de soulever les boîtes mécaniquement.

Réaménagement du temps de travail

Six travailleurs sont surexposés aux contaminants parce qu'ils passent trop de temps dans une salle de cuves. L'inspecteur établit une rotation entre les travailleurs qui seront affectés à la salle de cuves tour à tour pendant de courtes périodes de temps. Le système de ventilation et de captation des vapeurs est aussi modifié.

Mesure visant l'amélioration de la posture

Même si des modifications ont déjà été apportées au mode d'opération dans le cas de la travailleuse qui doit se pencher pour prendre des cordes qu'elle accroche ensuite, l'inspecteur considère que la situation peut encore être améliorée. Il exige que le poste de travail soit réaménagé de telle sorte que les cordes se trouvent à la hauteur de la taille de la travailleuse et qu'elle n'ait pas à soulever les bras exagérément au-dessus de sa tête pour les accrocher.

1.2.4 Catégorie 4 - Correction visant un autre travailleur ou une autre personne

Augmentation du personnel ou amélioration de la formation du personnel

Deux travailleurs doivent descendre des bénéficiaires en fauteuil roulant dans un escalier. Étant donné le poids des bénéficiaires, la longueur et l'étroitesse des escaliers et le nombre de bénéficiaires à descendre, l'inspecteur considère que les travailleurs ne peuvent exécuter cette tâche sans l'aide d'une autre personne. En tout temps, trois personnes devront être présentes pour descendre les bénéficiaires. Selon l'inspecteur, il ne s'agit que d'une solution temporaire puisque les lieux devront être réaménagés afin qu'un ascenseur ou une rampe d'accès soit installé.

Mesure visant une ou des personnes auprès de qui le travail s'exerce

Dans un centre de détention, un surveillant refuse d'accompagner quatre détenus au cabinet du dentiste. Il craint une agression étant donné le nombre de détenus. L'inspecteur indique dans son rapport que le surveillant pourra dorénavant accompagner un à un les détenus jusqu'au cabinet du dentiste.

1.2.5 Catégorie 5 - Correction concernant le cas particulier du travailleur exerçant le refus

Plus d'information donnée au travailleur, amélioration de sa formation

Deux éducateurs considèrent qu'ils n'ont pas reçu l'entraînement et la formation nécessaires pour se défendre contre l'agression éventuelle d'un

bénéficiaire. Pour combler cette lacune, l'inspecteur exige que les éducateurs suivent des cours de formation appropriés et que cette mesure soit accessible à tous les éducateurs et éducatrices de l'établissement. De plus, des rencontres périodiques permettront aux travailleurs et travailleuses de maintenir leur niveau de connaissances.

1.2.6 Obligation pour l'employeur de faire respecter les consignes ou d'émettre un rapport, un compte-rendu, un échéancier, une attestation, etc.

L'inspecteur peut exiger de l'employeur qu'il fournisse un rapport, un compte-rendu, tout document attestant la réalisation de certains travaux ou corrections. Il ne s'agit donc pas d'une correction en soi mais plutôt d'une mesure qui pourrait être appliquée dans n'importe quel cas décrit ci-haut. Dans le cas du dernier exemple (1.2.5), pour ne citer que celui-là, l'inspecteur pourrait demander à l'employeur qu'il lui présente une attestation prouvant que les éducateurs ont bien suivi et réussi les cours et l'entraînement prévus.

1.2.7 Interdiction à l'employeur de mettre à la disposition du travailleur certaines pièces d'équipement ou de machinerie ou certains outils (y compris l'apposition d'un scellé)

Dans ce cas-ci, comme dans le précédent, il s'agit plus d'une mesure que d'une correction qui sera appliquée surtout si le danger dénoncé touche les lieux de travail ou les machines, appareils, outils et équipements. Tant que les corrections exigées n'auront pas été apportées ou que l'élément dangereux n'aura pas été changé, l'inspecteur interdira l'utilisation par le travailleur de cette machine, cet équipement, cet outil.

1.2.8 Mesure temporaire

Il arrive que les corrections exigées par l'inspecteur ne puissent être réalisées immédiatement à cause de leur ampleur ou des coûts qu'elles nécessitent. La situation dangereuse dénoncée doit tout de même être maîtrisée le plus tôt possible. En attendant que les corrections définitives soient apportées, l'inspecteur imposera des mesures temporaires afin d'éviter qu'un accident se produise. Par exemple, une mesure temporaire est exigée dans le cas des deux travailleurs qui ont à descendre les bénéficiaires en fauteuil roulant dans les escaliers. Tant qu'un ascenseur ou une rampe d'accès ne sera pas installé, un troisième travailleur aidera les deux premiers dans l'exécution de leur tâche. L'aide apportée par cette troisième personne ne sera que temporaire. Des mesures temporaires peuvent être exigées dans tout genre de situation.

Ces nombreux exemples permettent de mieux comprendre en quoi peuvent consister les mesures et corrections imposées par l'inspecteur suite à sa visite des lieux de travail, ou par l'inspecteur chef et le Bureau de révision suite à une audition. Ces corrections sont l'aboutissement de l'exercice du droit de refus puisqu'elles permettent que soient améliorées des situations jugées dangereuses. En ce sens, le droit de refus a des impacts réels en termes d'amélioration des conditions de travail voire même de l'élimination du danger à la source. Cet impact n'est cependant mesurable que par l'analyse de certaines données : nombre de mesures et de corrections imposées au total et à chacun des niveaux décisionnels, distribution de ces corrections selon la catégorie de motif invoqué, nombre de corrections imposées selon la décision rendue. Ces résultats sont présentés dans la prochaine partie.

2. MESURES ET CORRECTIONS : QUELQUES CHIFFRES

Les données présentées dans cette partie sont particulièrement intéressantes car elles permettent de mesurer l'ampleur du phénomène que constitue l'amélioration des conditions de travail dangereuses dénoncées par l'exercice d'un refus. Il importe de connaître la proportion de refus justifiés et non justifiés mais cette information n'est pas complète et signifie bien peu de choses si l'on n'examine pas l'impact de l'évaluation du dossier qui se traduit par l'imposition ou non de corrections. C'est pourquoi nous allons maintenant nous attarder à quelques résultats permettant de découvrir combien de corrections ont été imposées, par qui elles l'ont été et dans quelles circonstances elles l'ont été.

2.1 Nombre de mesures et de corrections imposées

Ce sont les inspecteurs qui imposent le plus grand nombre de mesures et de corrections. Étant directement en contact avec la situation dangereuse sur les lieux de travail, ils cherchent à ce que des corrections soient apportées le plus tôt possible afin d'éviter toute conséquence grave. Les inspecteurs chefs et le Bureau de révision tiennent plutôt des auditions et sont rarement témoins de la situation dangereuse dénoncée par le refus. En ordonnant que des mesures et corrections soient réalisées, l'inspecteur chef et le Bureau de révision complètent plutôt le dossier déjà ouvert par l'inspecteur. Leur décision d'exiger des corrections supplémentaires signifie qu'à leurs yeux, les mesures et corrections demandées par l'inspecteur n'étaient pas suffisantes pour contrer le danger. Ils jugent nécessaire de compléter celles déjà émises ou d'en ajouter de nouvelles, tout simplement, bien souvent, parce que le dossier s'est complété en révision et présente de nouvelles facettes jusque-là inconnues et nécessitant une intervention.

Les inspecteurs ont exigé 1 131 corrections à l'intérieur de 543 dossiers ou refus, donc dans 60,7% des 894 cas pour lesquels ils ont été amenés à intervenir. Les inspecteurs chefs ont exigé 118 corrections dans 56 dossiers, donc dans 29,8% des cas. Dans 44 de ces 56 cas, l'inspecteur avait déjà émis des corrections. Au niveau du Bureau de révision, 46 corrections ont été imposées à l'intérieur de 18 refus ou 25,4% des cas. Des mesures et corrections avaient déjà été imposées par l'inspecteur ou l'inspecteur chef dans 15 de ces 18 cas.

Au total, ce sont 1295 mesures et corrections qui ont été imposées dans 558 des 894 cas analysés. C'est donc dans 62,4% des refus que des corrections ont complété le dossier, donc qu'il y a eu action préventive réelle.

Les corrections imposées se répartissent selon des taux presque équivalents d'une année à l'autre. Ils varient de 19,4% (219 corrections) à 23,1% (261 corrections), en excluant l'année 1985 qui présente des résultats partiels.

Toutes les mesures et corrections ne sont pas imposées dans des proportions équivalentes. Selon la nature du motif invoqué pour l'exercice du refus, la correction la plus appropriée pour contrer le danger sera imposée plutôt qu'une autre. Dans la partie qui suit, nous verrons dans quelle proportion chaque correction est imposée aux divers niveaux décisionnels.

2.2 Proportion de mesures et corrections imposées dans chaque catégorie

Le Tableau 7.2 illustre dans quelle proportion sont imposées les mesures et corrections à chacun des niveaux décisionnels. Pour l'ensemble des trois niveaux, plus de la moitié des corrections exigées visent l'amélioration de l'état de l'environnement de travail (catégorie 1) et l'amélioration de la protection du travailleur (catégorie 2). C'est ce qui se passe également aux deux premiers niveaux décisionnels analysés individuellement.

La comparaison du Tableau 7.2 avec le Tableau 8.1 de la Section 1.1.1 du Chapitre 8 (indiquant la distribution des refus par catégorie de motifs à chacun des niveaux décisionnels) devrait logiquement permettre d'établir des correspondances entre les deux tableaux : les mesures et corrections imposées devraient se répartir sensiblement de la même façon que les motifs invoqués puisque les mêmes catégories sont utilisées. Aux divers dangers dénoncés correspondent habituellement les corrections permettant de les enrayer. Or, les résultats de cet exercice de comparaison ne sont pas ceux attendus. Au niveau de l'inspecteur, les motifs invoqués se regroupent à plus de 67% dans la catégorie « danger relatif à l'environnement de travail », à 30% dans la catégorie « danger relatif à l'exécution du travail » et à 23% dans la

catégorie « danger relatif à la protection du travailleur qui est inadéquate » (Tableau 8.1). Par contre, toujours au niveau de l'inspecteur, les corrections visent l'amélioration de l'état de l'environnement de travail dans 30,9% des cas, l'amélioration de divers aspects de l'exécution du travail dans 12,2% et l'amélioration de la protection du travailleur dans 23,2%. Ce sont les trois taux les plus élevés (Tableau 7.2).

TABLEAU 7.2

Distribution des mesures et corrections imposées à chacun des niveaux décisionnels

Mesure et correction	Niveau décisionnel (Pourcentages calculés verticalement)			
	Inspecteur	ICR	Bureau de révision	TOTAL
CATÉGORIE 1 (environnement)	30,9 (348)	25,9 (30)	18,9 (7)	30,0 (385)
CATÉGORIE 2 (protection du travailleur)	23,2 (262)	29,3 (34)	27,1 (10)	23,9 (306)
CATÉGORIE 3 (exécution du travail)	12,2 (138)	13,8 (16)	24,3 (9)	12,7 (163)
CATÉGORIE 4 (autre personne)	2,3 (26)	2,6 (3)	5,4 (2)	2,4 (31)
CATÉGORIE 5 (cas particulier)	5,5 (62)	8,6 (10)	8,1 (3)	5,9 (75)
Obligation pour l'employeur de faire respecter les consignes, d'émettre un rapport, un compte-rendu, etc.	9,6 (108)	10,3 (12)	8,1 (3)	9,6 (123)
Interdiction pour l'employeur de mettre à la disposition du travailleur certaines pièces d'équipement	3,5 (39)	2,6 (3)	0,0 (0)	3,3 (42)
Mesure temporaire	11,4 (129)	6,0 (7)	8,1 (3)	10,9 (139)
Autre	1,4 (16)	0,9 (1)	0,0 (0)	1,3 (17)
SOUS-TOTAL	100,0 (1128)	100,0 (116)	100,0 (37)	100,0 (1281)
Pas d'information sur la nature des mesures et corrections imposées	(3)	(2)	(9)	(14)
TOTAL	(1131)	(118)	(46)	(1295)

Ainsi, des corrections visant l'amélioration de la protection du travailleur sont prescrites en aussi grande proportion qu'il y a de refus exercés pour ce motif, ce qui n'est pas le cas pour les deux autres catégories. De plus, même si les problèmes relatifs à la protection du travailleur ne sont pas ceux qui sont le plus souvent dénoncés, les corrections visant à éliminer ce type de danger sont imposées un peu moins souvent que celles visant l'état de l'envi-

ronnement de travail mais en plus grand nombre que celles touchant l'exécution du travail, deux types de dangers plus fréquents que ceux relatifs à la protection du travailleur.

Cette tendance illustre l'importance encore accordée au port des équipements de protection individuelle et collective. Même en présence de problèmes de diverses sources, les corrections qui visent l'amélioration de la situation dénoncée comme dangereuse ont souvent trait à la protection du travailleur. Le fait d'équiper l'individu contre les dangers provenant de l'environnement, du poste de travail, de la méthode de travail, etc., ne répond pas, bien souvent, à l'objectif ultime de la loi qui est l'élimination du danger à la source. Plutôt que d'intervenir directement à la source, n'aurait-on pas trop souvent tendance à tenter d'adapter le travailleur à son environnement en le munissant d'un équipement de protection? Le taux de corrections visant l'amélioration de l'équipement de protection en comparaison avec les autres types de corrections et la fréquence d'invocation des divers motifs, pourrait en être un indice.

2.3 Mesures et corrections : les décisions rendues

Le Tableau 7.3 illustre dans quelle proportion des mesures et corrections sont imposées selon que le refus est ou non justifié. Il s'en dégage deux observations importantes : 1° un refus justifié n'implique pas que des corrections sont nécessairement prescrites ; 2° des corrections sont parfois imposées même si le refus n'est pas justifié. Voyons plus précisément chacune de ces situations.

2.3.1 Refus justifiés

À tous les niveaux décisionnels, les intervenants de la CSST n'ont pas automatiquement imposé des corrections même s'ils considéraient le refus justifié, donc qu'ils reconnaissaient nécessairement l'existence d'un danger. Aux niveaux de l'inspecteur chef et du Bureau de révision, cela peut s'expliquer aisément par le fait que ces intervenants de la CSST revisitent la décision rendue ultérieurement, souvent sans prendre position sur les corrections déjà exigées au niveau précédent ou sans en prescrire de nouvelles. Aucune correction n'est alors notée au dossier, pas plus qu'une précision indiquant que les corrections déjà imposées doivent être maintenues et réalisées.

Au niveau de l'inspecteur, le phénomène est plutôt surprenant mais peut s'expliquer. Le Tableau 7.3 indique que dans 15,5% des cas de refus justifiés, les inspecteurs n'exigent pas de correction. Selon l'avis de quelques inspecteurs de la CSST consultés, certaines raisons peuvent expliquer la situation. Ces raisons sont les suivantes :

TABLEAU 7.3

Distribution des mesures et corrections imposées selon la décision rendue à chacun des niveaux décisionnels

Décision rendue*	Niveau décisionnel		
	Inspecteur (en %)	ICR (en %)	Bureau de révision (en %)
Refus justifié avec correction(s)	84,5 (288)	51,9 (28)	52,4 (11)
Refus justifié sans correction	15,5 (53)	48,1 (26)	47,6 (10)
TOTAL**	100,0 (341)	100,0 (54)	100,0 (21)
Refus non justifié avec correction(s)	46,3 (252)	21,3 (23)	17,6 (6)
Refus non justifié sans correction	53,7 (292)	78,7 (85)	82,4 (28)
TOTAL	100,0 (544)	100,0 (108)	100,0 (34)

* Il est à noter que les cas pour lesquels l'information n'est pas disponible quant à la décision rendue, qu'une correction ait ou non été imposée, ne sont pas inclus dans ce tableau.

** Les cas appartenant à chaque niveau décisionnel ne sont pas mutuellement exclusifs ; dans un dossier, des corrections ont pu être imposées à chaque niveau décisionnel. Dans le cas du premier total, par exemple, les 54 cas au niveau de l'inspecteur chef et les 21 cas au niveau du Bureau de révision peuvent être des cas où des corrections ont été émises au niveau de l'inspecteur. Pour connaître la proportion de cas mutuellement exclusifs, voir la Section 2.1 du présent chapitre.

- En 1981 et 1982, alors que les inspecteurs procédaient à leurs premières interventions dans des cas de refus de travail, plutôt que d'imposer des corrections au moyen d'avis de correction, ils mentionnaient des interdictions dans leurs rapports d'inspection. Les documents administratifs étant différents, certains d'entre eux n'ont pas été traités au moment de la cueillette de données ; des corrections n'ont pas été relevées. Par la suite, il est arrivé à quelques reprises que des corrections soient ainsi signalées au dossier sans qu'un avis de correction ne soit émis.
- Au cours des années, divers changements administratifs ont été effectués dans la gestion des rapports d'inspection concernant, entre

autres, les numéros d'identification des dossiers. Il se peut que l'avis de correction qui fait suite au rapport d'inspection n'ait pas été enregistré sous le même numéro de dossier que celui du rapport. Dans ce cas, aucune correction n'est officiellement reliée à la décision.

- Lorsque le lieu de travail où l'inspecteur est appelé à intervenir appartient à une entreprise qui est sous juridiction fédérale (e.g. un bureau de poste), l'inspecteur peut suggérer des corrections mais ne peut les imposer par l'avis de correction.
- Lorsque le motif de refus invoqué se rapporte à un danger relatif au cas particulier de la personne qui refuse, aucune correction n'est émise et cela dans environ la moitié des cas. Le danger ne provient pas de l'environnement mais origine de la personne même du travailleur. Il ne peut donc pas y avoir de correction.

Les trois premières raisons pouvant expliquer qu'aucune correction n'ait été prescrite malgré la reconnaissance de l'existence d'un danger sont de type administratif. Dans tous les cas où ces trois explications s'appliquent, il est fort probable que des corrections aient effectivement été imposées sans qu'elles aient été enregistrées administrativement. En ne tenant pas compte des quelques refus exercés par des personnes présentant des problèmes personnels, il est vraisemblable de penser que des corrections ont permis d'améliorer la plupart des situations jugées dangereuses par l'inspecteur.

2.3.2 Refus non justifiés

À maintes reprises, les intervenants de la CSST ont jugé nécessaire de corriger la situation dangereuse dénoncée malgré l'insuffisance du danger pour justifier le refus. Qu'il soit suffisant ou non pour justifier le refus, il importe d'abord qu'il ait été identifié et reconnu. Des corrections peuvent ensuite être mises en place pour le contrer. Même si le phénomène atteint de faibles proportions aux niveaux décisionnels de l'inspecteur chef régional et du Bureau de révision, il correspond à presque la moitié des cas chez les inspecteurs. Selon le Tableau 7.3, dans 46,3% des cas où ils ont considéré le refus non justifié, les inspecteurs ont quand même imposé des corrections.

Ces données mènent à deux constatations. Premièrement, avec de pareils résultats le droit de refus apparaît comme un outil plus efficace qu'il n'y paraît d'abord, suite à la simple lecture de la distribution des décisions rendues. Pour les travailleurs, le but ultime à atteindre n'est plus uniquement que le refus soit déclaré justifié mais aussi et surtout que le danger soit reconnu et que des améliorations soient apportées à la situation par l'imposition de corrections. Ces résultats ouvrent une porte de plus à l'élimination du

danger à la source en élargissant l'éventail des possibilités quant aux décisions rendues : des corrections peuvent être exigées dès qu'un danger est reconnu même s'il n'est pas considéré suffisant pour justifier le refus.

Deuxièmement, malgré que le danger dénoncé par l'exercice du refus ne soit pas qualifié, les inspecteurs en sont tout de même arrivés à le mesurer en pratique. Dans certains cas, un danger est reconnu sans que le refus ne soit justifié : le danger est alors considéré *insuffisamment grave* pour justifier le refus, même si des corrections sont ordonnées. En d'autres circonstances, le danger sera jugé *suffisamment grave* pour que le refus soit justifié. Dans leurs décisions, les inspecteurs ne se contentent pas de déterminer s'il existe ou non un danger tel que le prévoit la loi, ils en mesurent l'ampleur, le quantifient jusqu'à un certain point et le qualifient. L'évolution de la pratique aura permis que des normes se construisent concernant la qualification du danger, notion omise dans le texte de loi. Si, suite aux revendications syndicales, les adjectifs qualifiant le mot danger ont été éliminés du texte de loi, les inspecteurs ont contribué par leurs décisions à ce que, dans les faits, le danger soit qualifié.

L'impact de l'exercice du droit de refus en termes d'amélioration des conditions de travail peut déborder les corrections imposées pour éliminer ou amoindrir le danger dénoncé par le refus. Toute anomalie décelée par l'inspecteur peut être corrigée. Il n'est pas tenu d'évaluer uniquement la tâche ou le poste de travail que vise le refus. S'il le juge nécessaire, il peut imposer des corrections visant à éliminer ces anomalies. En tel cas, le droit de refus exercé aura eu des conséquences plus importantes que prévues. Dans les lignes qui suivent, nous verrons l'ampleur de l'imposition de mesures et corrections non liées au refus.

3. MESURES ET CORRECTIONS NON LIÉES À LA SITUATION DÉNONCÉE PAR L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS

Afin de procéder à son inspection, l'inspecteur se rend sur les lieux de travail et examine la situation faisant l'objet du litige. Il possède de nombreux pouvoirs dont celui de procéder à divers examens en milieu de travail, qu'ils soient ou non liés directement à l'exercice du refus. Par exemple, étant amené à vérifier le fonctionnement d'une machine intégrée à une chaîne de montage sur laquelle le travailleur refuse d'exécuter sa tâche, l'inspecteur pourra examiner l'ensemble de la chaîne de montage et exiger des corrections qui s'appliquent à toute la chaîne. Dans ce cas, même si les divers problèmes relatifs au mauvais fonctionnement de la chaîne de montage n'ont pas été dénoncés à l'intérieur de l'exercice du droit de refus, l'inspecteur mettra à profit sa visite sur les lieux de travail en tentant d'identifier d'autres anomalies afin de les corriger.

Comme toute autre visite d'inspection, celle résultant de l'exercice du droit de refus ne vise pas que les problèmes identifiés et dénoncés par le travailleur, mais implique la possibilité que tout problème de santé et de sécurité en milieu de travail soit ainsi identifié et dénoncé. Dans 42,2% des 894 cas de droit de refus analysés (377 cas), une ou plusieurs corrections non liées au refus ont été imposées par l'inspecteur appelé en milieu de travail.

Ces résultats illustrent la portée de l'exercice du droit de refus en termes d'amélioration des conditions de travail. La seule présence de l'inspecteur dans l'établissement peut avoir d'importantes répercussions à plus d'un niveau : 1° que le refus soit ou non justifié, des corrections peuvent être imposées dès qu'un danger est reconnu par l'inspecteur ; 2° d'autres situations dangereuses, qui n'ont pas été dénoncées par le refus, sont parfois identifiées au cours de la visite de l'inspecteur et corrigées.

Les répercussions de l'exercice du droit de refus sont importantes puisque des accidents et maladies ont probablement été évités grâce aux corrections apportées en milieu de travail. Mais les conditions de travail peuvent être améliorées seulement si les corrections adéquates ont été prescrites, et surtout si elles sont effectuées. C'est pourquoi l'inspecteur doit s'assurer de la réalisation des corrections qu'il a imposées en procédant à un suivi. Dans certains cas, un délai est accordé à l'employeur pour réaliser des corrections : à l'arrivée du terme, les corrections devraient être effectuées. Nous verrons dans la prochaine partie si les délais imposés aux employeurs sont respectés et si les suivis effectués permettent de vérifier la réalisation des corrections.

4. DÉLAIS ACCORDÉS ET SUIVIS EXERCÉS POUR LA RÉALISATION DES MESURES ET CORRECTIONS

Après avoir émis un avis de correction, l'inspecteur doit s'assurer qu'il est respecté par l'employeur, donc que les améliorations sont effectuées. C'est pourquoi la CSST oblige les inspecteurs à procéder au suivi des corrections et à noter le résultat de ce suivi au dossier. Dans certains cas, l'inspecteur accorde un délai à l'employeur pour la réalisation des améliorations si celles-ci demandent d'importants investissements ou nécessitent du temps pour assurer leur réalisation. Le suivi sera alors effectué une fois le délai expiré.

Des données ont été recueillies sur les suivis effectués et les délais accordés à partir d'une banque de données de la CSST. Leur interprétation doit cependant se faire avec beaucoup de prudence puisque, pour un grand nombre de cas, l'information recherchée est inexistante, a été mal catégorisée ou comptabilisée dans le fichier informatisé de la CSST, ou a été mal

codée. Les résultats présentés dans la présente section doivent plutôt être utilisés à titre indicatif. La première partie de cette section est consacrée aux délais et la suivante aux suivis.

4.1 Les délais

L'inspecteur accorde un délai à l'employeur pour la réalisation des corrections dans plus des trois quarts des cas où des corrections ont été imposées, soit dans 78,9% des cas (Il s'agit de 325 refus sur 412 cas pour lesquels des corrections sont imposées. En fait, des corrections ont été imposées dans 543 cas tel qu'indiqué à la Section 2.1, mais l'information quant à savoir si un délai a ou non été accordé pour la réalisation des corrections est absente dans 131 cas. Le total est donc calculé sur 412 cas). Aucun délai n'est accordé dans 21,1% des cas (87 refus). Ce n'est donc que dans un cas sur cinq que la visite de l'inspecteur a des répercussions immédiates en termes d'amélioration des conditions de travail grâce à la réalisation rapide des corrections qui doivent être accomplies sans délai.

On ne saurait remettre en question la nécessité d'accorder un délai pour procéder aux modifications exigées dans certaines situations. En effet, ce délai est bien souvent commandé par l'ampleur et le coût des travaux à réaliser. Il serait souhaitable cependant que les délais prescrits soient respectés par les employeurs afin d'éviter qu'un danger ne persiste.

Or, les données recueillies permettent de constater que les employeurs ne respectent pas les délais imposés dans 66,0% des cas (c'est-à-dire dans 128 refus sur 194 cas où un délai a été accordé en tenant compte que l'information est manquante dans 131 cas) et qu'ils les respectent dans 34,0% des cas (soit 66 refus). Donc, dans plus de 60% des cas où des corrections sont imposées, la réalisation de celles-ci ne serait pas assurée malgré le délai accordé, ce qui retarderait le moment où le travailleur ayant exercé le refus serait assuré de travailler de façon sécuritaire.

Si l'employeur ne respecte pas le délai qui lui est alloué pour la réalisation des mesures et corrections imposées, l'inspecteur peut prendre diverses mesures à son endroit : exiger que les corrections soient réalisées immédiatement, accorder un délai supplémentaire à l'employeur, imposer une sanction à l'employeur (une amende par exemple), émettre un avis d'infraction. Dans 90,3% des cas (84 cas sur 93 où le délai n'est pas respecté en tenant compte que l'information est manquante dans 35 cas), l'inspecteur accorde un délai supplémentaire à l'employeur pour la réalisation des améliorations demandées. Les autres types de mesures ne correspondent qu'à 9,7% des cas (soit 9 cas).

Ne possédant aucune information quant à la durée des délais accordés aux employeurs pour la réalisation des travaux demandés, il est difficile d'évaluer si les corrections sont effectuées tardivement ou non après que la décision ait été rendue.

En bref, il apparaît évident que dans presque 80% des cas où des corrections sont exigées (325 refus sur 412 où il y a corrections), un délai est accordé; elles ne sont donc pas réalisées immédiatement. De plus, dans 66% des cas où un délai est accordé (soit 128 refus sur 194), le délai n'est pas respecté et sera reconduit dans 90% de ces refus (soit 84 refus sur 93). Il s'ensuit que dans 31,0% des cas où des corrections sont imposées (donc 128 des 412 refus où il y a correction), elles ne sont pas effectuées à l'intérieur des limites de temps jugées acceptables par l'inspecteur de prime abord, c'est-à-dire à l'intérieur du premier délai accordé. L'amélioration des conditions de travail tarde donc à se faire. Mais se fait-elle réellement? Même si certains délais ne sont pas respectés, la plupart des corrections sont-elles finalement réalisées? L'analyse des suivis effectués permet d'apporter une réponse à ces questions.

4.2 Les suivis

Ce sont les suivis effectués par les inspecteurs qui permettent d'évaluer le nombre de cas pour lesquels un délai a été accordé et ceux pour lesquels ce délai n'est pas respecté. Les suivis ont aussi pour rôle de s'assurer que les mesures et corrections imposées sont réalisées et que le travailleur a repris le travail dans les conditions souhaitées. Suite à l'émission d'un rapport d'inspection, l'inspecteur se doit de procéder au suivi du dossier et d'en enregistrer la fermeture uniquement lorsque tout est à sa convenance.

Les données recueillies à partir de l'analyse de la banque de données de la CSST indiquent que les inspecteurs assurent le suivi du dossier dans 94,2% des cas (Il s'agit de 357 refus parmi les 379 cas où des mesures et corrections ont été exigées. En fait, des corrections ont été imposées dans 543 cas tel qu'indiqué à la Section 2.1, mais l'information sur l'existence d'un suivi est manquante dans 164 cas. Le total est donc calculé sur 379 cas). Il en résulte qu'il n'y a pas eu suivi dans 5,8% des cas (donc 22 refus), ce qui correspond à un taux fort peu élevé. Bien entendu, ce dernier pourcentage pourrait augmenter en redistribuant les 164 cas pour lesquels l'information n'existe pas. Il peut cependant être attribué en bonne partie à des erreurs de type administratif au niveau de la gestion des dossiers et de la comptabilisation des rapports regroupant les renseignements concernant les suivis effectués.

Les suivis permettent de constater que dans la majorité des cas, soit 96,5% des refus où des corrections ont été imposées, ces corrections ont été réalisées (307 cas parmi les 318 refus avec corrections en tenant compte que l'information est manquante dans 225 cas). Ce n'est que dans 3,5% (11 cas) des refus avec corrections que les mesures et corrections exigées par l'inspecteur n'ont pas été réalisées par l'employeur. Puisque cette donnée est disponible, cela signifie qu'il s'agit de 11 dossiers fermés impliquant qu'un suivi a été effectué. L'inspecteur a donc constaté que les corrections n'étaient pas réalisées et a enregistré cette information au dossier, considérant que le dossier pouvait être fermé. La réalisation des corrections peut cependant ne pas avoir été exigée si l'inspecteur a jugé qu'elle n'était plus nécessaire ou si elle a été annulée suite à la révision par une autre instance de la CSST.

Il est difficile de conclure sur ces données puisque l'information est absente dans environ 40% des cas. Cependant, en admettant que les 318 cas pour lesquels l'information est disponible sont représentatifs de l'ensemble de la situation, le taux de refus où les corrections n'ont pas été réalisées est peu élevé. Toutefois, ces cas existent, ce qui implique que des situations reconnues dangereuses et devant être modifiées sont probablement demeurées inchangées.

En plus du suivi, l'inspecteur possède d'autres outils lui permettant de s'assurer que l'employeur procède à la réalisation des corrections exigées ou que le travailleur ayant exercé le refus ne reprend pas le travail dans des conditions dangereuses. Ces moyens de contrôle ne sont pas obligatoires comme l'est le suivi. C'est à l'inspecteur de juger si la situation exigée nécessite un plus grand contrôle. Ces moyens de contrôle n'étant pas tous très utilisés, nous verrons donc rapidement en quoi ils consistent.

5. AUTRES MESURES DE CONTRÔLE

Dans certains cas, l'inspecteur considère que des mesures de contrôle doivent être mises en place, bien souvent en plus des corrections qu'il exige, afin de s'assurer que le danger identifié est réellement contrôlé. En d'autres termes, il s'assurera que, tant que les corrections ne sont pas réalisées, le poste de travail ou le milieu de travail où le refus a été exercé est sécuritaire. Trois outils sont alors à la disposition de l'inspecteur : 1° il peut obliger l'employeur à faire respecter les consignes ou à émettre un rapport, un compte-rendu, un échéancier, une attestation, etc. ; 2° il peut interdire à l'employeur de mettre à la disposition du travailleur certaines pièces d'équipement ou de machinerie ou certains outils (y compris l'apposition d'un scellé) ; 3° il peut imposer des mesures temporaires en attendant que les corrections permanentes soient apportées.

Afin d'illustrer dans quelles proportions ces trois outils de contrôle ont été utilisés, il sera fait référence aux résultats présentés au Tableau 7.2 analysé précédemment dans ce chapitre.

5.1 Obligation pour l'employeur de faire respecter les consignes, d'émettre un rapport, un compte-rendu, etc.

Parmi les mesures que peut imposer l'inspecteur à l'employeur, il existe l'obligation pour ce dernier de faire respecter à l'intérieur de l'établissement les consignes édictées par l'inspecteur, ou d'émettre un rapport, un compte-rendu, un échéancier, une attestation, etc. Par cette mesure, l'inspecteur se donne un autre outil pour contrôler le respect des mesures et corrections imposées, en exigeant de l'employeur qu'il lui remette, par exemple, la preuve écrite de la réalisation des corrections. Le Tableau 7.2 permet de constater que ce type de mesure est utilisé par les intervenants de la CSST dans 9,6% des cas. Son efficacité dépend bien sûr du suivi des mesures et corrections qu'assure l'inspecteur. Si l'inspecteur ne s'assure pas, par un suivi, que cette obligation est respectée, elle reste inefficace.

5.2 Interdiction pour l'employeur de mettre à la disposition du travailleur certaines pièces d'équipement

De nombreux refus sont exercés parce qu'une machine ou un équipement n'est pas sécuritaire. Dans ce cas, l'inspecteur exigera que la machine ou l'équipement soit modifié. Dans l'attente de la réalisation de ces corrections, l'inspecteur pourra interdire que la machine ou l'équipement soit mis à la disposition d'un travailleur. Tant que l'appareil est considéré dangereux, il ne pourra être utilisé.

Selon le Tableau 7.2, ce n'est que dans 3,3% des cas que cette interdiction est imposée à l'employeur. Dans beaucoup d'autres cas, les corrections seront réalisées immédiatement, des mesures temporaires seront appliquées en attendant la réalisation des corrections permanentes, ou le retour au travail ne sera accordé qu'une fois la situation améliorée.

5.3 Mesures temporaires

Les mesures et corrections prescrites par les intervenants de la CSST sont considérées comme permanentes. Lorsque l'inspecteur identifie la ou les sources de danger en milieu de travail, il prescrit les mesures ou corrections en vue d'éliminer le danger de façon définitive et permanente dans la mesure du possible. L'avis de correction sera parfois remis à l'employeur sur les lieux de travail suite à l'inspection, ou sera joint au rapport d'inspection.

Il arrive que certaines corrections s'imposent immédiatement mais l'inspecteur pourra aussi fixer un délai de réalisation. Dans certains cas, les corrections prescrites sont élaborées, coûteuses et leur réalisation nécessite beaucoup de temps. Afin d'éviter que la situation dénoncée ne perdure et que le travailleur ayant exercé le refus ne soit davantage exposé aux risques, l'inspecteur exige que des mesures temporaires soient mises en place. Elles sont cependant insuffisantes pour enrayer le danger à long terme et de façon réellement efficace, et doivent être complétées par des mesures et corrections permanentes. Ces mesures temporaires permettent qu'une situation dangereuse soit améliorée dans les plus brefs délais, souvent lorsque l'inspecteur se trouve encore en milieu de travail.

Des mesures temporaires sont prescrites dans 10,9% des cas, tel que l'indique le Tableau 7.2. Elles sont surtout exigées au niveau décisionnel de l'inspecteur. Certaines corrections étant déjà mises en application au moment où l'inspecteur chef et le Bureau de révision procèdent à la révision de la décision antérieure, ils ont moins souvent recours aux mesures temporaires.

La mise en place de mesures temporaires est une bonne façon, pour l'inspecteur, de s'assurer que la reprise du travail se fait dans des conditions sécuritaires. C'est le cas également lorsque les corrections imposées sont réalisées dans l'immédiat. Si un danger est reconnu, il serait illogique d'obliger le travailleur à reprendre son travail sans que ce danger ait été éliminé par des corrections. À quoi servirait le droit de refus si après l'avoir exercé, une personne se voyait dans l'obligation de reprendre son travail dans les mêmes conditions! Nous verrons, dans la prochaine partie, dans quelles conditions s'opère la reprise du travail. Nous verrons aussi si les mesures et corrections sont réalisées ou mises en place assez tôt pour éviter que le travailleur ne soit à nouveau en contact avec le danger déjà énoncé.

6. REPRISE DU TRAVAIL

L'article 19 de la loi précise que l'inspecteur « peut ordonner au travailleur de reprendre le travail » au moment où il procède à son inspection sur les lieux de travail.

L'ordonnance de reprise du travail par l'inspecteur ne doit pas être confondue avec le remplacement du travailleur ayant exercé le refus, à son poste de travail. L'auteur du refus peut avoir à réintégrer son poste de travail si l'inspecteur l'exige, tout comme il peut être remplacé à ce poste de travail par une autre personne si les motifs de refus ne sont acceptables que dans son cas particulier.

Parmi les 894 cas d'exercice du droit de refus étudiés, nous savons que la reprise du travail a été exigée par l'inspecteur dans une proportion de 45,9% des cas (410 refus). L'information est manquante dans 54,1% des cas (484 cas) où l'on ne peut déterminer si la reprise du travail a ou non été exigée par l'inspecteur.

Ces données ne sont cependant pas très significatives si elles ne sont pas replacées dans leur contexte. Il importe de savoir dans quelles conditions a eu lieu la reprise du travail: la situation dénoncée perdrait-elle au moment de la reprise du travail, ou des corrections et mesures avaient-elles été apportées afin que la reprise du travail se fasse dans les conditions appropriées? Le danger dénoncé par l'exercice du refus était-il toujours présent ou avait-il été enrayé?

Parmi les 410 cas où la reprise du travail a été ordonnée par l'inspecteur, 12,0% des cas (ou 49 cas) sont des refus justifiés. Dans les 359 cas où le refus n'est pas justifié (dans deux autres cas, la décision rendue est inconnue), la reprise du travail peut se faire sans que des corrections ne soient nécessairement apportées puisque le danger n'est pas considéré suffisant pour justifier le refus, ou aucun danger n'est reconnu. Des corrections sont tout de même imposées dans 49,6% de ces cas (178 de ces 359 cas) où il y a reprise du travail sans que le refus ne soit justifié et des mesures temporaires sont exigées dans 9,5% des cas (34 refus sur 359).

En ce qui concerne les 49 refus justifiés où la reprise du travail a été exigée, la situation dénoncée est considérée suffisamment dangereuse pour qu'il y ait justification; elle doit donc être améliorée afin de s'assurer que le travail reprenne sans danger. C'est dans 87,8% de ces refus justifiés (43 cas sur 49) que des corrections sont imposées. Mais la situation ne sera améliorée dans l'immédiat que si des mesures temporaires sont prescrites, soit dans 26,5% des refus (13 refus sur 49), ou si les corrections sont réalisées sans délai, soit dans 14,3% des cas (7 cas sur 49).

Il ressort de l'analyse que dans 40,8% des refus justifiés où il y a reprise du travail (20 cas), donc où le danger est reconnu, la reprise du travail se fait alors que des mesures temporaires ou des corrections sont exigées et réalisées sans délai. Malgré qu'il s'agisse de peu de cas, il demeure que dans 59,2% des refus justifiés avec reprise du travail (29 cas), des travailleurs se voient contraints de reprendre le travail alors que ni des mesures temporaires ni des corrections n'ont été prescrites par l'inspecteur afin que la situation reconnue comme dangereuse soit améliorée.

PARTIE III

ANALYSE DES DÉCISIONS RENDUES CONCERNANT LES PRINCIPAUX CONCEPTS RELATIFS AU DROIT DE REFUS

Dans cette troisième partie, nous discutons la définition et l'évolution des concepts principaux et généralement non définis qu'on retrouve dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* au chapitre du droit de refus.

Une étude statistique des principaux concepts en matière de droit de refus tels que développés dans les rapports d'inspection des inspecteurs, des inspecteurs chefs et du Bureau de révision est présentée au chapitre 8.

Dans le chapitre 9, nous analysons, cette fois d'un point de vue juridique, les décisions rendues en vertu de l'article 19 de la loi quant à la notion de danger justifiant le refus.

Enfin, dans le dernier chapitre nous étudions, toujours d'un point de vue juridique, les décisions rendues par les différentes instances sur la validité des mesures disciplinaires imposées à la suite d'un refus d'exécuter un travail jugé dangereux.

Tel qu'indiqué dans l'introduction, la décision de procéder à l'analyse jurisprudentielle dans les deux derniers chapitres de notre ouvrage risque d'engendrer certaines répétitions par rapport au chapitre 2.

CHAPITRE 8

**COMMENT A ÉVOLUÉ LE DROIT DE REFUS ?
ANALYSE STATISTIQUE CONCERNANT L'UTILISATION
DES PRINCIPAUX CONCEPTS DE LA LOI**

Le texte de loi détermine les balises à l'intérieur desquelles le droit de refus doit être exercé. Y sont précisées les circonstances dans lesquelles un refus peut s'exercer, la procédure à suivre, la nature de l'intervention de l'inspecteur, les mécanismes de révision et les conditions d'imposition des mesures disciplinaires. Concernant plusieurs aspects importants de la loi, ces balises demeurent vagues, n'ayant pas été clairement définies par le législateur. Certains des termes se rapportant au droit de refus laissent place à diverses interprétations. C'est le cas, notamment, des expressions suivantes : *danger justifiant un refus*, *conditions normales* d'exécution du travail, *cas particulier* du travailleur, contenues dans les dispositions qui suivent :

■ Danger justifiant un refus

Article 12 - Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce 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 semblable *danger*.

Article 19 - L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un *danger justifiant* le travailleur à refuser d'exécuter son travail. (...)

■ Conditions d'exécution normales du travail

Article 13 - le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail 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 qu'il exerce.

■ Cas particulier du travailleur

Article 17 - Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le

cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Article 19 - (...) Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le *cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail*, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé (...)

Dans les premières années d'application de la loi, l'incertitude régnait face à ces termes généraux. Chaque cas d'exercice du droit de refus était encore un cas d'espèce, unique en son genre, sur lequel l'inspecteur devait se prononcer. Il ne pouvait se référer à des décisions antérieures qui l'auraient guidé dans sa prise de décision. C'est en utilisant son expérience et son jugement qu'il parvenait à évaluer un danger et décider s'il justifiait ou non le refus, à juger de la normalité des conditions d'exécution du travail, à décider si une situation n'était applicable qu'au cas particulier d'une personne.

Depuis, les juridictions compétentes ont créé une imposante jurisprudence. L'incertitude ne pouvait demeurer. Un des buts de la recherche est de déceler l'orientation favorisée par la jurisprudence concernant trois des concepts déterminants dans l'exercice du droit de refus, soit les notions de danger, de normalité et de cas particulier. À travers l'analyse des décisions, une attention particulière a été prêtée au sens donné à ces termes par les différentes instances de la CSST dans leur évaluation des dossiers portés devant elles.

Dans les pages qui suivent, chacun des trois concepts sera abordé. Nous verrons comment les différents intervenants, inspecteurs, inspecteurs chefs et Bureau de révision ont façonné l'interprétation de ces concepts au fil des années.

1. LA NOTION DE DANGER

Le concept de danger se retrouve à la base de l'exercice du droit de refus. Le droit de refus repose d'abord sur le droit qui est reconnu au travailleur de refuser d'exécuter un travail qu'il considère dangereux, donc menaçant pour

sa santé et sa sécurité, tel que l'indique l'article 12 de la loi. C'est cette situation que devra juger l'inspecteur en déterminant si le danger est suffisant pour justifier ou non le refus. Le premier geste de l'inspecteur consiste donc à évaluer la situation dangereuse, conformément à l'article 19.

Les parties et les intervenants de la CSST sont nécessairement amenés, dès le début du processus et souvent de façon plus élaborée en révision, à considérer et évaluer le danger : le travailleur aura à expliquer en quoi son travail est dangereux, l'employeur contre-argumentera, l'intervenant de la CSST évaluera la situation et prendra une décision finale.

Or, le concept de danger, comme plusieurs autres d'ailleurs, n'a pas été défini ou même qualifié par le législateur, contrairement à ce qui était prévu dans le Livre blanc. Le Livre blanc reconnaissait que « tout travailleur [a le droit] de cesser, sans être pénalisé, d'exécuter une tâche ou d'occuper un poste de travail qu'il estime, pour des motifs raisonnables, constituer un danger *imminent* pour sa santé et sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ». ¹ La notion d'imminence du danger a été éliminée du Projet de loi 17 et n'apparaît pas dans la loi : le danger n'est pas qualifié d'imminent, de sérieux ou encore de grave, immédiat ou autres, comme l'aurait souhaité le patronat à l'époque de la Commission parlementaire. ²

L'absence d'une définition ou d'une qualification du danger dans le texte de loi implique, qu'au départ, la porte est ouverte aux motifs d'exercice de refus les plus divers, à une multitude de types de danger, bref, aux particularités de chaque situation. Ce sont les diverses composantes formant la position des parties et l'orientation des intervenants de la CSST concernant la situation à évaluer, qui seront les premiers éléments servant à définir et qualifier le danger. Petit à petit, à partir d'un terme non défini, la position des parties et les décisions des intervenants de la CSST permettront de construire un cadre de référence, de définir des balises quant aux situations dangereuses à dénoncer, à la preuve et à l'argumentation pertinentes, à l'évaluation des risques, aux décisions à rendre. Il est donc possible de dégager des constantes concernant chacune des étapes du processus d'identification et d'évaluation du danger.

Au moment de rendre une décision, les intervenants de la CSST sont appelés à considérer une foule d'éléments qui leur permettront de juger si,

1. Gouvernement du Québec, *Santé et sécurité au travail, Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 289 pages, à la p. 207.

2. Conseil du patronat du Québec, *Mémoire soumis à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre sur le Projet de loi No 17, «Loi sur la santé et la sécurité du travail*, Montréal, août 1979, à la p. 12.

selon la nature des motifs invoqués, il existe un danger suffisant pour justifier le refus. L'analyse des éléments retenus dans l'argumentation des parties et dans la décision finale servira à dégager le sens qui a été attribué au terme « danger ».

Les pages qui suivent sont consacrées à l'analyse du nombre de motifs invoqués par le travailleur, du type de motif invoqué et de la nature de la réponse patronale. Y sont également abordées les conclusions de l'inspecteur et des autres instances de la CSST concernant l'importance du danger dénoncé et notamment quelle décision est privilégiée pour chaque type de motif. Afin de mieux cerner les éléments retenus par les intervenants de la CSST dans l'évaluation de la situation et la prise de décision, nous regarderons la fréquence de présentation des diverses preuves et argumentations de chaque partie. Les intervenants de la CSST se référant également à des tests, examens, témoignages et normes, nous verrons la nature de cette information, sa provenance et son influence sur la décision rendue.

1.1 Motif(s) invoqué(s) par le travailleur lors de l'exercice du refus et contre-argument(s) de l'employeur

Dans le Chapitre 1, des exemples ont permis d'illustrer en quoi consiste chacun des motifs pouvant être invoqué lors de l'exercice du droit de refus. Quelques données permettront maintenant d'illustrer la fréquence du recours à ces motifs et la décision qui s'ensuit le plus souvent. Ainsi, nous verrons quelle est la distribution des refus par catégorie de motifs et quels sont les motifs à la base des décisions le plus souvent portées en révision. Chacune des catégories de motifs sera aussi analysée individuellement.

Rappelons que les motifs se regroupent en cinq grandes catégories composées de sous-catégories. Les cinq catégories sont les suivantes: danger relatif à l'environnement de travail, danger relatif à la protection inadéquate du travailleur, danger relatif à l'exécution du travail, danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne et danger relatif au cas particulier du travailleur exerçant le droit de refus (pour plus de détails sur les sous-catégories, voir le Chapitre 1, Tableau 1.1).

1.1.1 Distribution des refus par catégorie de motifs

La distribution des refus par catégorie de motifs à chacun des niveaux décisionnels apparaît au Tableau 8.1. On constate qu'au niveau décisionnel de l'inspecteur, la première catégorie, *i.e.* danger relatif à l'environnement de travail, est de façon très prononcée la catégorie la plus importante quant au nombre de refus exercés. Elle regroupe de nombreux refus relativement dif-

férents d'après le motif précis invoqué, mais tous ont trait à un danger relatif à l'environnement de travail. Les autres catégories suivent de très loin la première qui comprend à elle seule presque sept refus sur dix.

En révision, la situation se modifie. Au niveau de l'inspecteur chef les dangers relatifs à l'exécution du travail deviennent plus importants. Trois autres types de refus sont cependant exercés dans des proportions semblables : ceux-ci dénoncent les dangers liés à l'environnement, à la protection inadéquate du travailleur et à l'exécution du travail. Les deux autres catégories de motifs c'est-à-dire les cas impliquant un danger relatif à une autre personne auprès de qui le travail s'exerce et les problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse, regroupent proportionnellement peu de cas par rapport aux trois premières catégories.

TABLEAU 8.1

Distribution des refus par catégorie de motifs,
à chacun des niveaux décisionnels

Motif	Niveau décisionnel		
	Inspecteur (en %)*	ICR (en %)**	Bureau de révision (en %)***
CATÉGORIE 1 (environnement)	67,3 (602)	61,7 (116)	69,0 (49)
CATÉGORIE 2 (protection du travailleur)	23,3 (208)	60,1 (113)	46,5 (33)
CATÉGORIE 3 (exécution du travail)	30,4 (272)	67,0 (126)	54,9 (39)
CATÉGORIE 4 (autre personne)	13,0 (116)	25,0 (47)	21,1 (15)
CATÉGORIE 5 (cas particulier)	12,4 (111)	31,9 (60)	28,2 (20)
AUTRE	0,6 (6)	0,5 (1)	0,0 (0)

* Chaque pourcentage est calculé sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur, soit 894 cas.

** Chaque pourcentage est calculé sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur chef régional, soit 188 cas.

*** Chaque pourcentage est calculé sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision du Bureau de révision, soit 71 cas.

Les chiffres entre parenthèses correspondent au nombre total de refus exercés dans chaque catégorie de motifs. Le total des pourcentages n'équivaut donc pas à 100% puisque plusieurs motifs peuvent être invoqués en même temps, à l'intérieur d'un même dossier.

Au troisième niveau décisionnel, les taux diminuent dans presque toutes les catégories par rapport à ce qu'ils étaient au niveau précédent. Les trois premières catégories demeurent nettement les plus importantes. Les problèmes liés à l'environnement de travail redeviennent, proportionnellement, les plus nombreux.

Au cours des années, les refus classés dans chacune des catégories ont été exercés dans des proportions constantes. C'est ce qu'illustre le Tableau 8.2. C'est le cas des refus exercés pour dénoncer un problème relatif à l'environnement de travail (catégorie 1) qui sont d'ailleurs les plus nombreux chaque année. Les refus impliquant une autre personne (catégorie 4) demeurent aussi stables. Dans le cas des problèmes liés à la protection du travailleur (catégorie 2), il y a augmentation en 1985 après que les taux aient été constants pendant quatre années. C'est l'inverse qui se produit pour les dangers relatifs à l'exécution du travail (catégorie 3): il y a diminution des taux après la première année puis stabilité. Les refus impliquant des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse (catégorie 5) ne présentent pas la stabilité des autres catégories. Ce phénomène est d'ailleurs analysé plus en détail dans la Section 3 du présent chapitre.

TABLEAU 8.2

Distribution des refus par catégorie de motifs
au niveau décisionnel de l'inspecteur, selon l'année

MOTIF	ANNÉE (en %)*				
	1981	1982	1983	1984	1985**
CATÉGORIE 1 (environnement)	68,0 (119)	65,1 (123)	65,7 (119)	70,8 (150)	66,4 (91)
CATÉGORIE 2 (protection du travailleur)	20,6 (36)	20,1 (38)	21,0 (38)	21,2 (45)	37,2 (51)
CATÉGORIE 3 (exécution du travail)	37,1 (65)	28,0 (53)	30,9 (56)	26,4 (56)	30,7 (42)
CATÉGORIE 4 (autre personne)	11,4 (20)	12,2 (23)	12,2 (22)	14,6 (31)	14,6 (20)
CATÉGORIE 5 (cas particulier)	17,1 (30)	8,5 (16)	17,7 (32)	9,9 (21)	8,8 (12)
AUTRE	0,0 (0)	1,1 (2)	0,0 (0)	1,4 (3)	0,7 (1)

* Les pourcentages sont calculés sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur chaque année. Il s'agit de 175 cas en 1981, 189 cas en 1982, 181 cas en 1983, 212 cas en 1984 et 137 cas en 1985. Le total des pourcentages n'équivaut donc pas à 100%.

** Jusqu'à la fin de juillet 1985.

Les catégories de motifs étudiées se divisent aussi en sous-catégories. L'analyse de la distribution des refus à l'intérieur de chaque catégorie (selon les sous-catégories) permet de connaître avec plus de précision quelle est la nature des situations dénoncées et jugées comme dangereuses.

1.1.2 Distribution des refus par sous-catégorie de motifs à l'intérieur de chaque catégorie

Les Tableaux 8.3 à 8.7 illustrent la distribution des refus par sous-

TABLEAU 8.3

Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif à l'environnement de travail, par sous-catégorie de motif

Type de motif (sous-catégories)	Nombre de cas (en %)*	Refus justifiés (en %)
Présence d'agresseurs chimiques	6,2 (55)	36,4 (20)
Présence d'agresseurs physiques :		
• Bruit	0,7 (6)	16,7 (1)
• Température, intempéries	7,5 (67)	
• Poussières, humidité, air vicié	3,6 (32)	
• Autre	2,6 (23)	
	14,3 (128)	
Présence d'agresseurs biologiques	0,7 (6)	33,3 (2)
Lieux de travail non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats	7,7 (69)	31,9 (22)
Machines, appareils, outils, équipements, non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats	16,2 (145)	40,0 (58)
SOUS-TOTAL	(403)	
Plus d'une sous-catégorie	22,3 (199)	36,7 (73)
TOTAL	(602)	

* Les pourcentages sont calculés sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur, soit 894 cas.

catégorie de motifs ainsi que la distribution des refus justifiés pour l'ensemble des cas classés dans chaque catégorie.

La première catégorie, **danger relatif à l'environnement de travail**, regroupe 602 cas (Tableau 8.3). La sous-catégorie « machines, appareils, outils, équipements non sécuritaires, mal entretenus ou inadéquats » regroupe le plus grand nombre de cas parmi toutes les sous-catégories du groupe 1. Elle est suivie de près par la sous-catégorie « présence d'agresseurs physiques ». Les autres sous-catégories suivent loin derrière. Très peu de refus dénoncent un problème relatif à la présence d'agresseurs biologiques. Parmi les divers types de motifs, les refus impliquant des problèmes liés à l'environnement sont ceux qui regroupent le plus de cas où plus d'une sous-catégorie de motifs est invoquée.

Toutes les sous-catégories présentent un taux de justification de 40% ou moins. Les taux de justification les plus bas sont attribués aux sous-catégories « bruit » et « poussières, humidité, air vicié » qui, prises individuellement, ne présentent pas 30% de cas justifiés.

La catégorie 2 appelée **danger relatif à la protection inadéquate du travailleur**, regroupe 208 cas (Tableau 8.4).

TABLEAU 8.4

Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif à la protection inadéquate du travailleur, par sous-catégorie de motif

Type de motif (sous-catégories)	Nombre de cas (en %)*	Refus justifiés (en %)
Équipements ou outils de protection et de sécurité absents ou inadéquats	19,1 (171)	44,4 (76)
Règles de sécurité absentes ou inadéquates	2,7 (24)	41,7 (10)
Sous-total	(195)	
Les deux sous-catégories	6,3 (13)	46,2 (6)
TOTAL	(208)	

* Les pourcentages sont calculés sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur, soit 894 cas.

La sous-catégorie « équipements ou outils de protection et de sécurité absents ou inadéquats » regroupe beaucoup plus de cas que la sous-

catégorie «règles de sécurité absentes ou inadéquates». Elle représente 16% de cas de plus que l'autre sous-catégorie. Le taux de justification est toutefois sensiblement le même pour les deux sous-catégories.

Le Tableau 8.5 illustre la distribution des refus par sous-catégorie de motif ainsi que la distribution des refus justifiés pour l'ensemble des cas classés dans la catégorie 3, **danger relatif à l'exécution du travail**. Cette catégorie regroupe 272 cas.

TABLEAU 8.5

Distribution des refus exercés pour dénoncer
un danger relatif à l'exécution du travail,
par sous-catégorie de motif

Type de motif (sous-catégories)	Nombre de cas (en %)*	Refus justifiés (en %)
Procédé ou méthode de travail inadéquat	16,0 (143)	46,2 (66)
Rythme ou charge de travail inadéquat	8,3 (84)	41,9 (31)
Aménagement inadéquat du temps de travail	1,0 (9)	44,4 (4)
Posture inadéquate	0,7 (6)	50,0 (3)
Sous-total	(232)	
Plus d'une catégorie	4,5 (40)	47,5 (19)
TOTAL	(272)	

* Les pourcentages sont calculés sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur, soit 894 cas.

La première sous-catégorie, «procédé ou méthode de travail inadéquat», regroupe le plus grand nombre de cas parmi toutes les sous-catégories de cette catégorie. Il s'agit de deux fois plus de cas que la sous-catégorie suivante, «rythme ou charge de travail inadéquat». Les deux autres sous-catégories suivent loin derrière. Cependant, les taux de justification sont comparables pour toutes les sous-catégories sauf pour les refus exercés pour dénoncer un aménagement inadéquat du temps de travail qui sont légèrement plus souvent justifiés.

Un total de 116 refus ont été exercés pour dénoncer un **danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne**. Le Tableau 8.6 indique quelle est la distribution de ces cas pour chacune des deux sous-catégories que regroupe cette catégorie.

TABLEAU 8.6

Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne, par sous-catégorie de motif

Types de motif (sous-catégories)	Nombre de cas (en %)*	Refus justifiés (en %)
Personnel inexpérimenté ou insuffisant en nombre	8,5 (76)	34,2 (26)
Danger relatif aux caractéristiques ou à l'action d'une (de) personne(s) auprès de qui le travail s'exerce	3,4 (30)	30,0 (9)
Sous-total	(106)	
Les deux sous-catégories	8,6 (10)	30,0 (3)
TOTAL	(116)	

* Les pourcentages sont calculés sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur, soit 894 cas.

La sous-catégorie « personnel inexpérimenté ou insuffisant en nombre » est celle qui regroupe le plus de refus. Elle représente plus du double des cas faisant partie de l'autre sous-catégorie. Il va de soi que peu de gens travaillent auprès d'une certaine clientèle en comparaison des travailleurs pouvant être amenés à côtoyer des collègues de travail. Les taux de justification sont comparables pour les deux sous-catégories.

Le Tableau 8.7 permet de constater quelle est la distribution des refus par sous-catégorie de motif ainsi que la distribution des refus justifiés pour l'ensemble des cas compris dans la catégorie 5, **danger relatif au cas particulier du travailleur exerçant le droit de refus**. Cette catégorie regroupe 111 cas.

La question de la condition personnelle se définit davantage, aux yeux des travailleurs, par des problèmes personnels de santé ou de constitution plutôt que par des problèmes de formation, de connaissances et d'expérience. Les problèmes du premier type, qui permettent plus souvent de déclarer un refus justifié que ceux du second type, sont aussi ceux qui présentent le taux le plus élevé de justification parmi l'ensemble des sous-catégories déjà analysées.

Étant donné les nombreux débats qu'a fait naître la question des cas particuliers ou conditions personnelles, il apparaît nécessaire de s'y attarder

TABLEAU 8.7

Distribution des refus exercés pour dénoncer un danger relatif au cas particulier du travailleur exerçant le droit de refus, par sous-catégorie de motif

Type de motif (sous-catégories)	Nombre de cas (en %)*	Refus justifiés (en %)
Problème(s) personnel(s) de santé ou de constitution	7,5 (67)	58,2 (39)
Formation, connaissances, expérience du travailleur insuffisantes ou inadéquates	4,9 (44)	38,6 (17)
TOTAL	(111)	

* Les pourcentages sont calculés sur le nombre total de refus ayant fait l'objet d'une décision de l'inspecteur, soit 894 cas.

plus longuement et de se pencher sur son évolution en tenant compte de la jurisprudence. Les données portant sur ces refus ont donc été analysées en profondeur et font l'objet de la Section 3 du présent chapitre.

1.1.3 Nombre de motifs invoqués et de contre-arguments présentés

Il arrive fréquemment que le travailleur exerçant le refus identifie sur les lieux de travail plus d'une source de danger. Dans ce cas, plusieurs motifs sont invoqués pour l'exercice du refus. C'est dans une proportion de 52,8% des cas (472 cas), donc dans plus de la moitié des refus, que plus d'un danger est dénoncé. Jusqu'à six motifs différents ont été identifiés par le travailleur à l'intérieur d'un même dossier.

Selon le contenu des rapports analysés, les employeurs ne présentent pas de contre-argument à la position de la partie du travailleur dans plus de la moitié des cas soit 56,6% (506 cas). Un seul contre-argument est utilisé dans 25,3% des refus (226 cas) et plus d'un dans 18,1% des cas (162 refus). D'ailleurs, l'utilisation ou non par la partie de l'employeur de contre-arguments ne modifie en rien la proportion de refus justifiés et non justifiés décidés par l'inspecteur.

On pourrait s'attendre à ce que l'employeur fasse toujours, par son argumentation, contre-poids à la position du travailleur. Toutefois, la position de l'employeur est habituellement moins détaillée que celle du travailleur dans les rapports d'inspection. Les parties n'élaborent donc pas leur argumenta-

tion respective dans les mêmes proportions sur chacun des types de danger existants. L'analyse de ces arguments et contre-arguments permet de constater que les employeurs soutiennent moins souvent leur point de vue en se basant sur l'état de l'environnement que ne le font les travailleurs, et se réfèrent davantage à des éléments se rapportant à l'exécution du travail et à la protection de l'individu. Les deux parties n'élaborent pas leurs argumentations en proportion identique sur les mêmes points.

1.2 Évaluation des motifs invoqués

Lorsqu'il y a refus et que l'inspecteur est appelé à intervenir, celui-ci procède à l'analyse de la situation en s'attardant aux divers motifs invoqués. Les conclusions de son analyse lui permettront de déterminer 1° s'il existe un *danger suffisant pour justifier le refus*; 2° *s'il existe un certain danger mais dont la gravité n'est pas assez importante pour justifier le refus*; 3° *s'il n'existe pas de danger ce qui fait en sorte que le refus n'est pas justifié*.

Dans plus de la moitié des cas, plus d'un motif de refus est invoqué par le travailleur. En analysant la situation, l'inspecteur pourra tirer une conclusion d'ensemble en tenant compte de l'interrelation des divers éléments ou motifs sans s'attarder à la spécificité de chacun. Mais, en général, il tiendra compte et de la spécificité de chaque motif et de leur interrelation. Suite à son analyse, il conclura donc pour chacun des motifs ou dangers présents. Par exemple, un des motifs sera jugé par l'inspecteur comme suffisamment dangereux pour justifier le refus, alors qu'un autre motif, invoqué dans le même cas, sera considéré sans danger. Le refus sera justifié puisque l'inspecteur a jugé un des motifs comme suffisamment dangereux pour justifier le refus.

L'exemple suivant illustre une telle situation. Une travailleuse doit manipuler des pièces de métal qu'elle assemble à l'aide d'une machine. Elle refuse d'exécuter son travail se basant sur quatre motifs: 1° la machine ne comportant pas de garde, la main de la travailleuse se trouve en zone dangereuse à chaque fois qu'une pièce est introduite; elle craint de se faire écraser les doigts par la machine (motif: machine non sécuritaire); 2° les gants protecteurs qu'elle porte ne pourraient la protéger adéquatement advenant le cas où ses doigts seraient en contact avec la machine. De plus, les gants sont mal ajustés et peuvent se prendre dans l'engrenage de la machine (motif: équipement de protection inadéquat); 3° au moment où les pièces de métal entrent en contact avec la machine, il arrive que des éclats de métal atteignent la travailleuse; elle craint pour ses yeux et souhaiterait porter des verres de sécurité (motif: équipement de protection absent); 4° la cadence imposée par le rythme de la machine et l'arrivée des pièces est trop élevée; la travailleuse doit prêter une attention soutenue à son travail afin d'éviter qu'un accident ne se produise (motif: rythme de travail inadéquat).

À son arrivée sur les lieux de travail, l'inspecteur examine chacun des aspects soulevés par la travailleuse. Suite à un examen attentif du fonctionnement de la machine et des gestes effectués par la travailleuse à son poste de travail, il conclut qu'en l'absence de garde protecteur sur la machine, il existe effectivement un risque que la travailleuse se fasse écraser les doigts en plaçant une pièce. Après s'être informé des accidents ayant eu lieu antérieurement à ce poste de travail, l'inspecteur constate que de tels accidents se sont effectivement déjà produits. Concernant le premier motif invoqué (machine non sécuritaire), l'inspecteur reconnaît qu'il existe un danger suffisant pour justifier le refus. Il impose une correction : la mise en place d'un garde protecteur.

L'inspecteur procède également à l'examen des gants de protection portés par la travailleuse. Il constate que les gants ne sont pas parfaitement ajustés aux mains de la travailleuse et que, malgré l'ajout d'un garde protecteur sur la machine, les gants pourraient entrer en contact avec l'engrenage, s'y prendre, et causer des blessures à l'employée. Les possibilités que cela se produise sont cependant assez minces, selon l'inspecteur, c'est pourquoi il conclut qu'il existe un certain danger (dû au fait que les gants utilisés ne sont pas adéquats), mais ce danger n'est pas suffisant pour que le refus soit justifié. Il exige tout de même que les gants soient changés.

En observant longuement le fonctionnement de la machine, l'inspecteur constate qu'il n'y a pas d'éclats de métal. Après enquête, il en vient à la conclusion qu'il est excessivement rare que des éclats de métal se dégagent des pièces et qu'ils puissent atteindre la travailleuse. Il considère qu'il y a absence de danger et qu'il n'est pas nécessaire que la travailleuse utilise des lunettes de sécurité.

Quant au dernier motif, l'inspecteur conclut que la mise en place d'un garde sur la machine élimine tout risque d'accident, peu importe la cadence de travail. La travailleuse n'aura plus à prêter une attention excessive à son travail pour éviter d'être blessée puisque ses doigts n'entreront plus en contact avec la zone dangereuse de la machine. Il n'y a donc pas de danger lié au rythme de travail.

Après s'être penché sur chacun des motifs invoqués par la travailleuse, l'inspecteur conclut que *le danger est suffisant pour justifier le refus dans le cas du premier motif* (machine non sécuritaire) et qu'une correction doit être imposée (mise en place d'un garde). À cela, il ajoutera que les gants de protection tels qu'ils sont actuellement portés présentent un *certain danger mais que ce danger est insuffisant pour justifier le refus dans le cas du second motif* (équipement de protection inadéquat). Il impose tout de même une correction (des gants plus ajustés seront fournis à la travailleuse). *Quant aux*

deux derniers motifs (équipement de protection absent et rythme de travail inadéquat), *l'inspecteur conclut qu'il n'existe pas de danger* et qu'aucune correction ne doit être apportée.

En conclusion générale, l'inspecteur indiquera dans son rapport que la situation présentait un danger suffisant pour justifier le refus puisque c'est la conclusion à laquelle il arrive pour au moins un des motifs invoqués. Même s'il a examiné un à un chacun des motifs, il a tenu compte de l'ensemble de la situation pour prendre une décision se rapportant à chaque motif. Dans le cas du deuxième et du quatrième motifs, par exemple (gants de protection inadéquats et rythme de travail inadéquat), la décision déjà prise de faire poser un garde à la machine a presque fait disparaître le danger dénoncé à partir de ces deux motifs. En procédant à l'analyse d'une situation complexe où plusieurs motifs sont invoqués, l'inspecteur tiendra compte, presque inévitablement, de l'interrelation des divers éléments en décidant du bien-fondé de chaque motif. Il arrive toutefois que l'inspecteur ne se prononce pas sur tous les motifs invoqués dans son rapport, ce qui ne veut pas dire qu'il ne tienne pas compte de tous ces éléments dans son analyse.

Les divers intervenants de la CSST procèdent ainsi à l'évaluation du danger pour chacun des motifs invoqués afin d'accumuler l'information nécessaire à l'évaluation de l'opportunité du refus. Suite à ces analyses, des décisions sont rendues, parfois aux trois niveaux décisionnels, pour chaque catégorie de motifs. Nous traitons, dans la partie suivante, de la distribution de ces décisions selon le motif invoqué.

1.3 Décisions rendues selon le type de motif invoqué

La distribution des refus par catégorie de motifs selon la décision rendue est illustrée aux Tableaux 8.8 à 8.10, pour les trois niveaux décisionnels.

TABLEAU 8.8
Distribution des refus par catégorie de motifs
selon la décision rendue par l'inspecteur

Décision rendue	Motifs (en %)					
	Catégorie 1 (Environnement)	Catégorie 2 (Protection du travailleur)	Catégorie 3 (Exécution du travail)	Catégorie 4 (Autre personne)	Catégorie 5 (Cas particulier)	Autre
Refus justifié	36,0 (215)	44,9 (92)	46,6 (123)	33,3 (38)	52,3 (56)	16,1 (1)
Refus non justifié	64,0 (383)	55,1 (113)	53,4 (141)	66,7 (76)	47,7 (51)	83,3 (5)
SOUS-TOTAL	100,0 (598)	100,0 (205)	100,0 (264)	100,0 (114)	100,0 (107)	100,0 (6)
Pas de décision rendue/ pas d'information	(4)	(3)	(8)	(2)	(4)	(0)
TOTAL	(602)	(208)	(272)	(116)	(111)	(6)

TABLEAU 8.9

Distribution des refus par catégorie de motifs
selon la décision rendue par l'inspecteur chef régional

Décision rendue	Motifs (en %)					
	Catégorie 1 (Environnement)	Catégorie 2 (Protection du travailleur)	Catégorie 3 (Exécution du travail)	Catégorie 4 (Autre personne)	Catégorie 5 (Cas particulier)	Autre
Refus justifié	32,4 (33)	38,6 (27)	28,4 (21)	32,0 (8)	33,3 (12)	100,0 (1)
Refus non justifié	67,6 (69)	61,4 (43)	71,6 (53)	68,0 (17)	66,7 (24)	0,0 (0)
SOUS-TOTAL	100,0 (102)	100,0 (70)	100,0 (74)	100,0 (25)	100,0 (36)	100,0 (1)
Pas de décision rendue/ pas d'information	(14)	(10)	(13)	(7)	(4)	(0)
TOTAL	(116)	(80)	(87)	(32)	(40)	(1)

TABLEAU 8.10

Distribution des refus par catégorie de motifs
selon la décision rendue par le Bureau de révision

Décision rendue	Motifs (en %)					
	Catégorie 1 (Environnement)	Catégorie 2 (Protection du travailleur)	Catégorie 3 (Exécution du travail)	Catégorie 4 (Autre personne)	Catégorie 5 (Cas particulier)	Autre
Refus justifié	41,7 (15)	42,9 (12)	36,4 (12)	38,5 (5)	31,6 (6)	0,0 (0)
Refus non justifié	58,3 (21)	57,1 (16)	63,6 (21)	61,5 (8)	68,4 (13)	0,0 (0)
SOUS-TOTAL	100,0 (36)	100,0 (28)	100,0 (33)	100,0 (13)	100,0 (19)	100,0 (0)
Pas de décision rendue/ pas d'information	(13)	(5)	(6)	(2)	(1)	(0)
TOTAL	(49)	(33)	(39)	(15)	(20)	(0)

Il apparaît que la première catégorie, *i.e.* danger relatif à l'environnement de travail, qui regroupe le plus grand nombre de refus exercés, présente un taux de justification relativement peu élevé en comparaison avec certaines autres catégories au niveau décisionnel de l'inspecteur; il s'agit du quatrième taux en importance.

Les refus exercés pour des problèmes de condition personnelle (catégorie 5) font l'objet du plus grand nombre de justifications au premier niveau décisionnel. Cependant, ce taux tend à diminuer en révision, quoique par rapport aux autres catégories, la catégorie 5 conserve le deuxième rang au niveau de l'inspecteur chef en termes de proportion de refus justifiés. Il sera davantage question, ultérieurement, des cas de conditions personnelles.

En comparant, au niveau de l'inspecteur, la proportion de refus justifiés pour chacune des catégories à la proportion de refus justifiés pour l'ensemble des cas (qui est de 38,5%), on constate que trois des cinq catégories (catégorie 2, danger relatif à la protection inadéquate du travailleur, catégorie 3, danger relatif à l'exécution du travail, catégorie 5, danger relatif au cas particulier de la personne exerçant le refus) présentent des taux supérieurs à cette moyenne.

Les refus exercés pour dénoncer un danger relatif à un autre travailleur ou une autre personne (catégorie 4) sont le moins souvent déclarés justifiés par l'inspecteur par rapport à l'ensemble des cas (si l'on ne tient pas compte de la catégorie « autre »). Cette situation se modifie cependant en révision, cette catégorie atteignant alors le quatrième puis le troisième rang en termes de refus justifiés par rapport aux autres catégories.

Concernant les refus appartenant aux catégories 2 (danger relatif à la protection du travailleur qui est inadéquate) et 3 (danger relatif à l'exécution du travail), la proportion de déclarations de justification tend à diminuer au niveau de l'inspecteur chef régional mais réaugmente au troisième niveau décisionnel. La catégorie 2 présente, en révision, la plus grande proportion de refus justifiés.

Afin d'établir si une situation est exempte ou non de danger, les intervenants de la CSST doivent recueillir l'information qu'ils jugent nécessaire. Pour ce faire, ils entendront d'abord les prétentions des parties. Celles-ci auront procédé à des tests, feront appel à des témoins, citeront des normes, etc. Après avoir entendu la preuve et l'argumentation, l'inspecteur, l'inspecteur chef ou le Bureau de révision pourra compléter l'information obtenue s'il la juge insuffisante. À son tour, il s'adressera à un expert, consultera les normes officielles, analysera les résultats de tests, rencontrera d'autres travailleurs, etc. La prochaine partie présente la nature et la provenance de l'information utilisée par les intervenants de la CSST dans leurs prises de décisions.

1.4 La preuve et l'argumentation

Lorsque l'inspecteur ou une autre instance de la CSST procède à l'évaluation du dossier, les parties exposent leur argumentation. Elles tentent de démontrer pourquoi la situation paraît ou non dangereuse à leurs yeux. Pour ce faire, elles procèdent habituellement à une démonstration du fonctionnement d'une machine ou d'un appareil, du déroulement d'une tâche, de l'ensemble des étapes d'un procédé, etc. Afin d'appuyer davantage leur position respective, elles présentent divers éléments formant la preuve. Ces éléments consistent en des résultats de tests ou d'analyses, d'études,

d'examens médicaux; ce sont des témoignages, le contenu de rapports d'experts, etc. Les parties peuvent, par exemple, s'adresser à un expert qui procédera à l'analyse de l'air ambiant où la présence de contaminants est soupçonnée. Les résultats de l'analyse permettront de déterminer si la norme acceptable est ou non respectée. Cet élément de preuve pourra être utilisé par une des parties pour déterminer s'il existe ou non un danger.

Chacune des deux parties, qu'il s'agisse du travailleur et de son représentant, ou de l'employeur et de son représentant, est donc amenée à présenter une preuve afin d'étayer ses prétentions. Les intervenants de la CSST auront aussi besoin, dans certains cas, de se référer à des résultats de tests, d'analyses ou d'examens, à des témoignages, des rapports, etc., afin d'aller chercher tous les éléments leur permettant de prendre une décision. Ils se limiteront à la preuve et à l'argumentation des parties, comme ils pourront faire eux-mêmes certains tests ou examens, faire intervenir un expert, interroger des témoins, bref procéder à leur propre enquête sur les différentes sources de danger.

Ces preuves, argumentations et sources d'information sont de divers types qu'il est possible d'illustrer à l'aide d'exemples.

Type 1 — Résultats de tests, d'analyses, d'examens ou de calculs

Des travailleurs ont à manipuler des produits chimiques. Ils craignent que le système de ventilation ne soit pas suffisant pour capter les vapeurs nocives. L'air ambiant est analysé afin de déterminer s'il contient un taux trop élevé de matières nocives.

Une travailleuse doit se pencher et s'étirer excessivement pour atteindre les pièces à assembler et pour les passer sous une machine. Des calculs viseront à déterminer si la surface de travail est ergonomiquement bien adaptée.

Une autre personne considère que les gants de protection qu'elle utilise ne la protègent pas suffisamment advenant le cas où la lame du couteau qu'elle manipule entrerait en contact avec les doigts. Les gants sont donc mis en contact avec différents types de lames afin de tester et mesurer leur résistance.

Type 2 — Résultats d'examens médicaux ou de rapports médicaux

Un travailleur allègue que les lunettes de travail qu'il porte lui causent des maux de tête et des problèmes de vision. Il soutient que celle-ci diminue depuis qu'il utilise ces lunettes. Un médecin sera appelé à examiner le travailleur afin d'évaluer sa vision. Le médecin de famille du travailleur pourra aussi être consulté.

Dans un autre cas, une femme doit soulever et manipuler de lourdes boîtes. Cette tâche provoque chez elle des maux de dos. La lecture de son dossier médical permettra de démontrer s'il s'agit de douleurs apparues récemment ou suite à une blessure ou un accident antérieur.

Type 3 — Rapports ou témoignages d'experts

Dans une usine, un brouillard envahit soudainement l'aire de travail. Après analyse des composantes du brouillard, il apparaît qu'aucune norme n'existe quant à la quantité acceptable de ces composantes dans l'air ambiant. Une étude a cependant déjà été menée sur le sujet par un chercheur. Son rapport de recherche sera cité et utilisé pour démontrer quelles sont les normes qu'il serait souhaitable de respecter.

Suite à un naufrage, trois personnes sont demeurées dans l'eau froide pendant plusieurs minutes avant d'être secourues et refusent dorénavant d'utiliser les mêmes embarcations pour exécuter leur travail. Un expert est appelé à témoigner afin d'expliquer le phénomène d'hypothermie et les limites de la résistance du corps humain au froid.

Type 4 — Autres témoignages

Un travailleur ayant déjà exécuté la tâche faisant l'objet du refus est invité à expliquer comment il procédait pour exécuter son travail et s'il présentait un danger à ses yeux.

Type 5 — Accidents ou incidents antérieurs

Suite à l'exercice du refus, les rapports d'accidents survenus dans l'entreprise seront étudiés et cités afin de démontrer qu'un ou plusieurs accidents se sont déjà produits au poste de travail faisant l'objet du refus ou, au contraire, l'absence de tels accidents dans le passé.

Dans un autre cas, une personne doit utiliser un échafaudage peu solide pour exécuter sa tâche. Elle refuse d'y monter. Une des employées de l'usine sera appelée à expliquer comment elle a pu éviter un accident de justesse alors qu'elle travaillait sur un échafaudage semblable qui s'est en partie effondré.

Type 6 — Règles et normes d'experts

On cite souvent des règles et normes élaborées par des experts et reconnues officiellement au Canada ou aux États-Unis. Une vérification permet de voir si elles sont ou non respectées dans l'exécution de la tâche qui fait l'objet du refus. Elles s'appliquent aux contaminants et produits chimiques, au bruit, à la chaleur, aux équipements de protection, etc.

Type 7 — Règlements de protection et de sécurité

Les règlements établis en vertu de la législation québécoise et qui trouvent application dans certains cas d'exercice du droit de refus peuvent être cités et servir de référence à l'argumentation.

Les sept types de preuve ou sources d'information peuvent être regroupés en deux catégories : 1° les éléments de preuve qui permettent d'obtenir de l'information sur la personne ayant exercé le refus ou sur la population des travailleurs du même établissement, et sur leurs antécédents. Ceci inclut les résultats d'examens médicaux ou de rapports médicaux (type 2), les autres témoignages (type 4), les accidents ou incidents antérieurs (type 5); 2° les normes, analyses, règlements d'experts, ce qui inclut les résultats de tests, d'analyses, d'examens ou de calculs (type 1), les rapports ou témoignages (d'experts (type 3), les règles et normes d'experts (type 6), les règlements de protection et de sécurité (type 7). Cette classification est utilisée tout au long de l'analyse.

Les parties et les intervenants de la CSST ne se réfèrent pas tous dans les mêmes proportions à ces sources d'information. Les circonstances entourant l'exercice du refus et la disponibilité des informations seront des éléments déterminant la fréquence d'utilisation de ces sources. Dans les pages qui suivent, nous verrons l'utilisation que font les parties et les diverses instances de la CSST de ces éléments de preuve ou sources d'information.

1.4.1 Preuve présentée par les parties

Le Tableau 8.11 indique dans quelles proportions les parties et les intervenants de la CSST utilisent chaque type de preuve. Nous verrons d'abord à quelle fréquence le travailleur et son représentant ainsi que l'employeur et son représentant font référence, dans leur plaidoyer respectif, à ces preuves.

Selon le Tableau 8.11, c'est aux accidents et incidents antérieurs (type 5) que réfèrent le plus souvent les deux parties. Cela est davantage marqué du côté du travailleur. Le travailleur utilise ce genre d'argument pour indiquer qu'il existe, dans l'exécution de la tâche faisant l'objet du refus, un danger pouvant provoquer des accidents; il s'appuie sur la fréquence et la gravité d'accidents antérieurs. La preuve de l'employeur indique plutôt par ces antécédents la rareté des accidents en présence de conditions telles que celles dénoncées par l'exercice du refus.

Chez les travailleurs, les éléments de preuve les plus utilisés font surtout référence à ce qui concerne la personne ayant exercé le refus ou la population des travailleurs et leurs antécédents : résultats d'examens médicaux

TABLEAU 8.11

Distribution des refus par type de preuves (dans le cas des parties) ou par type de sources d'information (dans le cas des intervenants de la CSST), pour chacune des parties et à chaque niveau décisionnel de la CSST

Preuve ou sources d'information	Partie et niveau décision				
	Partie du travailleur (en %)	Partie de l'employeur (en %)	Inspecteur (en %)	ICR (en %)	Bureau de révision (en %)
TYPE 1 (tests, analyses)	3,2 (14)	18,1 (43)	22,4 (279)	13,1 (14)	11,7 (7)
TYPE 2 (examens médicaux)	14,3 (63)	5,9 (14)	7,7 (96)	11,2 (12)	8,3 (5)
TYPE 3 (rapports d'experts)	12,9 (57)	20,7 (49)	20,1 (250)	21,5 (23)	11,7 (7)
TYPE 4 (autres témoignages)	15,2 (67)	9,3 (22)	5,4 (67)	11,2 (12)	13,3 (8)
TYPE 5 (accidents antérieurs)	45,7 (201)	21,5 (51)	12,4 (154)	15,9 (17)	18,3 (11)
TYPE 6 (règles et normes d'experts)	2,3 (10)	11,4 (27)	20,8 (258)	22,4 (24)	21,7 (13)
TYPE 7 (règlements de protection)	6,4 (28)	13,1 (31)	11,2 (139)	4,7 (5)	15,0 (9)
TOTAL	100,0 (440)*	100,0 (237)*	100,0 (1243)*	100,0 (107)*	100,0 (60)*

* Les totaux tiennent compte du fait qu'un seul élément de preuve ou une seule source d'information peut être classée dans plus d'une catégorie. Par exemple, après avoir procédé à des analyses (type 1), un expert rend un rapport (type 3) dans lequel il indique qu'une norme n'a pas été respectée (type 6). Il s'agit d'une même information qui prend place dans trois catégories.

effectués sur la personne ayant exercé le refus ou sur d'autres personnes travaillant dans les mêmes conditions (type 2), autres témoignages (souvent de personnes travaillant près du poste de travail visé par le refus, ou ayant déjà occupé ce poste) (type 4) et, comme il est mentionné plus haut, accidents ou incidents antérieurs (type 5).

Les normes, analyses, règles d'experts ne sont que peu invoqués (types 1, 6 et 7). Il est cependant fait référence aux rapports ou aux témoignages d'experts (type 3) dans une proportion plus importante.

Chez les employeurs, la situation est inversée. Outre les éléments de preuve se rapportant aux accidents ou incidents antérieurs (type 5), les employeurs n'ont pas tendance à se référer à ce qui se passe à l'intérieur de l'établissement notamment à ce qui touche les employés (types 2 et 4).

Les normes, analyses et règlements d'experts sont plus souvent invoqués : résultats de tests, d'analyses, d'examens ou de calculs (que l'employeur fait faire lui-même habituellement) (type 1), rapports ou témoignages d'experts (type 3), règles et normes d'experts (déjà en vigueur et utilisés par l'employeur pour démontrer qu'il y a respect des règles et des normes) (type 6), règlements de protection et de sécurité (utilisés par l'employeur pour démontrer qu'il y a respect des règlements) (type 7).

L'analyse a permis d'identifier les types de preuve davantage utilisés par les parties pour soutenir leur position respective. Toutefois, les résultats de cette analyse ne permettent pas d'établir un lien entre l'utilisation de ces éléments de preuve et les décisions rendues par les différentes instances de la CSST. Il ne peut être démontré que les refus sont plus souvent déclarés justifiés ou non justifiés selon le type de preuve et l'argumentation exposés par les parties. D'ailleurs, les intervenants de la CSST ne s'en tiennent pas qu'à la preuve et l'argumentation des parties pour prendre leurs décisions. Il ne s'agit là que d'un élément du dossier. Ils cherchent, de leur côté, à recueillir le plus d'informations possibles pour évaluer la situation dénoncée par le refus et fonder leur décision. Nous verrons dans la prochaine partie en quoi consistent ces informations.

1.4.2 Sources d'information utilisées par les intervenants de la CSST

Chacun des intervenants de la CSST tentera de compléter le dossier réunissant lui-même les informations manquantes. Il fera exécuter des tests, consultera des experts, entendra des témoins, consultera des rapports, puisera dans des normes déjà établies, etc. Dans la section qui suit, nous verrons quelles sont les informations recueillies par les inspecteurs, les inspecteurs chefs et le Bureau de révision.

Le type d'information

Une première lecture du Tableau 8.11 a déjà permis de découvrir quelles sont les éléments de preuve et l'argumentation le plus souvent présentés par les parties. Ce même tableau donne également un aperçu de l'utilisation que font les inspecteurs, les inspecteurs chefs et le Bureau de révision des sources d'information du même type.

Selon ce tableau, les inspecteurs utilisent peu les informations se rapportant à la personne ayant exercé le refus ou à la population des travailleurs comme les résultats d'examens médicaux (type 2), les autres témoignages (type 4), les accidents antérieurs (type 5). Ils s'attardent davantage aux normes, analyses, règles d'experts et surtout aux résultats de tests, d'analyses, d'examens ou de calculs (type 1), aux rapports ou témoignages d'experts (type 3), et aux règles et normes d'experts (type 6).

Les inspecteurs chefs régionaux s'intéressent un peu plus aux informations qui concernent les normes, analyses et règles d'experts tels que les rapports ou témoignages d'experts (type 3) et les règles et normes d'experts (type 6).

Au niveau du Bureau de révision, les informations le plus souvent retenues sont diverses : elles concernent tantôt la personne ayant exercé le refus ou la population des travailleurs, tantôt les normes et analyses d'experts. Spécifiquement, le Bureau de révision a recouru le plus souvent à d'autres témoignages (type 4), aux accidents et incidents antérieurs (type 5), aux règles et normes d'experts (type 6) et aux règlements de protection et de sécurité (type 7).

L'information contenue dans le Tableau 8.11 est limitée. Nous savons maintenant quel type de données les intervenants de la CSST utilisent pour élaborer le dossier à l'étude. Nous ne connaissons pas, cependant, la provenance de ces informations. Elles peuvent avoir été présentées par les parties qui ont tenté de soutenir leur position à l'aide d'éléments de preuve et d'une argumentation tout comme elles peuvent être le résultat de démarches autonomes entreprises par l'intervenant de la CSST lui-même. Plus de détails sont donnés sur la provenance de ces informations dans la partie suivante.

La provenance de l'information

Le Tableau 8.12 permet de constater dans quelle mesure les inspecteurs,

TABLEAU 8.12

Distribution des refus selon la provenance de l'information utilisée dans la prise de décision, à chacun des niveaux décisionnels

Provenance de l'information	Niveau décisionnel		
	Inspecteur (en %)	ICR (en %)	Bureau de révision (en %)
L'intervenant de la CSST recherche l'information lui-même	87,9 (1092)	11,2 (12)	3,3 (2)
Le travailleur présente l'information	6,5 (81)	68,2 (73)	81,7 (49)
L'employeur présente l'information	5,6 (70)	20,6 (22)	15,0 (9)
TOTAL	100,0 (1243)	100,0 (107)	100,0 (60)

les inspecteurs chefs et le Bureau de révision utilisent les éléments de preuve et l'argumentation présentés par les parties et à quelle fréquence ils cherchent à obtenir eux-mêmes l'information par une démarche autonome.

Ce sont les inspecteurs qui entreprennent le plus souvent des démarches pour obtenir un complément d'information, et cela dans une très grande proportion de cas, bien supérieure à celle obtenue pour l'inspecteur chef et le Bureau de révision. Ces derniers se réfèrent surtout à la preuve et à l'argumentation présentées par le travailleur et son représentant. Ces données permettent de constater que l'inspecteur est l'intervenant de la CSST qui contribue le plus à l'élaboration du dossier à l'étude. Cela n'est pas étonnant en soi ; beaucoup de travail de recherche ayant été accompli par l'inspecteur, l'inspecteur chef et le Bureau de révision jugent souvent que le dossier est complet, ce qui rend alors inutile toute démarche additionnelle.

2. LA NORMALITÉ DES CONDITIONS D'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Le travailleur ne peut refuser d'exécuter un travail en toute circonstance. La loi établit, à l'article 13, les limites à l'exercice du droit de refus. Deux exceptions existent : le travailleur ne peut exercer le droit de refuser de travailler « si le refus d'exécuter ce travail 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 qu'il exerce ». Quelle interprétation a-t-on faite de ces deux exceptions dans les décisions rendues au cours des années ?

La jurisprudence est discrète concernant la première exception c'est-à-dire concernant l'interdiction d'un refus mettant en danger une autre personne. Peut-être ne soulève-t-elle pas beaucoup de problèmes ou a-t-elle moins souvent été invoquée. L'analyse des rapports d'inspection de la CSST ne révèle aucune mention de cette exception.

Par contre, les intervenants de la CSST ont eu à se prononcer sur l'application de la deuxième exception à l'exercice du droit de refus soit l'interdiction d'exercer un refus si les conditions d'exécution du travail sont normales. Les conséquences sont de taille : on assiste à l'élaboration de plus en plus précise de la notion de normalité des conditions d'exécution du travail. Ainsi se structurent les balises, les limites de la reconnaissance de l'exercice de ce droit.

Une des premières difficultés qui s'est donc présentée à l'inspecteur dans l'exécution de son travail d'évaluation de la situation dénoncée par le refus, fut la définition et l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail et à l'évaluer. En quoi des conditions d'exécution du travail

peuvent-elles être considérées normales ou anormales ? Qu'est-ce qui caractérise chaque situation ? Quelques exemples faciliteront la compréhension du phénomène, illustrant les conclusions auxquelles sont parvenus les intervenants de la CSST en procédant à l'évaluation des conditions d'exécution du travail.

Ces exemples sont aussi nécessaires à la compréhension du développement de la jurisprudence qui a eu un impact sur les limites du droit. Après l'émission de certaines décisions judiciaires et de directives administratives, l'importance accordée à la seconde exception de l'article 13 s'est accrue : l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail est devenue pré-requise à l'évaluation du danger.

Nous étudierons dans les pages qui suivent, après avoir pris connaissance des exemples illustrant le caractère normal ou non des conditions d'exécution du travail, comment la jurisprudence a évolué et quel a été son impact sur l'exercice du droit. Nous nous pencherons ensuite sur l'importance accordée à l'évaluation de la normalité et sur les critères utilisés pour y procéder.

2.1 Quelques exemples

Lorsque l'inspecteur, ou toute autre instance décisionnelle de la CSST, procède à l'évaluation des conditions d'exécution du travail, une ou l'autre des deux conclusions suivantes doit être tirée : les conditions sont normales ou anormales. Les situations les plus diverses seront alors appelées à être analysées. Les exemples qui suivent illustrent dans quelles circonstances des conditions sont jugées normales ou anormales.

L'exemple le plus connu de conditions normales d'exécution du travail est celui du pompier qui ne peut refuser de monter dans une échelle ou de s'approcher du brasier, sous prétexte que les conditions de travail présentent un danger pour sa santé et sa sécurité. Son travail est en soi dangereux ; ses conditions de travail sont normales, en autant qu'il dispose de l'équipement de sécurité adéquat. Le pompier ne peut exercer son métier s'il refuse de le faire dans ces conditions. Dans ce cas, l'exercice du refus n'est pas reconnu.

Outre l'exemple classique du pompier, dans bien d'autres cas les conditions d'exécution du travail sont qualifiées de normales. Par exemple, des travailleurs dont la tâche consiste à assurer l'entretien extérieur des bâtiments et des terrains environnants refusent de travailler sous la pluie ou la neige et se plaignent du froid. Dans leur cas, la nature même de leur travail nécessite qu'ils soient presque constamment à l'extérieur. Malgré les intempéries, il s'agit là de conditions normales d'exécution du travail. Cela ne signifie pas, cependant, que l'inspecteur n'exigera pas de correctifs. Il pourra

établir un roulement entre les employés dans l'exécution de certaines tâches afin que chacun puisse être à son tour à l'intérieur ; il pourra exiger la fourniture aux travailleurs de vêtements plus chauds ou la construction d'un abri pour l'hiver, etc.

Dans un hôpital psychiatrique, un infirmier refuse de soigner un patient particulièrement agressif. Il craint d'être assailli par celui-ci sans pouvoir se défendre adéquatement contre les coups et blessures qui pourraient lui être infligés étant donné la grande force physique du patient. Dans ce cas, l'inspecteur considère les conditions d'exécution du travail comme étant normales. L'agressivité fait partie des symptômes connus de la maladie du patient ; la manifestation des symptômes est considérée comme une condition normale de travail.

Dans un cas semblable, cependant, les conditions d'exécution du travail ne sont pas reconnues normales par l'inspecteur puisqu'un élément extérieur additionnel modifie le scénario. Une infirmière travaillant dans l'aile des soins psychiatriques d'un grand hôpital refuse de travailler auprès de patients agressifs pendant que des travaux de rénovation, très bruyants sont effectués sur l'étage. Le motif premier invoqué pour l'exercice du refus n'est pas la crainte d'être agressée, mais plutôt celle de ne pouvoir appeler à l'aide en cas d'agression, étant donné le niveau élevé de bruit dû à l'exécution des réparations. L'état inhabituel des lieux incite l'inspecteur à considérer les conditions comme anormales et à déclarer le refus justifié.

Les conditions d'exécution du travail ont aussi été reconnues anormales par l'inspecteur dans un dossier où des personnes ont à travailler avec des contaminants. Une ventilation inadéquate a pour conséquence que les travailleurs respirent une grande quantité de vapeurs toxiques provoquant différents maux de plus en plus graves. L'inspecteur considère le système de ventilation inefficace et procède à des analyses prouvant que le taux de contaminants dans l'air dépasse les normes. Le refus est considéré justifié. Le système de ventilation et la procédure de manipulation des contaminants sont modifiés.

On constate la diversité des situations ayant mené à l'exercice du droit de refus. Chaque fois, de nombreux éléments furent considérés pour évaluer la normalité des conditions d'exécution du travail. Et chaque fois, cette nouvelle évaluation a contribué à alimenter la jurisprudence, définissant avec une précision croissante la normalité des conditions d'exécution du travail.

2.2 Évolution de la jurisprudence et décisions rendues

La jurisprudence portant sur l'exercice du droit de refus a continuellement évolué au cours des ans, depuis l'entrée en vigueur de la loi. L'évalua-

tion des conditions d'exécution du travail a toujours été au cœur des litiges et a fait l'objet de nombreux débats. Certaines décisions ont porté sur l'application de cette deuxième exception de l'article 13 concernant la normalité des conditions d'exécution du travail. D'ailleurs l'évolution des directives administratives concernant cette exception semble reliée à l'évolution de la jurisprudence sur le sujet. Une première série de balises et de règles ont été transmises aux inspecteurs dès 1982; des directives plus spécifiques sont apparues en 1984. Nous verrons quel fut l'impact de la transmission de ces règles et directives.

2.2.1 Première phase

Pendant les premières années d'application du droit de refus, l'inspecteur procédait à l'évaluation des conditions d'exécution du travail et à l'évaluation du danger au cours d'un même processus. Les conclusions relatives aux conditions d'exécution lui servaient d'élément additionnel dans son évaluation du danger.

Ainsi, lorsque l'inspecteur se présentait sur les lieux d'un refus, il procédait immédiatement à son inspection après s'être assuré que les parties avaient tenté de collaborer entre elles. Il devait d'abord évaluer le danger afin de décider si celui-ci justifiait ou non le refus. Il procédait également à un examen des conditions d'exécution du travail dans le but de déterminer si elles devaient être qualifiées de normales ou d'anormales. Cette évaluation des conditions d'exécution du travail n'était pas une condition préalable à l'évaluation du danger et n'y était même, parfois, pas directement liée, chacun de ces jugements correspondant à deux étapes distinctes de l'intervention.

Dans les cas où le rapport d'inspection faisait mention des conclusions de l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail, l'intervenant de la C.S.S.T. pouvait en arriver à quatre décisions différentes :

- Les conditions d'exécution du travail sont considérées *normales*, le refus est *justifié*.
- Les conditions d'exécution du travail sont considérées *normales*, le refus n'est *pas justifié*.
- Les conditions d'exécution du travail sont considérées *anormales*, le refus est *justifié*.
- Les conditions d'exécution du travail sont considérées *anormales*, le refus n'est *pas justifié*.

Cette façon de procéder présentait donc certains paradoxes. Ainsi il pouvait arriver que les conditions d'exécution du travail soient jugées normales

mais dangereuses ce qui faisait en sorte que le refus était considéré justifié, tout comme elles pouvaient être considérées anormales mais dans certains cas insuffisamment dangereuses pour justifier le refus.

Malgré ce paradoxe, les rapports d'inspection analysés renferment ces quatre types de décisions, quoique certains se sont présentés plutôt rarement. Cette analyse révèle le sens accordé par les décideurs aux notions de normalité et de danger ainsi que les relations entre ces concepts. Chacune de ces situations peut être expliquée par des exemples.

Conditions normales

Si les conditions sont normales et le refus n'est pas justifié, la situation est considérée exempte de danger. Par contre, si des corrections sont alors imposées, l'inspecteur reconnaît l'existence d'un danger. Mais ce danger demeure insuffisant, et pour justifier le refus, et pour reconnaître le caractère anormal des conditions d'exécution du travail.

Dans une autre hypothèse, les conditions d'exécution du travail sont considérées normales et le refus est déclaré justifié. L'inspecteur reconnaît donc qu'il existe un danger suffisant pour justifier le refus malgré la normalité des conditions.

Une situation présentant des conditions d'exécution du travail reconnues par l'intervenant de la CSST comme normales, n'est pas nécessairement exempte de danger nécessitant aucune correction. Des conditions jugées normales peuvent donc être considérées comme requérant une amélioration.

Dans de très nombreux cas, les conditions d'exécution du travail ont été jugées normales et le danger insuffisant pour justifier le refus. Parmi les exemples présentés au début de cette section, certains illustrent cette situation. Ce serait le cas des travailleurs ayant à assurer l'entretien de bâtiments et de terrains, qui refusent de travailler sous la pluie ou la neige. Le travail s'exécutant à l'extérieur, il est normal qu'il pleuve ou qu'il neige. Les conditions d'exécution du travail sont jugées normales par l'inspecteur et le refus n'est pas justifié. Il existe toutefois un certain danger nécessitant que soient apportées des corrections.

La même situation se présente pour l'infirmier travaillant en hôpital psychiatrique qui refuse de soigner un patient agressif. L'agressivité des patients fait partie des conditions normales de travail. Le danger n'est pas suffisant pour justifier le refus. Des corrections ne sont même pas apportées.

Il s'est aussi produit quelques cas où les conditions d'exécution du travail étaient jugées normales et le refus tout de même justifié. Les cas de refus exercés pour des motifs reliés aux conditions personnelles du travailleur pouvaient ainsi être déclarés justifiés.

Prenons l'exemple du refus d'un travailleur qui a développé une allergie à un matériau qu'il doit utiliser dans la rénovation d'un bâtiment. Selon les constatations de l'inspecteur appelé sur les lieux, les normes relatives à l'utilisation du matériau sont respectées, les mesures de sécurité sont prises. En de pareilles circonstances, les conditions d'exécution du travail sont jugées normales puisque le danger ne provient pas de l'environnement de travail mais plutôt d'une particularité du travailleur. Le danger est cependant considéré suffisant pour que le refus soit justifié.

Depuis, la jurisprudence s'est aussi développée sur cet aspect du droit de refus et limite considérablement la possibilité pour un travailleur de refuser de travailler à cause de problèmes personnels de santé (voir le Chapitre 9 sur ce sujet).

Conditions anormales

Lorsque les conditions d'exécution du travail sont considérées anormales et que le refus est justifié, l'inspecteur reconnaît que les conditions sont dangereuses et qu'elles le sont suffisamment pour justifier le refus. Il arrive que les conditions soient anormales, donc jugées dangereuses, mais que le refus ne soit pas justifié : elles ne sont pas suffisamment dangereuses pour fonder un refus. Par ailleurs, si des corrections sont imposées, l'inspecteur reconnaît l'existence d'un certain danger qui ne prend cependant pas des proportions suffisantes pour justifier le refus.

Une situation présentant des conditions d'exécution du travail reconnues comme anormales n'est pas nécessairement une situation suffisamment dangereuse 1° pour que le refus soit justifié ; 2° pour que des corrections soient apportées. Une situation peut être considérée anormale ou hors normes sans être dénoncée et sans être corrigée. Elle est acceptée comme telle et demeure hors normes.

Il arrive fréquemment que les conditions d'exécution du travail soient considérées anormales et que le refus soit justifié. Cette situation est très logique : en situation anormale de travail, un danger important peut se manifester. Deux des exemples cités plus tôt dans la présente section illustrent de telles situations.

C'est le cas de l'infirmière travaillant en hôpital psychiatrique qui doit exécuter son travail alors que des rénovations sont en cours sur l'étage où elle se trouve. À cause du niveau de bruit anormalement élevé dû aux réparations,

elle refuse de soigner un patient agressif craignant de ne pas être entendue si elle doit appeler à l'aide en cas d'agression. C'est aussi le cas de personnes qui, à cause du mauvais état du système de ventilation, respirent des vapeurs toxiques. La défektivité anormale du système de ventilation a fait naître un danger pour leur santé. Dans les deux cas, les conditions d'exécution du travail ont été jugées anormales et le danger suffisant pour justifier le refus.

Il arrive aussi qu'un refus ne soit pas justifié même si les conditions sont considérées anormales par l'inspecteur. Une norme, la largeur prévue des pneus d'un véhicule par exemple, peut ne pas être respectée mais sans que cela génère une situation dangereuse puisque le véhicule peut tout de même rouler de façon sécuritaire. Les conditions sont alors considérées anormales (la norme n'est pas respectée) sans qu'il y ait danger ; c'est pourquoi le refus ne pourra être justifié. Néanmoins, des corrections pourront tout de même être exigées. Ce serait aussi le cas où des gants de travail ne seraient pas conformes aux normes prévues mais offrirait une protection suffisante compte tenu du genre de travail exercé.

À tous les niveaux décisionnels, il existe des cas où les conditions ont été jugées anormales sans que le refus ne soit justifié : il s'agit de 40,0% des cas où les conditions sont reconnues anormales au niveau décisionnel de l'inspecteur (12 cas sur 30) et à celui de l'inspecteur chef (4 cas sur 10) et de 46,2% des cas où les conditions sont jugées anormales par le Bureau de révision (6 cas sur 13). Ces données confirment le fait que la reconnaissance du caractère anormal des conditions d'exécution du travail n'implique pas nécessairement la présence d'une raison suffisante pour justifier le refus. Cependant, des corrections sont tout de même imposées dans la plupart de ces cas. Bien que le refus ne soit pas fondé, la situation peut être améliorée avec la réalisation des corrections.

Pendant quelques années, avant que la jurisprudence n'adopte la position qu'on lui connaît maintenant, l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail n'était pas une condition préalable à l'évaluation du danger. C'est pourquoi une décision quant à la justification du refus pouvait être rendue même si les conditions étaient jugées normales. La jurisprudence est venue modifier cette façon de procéder ; le processus d'évaluation des conditions d'exécution du travail est entré dans une seconde phase.

2.2.2 Seconde phase

En janvier 1984, en évocation d'une décision d'un commissaire du travail, la Cour supérieure confirme que le droit de refus ne peut être exercé lorsque

les conditions d'exécution du travail sont normales.³ Dans cette cause, il est décidé que le danger provenait de la condition de santé personnelle du travailleur et que cette situation ne donne pas ouverture à l'exercice du droit de refus. Dans la foulée de cette décision, les directives s'adressant aux inspecteurs sont modifiées : l'inspecteur devra dorénavant évaluer d'abord les conditions d'exécution du travail. Si elles sont anormales, il pourra procéder à l'évaluation du danger et décider si celui-ci est suffisant ou non pour justifier le refus. Si elles sont normales, l'inspecteur doit ordonner la reprise du travail parce que le droit de refus n'existe pas. Cette règle s'applique également au niveau décisionnel de l'inspecteur chef et à celui du Bureau de révision. Même si, au niveau précédent, les conditions d'exécution du travail ont été reconnues anormales, l'instance en révision peut infirmer cette conclusion et refuser de reconnaître l'exercice du droit de refus.

Cette nouvelle orientation devrait éliminer certaines situations de prime abord illogiques telles que la justification d'un refus alors que les conditions d'exécution du travail sont normales. Mais l'autre possibilité demeure : un refus peut ne pas être justifié même si les conditions sont anormales.

Suite à l'évolution de la jurisprudence, la CSST a transmis de nouvelles directives aux inspecteurs dans son *Manuel de l'inspecteur*⁴ (de 1981 à mars 1985) puis le *Manuel d'opération de la prévention-inspection*⁵ (à partir de juin 1985). Ces guides indiquent aux inspecteurs comment procéder pour évaluer la normalité des conditions d'exécution du travail en se référant à des questions auxquelles une seule réponse négative permet de conclure qu'il y a conditions d'exécution anormales. Les résultats obtenus suite à l'analyse des rapports d'inspection de la CSST démontrent qu'effectivement les inspecteurs procèdent occasionnellement à l'évaluation des conditions d'exécution du travail mais ils indiquent rarement dans leurs rapports qu'ils se réfèrent aux questions du *Manuel de l'inspecteur* ou du *Manuel d'opération de la prévention-inspection*.

Ces résultats ne permettent pas de formuler une définition claire et précise de la normalité, ce qui pourrait servir aux inspecteurs à établir en quelles circonstances les conditions d'exécution du travail sont considérées normales. Ils demeurent partiels car il faut tenir compte du fait que les informations contenues dans les rapports d'inspection ne constituent souvent qu'une partie du processus d'analyse auquel a procédé l'inspecteur. Il peut avoir

3. *Bootlegger Inc., c. Couture*, C.S. Montréal, 500-05-008894-832, le 24 janvier 1984, D.T.E.: 84T-171.

4. *Manuel de l'inspecteur*, Service des systèmes et méthodes, CSST, 01-04-1982, 10-09-1982, 13-12-1982, 27-03-1984, 15-03-1985.

5. *Manuel d'opération de la prévention-inspection*, Volume 2 — Service régional, Tome II — Interventions, Équipe de mise en œuvre, CSST, 20-06-1985.

évalué les conditions d'exécution du travail, sans présenter les conclusions de son analyse dans son rapport. Ces résultats sont tout de même révélateurs, en partie, du jugement des inspecteurs et de l'évolution du concept de normalité à travers leurs décisions, au cours des années. Par ailleurs, nous reviendrons plus en détail sur la jurisprudence concernant l'article 19 de la loi développée par le Bureau de révision et, depuis juillet 1985, par les bureaux de révision paritaires et la Commission d'appel.

Dans les pages qui suivent, nous discutons d'abord l'importance accordée par les diverses instances de la CSST à l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail. Y est ensuite analysée l'évolution du phénomène compte tenu de la jurisprudence, puis les critères utilisés dans les rapports d'inspection pour procéder à l'évaluation de la normalité.

2.3 Importance accordée à l'évaluation de la normalité et évolution du phénomène

Les résultats illustrant l'évolution de l'évaluation des conditions d'exécution du travail ne peuvent être analysés en vase clos. Il faut tenir compte de l'influence possible de la jurisprudence et des directives de la CSST sur le contenu des décisions rendues. Dès 1982, la CSST précise dans le *Manuel de l'inspecteur* quels sont les outils pouvant être utilisés par les inspecteurs pour procéder à l'évaluation de la normalité. Puis en 1984, elle émet des directives plus précises à l'intérieur du même manuel qui tiennent compte de la jurisprudence : les inspecteurs doivent d'abord procéder à l'évaluation des conditions d'exécution du travail et, seulement si elles sont jugées anormales, ils peuvent procéder à l'évaluation du danger.

C'est dans une faible proportion de cas que les intervenants de la CSST se prononcent, dans leurs rapports, sur la normalité des conditions d'exécution du travail. Mais selon le Tableau 8.13, l'importance accordée à l'évaluation des conditions d'exécution du travail se modifie au cours des années. Les inspecteurs se prononcent plus fréquemment sur cette question d'une année à l'autre. C'est aussi le cas des inspecteurs chefs régionaux à partir de 1983.

Il est possible que l'importance grandissante accordée à l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail par les inspecteurs et les inspecteurs chefs résulte en partie de l'utilisation qu'ils ont fait des outils d'analyse présentés dans le *Manuel de l'inspecteur* en 1982. Les intervenants de la CSST saisissent de mieux en mieux en quoi consiste leur travail d'évaluation et se servent davantage des balises que leur fournit la CSST comme outils de travail. Toutefois, suite aux développements jurisprudentiels de 1984, la proportion de cas dans lesquels les intervenants de la CSST

TABLEAU 8.13

Distribution des refus pour lesquels il y a eu évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail, à chacun des niveaux décisionnels, par année

Année	Niveau décisionnel					
	Inspecteur		ICR		Bureau de révision	
	(en %)		(en %)		(en %)	
1981	7,4	(13)	9,3	(4)	19,0	(4)
1982	12,7	(24)	3,4	(1)	45,5	(5)
1983	18,8	(34)	14,6	(6)	38,9	(7)
1984	18,9	(40)	25,5	(12)	41,7	(5)
1985*	29,2	(40)	35,7	(10)	11,1	(1)
TOTAL	16,9	(151)	17,6	(33)	31,0	(22)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

ont procédé à l'évaluation des conditions d'exécution du travail aurait dû grandement augmenter dès cette année, ou du moins en 1985. Il y a, certes, augmentation de cette proportion, mais elle est bien légère compte tenu que la CSST a modifié les directives qu'elle transmet aux inspecteurs.

Ces directives n'ont certes pas été suivies à la lettre si on en croit les résultats obtenus. En effet, s'il en avait été ainsi, dès 1984 les intervenants de la CSST auraient refusé de se prononcer sur l'existence ou non d'un danger après avoir déclaré normales les conditions d'exécution du travail dans un nombre beaucoup plus élevé de cas. Dans neuf cas seulement, à un niveau décisionnel ou à un autre, les intervenants de la CSST ont jugé que le droit de refus ne pouvait être exercé — c'est ce que préconisaient les directives — parce que l'évaluation des conditions d'exécution du travail permettait de conclure à des conditions normales d'exécution.

Les directives contenues dans le *Manuel de l'inspecteur* n'ont sans doute pas eu l'effet escompté. Mais l'étude n'ayant considéré que les rapports d'inspection émis jusqu'en juillet 1985, il est aussi probable que l'influence de la jurisprudence de 1984 et des directives du *Manuel de l'inspecteur* n'ait été identifiable que plus tard. C'est d'ailleurs ce que nous révèle l'étude des décisions rendues plus récemment par les bureaux de révision paritaires (voir Chapitre 9). Il est tout de même étonnant de constater à quel point l'impact tarde à se faire sentir. Cet impact existe cependant, même s'il est peu important. C'est ce qu'ont d'ailleurs confirmé quelques inspecteurs de la

CSST rencontrés en entrevue durant l'été 1985,⁶ qui affirmaient procéder d'abord à l'évaluation des conditions d'exécution du travail afin de déterminer si l'exercice du droit pouvait être reconnu ou non. D'ailleurs, sept des neuf cas dans lesquels le droit de refus n'a pas été reconnu survinrent en 1984 ou 1985.

La situation diffère au niveau décisionnel du Bureau de révision: la proportion de cas où il y a eu évaluation des conditions d'exécution du travail connaît un mouvement ascendant puis descendant d'une année à l'autre et ce, de façon répétée (voir Tableau 8.13). Les directives de la CSST ne semblent pas avoir produit le même effet sur les décisions du Bureau de révision que sur celles des autres intervenants de la CSST.

Par contre, les totaux du Tableau 8.13 indiquent que d'un niveau décisionnel à l'autre, il y a augmentation de la proportion de cas dans lesquels on a procédé à l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail. Au total, c'est le Bureau de révision qui procède le plus à l'évaluation de la normalité. Les conclusions de l'examen des conditions d'exécution du travail varient cependant selon le niveau décisionnel.

Dans la majorité des cas, soit 78,8%, les inspecteurs en arrivent à la conclusion que les conditions d'exécution du travail sont normales (119 cas sur 151 refus pour lesquels il y a eu évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail). Ils concluent à leur caractère anormal dans seulement 19,9% des cas (30 cas). Chez les inspecteurs chefs régionaux, les conditions sont considérées normales dans 69,7% des cas (23 cas sur 33) et anormales dans 30,3% des cas (10 cas). Au Bureau de révision, la situation se modifie: on juge les conditions normales dans 39,1% des cas (9 cas sur 23) et anormales dans 56,5% des cas (13 refus).

Il apparaît donc que d'un niveau décisionnel à l'autre, de plus en plus de décisions incluent une prise de position sur l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail. De plus, les décisions concluent plus fréquemment au caractère anormal des conditions d'exécution au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des décideurs. Alors que les inspecteurs concluent en majorité à la normalité des conditions, cette proportion diminue de presque 10% chez les inspecteurs chefs puis à nouveau

6. Une trentaine d'inspecteurs, inspecteurs chefs et membres du Bureau de révision ont été rencontrés en entrevue concernant leur rôle d'intervenant lorsqu'un refus est exercé. Cette étude a été réalisée dans le cadre du mémoire de maîtrise de Chantal St-Jacques, intitulé *L'intervention de l'inspecteur de la CSST dans l'exercice du droit de refus: les dilemmes d'un rôle en transformation*. Mémoire de maîtrise ès sciences, Département de sociologie, Université de Montréal, août 1986.

de presque 30% au Bureau de révision où la situation se renverse : il y a plus de cas où les conditions sont considérées anormales que de cas où elles sont jugées normales.

D'après le contenu de leurs rapports, les inspecteurs procèdent donc peu à l'évaluation des conditions d'exécution du travail. Ils ne semblent pas, non plus, se référer automatiquement au *Manuel de l'inspecteur*. Ce manuel renferme sans doute l'ensemble des directives qui doivent être transmises aux inspecteurs mais celles-ci répondent-elles aux exigences de la réalité ? L'efficacité du manuel comme outil de transmission de l'information et des directives n'est pas remise en cause ici, mais s'agit-il d'un outil adapté à la réalité à laquelle ont à faire face les inspecteurs ? Cette réalité est sans doute plus complexe, à cause de ses multiples facettes et ses irrégularités, que ne veulent bien le laisser paraître quelques directives standardisées, pas mauvaises en soi mais trop limitées. En l'absence d'outils adéquats, les inspecteurs élaborent eux-mêmes des critères qui vont leur permettre de procéder à l'analyse de la normalité des conditions d'exécution du travail telle qu'elle se concrétise au cours de leurs enquêtes.

L'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail ne peut d'ailleurs être entièrement codifiée. À ce sujet, le contenu du *Manuel de l'inspecteur* laisse place à une certaine souplesse. Tout en édictant des critères permettant l'évaluation des conditions, il y est spécifié que l'inspecteur doit utiliser son propre jugement pour arriver à cerner les particularités de chaque situation. Dans une des versions de 1982, on retrouve la précision suivante : « l'appréciation du caractère normal d'un travail ne peut faire l'objet de règles générales et est donc chaque fois un cas d'espèce sur lequel l'inspecteur doit porter un jugement ». ⁷

Devant le caractère limité de ces directives et la discrétion qu'on lui accorde, il est normal que l'inspecteur construise ses propres critères d'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail. Dans la prochaine partie, nous verrons en quoi consistent ces critères et à quelle fréquence ils sont utilisés.

2.4 Critères utilisés pour procéder à l'évaluation de la normalité

Les intervenants de la CSST qui procèdent à l'évaluation des conditions d'exécution du travail et prennent position sur cette question n'indiquent pas toujours le fondement de cette évaluation et les critères utilisés. Il a été mentionné plus tôt qu'ils se prononcent dans une faible proportion de cas sur la normalité des conditions d'exécution du travail. L'information obtenue sur les critères utilisés est encore plus rare.

7. *Manuel de l'inspecteur*, op. cit., note 4, 10-09-1982, Section 9.1, page 4.

Dans 62,3% des cas où ils se prononcent sur la normalité (94 cas sur 151), les inspecteurs précisent quels sont les critères utilisés. Cette proportion est de 63,6% pour les inspecteurs chefs (21 cas sur 33) et de 33,3% pour le Bureau de révision (11 cas sur 33).

Les sept critères⁸ utilisés par les intervenants de la CSST dans leurs rapports sont les suivants :

- Comparaison à la situation habituelle (l'ensemble de la situation faisant l'objet de l'inspection est comparée à la situation habituelle);
- Comparaison à la méthode de travail habituelle ou avec une méthode qui a déjà été utilisée (la méthode de travail faisant l'objet du refus est comparée à la méthode habituellement utilisée ou qui a déjà été utilisée);
- Référence à la méthode nécessaire (la méthode de travail faisant l'objet du refus est analysée afin de déterminer quelles en sont les composantes nécessaires qui ne peuvent être modifiées ou éliminées);
- Référence à l'expérience ou à la formation du travailleur (l'expérience ou la formation de la personne ayant exercé le refus est analysée afin de déterminer si elle pouvait effectuer la tâche faisant l'objet du refus);
- Comparaison avec un poste de travail ou une situation similaire (le poste de travail faisant l'objet du refus est comparé à un poste semblable afin d'identifier des anomalies non repérées ailleurs);
- Référence à un ou des accidents (ou incidents) ayant eu lieu à ce poste ou à un poste similaire (des accidents antérieurs sont analysés afin de voir s'ils pourraient se produire dans la situation dangereuse dénoncée par le refus);
- Référence aux décisions antérieures et à la jurisprudence (les décisions antérieures et la jurisprudence sont analysées afin de voir si elles comportent des éléments pouvant s'appliquer à la situation faisant l'objet du refus).

Le critère le plus souvent utilisé parmi les sept identifiés est celui de la comparaison à la situation habituelle.

8. C'est au cours de la recherche exploratoire précédant la présente étude que la lecture d'une quarantaine de dossiers les plus complets et les plus complexes (il s'agissait de tous les cas ayant atteint le niveau décisionnel du Bureau de révision de 1981 à l'été 1984) a permis d'établir la liste des critères utilisés par les inspecteurs, les inspecteurs chefs et le Bureau de révision dans leur évaluation de la normalité. Les résultats de cette recherche exploratoire sont présentés dans Chantal ST-JACQUES, *Le droit de refus et ses effets sur la question de la santé et la sécurité du travail au Québec : un premier bilan* (étude préparatoire). Étude réalisée pour la CSST, GRASP/sst, Montréal, novembre 1984.

Il est fait mention dans le *Manuel de l'inspecteur* (dans chacune des versions analysées) qu'une situation habituelle ne constitue pas nécessairement une situation normale. Habituel et normal ne sont pas synonymes. La jurisprudence abonde dans le même sens. C'est aussi l'avis de plusieurs inspecteurs et inspecteurs chefs de la CSST rencontrés en entrevue en 1985⁹ : au moment de procéder à leur enquête, ils doivent distinguer situation habituelle et conditions normales et peuvent considérer une situation habituelle comme normale si la situation s'y prête seulement. Or, les résultats obtenus permettent de démontrer que dans la plupart des cas où une situation est jugée habituelle par les intervenants de la CSST, elle est considérée normale.

Au moment de procéder à la cueillette des données, certaines directives émises par la CSST ainsi que certaines orientations jurisprudentielles n'étaient pas respectées et appliquées dans toutes les décisions rendues. Par exemple, l'inspecteur ne procédait pas toujours en premier lieu à l'évaluation des conditions d'exécution du travail afin de déterminer si l'exercice du droit de refus était ou non reconnu, ou ne comparait pas la situation dénoncée par le refus à la situation habituelle pour évaluer la normalité des conditions d'exécution. Toutefois, il est possible que les intervenants de la CSST considèrent ces questions dans leurs prises de décisions sans que cela ne soit mentionné au dossier. Si c'est le cas, il est difficile d'évaluer l'impact des directives de la CSST tout comme celui des tendances jurisprudentielles.

3. LES REFUS EXERCÉS POUR DES PROBLÈMES LIÉS AU CAS PARTICULIER DU TRAVAILLEUR

La possibilité pour un travailleur d'exercer un refus pour des raisons personnelles est une des facettes du droit de refus qui a été débattue à maintes reprises.

La question se pose, par exemple, lorsqu'une personne ayant à travailler sur des échafaudages ne peut remplir ses fonctions à cause de vertiges. Peut-elle refuser de travailler ? Ce peut être le cas aussi d'un accidenté du travail partiellement paralysé du bras droit incapable de procéder à la pose d'une clôture à neige à cause du poids de la clôture à manipuler et des gestes à poser, ou d'un individu de petite taille qui ne peut effectuer convenablement et sécuritairement la tâche qu'on lui a attribuée sur une chaîne de montage

9. Ces entrevues ont été réalisées dans le cadre du mémoire de maîtrise de Chantal ST-JACQUES, *idem*. Au total, 31 (personnes représentant les trois niveaux décisionnels alors prévus à la loi ont été rencontrées durant l'été 1985 (24 inspecteurs, cinq inspecteurs chefs régionaux, deux membres du Bureau de révision).

trop élevée. Ces personnes ont-elles la possibilité d'exercer un refus? D'autres problèmes personnels sont relatifs au stress, à la fatigue, à l'hypertension, aux maux de dos, aux tendinites, aux allergies, etc. Pour des raisons personnelles, l'existence d'un danger incite ces personnes à refuser de travailler alors que des confrères ou consœurs de travail pourraient remplir la tâche sans danger.

Le débat a surtout porté sur la distinction à faire entre les dangers liés aux conditions personnelles de l'individu qui refuse — c'est-à-dire des conditions individuelles ou subjectives rattachées à la personne — et ceux liés aux problèmes environnementaux. Certains soutenaient que la loi accorde à un travailleur la possibilité de se soustraire à une situation dangereuse uniquement lorsque le danger provient de l'environnement de travail (par exemple de lieux mal entretenus, d'outils en mauvais état, d'une machine défectueuse, etc.). Certains percevaient une menace d'abus: n'était-il pas à craindre que les conditions personnelles servent de prétexte pour le moindre refus? ¹⁰ Certains problèmes personnels n'allaient-ils pas être difficilement évaluables? Comme ce fut le cas pour plusieurs aspects du droit de refus, l'application de ce concept a évolué dans le temps.

Tout comme pour l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail, les directives transmises aux inspecteurs par la CSST concernant l'évaluation des cas particuliers, ont donné suite à l'évolution jurisprudentielle. À partir des termes vagues contenus dans la loi, on en est venu à permettre l'exercice du droit de refus pour des problèmes personnels, dans certains cas bien précis seulement. Mais la loi prévoyait-elle, dès le départ, qu'une personne puisse refuser de travailler à cause de problèmes personnels de santé?

Ce n'est qu'aux articles 17 et 19 que les termes « cas particulier du travailleur » sont utilisés. Il est spécifié que l'employeur peut faire exécuter le travail par une autre personne si, dans le premier cas, il s'entend avec le représentant à la prévention pour conclure que le « refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail » (article 17) ou si, dans le second cas, l'inspecteur est de cet avis (article 19). Il est donc reconnu implicitement qu'un travailleur peut poser un refus parce que son cas particulier présente des problèmes l'empêchant d'exercer son travail en toute sécurité. Mais à aucun moment la loi ne reconnaît explicitement ce droit aux travailleurs.

10. Roy L. HEENAN, «Droit de refus: succès ou échec?» dans R. BLOUIN *et al.*, *Régimes de santé et sécurité et relations de travail*. Presses de l'Université Laval, 1984, pp. 165-175.

Malgré l'imprécision de la loi à ce sujet, des cas ont soulevé la question et des décisions ont été rendues. Jusqu'en 1984, les refus exercés pour des problèmes liés à la condition personnelle de l'auteur du refus pouvaient aussi bien être déclarés justifiés que non justifiés. L'inspecteur procédait à l'évaluation du danger et parfois à l'évaluation des conditions d'exécution du travail et rendait sa décision. C'est ce qui explique que dans certains cas les conditions étaient jugées normales (puisque le danger ne provenait pas de l'environnement de travail) et que le refus était tout de même jugé justifié, l'inspecteur considérant qu'il y avait suffisamment de danger pour la personne ayant refusé de travailler (pour une analyse de ce type de décisions, voir la Section 2 du présent chapitre).

Au moment de procéder à son évaluation, l'inspecteur pouvait d'ailleurs se référer au *Manuel de l'inspecteur*¹¹ qui élaborait des éléments de définition et des règles applicables aux refus exercés pour des problèmes personnels.

Dans la version du 10-09-1982 du *Manuel de l'inspecteur*, l'intervenant de la CSST est invité à apporter une attention particulière aux refus exercés pour des motifs reliés aux conditions personnelles. Il y est indiqué que, dans son analyse, l'inspecteur « doit tenir compte des facteurs personnels du travailleur qui peuvent accroître le risque du travailleur dans le cas en cause »¹² et qu'il doit porter attention aux changements liés à la « modification temporaire de la capacité du travailleur à occuper son poste de travail »¹³. De plus, « l'inspecteur a la responsabilité de déterminer s'il existe un danger qui justifie un refus de travail ou si les caractéristiques personnelles du travailleur l'exposent à un risque plus élevé qu'un autre travailleur »¹⁴. Ces spécifications n'apparaissent pas dans les versions de 1984 et 1985.

On prévoit dans chacune des versions du *Manuel de l'inspecteur* une section spéciale définissant les conditions personnelles.

Ainsi la version de 1982 indique :

Par « condition personnelle » on entend l'état ou la manière d'être du travailleur en rapport avec le travail qu'il doit accomplir : son état de santé, son intégrité physique et, de façon générale, son adaptation au poste de travail. Ainsi lorsque l'inspecteur est d'avis que le danger constaté est dans les limites acceptables d'exécution mais que le travailleur court un

11. *Manuel de l'inspecteur*, op. cit., note 4.

12. *Ibid.*, 10-09-1982, Section 9.1, à la p. 4.

13. *Ibid.*, 10-09-1982, Section 9.3, à la p. 8.

14. *Ibid.*, 10-09-1982, Section 9.2, à la p. 7.

risque particulier dû à sa condition personnelle, il peut décider que l'existence d'un danger spécifique pour ce travailleur justifie le refus d'exécuter le travail.¹⁵

Alors que dans la version de 1984 on indique :

Par « cas particulier » on entend l'état ou la manière d'être du travailleur lorsque les conditions d'exécution du travail ne sont pas normales dans le genre de travail qu'il exerce : son état de santé, son intégrité physique et, de façon générale, son adaptation au poste de travail.

Ainsi lorsque l'inspecteur est d'avis que malgré les conditions anormales d'exécution du travail le danger constaté est dans les limites acceptables d'exécution pour tout travailleur mais que le danger repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier d'un travailleur, il peut décider que l'existence d'un danger spécifique pour ce travailleur justifie le refus d'exécuter le travail.¹⁶

Une nuance importante apparaît en 1984 : on y traite des conditions anormales d'exécution du travail. En effet, un refus exercé pour des motifs reliés aux conditions personnelles (assimilées aux cas particuliers) ne peut être considéré justifié que si les conditions d'exécution du travail sont anormales. Cette nouvelle directive fait en sorte que les conditions personnelles et la normalité des conditions de travail sont interreliées, ce qui rejoint le principe selon lequel le représentant de la CSST ne pourrait statuer sur le refus et procéder à l'évaluation du danger que si les conditions de travail sont anormales. En 1984, les conditions personnelles seraient encore un motif acceptable d'exercice du droit de refus à condition qu'elles s'inscrivent dans les limites établies, c'est-à-dire lorsque les conditions d'exécution du travail sont anormales. Ceci contraste avec la directive édictée en 1982 (citée plus haut) selon laquelle un problème lié aux conditions personnelles peut expliquer le caractère anormal des conditions d'exécution du travail.

En 1985, certaines modifications sont également apportées à cette section du *Manuel de l'inspecteur*. Elles touchent la définition des conditions particulières et l'identification des critères servant à les évaluer. À la nécessité de considérer les conditions de travail comme anormales s'ajoutent des restrictions très précises concernant la définition des conditions particulières. La nouvelle version se lit comme suit :

Par « cas particulier » on entend pour le travailleur, lorsque les conditions d'exécution du travail ne sont pas normales dans le genre de travail qu'il exerce : son état ou sa manière d'être au poste de travail.

15. *Ibid.*, 10-09-1982, Section 9.4, aux pp. 5 et 6.

16. *Ibid.*, 27-03-1984, Section 9.4, à la p. 6.

Les éléments à considérer sont :

- l'information sur les dangers présents au poste de travail ;
- la formation requise pour exécuter son travail de façon sécuritaire ;
- l'entraînement approprié pour exécuter son travail de façon sécuritaire.¹⁷

Les cas particuliers, qu'on assimilait aux cas de conditions personnelles, sont réduits à ce qui se rapporte exclusivement à l'information, la formation et l'entraînement appropriés que n'aurait pas reçus le travailleur pour exercer ses fonctions de façon sécuritaire. On élimine donc la possibilité de refuser d'exécuter une tâche pour des motifs strictement personnels de santé ou d'incapacité physique. Les cas particuliers sont limités aux cas de déficience dans l'information, l'entraînement ou la formation.

La nouvelle définition s'appliquerait au cas, par exemple, d'un travailleur installé à une nouvelle machine que l'entreprise vient d'acquérir. Même si le contremaître transmet les connaissances rudimentaires du fonctionnement de la machine au travailleur, ce dernier peut considérer qu'il ne possède pas les connaissances nécessaires pour opérer la machine adéquatement et en toute sécurité. Il pourrait alors recourir au droit de refus en invoquant que dans son cas particulier, actionner la machine présente un danger vu la déficience de sa formation ou l'absence d'information.

Les conséquences de l'évolution des directives établies dans le *Manuel de l'inspecteur* sont de deux types : 1° les seuls cas acceptables de refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier de l'auteur du refus sont associés à l'insuffisance de formation ou d'information ou au manque d'expérience et de connaissances nécessaires pour exécuter un travail en toute sécurité ; 2° l'inspecteur doit en tout temps procéder à l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail et ne peut analyser la justification du refus si les conditions sont jugées normales. Dans ce cas, le refus sera toujours non justifié. En fait, le droit de refus n'existe pas dans ces circonstances. Généralement, lorsque le seul motif de refus invoqué par le travailleur est la déficience de sa condition personnelle, les conditions d'exécution du travail sont normales. C'est pourquoi ce motif ne peut plus justifier un refus.

Les résultats de l'analyse des rapports d'inspection démontrent comment l'évaluation des refus exercés pour des problèmes personnels a évolué de même que l'impact qu'ont produit les directives mises en place à la CSST. Nous verrons d'abord quelle ampleur a connu le phénomène : quelle pro-

17. *Ibid.*, 15-03-1985, Section 9.4, à la p. 6.

portion des refus sont exercés à cause de problèmes personnels ? L'analyse des décisions rendues et des cas portés en appel permettra ensuite de mieux mesurer l'effet de la jurisprudence et des directives à chacun des niveaux décisionnels. Cette analyse sera effectuée pour les refus exercés à cause de problèmes personnels de santé et pour ceux résultant d'un manque de formation, de connaissances ou d'expérience. Ces deux types de cas particuliers seront nettement distingués afin de pouvoir tenir compte des dernières directives qui précisent que seuls les cas impliquant des problèmes personnels de formation, connaissances ou expérience peuvent maintenant faire l'objet d'un refus.

3.1 Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur

Les refus exercés pour des problèmes personnels ont fait l'objet de longs débats, de directives variées et d'une jurisprudence controversée. Beaucoup d'énergie a été déployée pour arriver à élaborer les normes qui encadreraient l'exercice de ces refus. L'ampleur du phénomène justifiait-elle tant d'efforts ? Devait-on craindre l'exercice abusif des refus impliquant des problèmes personnels ?

Les résultats de l'analyse des rapports d'inspection ont permis de constater que 111 cas seulement sur les 894 cas d'exercice du droit de refus analysés sont des refus où le motif ou un des motifs invoqués concerne la condition personnelle du travailleur. Il ne s'agit que de 12,4% de l'ensemble des refus. Ce nombre inclut les refus impliquant des problèmes personnels de santé (67 cas) ainsi que les refus liés à des problèmes personnels de formation, connaissances ou expérience (44 cas). Les premiers correspondent à 60,4% des refus où le cas particulier du travailleur est soulevé et à 7,5% seulement de l'ensemble des cas. Les seconds représentent 39,6% des cas particuliers et uniquement 4,9% de l'ensemble des refus.

Il se peut que, parmi ces 111 cas, d'autres motifs aient été invoqués en plus des problèmes de condition personnelle. C'est ce qui se passe dans 68,7% de ces refus (46 cas). Par exemple, un travailleur refuse de manipuler des produits chimiques auxquels il est allergique. Le motif d'exercice du refus est l'apparition chez le travailleur de problèmes personnels de santé. Il ajoute à cela d'autres motifs : il ne porte pas de gants de protection qui pourraient permettre que les produits n'entrent pas en contact avec sa peau ; l'absence d'un système de ventilation dans le local empêche les vapeurs toxiques d'être évacuées ; il demande à ce que soit réorganisée la méthode de travail afin qu'une alternance des tâches le soustrait à une manipulation constante des produits chimiques. Selon la catégorisation des motifs utilisée dans la recherche (voir le Chapitre 1, Tableau 1.1), quatre autres motifs sont

ainsi invoqués : présence d'agresseurs chimiques (manipulation de produits chimiques et présence de vapeurs toxiques), équipements ou outils de protection et de sécurité absents (absence de gants), lieux de travail non sécuritaires et inadéquats (absence d'un système de ventilation), procédé ou méthode de travail inadéquat (l'alternance entre différentes tâches n'a pas été planifiée).

Lorsque plusieurs motifs sont invoqués, la preuve et l'argumentation des parties, les observations des inspecteurs et les décisions des intervenants de la CSST traitent de l'ensemble des motifs invoqués dans chaque cas et non seulement du problème particulier de l'employé. Cet aspect doit entrer en ligne de compte au cours de l'analyse, particulièrement en ce qui concerne les décisions rendues, puisque la condition personnelle devient alors *un des facteurs* pouvant déterminer la décision prise. D'ailleurs, parmi les 39 cas justifiés, un peu moins du tiers seulement (30,8% des cas ou 12 cas) sont des refus où seul le motif lié au cas particulier du travailleur sert de fondement à la décision. Dans tous les autres cas, plusieurs dangers, dont celui-là, ont été jugés suffisants pour justifier le refus.

Les refus exercés pour des motifs reliés à la condition personnelle du travailleur sont d'ailleurs plus souvent jumelés aux motifs des catégories 1 et 3, soient les dangers relatifs à l'environnement de travail et à l'exécution du travail qu'à tout autre motif. Ces regroupements entraînent aussi un plus grand nombre de justifications que les autres regroupements de motifs. Ces constatations amènent un nouvel éclairage sur la question. Elles permettent d'avoir un portrait plus complet des refus exercés pour des motifs reliés au cas particulier du travailleur : les problèmes personnels sont souvent la conséquence ou tout au moins liés à des problèmes environnementaux et à des problèmes relatifs à l'exécution du travail. L'exemple donné plus haut illustre cette situation.

Puisqu'un important courant jurisprudentiel s'est développé en rapport avec les refus exercés pour des problèmes liés à des cas particuliers, il est nécessaire de s'attarder également à la distribution de ces refus par année. Cette analyse permet d'apprécier l'impact de la jurisprudence et des directives énoncées à un moment bien précis de l'évolution du droit de refus. Ces observations doivent cependant être complétées par des données portant sur les décisions rendues chaque année car, informés des développements jurisprudentiels importants, les travailleurs ont probablement moins invoqué leurs problèmes personnels, réduisant par ce fait le nombre de décisions portant sur la question. C'est le sujet de la prochaine partie.

3.2 Distribution des refus par année et décisions rendues

Les refus exercés pour des problèmes liés à des cas particuliers se distribuent différemment au cours des années selon qu'il s'agisse de cas impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution et de cas impliquant des problèmes de formation, connaissances ou expérience.

C'est en 1984 qu'est apparue la nouvelle orientation jurisprudentielle par rapport à la normalité des conditions d'exécution du travail et au cas particulier du travailleur. Cette orientation impose aux intervenants de la CSST de procéder d'abord à l'évaluation des conditions d'exécution du travail, puis à l'évaluation du danger uniquement si les conditions sont reconnues comme anormales. Les refus impliquant des problèmes liés au cas particulier du travailleur ne sont jugés qu'en présence de conditions anormales d'exécution du travail et ce, seulement si ces problèmes découlent d'un manque de formation, connaissances ou expérience. Même si les conditions sont considérées anormales, les problèmes personnels de santé ou de constitution ne sont plus acceptables comme motifs de refus.

La CSST a donc réagi face à la nouvelle orientation en réorientant ses directives. Il était à prévoir que la nouvelle orientation allait provoquer des réactions aussi bien chez les travailleurs, leurs représentants et les employeurs quant à la fréquence d'utilisation de ce motif d'exercice du refus, que

TABLEAU 8.14

Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur, au niveau décisionnel de l'inspecteur, par année

ANNÉE	Refus impliquant des problèmes personnels de santé	Refus impliquant des problèmes personnels de formation	Ensemble des refus impliquant des problèmes liés au cas particulier du travailleur
	(en %)	(en %)	(en %)
1981	28,4 (19)	25,0 (11)	27,0 (30)
1982	17,9 (12)	9,1 (4)	14,4 (16)
1983	31,3 (21)	25,0 (11)	28,9 (32)
1984	14,9 (10)	25,0 (11)	18,9 (21)
1985*	7,5 (5)	15,9 (7)	10,8 (12)
TOTAL	100,0 (67)	100,0 (44)	100,0 (111)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

chez les intervenants de la CSST quant au contenu de leurs décisions. L'impact de la nouvelle orientation jurisprudentielle dans ces milieux est néanmoins mitigé.

Chez les travailleurs, une baisse du nombre de refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution a effectivement été enregistrée dès 1984, comme l'indique le Tableau 8.14 (il faut cependant tenir compte du fait que les données pour 1985 ne couvrent pas l'année entière). Cette baisse peut s'expliquer par le fait que les jugements importants ont été rendus cette année-là. Les travailleurs auraient tenu compte des nouvelles limites imposées à l'exercice du droit de refus, subissant directement les conséquences en exerçant moins de refus de ce type. Ce phénomène n'explique cependant pas la baisse de 1982, puis la remontée en 1983.

Le Tableau 8.15 n'apporte d'ailleurs pas un éclairage satisfaisant sur cette question : les refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution ont été déclarés justifiés dans presque 75% des cas en 1981. Ce ne sont donc pas les décisions rendues qui ont pu influencer les travailleurs au point de les décourager d'exercer un refus pour ce motif dès 1982 comme cela aurait pu être le cas si la proportion de refus non justifiés avait été importante.

TABLEAU 8.15

Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de santé), selon la décision rendue par l'inspecteur, par année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	73,7 (14)	66,7 (8)	42,9 (9)	50,0 (5)	60,0 (3)	58,2 (39)
Refus non justifié	26,3 (5)	33,3 (4)	57,1 (12)	50,0 (5)	40,0 (2)	41,8 (28)
Pas de décision rendue/ pas d'information	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)
TOTAL	100,0 (19)	100,0 (12)	100,0 (21)	100,0 (10)	100,0 (5)	100,0 (67)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

La lecture de ce tableau permet également de constater qu'au niveau de l'inspecteur, la proportion de justifications visant les refus fondés sur des problèmes personnels de santé ou de constitution diminue de 1981 à 1983 et connaît une remontée dès 1984. L'inverse est vrai pour les cas déclarés non justifiés : les taux augmentent de 1981 à 1983, puis diminuent en 1984 et 1985.

Dès 1984, quoique les travailleurs exercent en moins grand nombre ce type de refus suite aux revirements jurisprudentiels, ils sont davantage considérés comme justifiés par les inspecteurs. La jurisprudence ne semble donc pas avoir amené les inspecteurs à nier davantage le bien-fondé ou même la validité de tels refus. En effet, si à partir de 1984 seuls les refus impliquant des problèmes de formation, connaissances ou expérience sont acceptables, des cas impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution surviennent encore (voir Tableau 8.14) et sont jugés (voir Tableau 8.15). Étant souvent jumelés à d'autres motifs dans le cadre d'un même refus, ils ne disparaîtront peut-être jamais mais ne seront plus déterminants dans la décision de l'intervenant de la CSST s'il applique la jurisprudence telle que développée à ce jour.

Les niveaux décisionnels de l'inspecteur chef et du Bureau de révision présentent trop peu de cas pour qu'il soit possible de tirer des conclusions analogues (voir les Tableaux A.5 et A.6 à l'Annexe 1).

Notons également qu'aux yeux des inspecteurs, ces refus sont justifiés dans des proportions plus importantes que ne l'est l'ensemble des cas pour les mêmes années, alors qu'une baisse du taux de justification est enregistrée (i.e. en 1982 et 1983). Pour l'ensemble des refus, le taux de justification total est de 38,5% au niveau de l'inspecteur et le taux de non-justification est de 61,5%. Les justifications atteignent 58,2% pour les cas impliquant des problèmes personnels et les non-justifications, 41,8%. Les refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution dénoncent des situations suffisamment dangereuses, de l'avis des inspecteurs, pour qu'il y ait un taux élevé de justification. Ces situations sont même souvent considérées comme plus dangereuses (ce taux est plus élevé) que celles où l'on invoque d'autres motifs considérés individuellement ou en groupe (voir les sections 1.1.2 et 1.3 du présent chapitre).

Les refus impliquant des problèmes personnels de formation, de connaissances ou d'expérience sont exercés en proportion équivalente d'une année à l'autre (Tableau 8.14). Il n'y a pas de diminution constante à partir de 1984 comme c'est le cas des refus exercés pour des problèmes personnels de santé ou de constitution, ni d'augmentation continue (qui aurait pu être produite pour la nouvelle orientation jurisprudentielle). Par contre, cette

sous-catégorie, tout comme l'autre, présente une diminution en 1982, suivie d'une remontée importante dès 1983. Il s'ensuit que le portrait général par année des deux sous-catégories combinées (problèmes personnels de santé ou de constitution et problèmes personnels de formation, de connaissances ou d'expérience) correspond à celui des refus exercés pour des problèmes personnels de santé ou de constitution (Tableau 8.14) : diminution de la proportion des refus en 1982, remontée importante dès 1983 (le double), puis diminution constante par la suite.

Concernant les décisions rendues au niveau de l'inspecteur, l'ensemble des refus exercés pour des problèmes personnels de formation, de connaissances ou d'expérience (Tableau 8.16, colonne «TOTAL») sont justifiés dans les mêmes proportions que pour l'ensemble des cas (voir Chapitre 6, Section 1). Il est toutefois difficile de les analyser par année étant donné le nombre peu élevé de cas.

TABLEAU 8.16

Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de formation), selon la décision rendue par l'inspecteur, par année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	40,0 (4)	66,7 (2)	45,5 (5)	66,7 (6)	0,0 (0)	42,5 (17)
Refus non justifié	60,0 (6)	33,3 (1)	54,5 (6)	33,3 (3)	100,0 (7)	57,5 (23)
SOUS-TOTAL	100,0 (10)	100,0 (3)	100,0 (11)	100,0 (9)	100,0 (7)	100,0 (40)
Pas de décision rendue/ pas d'information	(1)	(1)	(0)	(2)	(0)	(4)
TOTAL	(11)	(4)	(11)	(11)	(7)	(44)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

Contrairement aux refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution, les refus exercés pour des problèmes personnels de formation, connaissances ou expérience ne sont donc pas justifiés en plus grande proportion que l'ensemble des cas. Ces proportions sont également comparables aux taux de justification de la plupart des motifs pris individuellement. Combinées, les deux sous-catégories présentent cependant un taux

de justification plus élevé et un taux de non-justification moins élevé que tous les motifs considérés individuellement ou ensemble, et cela à cause des tendances déjà notées dans les cas appartenant à la première sous-catégorie (Tableau 8.17). Les refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution présentent plus de danger aux yeux des inspecteurs et sont plus souvent justifiés que les refus dénonçant des problèmes de formation, connaissances ou expérience.

TABLEAU 8.17

Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de santé et de formation), selon la décision rendue par l'inspecteur, par année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	62,0 (18)	66,7 (10)	43,8 (14)	57,9 (11)	25,0 (3)	52,3 (56)
Refus non justifié	38,0 (11)	33,3 (5)	56,2 (18)	42,1 (8)	75,0 (9)	47,7 (51)
SOUS-TOTAL	100,0 (29)	100,0 (15)	100,0 (32)	100,0 (19)	100,0 (12)	100,0 (107)
Pas de décision rendue/ pas d'information	(1)	(1)	(0)	(2)	(0)	(4)
TOTAL	(30)	(16)	(32)	(21)	(12)	(111)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

Ce qui frappe surtout concernant les refus exercés pour des problèmes personnels de formation, connaissances ou expérience, c'est qu'après avoir été déclarés justifiés en grande proportion de 1982 à 1984 (Tableau 8.16), ces refus ne le sont plus dès 1985. Cette année-là, aucun refus parmi les sept enregistrés n'a été déclaré justifié. Pourtant, on se rappelle que selon la jurisprudence apparue en 1984 et le *Manuel de l'inspecteur* par la suite, un refus exercé pour dénoncer des problèmes personnels n'est acceptable que si ces problèmes relèvent de lacunes au niveau de la formation, des connaissances ou de l'expérience du travailleur. On se serait donc attendu à ce que beaucoup de refus de ce type soient exercés en 1984 et qu'ils soient éventuellement justifiés.

Aux niveaux de l'inspecteur chef et du Bureau de révision, les cas sont peu nombreux et n'ont donc pas fait l'objet d'une analyse très poussée. La

distribution des refus exercés pour des problèmes personnels et les décisions rendues à chacun de ces niveaux sont tout de même présentées à l'Annexe 1, Tableaux A.5 à A.8. La distribution des cas portés en révision présente toutefois un certain intérêt.

L'analyse de la distribution par année des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur et des décisions rendues révèle une certaine instabilité. Certaines différences entre les deux sous-catégories qui forment la catégorie des cas particuliers apparaissent. Une autre facette du phénomène doit être étudiée afin de compléter l'analyse de l'évolution de ces refus. Il s'agit du processus de révision. Nous verrons dans la prochaine partie quelle proportion des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur est portée en révision. Ces données laissent croire à une certaine turbulence résultant des nouvelles positions adoptées par la jurisprudence et, subséquemment, par la CSST.

3.3 Distribution des cas portés en révision

Il y a eu révision des décisions rendues aussi bien pour les cas appartenant à la première sous-catégorie (problèmes personnels de santé) que pour ceux de la seconde sous-catégorie (problèmes personnels de formation, de connaissances ou d'expérience). Pour l'une et l'autre des sous-catégories, les décisions rendues en révision sont proportionnellement plus nombreuses que pour l'ensemble des refus.

Les refus exercés pour des motifs impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution sont portés en révision devant le Bureau de révision dans une proportion presque équivalente à celle de l'ensemble des cas. Toutefois, devant l'inspecteur chef régional, cette proportion est supérieure. Pour l'ensemble des cas, 21,0% des refus font l'objet d'une demande de révision au deuxième niveau décisionnel et 7,9% au troisième niveau (voir Chapitre 6, Section 2). Ces proportions sont respectivement de 32,8% (22 cas) et de 9,0% (6 cas) pour les refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution.

Pour chacune des années comprises entre 1981 à 1984 inclusivement, il y a plus de demandes de révision au niveau de l'inspecteur chef pour les refus impliquant des problèmes personnels de santé que pour l'ensemble des refus. À l'intérieur de cette sous-catégorie il y a d'ailleurs augmentation du taux de demande de révision au niveau de l'inspecteur chef d'une année à l'autre à partir de 1981 (voir Tableau 8.18).

Les taux de demande de révision chutent toutefois brusquement en 1985 : aucune décision n'est rendue aux deux derniers niveaux décisionnels. Il est possible que quelques-uns des cinq cas ayant fait l'objet d'une

TABLEAU 8.18

Distribution des refus contestés dans le cas des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de santé), par année

NIVEAU DE CONTESTATION	ANNÉE (en %)				
	1981	1982	1983	1984	1985*
Refus contesté devant l'ICR	26,3 (5)	25,0 (3)	42,9 (9)	50,0 (5)	0,0 (0)
Refus contesté devant le Bureau de révision	10,5 (2)	8,3 (1)	9,5 (2)	10,0 (1)	0,0 (0)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

décision de l'inspecteur n'aient pas été portés en révision avant que la cueillette des données ne se termine à la fin de juillet 1985. Cependant, cette explication ne s'applique probablement pas à l'ensemble des cinq cas, étant donné les délais alloués pour demander la révision d'une décision ainsi que les délais habituellement nécessaires pour qu'une décision soit rendue. Il aurait alors fallu que tous ces refus soient exercés en juin ou juillet 1985 pour que l'explication soit suffisante, ce qui n'est pas le cas.

L'absence de révision en 1985 est sans doute attribuable en partie à l'augmentation du nombre de justifications enregistrée au premier niveau dès 1984. Mais puisque bien peu de cas sont impliqués, il est possible qu'il s'agisse aussi des premiers indices de l'impact de la nouvelle jurisprudence et des directives.

Quant aux refus impliquant des problèmes personnels de formation, ils sont portés en révision plus souvent que l'ensemble des cas, non seulement au niveau de l'inspecteur chef régional mais également à celui du Bureau de révision (voir Tableau 8.19). Rappelons que pour l'ensemble des refus, 21,0% des cas font l'objet d'une révision au deuxième niveau décisionnel et 7,9% au troisième niveau (voir Chapitre 6, Section 2). Ces proportions sont respectivement de 40,9% (18 cas) et de 31,8% (14 cas) pour les refus impliquant des problèmes personnels de formation, connaissances ou expérience. Elles sont de 36,0% (40 cas) et de 18,0% (20 cas) pour les 111 refus appartenant aux deux sous-catégories réunies.

Le taux de demande de révision chute cependant brusquement en 1985 aux deux derniers niveaux décisionnels; un seul cas est porté devant l'inspecteur chef régional et aucun devant le Bureau de révision. Le même

TABLEAU 8.19

Distribution des refus contestés dans le cas des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier du travailleur (problèmes personnels de formation), par année

NIVEAU DE CONTESTATION	ANNÉE				
	(pourcentages calculés verticalement)				
	1981	1982	1983	1984	1985*
Refus contesté devant l'ICR	54,5 (6)	50,0 (2)	36,4 (4)	45,5 (5)	14,3 (1)
Refus contesté devant le Bureau de révision	45,5 (5)	50,0 (2)	27,3 (3)	36,4 (4)	0,0 (0)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

phénomène de chute se produit pour les refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution. En somme, cette observation s'applique à l'ensemble des refus appartenant aux deux sous-catégories jumelées.

Tout comme il a été noté pour les refus impliquant des problèmes personnels de santé ou de constitution, les cas liés à des problèmes personnels de formation, de connaissances ou d'expérience font naître une turbulence certaine puisqu'ils sont portés en révision dans des proportions plus importantes que ce n'est le cas pour l'ensemble des refus. Ces taux de demande de révision sont toutefois plus élevés pour les cas appartenant à la seconde sous-catégorie que pour ceux de la première. Les refus impliquant des problèmes de formation sont-ils plus problématiques que les refus présentant des problèmes de santé? Ne s'agit-il que de l'effet d'une jurisprudence qui décourage l'exercice des seconds mais permet l'exercice des premiers? La chute du taux de demande de révision en 1985 pourrait toutefois être un indicateur de l'impact inattendu de la nouvelle jurisprudence: même si celle-ci cherche à empêcher que des refus impliquant des problèmes personnels de santé soient exercés, elle aurait aussi limité le nombre de cas de refus liés à des problèmes personnels de formation, du moins à l'étape de la révision.

CHAPITRE 9

QUAND UN DANGER EST-IL SUFFISAMMENT IMPORTANT POUR JUSTIFIER UN REFUS ? L'ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE

Le présent chapitre analyse le contenu et l'évolution de la jurisprudence issue de l'application de l'article 19 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. C'est surtout la notion de danger justifiant un refus qui a attiré notre attention. Toutefois, cette jurisprudence traite aussi d'autres points comme les conditions préalables à l'intervention de l'inspecteur de la CSST et aussi la normalité des conditions d'exécution du travail. C'est pourquoi nous abordons aussi ces questions.

Une étude exhaustive de cette jurisprudence aurait exigé un examen de toutes les décisions rendues par les inspecteurs et les inspecteurs chefs régionaux jusqu'en 1985. Pour une question de faisabilité, nous nous sommes limités ici à l'analyse des décisions rendues par le Bureau de révision de la CSST avant l'entrée en vigueur des amendements de 1985 et à celles rendues par la suite par les bureaux de révision paritaires et par la Commission d'appel¹. Malgré sa limite, cette analyse permettra de dégager les règles jurisprudentielles les plus importantes. Il faut en effet se rappeler que, pour les raisons mentionnées précédemment, les inspecteurs suivent les principes développés par les organismes agissant en révision ou en appel de leurs propres décisions.

Nous analyserons, dans un premier temps, la jurisprudence qui porte sur les conditions d'exercice de la juridiction de l'inspecteur et des instances de révision et d'appel.

1. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA COMPÉTENCE DE L'INSPECTEUR ET DES INSTANCES DE RÉVISION ET D'APPEL

En tant qu'organisme de l'Administration qui doit rendre une décision, l'inspecteur, comme d'ailleurs les instances en révision et en appel, doit premièrement vérifier si les conditions nécessaires à l'exercice de sa juridiction sont remplies. Dans le cadre de l'article 19, quatre conditions se dégagent de la loi :

- un refus d'exécuter un travail ;

1. Cette étude porte sur 120 dossiers environ. Elle est à jour au 15 avril 1988.

- exercé par un travailleur au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ;
- le travailleur invoque la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou une situation de faits reliée à celle-ci lors de son refus² ;
- l'inspecteur a été convoqué conformément à l'article 18 de la loi.

Dans le cas d'une révision ou d'un appel, il faut que les conditions propres à ces procédures soient aussi respectées³. Une fois assuré qu'il agit à l'intérieur de sa juridiction, l'inspecteur (ou le bureau de révision paritaire ou la Commission d'appel) doit déterminer s'il existe un danger justifiant le refus selon l'article 19 de la loi.

Ce n'est toutefois pas ce que le Bureau de révision de la CSST a fait. Plutôt que d'identifier les conditions nécessaires à sa propre intervention (et à celle de l'inspecteur), il s'est attardé à la validité du refus du travailleur. Il a ainsi dégagé un certain nombre de conditions nécessaires à l'exercice valide du droit de refus.

Dans les premières années d'application de la loi, le Bureau de révision ne considérait généralement pas ces conditions de validité du refus comme préliminaires, ou même, attributives de compétence. Elles étaient plutôt discutées comme si elles faisaient partie de la juridiction principale de l'inspecteur et du Bureau de révision. Leur non respect contribuait à rendre le refus injustifié⁴. Le Bureau de révision ne déclinait alors pas juridiction ; en

2. L'inspecteur n'a évidemment pas compétence pour disposer de tous les cas de refus d'exécuter un travail. Il faut que ce refus soit motivé par la présence réelle ou appréhendée d'un danger pour la santé et la sécurité du travailleur ou d'une autre personne. Bref, il faut qu'il soit relié à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Nous n'entendons toutefois pas par là que le refus doive être légal. Ce n'est pas à l'inspecteur qu'il appartient de se prononcer sur la légalité du refus. Nous y reviendrons dans la conclusion.

Un problème sérieux se pose lorsque le travailleur se fonde sur sa convention collective plutôt que sur la L.S.S.T. pour refuser d'exécuter un travail qu'il croit dangereux. Si l'inspecteur de la CSST est convoqué sur les lieux, a-t-il juridiction pour disposer du litige dans le cadre de l'article 19 de la loi ? L'inspecteur, dans ces circonstances, devra s'assurer que le travailleur réfère à la loi. Si ce dernier s'appuie uniquement sur sa convention, l'inspecteur ne détient alors aucune compétence. C'est la solution qui a été retenue par la Cour supérieure dans *Hydro-Québec c. Bélanger*, C.S. n° 500-05-0030-95-872, le 10 septembre 1987, D.T.E. 87T-918, (inscrit en appel sous le n° 500-09-001215-870).

3. Parmi les conditions affectant la recevabilité des plaintes, ou des requêtes en révision, mentionnons les critères relatifs aux délais et à l'identité des requérants.

4. Ainsi, le Bureau de révision, notant que « les travailleurs n'ont pas exercé leur droit de refus en cours d'exécution du travail mais avant qu'il ne débute », conclut dans le même souffle à un danger ne justifiant pas un refus. Voir : DI00000106, Longueuil, le 22 novembre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 335, à la page 349.

Voir aussi : DI00000087, Saguenay/Lac St-Jean, le 21 octobre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 225, où, avant de conclure à un refus non justifié, le Bureau de révision considère « que le refus

effet, le constat d'une irrégularité, tel un refus prématuré, pouvait même influencer la décision au mérite. Il arriva même que des correctifs furent imposés en telles circonstances⁵.

C'est au début 1984 qu'on décèle dans la jurisprudence du Bureau de révision un souci plus grand de s'assurer de la légalité du refus. D'ailleurs, on commence à assortir celle-ci d'un plus grand éventail de conditions. Ainsi, en février 1984, on vérifie la conformité du refus à l'article 12, s'assurant qu'il visait bien « un travail » dans le sens où l'entend cette disposition⁶. Dès mai 1984, le Bureau de révision procède à la vérification des deux exceptions définies dans l'article 13 avant de considérer si le refus du travailleur est justifié. C'est du moins ce qui s'infère du passage suivant :

Considérant que les dispositions relatives au cas particulier d'un travailleur, dont il est fait mention aux articles 17 et 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, ne trouvent application que dans la mesure où l'on n'est pas dans une situation visée par ces deux exceptions.⁷

Enfin, non seulement a-t-on considéré l'obligation qu'établit l'article 15 d'aviser son supérieur de son refus, mais aussi l'a-t-on portée au niveau de condition préliminaire à l'exercice des pouvoirs que l'article 19 confère à l'inspecteur :

Compte tenu de l'objectif de prise en charge de la loi, nous sommes d'avis que l'article 15 de ladite loi est une obligation que le travailleur doit absolument remplir pour prétendre exercer le droit que lui reconnaît l'article 12. Lorsque le travailleur ne remplit pas cette obligation, il ne peut prétendre exercer un refus de travail au sens de l'article 12. [...] Puisqu'il n'y a pas eu, à notre avis, exercice du droit de refus prévu à l'article 12 de la loi,

d'opérer la rétrocaveuse a été fait par le travailleur avant que ce dernier ne sache précisément la tâche qu'il aurait dû effectuer [...]», (p. 6 de la décision).

De même, le constat de la normalité des conditions d'exécution n'a pas empêché le Bureau de révision de la CSST de parler de « non-justification » du refus : DI00000009, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 94 ; DI000000051, Île de Montréal, le 6 janvier 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 1.

5. DI00000087, note précédente.

6. Dans l'affaire DI00000098, le Bureau de révision, ayant cité les articles 12 et 13 de la loi, affirme, à la page 8 :

Le législateur parle bien du refus d'exécuter un travail et non du refus d'exécuter un travail ou son travail.

[...] Il s'ensuit de tout ceci qu'un travailleur ne peut, de façon générale, refuser d'exécuter sa tâche en vertu de l'article 12 mais un travail qu'il croit être dangereux à l'intérieur de cette tâche.

7. DI00000102, Laval/Laurentides, le 14 mai 1984, à la p. 8. Au même effet, voir : DI00000104, Mauricie/Bois Francs, le 19 juin 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 417, (à la p. 428).

nous ne pouvons nous prononcer sur le danger invoqué que dans le cadre d'une plainte qui a été enclenchée par un appel téléphonique à l'inspecteur, comme celui-ci a d'ailleurs interprété son intervention.⁸

Ces décisions illustrent une orientation importante dans la jurisprudence du Bureau de révision de la CSST. La question de la validité — ou de la légalité — du refus y a pris, à partir de 1984, une importance considérable et a même fréquemment été considérée comme une condition préliminaire à l'exercice de la juridiction de l'inspecteur (ou du Bureau de révision) dans le cadre de l'article 19. Les nouveaux bureaux de révision paritaires, comme nous le verrons plus bas⁹, reprennent la même orientation. Ils vérifient systématiquement le respect de certaines conditions de légalité du refus (particulièrement celles de l'article 13 de la loi) avant de se prononcer sur l'existence d'un danger au sens de l'article 19.

Cette jurisprudence pose problème. Nous croyons en effet qu'il n'appartient pas à l'inspecteur de se prononcer sur la légalité du refus du travailleur. Cette tâche incombe plutôt aux instances qui doivent décider de la validité d'une sanction imposée à la suite du refus d'un travailleur ; cette sanction ne sera pas valide si elle est imposée à cause de l'exercice du droit reconnu à l'article 12 de la loi. L'inspecteur devrait donc se limiter à vérifier si les quatre conditions préliminaires mentionnées au début de cette section sont rencontrées.

La Commission d'appel s'est d'ailleurs prononcée dans ce sens plus récemment. C'est du moins ce qui ressort du passage suivant :

La Commission d'appel est d'avis que la tâche de l'inspecteur (article 19 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail) et par conséquent la sienne, est de vérifier l'existence objective du danger, et non de rechercher si le travailleur avait tort ou raison de refuser d'exécuter un travail.¹⁰

8. D100000166, Québec, le 16 avril 1985, à la p. 11.

9. Voir *infra*, section 3 de ce chapitre.

10. *Allard et Dubé c. Service d'incendie de la Cité de Dorval*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 60000018512, le 6 octobre 1986, A. Suicco (commissaire). L'appel est rejeté, non parce que le refus illégal des travailleurs aurait enlevé toute juridiction à la Commission, mais plutôt parce qu'il n'existait pas de danger justifiant le refus. De plus, « La Commission d'appel décide également qu'il n'y a pas lieu par conséquent de statuer sur l'application de l'article 13 de la loi » (à la p. 13). Par la suite, à quelques reprises, la CALP a mentionné qu'en vertu de l'article 19, l'inspecteur devait se prononcer sur l'existence objective du danger invoqué et non sur la raisonnabilité des motifs du travailleur au sens de l'article 12. Voir *M. Naud c. Société de transport de la C.U.M.*, C.A.L.P. (Mtl), n° 62-00134-8608, le 4 septembre 1987, A. Suicco (commissaire) ; *L. D'Anjou et R. Bourgoin c. Mines Wabush*, C.A.L.P. (Québec), n° 03883-09-8707, le 8 décembre 1987, G. Beaudoin (commissaire).

Quoiqu'il en soit, nous ne pouvons ignorer la volumineuse jurisprudence de l'ancien Bureau de révision de la CSST. Nous analyserons donc, dans les pages qui suivent, les conditions de validité du refus d'exécuter un travail dangereux telles que perçues par le Bureau de révision.

Est-il nécessaire de rappeler que le Bureau de révision n'a pas toujours vu dans le respect de ces modalités par le travailleur une condition préalable à l'exercice de sa juridiction (ou celle de l'inspecteur). L'observance de ces modalités a néanmoins eu un impact déterminant sur le sort de plusieurs litiges. Ainsi, dans le cas de non respect d'une modalité jugée essentielle, le Bureau de révision a tantôt conclu à la non-justification du refus (au sens de l'article 19 de la loi), tantôt à un exercice non valide du droit de refus (ou à l'illégalité du refus) l'empêchant ainsi de se prononcer sur l'existence d'un danger.

Le Bureau de révision s'est soucié de conditions de validité touchant à l'existence même d'un refus « d'exécuter un travail » dans le sens de l'article 12 de la loi. Il s'est aussi préoccupé de la question de l'avis au sens de l'article 15. Il a enfin vérifié la présence ou non des exceptions de l'article 13. Il a, par contre, toujours refusé de se prononcer sur l'existence de « motifs raisonnables de croire », considérant qu'il s'agissait là d'une matière relevant de la compétence des commissaires du travail¹¹ et non pertinente quant à sa décision sur le bien-fondé ou la justification du refus¹².

En ce qui a trait au geste posé par le travailleur, au « *refus d'exécuter* », la jurisprudence a élaboré ce qui revêt parfois l'allure d'une règle ferme. Ainsi, pour que le Bureau de révision conclue qu'il y a eu un tel refus, le travailleur doit, d'après une certaine jurisprudence, avoir été informé de la nature exacte des tâches à accomplir. Il doit avoir reçu de façon non-équivoque une affectation de travail¹³. La loi permet, à l'intérieur de certaines limites, de refuser d'obéir (et le mécanisme élaboré par les articles 15 et suivants encadre ce refus). Or, sans un ordre clair, exprès ou implicite, comment parler d'obligation d'exécution ou de devoir d'obéissance et, en conséquence, de refus d'exécution ?

11. DI00000033, Québec, le 18 octobre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 177; DI00000105, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543.

12. DIR00000007, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 82. La nouvelle Commission d'appel (CALP) a bien fait la distinction entre les deux questions dans *N. Mallette c. Hydro-Québec*, C.A.L.P. (Mt.), n° 1800-64-8701, G. Beaudoin (commissaire), le 9 mars 1987. Voir aussi les deux décisions de la CALP citées à la fin de la note 10.

13. Voir: DI00000161, Laval/Laurentides, le 20 février 1985, où le Bureau de révision conclut qu'il n'y a pas eu exercice d'un droit de refus puisque l'employeur n'a pas ordonné — voire même demandé — aux travailleurs d'exécuter le travail qui a fait l'objet du prétendu refus.

Il ressort aussi de la jurisprudence qu'un travailleur n'a pas à tenter d'abord d'exécuter le travail avant de refuser de l'exécuter en invoquant un danger. Le contraire irait à l'encontre du caractère préventif du droit de refus¹⁴. On peut donc conclure qu'un refus peut exister au sens de la loi même si le travailleur n'a pas essayé d'effectuer le travail.

Le Bureau de révision a également cherché à circonscrire ce qui doit faire l'objet du droit de refus. Se fondant sur le libellé de l'article 12, lequel prévoit qu'il doit s'agir du refus d'exécuter « un travail », le Bureau de révision a déjà affirmé :

Il découle de cet article les conditions essentielles suivantes pour qu'un travailleur puisse se prévaloir de ce droit :

1. Il doit avoir à effectuer un travail particulier à l'intérieur de sa tâche habituelle ou une autre tâche.
2. Ce travail particulier doit l'exposer ou exposer une autre personne à un danger ou du moins le travailleur doit avoir des motifs raisonnables de croire que ce travail l'expose à un danger ou expose une autre personne à un danger.

Selon la première condition, il est clair qu'un travailleur ne peut refuser d'exécuter son travail d'une façon générale, à moins qu'il ne prétende que toutes les tâches qu'il doit effectuer dans son travail sont dangereuses, ce qui n'est généralement pas le cas. Si le législateur avait voulu le contraire, il l'aurait dit. Ici la loi utilise les expressions 'un travail' et 'ce travail' et non 'son travail'.¹⁵

Il s'agit bien d'une contrainte d'application générale touchant l'objet du refus. Ce refus devra être exercé à l'encontre d'un travail spécifique mais non d'une tâche en général, sauf en certaines situations particulières, par exemple si le travailleur est en présence de contaminants qui ne sont pas normalement rencontrés « dans le genre de travail qu'il exerce ou dont la concentration dépasse les normes »¹⁶.

14. Ainsi, le Bureau de révision écrivait que : « [...] le droit de refus de travail est une mesure préventive; les travailleurs n'ont pas à s'exposer d'abord au danger pour ensuite exercer leur droit de refus ». D100000169, Lac St-Jean, le 6 mars 1985, aux pp.26-27. Voir aussi, au même effet : D100000081, Île de Montréal, le 26 septembre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 193.

15. Décision (non numérotée) de la Côte-Nord, Bas St-Laurent, Gaspésie, le 18 octobre 1985, à la p. 33.

16. D100000098, Île de Montréal, le 13 février 1984, à la p. 8.

On pourrait énoncer cette exception d'une façon plus générale : par exemple, sauf si le danger provenant d'un facteur extrinsèque à la tâche rend l'exécution de l'ensemble des fonctions dangereuse.

Le Bureau de révision de la CSST a aussi considéré injustifié le refus global d'exécuter l'ensemble de sa tâche par un travailleur à qui s'offrait l'alternative de choisir entre une méthode de travail dangereuse et une autre, sécuritaire¹⁷.

Le Bureau de révision a aussi exigé le respect de l'article 15 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui précise que le travailleur qui refuse d'exécuter un travail « doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat [...] ». Le Bureau de révision a toujours considéré cet avis comme étant obligatoire. Pour qu'un refus soit exercé conformément à la loi, le travailleur doit en aviser adéquatement et en temps opportun¹⁸ son employeur, afin de permettre à ce dernier de connaître la situation à l'origine du refus. Cette interprétation se concilie avec la volonté du législateur d'impliquer davantage travailleurs et employeurs dans l'aménagement de conditions de travail sécuritaires. La responsabilité des partenaires en milieu de travail constitue d'ailleurs un des objectifs principaux de la loi. Cet objectif de prise en charge ressort clairement du passage suivant d'une décision du Bureau de révision :

Nous sommes d'avis que ce processus s'inscrit dans l'objectif décrit à l'article 2 de la loi en exigeant d'abord que le milieu tente de résoudre lui-même le problème.

Comment cela serait-il possible si le travailleur n'avait pas l'obligation d'aviser son employeur? L'article 15 a pour objectif, nous en sommes convaincus, de favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par le milieu. L'employeur doit donc être avisé d'abord et ainsi avoir l'occasion de s'acquitter de ses propres responsabilités qui lui sont définies à l'article 16 de la loi, c'est-à-dire qu'il doit avoir la possibilité de convoquer le représentant à la prévention ou le représentant du travailleur et d'examiner la situation avec eux pour tenter de résoudre la situation dangereuse dénoncée par le travailleur, si elle existe.

Dans le cas présent, l'employeur n'a pas eu cette occasion, n'ayant pas été avisé. L'eût-il été, qu'il aurait pu régler le problème, comme il l'a d'ailleurs fait le jour même.¹⁹

17. Voir décision de l'Outaouais du 31 mai 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 87, où le Bureau de révision qualifia le refus de non justifié puisque la méthode de travail retenue par le travailleur n'était pas celle qu'on l'avait contraint d'adopter, ni une qui s'imposait dans les circonstances.

La question de savoir si l'autorité de choisir entre deux méthodes de travail relève du travailleur ou de son supérieur n'a pas encore été abordée par cette jurisprudence.

18. DI0000087, Saguenay/Lac St-Jean, le 21 octobre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 225; DI00000101, Île de Montréal, le 24 août 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 589; DI00000169, Saguenay/Lac St-Jean, le 6 mars 1985.

19. DI00000166, Québec, le 16 avril 1985, à la p. 10.

Même si le droit de refus doit nécessairement être exercé individuellement²⁰, on a permis à un représentant, délégué par des travailleurs refusant d'exécuter un travail, d'avertir en leur nom l'employeur de la nature de leur arrêt de travail²¹. Le Bureau de révision en a déjà décidé ainsi à l'occasion d'un litige visant un refus de travail exercé par plusieurs travailleurs. Bien que leur crainte ne fut exprimée que par certains d'entre eux au cours d'une assemblée à laquelle un représentant patronal était présent et bien que l'avis formel ne fut transmis à l'employeur que par un porte-parole du groupe, la communication fut jugée valable et conforme aux objectifs de la loi :

Que chacun des travailleurs ait informé individuellement de leur refus n'aurait rien ajouté à l'information dont l'employeur a besoin pour intervenir et tenter de résoudre avec ceux-ci le problème. Que cette formalité n'ait pas été remplie n'a, à notre avis, causé aucun préjudice à l'employeur.²²

Une telle interprétation insiste sur la finalité de cet avis qui est d'informer l'employeur de la nature du problème afin qu'il puisse, avec le travailleur et son représentant, tenter d'y remédier. Dans cette perspective, le Bureau de révision a même admis qu'un manque de précision dans la communication immédiate du travailleur au moment de son refus peut être compensé par des précisions apportées peu de temps après par son représentant syndical²³.

Enfin, la communication du travailleur à son supérieur doit être assez claire pour permettre à l'employeur de rechercher une solution à la situation

20. Cela ne signifie pas que le refus ne puisse être exercé simultanément par plus d'un travailleur. Cependant, chaque travailleur doit avoir des motifs raisonnables de croire à un danger. Une association ou un représentant du travailleur ne pourrait exercer le refus au nom d'un ou de plusieurs travailleurs cependant, comme le réclamaient certains syndicats avant l'adoption de la loi. Voir à titre d'exemple : *Mémoire de la Fédération des Travailleurs du Québec présenté à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre concernant le projet de loi no. 17*, septembre 1979, aux pp. 23-24. Voir aussi le Document de la Confédération des syndicats nationaux : *Pour une loi qui assure vraiment la santé et la sécurité du travail*, non daté, à la p. 23.

21. DI00000169, Saguenay/Lac St-Jean, le 6 mars 1985.

22. *Ibid*, à la p. 22.

23. Saguenay/Lac St-Jean, le 7 août 1985.

Dans ce cas, le travailleur, refusant d'exécuter un travail dans une mine sans bottes adéquates, quitta le travail. Peu après, son représentant syndical avisa le contremaître qu'il s'agissait d'un refus en raison d'un prétendu danger et que le travailleur était disponible pour effectuer un autre travail. Le Bureau de révision conclut : « même si le travailleur ne s'est pas exprimé de façon précise à son contremaître, il avait tout de même fait en sorte que le représentant de l'employeur connaisse ses intentions », (à la p. 15).

dangereuse²⁴. Remarquons cependant que le Bureau de révision n'a pas élaboré autant que les commissaires du travail le degré de précision que requiert l'avis de l'article 15²⁵.

Cette présentation des conditions de validité du refus telles que développées par le Bureau de révision de la CSST illustre deux phénomènes. D'une part, dans un premier temps, le Bureau se prononçait sans hésitation sur la légalité du refus pour décider s'il était justifié. D'autre part, avec le temps, certaines conditions de légalité du refus ont été de plus en plus considérées par le Bureau de révision comme des conditions préliminaires à l'exercice de sa juridiction.

Cette évolution de la jurisprudence est très perceptible en ce qui concerne l'exception des conditions normales énoncées dans l'article 13 de la loi²⁶. Compte tenu de l'importance et de la complexité de cette question, nous en avons fait le seul objet de la section suivante.

2. L'EXCEPTION DE LA NORMALITÉ DES CONDITIONS D'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Ce n'est que tardivement que la jurisprudence a clarifié la notion de conditions d'exécution normales (Voir les sections 2 et 3 du chapitre 8). Pendant plus de trois ans après l'entrée en vigueur de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'interprétation de la portée de l'exception relative aux conditions d'exécution normales n'a pas été uniforme. Le Bureau de révision n'avait

24. DI00000087, Saguenay/Lac St-Jean, le 21 octobre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 225; DI00000101, Île de Montréal, le 24 août 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 589.

25. Voir *infra*, chapitre 10.

La jurisprudence arbitrale avait été assez exigeante en ce qui concerne la clarté et le degré de précision de telles communications en cas de refus d'obéir pour des raisons de sécurité. Voir C. D'AOUST et G. TRUDEAU : *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n° 4, 1979, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62 pages, aux pp. 35 et 37.

26. L'article 13 prohibe aussi le refus d'un travailleur s'il met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne. Le Bureau de révision n'a toutefois abordé cette exception qu'une seule fois et d'une façon plutôt incidente. Dans le dossier DI 00000162, Québec, le 5 février 1985, le Bureau de révision affirme que cette exception ne peut trouver application puisqu'au moment où les travailleurs, des gardiens de prison, ont refusé de travailler, il n'y avait pas de détenus dans la cour de récréation dont ils avaient la garde.

La CALP a plus récemment décidé que cette exception de l'article 13 ne s'appliquait pas au cas qu'elle jugeait puisqu'au moment du refus, la rétrocaveuse dont le travailleur surveillait les opérations, était immobilisée pour la période du lunch. La CALP a aussi retenu le fait que la même rétrocaveuse, à la suite du refus, a fonctionné tout l'après-midi sans surveillance sans qu'aucun incident ne survienne. Voir : *Pâtes Domtar inc. (div. Pâtes) c. G. Dubuc, C.A.L.P (Mtl.)*, n° 08-00005-8603, R. Brassard (commissaire), le 7 janvier 1987.

alors abordé directement la question qu'à cinq reprises²⁷. Généralement, il se prononçait sur le bien-fondé du refus sans considérer cette exception. Néanmoins, les différents éléments de ce qui allait plus tard former un test de normalité plus rigoureusement appliqué avaient souvent été considérés²⁸.

Sauf dans quelques décisions isolées²⁹, le contenu de l'exception relative aux conditions d'exécution normales ne sera précisé qu'en mai 1984. Le Bureau de révision a abordé dès lors cette exigence comme un élément pré-

27. Le Bureau de révision avait conclu à des conditions d'exécution anormales dans les cas suivants :

DI00000033, Québec, le 18 octobre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 177 (refus justifié); DI00000076, Île de Montréal, le 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167 (refus non justifié); DI00000115, Québec, le 19 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 301 (refus justifié).

Il avait conclu à des conditions d'exécution normales, mais tout en se prononçant sur la justification du refus dans les cas suivants :

DIR00000009, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 94 (refus non justifié); DI00000051, Île de Montréal, le 6 janvier 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 1 (refus non justifié).

La question du caractère normal ou anormal des conditions d'exécution fut parfois soulevée par une des parties, sans que le Bureau de révision ne s'y arrête dans sa décision. Voir : DIR00000007, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 82; DI00000039, Laval/Laurentides, le 31 août 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 109; Île de Montréal, le 17 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 81.

28. À titre d'exemple, les aspects suivants — bien que n'étant pas nécessairement qualifiés — ont servi d'appui à plusieurs décisions rendues pendant cette période, sans aucune référence toutefois à la notion de normalité :

1. *Techniques reconnues en santé/sécurité telles que précisées par des normes :*

DIR00000003, Île de Montréal, le 2 septembre 81, [1981] C.S.S.T.-I. 23 (moyens individuels de protection); DI00000047, Québec, le 4 janvier 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 11, (air ambiant); DI00000065, Saguenay, Lac St-Jean, le 6 mai 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 97, (moyens individuels de protection); DI00000107, Laval/Laurentides, le 24 novembre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 351, (air ambiant); Île de Montréal, le 2 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 47, (équipements).

2. *Conformité aux règles de l'art (méthode de travail) :*

DIR00000007, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 82; DI00000014, Estrie, le 26 avril 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 69; DI00000037, Laval/Laurentides, le 21 septembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 133; Abitibi/Témiscamingue, le 1er novembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 225; Île de Montréal, le 17 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 81.

3. *Risque inhérent à la fonction :*

DI00000039, Laval/Laurentides, le 31 août 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 109; Abitibi/Témiscamingue, le 1er novembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 225; Île de Montréal, le 17 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 81.

4. *Formation et expérience du travailleur :*

DI00000037, Laval/Laurentides, le 21 septembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 133; DI00000043, Saguenay/Lac St-Jean, le 17 décembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 295; DI00000087, Saguenay/Lac St-Jean, le 21 octobre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 225.

5. *Condition personnelle du travailleur :*

DIR00000003, Île de Montréal, le 2 septembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 23; Laval/Laurentides, le 18 octobre 1982; DI00000043, Saguenay/Lac St-Jean, le 17 décembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 295.

29. Voir *supra*, note 27.

liminaire dans son appréciation du bien-fondé d'un refus. La concomitance avec l'arrêt *Bootlegger c. Couture*³⁰ n'est pas fortuite. En effet, ce jugement de la Cour supérieure, tout en précisant le sens de l'expression « cas particulier du travailleur » — comme nous le verrons plus loin — refuse de conclure à l'exercice valide du droit de refus si les conditions d'exécution du travail sont normales. Cette décision porte toutefois sur la juridiction du commissaire du travail suite à une plainte logée en vertu de l'article 227. Si les conditions d'exécution du travail sont normales, ce dernier doit décliner juridiction, puisqu'aucun droit de refus n'a été exercé.

Cette importante cause a incité le Bureau de révision à développer dans ses décisions une structure analytique plus rigoureuse comportant une référence quasi systématique à l'étude de la normalité des conditions d'exécution. Le passage suivant d'une décision rendue par le Bureau de révision peu après l'affaire *Bootlegger*, pave la voie en ce sens :

Nous sommes d'avis que les dispositions relatives au cas particulier d'un travailleur dont il est fait mention aux articles 17 et 19 [...] ne trouvent application que dans la mesure où l'on n'est pas dans une situation visée par les deux exceptions de l'article 13 de ladite loi [...]. Ainsi donc, on ne peut prendre en considération le cas particulier d'un travailleur que dans la mesure où l'exercice du droit de refus lui est ouvert.³¹

Ce n'est qu'à partir de cette décision, laquelle a constitué un pivot dans la jurisprudence du Bureau de révision, que l'exception de la normalité a été traitée comme une matière déterminante. Cette question, qui détermine la légalité de l'exercice du droit de refus, fut désormais tranchée de façon préalable à l'étude de la justification du refus eu égard à la gravité d'un danger spécifique³².

Malgré les différences marquées dans le rôle qu'a joué cette exception sur les conclusions du Bureau de révision quant à la légalité du refus, le manuel préparé par la CSST à l'intention de ses inspecteurs a toujours énoncé des critères permettant de déceler la présence de conditions d'exécution normales. Jusqu'en mars 1984, le test y était bâti autour des cinq critères suivants :

30. *Bootlegger Inc. c. Couture*, C.S. 500-05-008894-832, le 24 janvier 1984, D.T.E. 84T-171.

31. DI00000102, Laval/Laurentides, le 14 mai 1984, à la p. 10.

32. Une évolution semblable est survenue dans la démarche des inspecteurs, lorsqu'ils interviennent en vertu de l'article 18. Voir à ce sujet : Chantal ST-JACQUES, *L'intervention de l'inspecteur de la C.S.S.T. dans l'exercice du droit de refus: les dilemmes d'un rôle en transformation*, Mémoire de maîtrise en sciences, Département de sociologie, Université de Montréal, août 1986, 142 pages, aux pp. 82 et seq.

1. Est-ce que le travail s'effectue selon les *règles de l'art*?
2. Est-ce que le risque est *inhérent* à la tâche?
3. Est-ce que toutes les *mesures de sécurité* généralement reconnues ont été prises pour faire face à cette situation?
4. Est-ce que *l'équipement est dans des conditions normales* de fonctionnement?
5. Est-ce que *l'intégrité physique ou l'état de santé du travailleur* lui permet d'effectuer cette tâche sans représenter pour lui-même ou pour d'autres personnes un risque supplémentaire? ³³

Puis, à la lumière des revirements jurisprudentiels décrits ci-haut, ces critères furent réduits aux trois suivants:

1. Est-ce que le travail s'effectue selon les normes *réglementaires* ou *non-réglementaires* telles que les *techniques reconnues* de santé et de sécurité au travail et les *règles de l'art*?
2. Est-ce qu'il s'agit de la tâche habituelle du travailleur pour laquelle il a reçu la *formation*, l'*information* et l'*entraînement* appropriés et est-ce que l'employeur assure la *supervision* appropriée?
3. Est-ce que le danger est *inhérent* à la tâche dans le sens qu'il ne peut être éliminé à la source? ³⁴

Voyons maintenant les différents critères définis et interprétés par le Bureau de révision pour lui permettre d'apprécier la normalité des conditions d'exécution du travail. L'analyse sera faite à partir de toutes les décisions où ces critères furent abordés, y compris celles — parmi les décisions rendues avant mars 1984 — qui les utilisaient sans les rattacher explicitement à la question de la normalité et celles rendues par les nouveaux organismes après le 19 août 1985.

2.1 La condition personnelle du travailleur

Dans les premières années d'application de la loi, le Bureau de révision prenait généralement en considération la condition personnelle du travailleur pour décider s'il y avait ou non présence d'un danger justifiant ce refus

33. *Manuel de l'inspecteur*, Service des systèmes et méthodes, CSST, section 9, annexe I, p. 1 (1982).

34. *Id.* (1984). Dans cette nouvelle version, on constate les transformations suivantes:

1. la disparition du critère relatif à la condition personnelle du travailleur;
2. le regroupement de trois critères (1-3-4) en un seul;
3. l'apparition d'un critère nouveau (question n° 2) qui avait fait l'objet de développements jurisprudentiels dans le passé. Voir *infra*, notes 72 à 82, et texte correspondant).

au sens de l'article 19³⁵. Dans certains cas, le Bureau de révision a plutôt utilisé la condition personnelle du travailleur comme critère pour déterminer si les conditions d'exécution du travail étaient ou non normales³⁶. Dans cette perspective, il refusait de conclure à des conditions d'exécution normales lorsque l'état de santé du travailleur l'empêchait d'accomplir sa tâche sans danger.

Ultimement, le Bureau de révision pouvait donc décider que les déficiences physiques du travailleur rendaient les conditions d'exécution du travail anormales et que le danger qu'elles engendraient justifiait le refus. Ce raisonnement se basait entre autres sur une interprétation large des articles 17 et 19 de la loi qui interdisent à l'employeur de faire exécuter le travail visé par le refus sauf lorsque ce refus repose sur des « motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail ».

Mais, en janvier 1984, la Cour supérieure accueillit une requête en évocation à l'encontre d'une décision d'un commissaire du travail qui avait conclu à l'exercice valide du droit de refus alors que les conditions d'exécution du travail étaient normales. Le juge Claude Benoît, rappelant les objectifs de la loi, y avait précisé :

L'étude de la loi fait voir qu'elle vise le danger à la santé et sécurité venant des lieux, de leur aménagement, de l'équipement, des méthodes de travail, etc. et non pas de la condition physique ou de l'état de santé du travailleur et du changement de l'état de santé. L'article 8 parle de corrections apportées faisant disparaître le danger. L'article 19 autorise l'inspecteur à exiger des corrections nécessaires. Les articles de la loi ne traitent que du danger en raison des conditions de travail et non en raison d'une indisposition du travailleur. C'est bien ce qui appert de la loi.³⁷

35. Voir : DIR00000001, Laval/Laurentides, le 7 août 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 1, (la condition physique est prise en considération pour justifier le refus).

Dans certains cas, on réfère à la condition personnelle du travailleur comme élément *déterminant*, mais la preuve s'avère insuffisante pour établir cette condition : DIR00000003, Île de Montréal, le 2 septembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 23; Laval/Laurentides, le 18 octobre 1982; DI00000043, Saguenay/Lac St-Jean, le 17 décembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 295.

Voir aussi DI00000033, Québec, le 28 octobre 1982, [1982] C.S.S.T.-I.177, où on réfère dans les « considérant » à l'état de santé du travailleur, avant de conclure au bien-fondé du refus.

36. Dans la période initiale (janvier 80 à mai 84), le Bureau de révision n'a intégré qu'à quelques reprises et de façon sporadique les critères du test de normalité, tels qu'énoncés dans le *Manuel de l'inspecteur*. Voir : DI00000051, Île de Montréal, le 6 janvier 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 1; DI00000076, Île de Montréal, le 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167.

37. *Bootlegger Inc. c. Couture*, précitée à la note 30, à la p. 12.

Voir aussi, au même effet : *Hôtel-Dieu c. Lévesque*, T.T. (Qué.), le 12 avril 1984, D.T.E. 84T-457.

La C.S.S.T. a tôt fait de ré-édicter ses directives aux inspecteurs³⁸ et le Bureau de révision d'appliquer soigneusement la nouvelle ligne de conduite dans les cas qui lui furent soumis ultérieurement³⁹. Désormais, les « motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur » ne se rapportent plus qu'à des préoccupations indépendantes de sa condition personnelle⁴⁰. Un cas particulier pourrait, par exemple, apparaître lorsqu'un travailleur est affecté à des fonctions qui ne sont pas normalement de son ressort et pour lesquelles il n'a pas la formation ou les qualifications requises⁴¹.

À partir de la décision *Bootlegger*, le Bureau de révision a donc cessé de considérer justifié un refus motivé par la condition personnelle d'un travailleur, si par ailleurs les conditions d'exécution du travail étaient normales. Ceci s'inscrivait d'ailleurs dans la nouvelle orientation de la jurisprudence du Bureau de révision à l'effet qu'aucun refus ne pouvait être justifié si le droit de refus n'existait pas ou était mal exercé.

2.2 La conformité des méthodes de travail aux « règles de l'art »

L'exigence relative à la conformité aux « règles de l'art » vise essentiellement les méthodes de travail. Jusqu'à un certain point, le Bureau de révision admet la comparaison avec les méthodes de travail habituellement utilisées et généralement admises pour le même type de fonctions⁴² ou dans des éta-

38. Voir *supra*, note 34.

39. Voir : DI00000102, Laval/Laurentides, le 14 mai 1984 ; DI00000104, Mauricie/Bois Francs, le 19 juin 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 417 ; DI00000165, Québec, le 16 avril 1985.

Dans une décision, le Bureau de révision ne relève même pas l'argument du travailleur concernant sa condition personnelle : DI00000100, Laval/Laurentides, le 25 octobre 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 799.

40. DI00000102 et DI00000104, note précédente. Les nouveaux bureaux de révision paritaires suivent cette règle. Voir *infra* note 95.

41. Voir *Bootlegger Inc. c. Couture*, précitée à la note 30, à la p. 14. Voir aussi *Hôtel-Dieu de Québec c. Lévesque*, précitée à la note 30, aux pp. 12-14.

La question n° 2 du *Manuel de l'inspecteur* vise justement de telles situations ; voir *supra*, note 34. Aujourd'hui, les bureaux de révision paritaires considèrent anormales les conditions d'exécution du travail lorsque le travailleur ne possède pas une formation adéquate. Voir *infra*, note 83 et texte correspondant. Plus récemment, un bureau de révision paritaire a jugé que les conditions d'exécution du travail étaient anormales parce que les travailleuses visées n'avaient pas reçu la formation nécessaire pour transiger adéquatement avec des bénéficiaires agressifs. Voir *Hôpital Louis-H. Lafontaine c. Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine*, B.R.P. (Mtl.), n° 60020924, P. Beauregard (prés.), le 12 décembre 1986. Dans la même perspective, voir aussi : *Syndicat local des employés de la Maison Notre-Dame des Érables c. Maison Notre-Dame des Érables*. B.R.P. (Montréal), n° 60037233, P. Beauregard (prés.), le 6 février 1987 ; *Service des incendies de Dorval c. Association des pompiers de Dorval inc.*, B.R.P. (Mtl.), n° I-60037654, le 16 mars 1987.

42. DI00000099, Côte-Nord, le 22 novembre 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 811, où le plaignant « n'était pas muni d'une arme alors que les policiers généralement le sont » (p. 7 de la décision).

blissements à vocation similaire⁴³. L'identification de méthodes de travail semblables dans un même secteur, dont la preuve incombe à l'employeur⁴⁴, peut constituer un indice valable de normalité. Est aussi retenue, dans la détermination de la normalité, la conformité des méthodes de travail : i) à des directives émanant de la direction, chez un employeur très hiérarchisé, tel un ministère⁴⁵, ii) à des méthodes préconisées dans des cours dispensés par des centres spécialisés⁴⁶ ou iii) aux prescriptions énoncées dans la convention collective⁴⁷.

La découverte de dérogations aux normes réglementaires applicables mène nécessairement à la conclusion que les conditions de travail sont anormales⁴⁸.

La jurisprudence a rapidement distingué entre une méthode de travail « usuelle » ou « habituelle » et une méthode normale, cette dernière devant respecter des « normes tenant compte de la santé et de la sécurité du travail » et permettre « d'éliminer les risques d'accidents ou de blessures »⁴⁹. Dans cette optique, le constat d'une pratique passée en vigueur dans un établissement peut s'avérer nettement insuffisant pour établir la normalité des conditions⁵⁰. En effet, « l'habitude d'affronter un danger ou de courir un risque ne signifie pas que les conditions d'exécution sont normales »⁵¹.

Si le caractère habituel d'une pratique ne suffit pas à démontrer la normalité des conditions, le contraire sera plus facilement admis. Une pratique au

43. DI00000162, Québec, le 5 février 1985, (l'employeur n'a pu établir une similarité avec d'autres centres de détention au sujet d'un règlement interdisant le port d'arme à feu dans les mêmes circonstances). Voir aussi *Therrien c. Hôpital Louis-H. Lafontaine*, B.R.P. (Mtl.), n° 60029222, P. Bastien (prés.), le 10 décembre 1986, où on juge les conditions normales entre autres parce que l'employeur utilise les moyens de protection normalement reconnus dans ce secteur.

44. DI00000162, précitée à la note 43.

45. DI00000103, Île de Montréal, le 12 juillet 1984.

46. *Ibid.* (Il s'agissait d'un cours sur l'organisation policière, dispensé par l'Institut de police).

47. DI00000109, Île de Montréal, le 25 janvier 1985, (la description de tâches prévue à la convention collective contenait celle que la travailleuse avait refusé d'exécuter).

48. Voir : *Guindon c. Schokbeton Québec inc.*, B.R.P. (Laurentides), n° 60059401, R. St-Jean (prés.), le 30 septembre 1987 ; *L. Bourgeois c. Les Machineries Tenco Ltée*, B.R.P. (Montréal), n° 60073345, P. Clavet (prés.), le 30 novembre 1987.

49. DI00000033, Québec, 18 octobre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 177, à la p.186. Plus récemment, la CALP a aussi fait la distinction entre des conditions habituelles et des conditions normales. Voir : *Bédard c. Minerais Lac Ltée*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 08-00028-8609, R.Brassard (commissaire), le 22 juin 1987.

50. DI00000033, précitée à la note 49 ; voir aussi : DI00000108, Côte-Nord, le 15 janvier 1985.

51. DI00000108, Côte-Nord, le 15 janvier 1985, (à la p. 9).

caractère particulièrement inhabituel par rapport aux normes généralement admises dans le secteur, ou traditionnellement vécues dans l'entreprise, a de bonnes chances d'être reconnue anormale⁵².

La fréquence des accidents passés imputables à la méthode de travail peut servir d'indice permettant de conclure à l'absence de conditions d'exécution normales⁵³. Même la preuve d'un certain degré de responsabilité ou de faute du salarié expliquant les accidents évoqués ne saurait constituer un échappatoire pour l'employeur qui demeure tenu de concevoir et de mettre en œuvre des méthodes et des cadences de travail qui tiennent compte du comportement normal d'un travailleur soumis aux exigences et pressions d'un système de production⁵⁴.

Soulignons enfin que l'évaluation de la conformité aux « règles de l'art » peut se baser sur une variété d'indices mis en preuve. Ainsi, en plus du dossier d'accidents dans l'entreprise, les ouvrages spécialisés sur des sujets techniques et les mises en garde du fabriquant lorsque la méthode nécessite l'utilisation particulière d'équipement spécialisé sont pertinents à cet exercice⁵⁵. De plus, les témoignages d'experts sont aussi d'un apport considérable.

Dans cette dernière perspective, la transformation artisanale par l'employeur de véhicules automobiles (surtout de camions) peut rendre les conditions d'exécution anormales. Pour que les conditions soient considérées normales, il faudra que la sécurité du véhicule transformé soit attestée par le manufacturier ou par un ingénieur. Le simple témoignage d'un expert en la matière ayant essayé le véhicule ne suffirait pas⁵⁶.

52. Mais si telles conditions sont tenues pour anormales, cela ne signifie pas pour autant que le refus sera justifié. À titre d'exemple : D100000105, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543 ; *Sûreté du Québec c. Denis*, B.R.P. (Qué.), n° 60006949, C. Cantin (prés.), le 5 septembre 1986.

53. D100000158, Laval/Laurentides, le 1er février 1985 ; Décision (non numérotée) de Laval/Laurentides, le 4 juillet 1985.

54. *Ibid.*

55. Voir : Côte-Nord, le 5 juin 1984, [1984] CSST-I 375 ; Décision (non numérotée) de Laval/Laurentides, le 4 juillet 1985.

Un bureau de révision paritaire a décidé que les conditions d'exécution du travail étaient anormales parce que l'employeur ne disposait pas de la fiche toxicologique d'un nouveau produit qui dégageait des odeurs et que les travailleurs n'avaient été informés ni des dangers, ni des précautions à prendre. Voir *Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien)*, C.S.N. c. *STCUM*, B.R.P. (Mtl.), n° 60017268, P. Beauregard (prés.), le 7 février 1986.

56. Voir *Ville de Laval c. J.-C. Locas et D. Frankow*, B.R.P. (Laval), n° 60057553, R. St-jean (prés.), le 6 novembre 1987 ; *Boucher et Gosselin c. Hydro-Québec*, B.R.P. (Québec), n° 60059088, C. Cantin (prés.), le 17 novembre 1987 (voir aussi entre les mêmes parties, la même décision concernant un autre camion, dossier n° 60059104).

2.3 Le caractère inhérent du risque encouru

Le Bureau de révision considère qu'un risque est inhérent à une tâche lorsqu'il ne peut être éliminé à la source⁵⁷. Bien que l'ensemble de la loi vise l'élimination à la source du danger, le droit de refus ne poursuit pas spécifiquement cette fin, contrairement, par exemple, aux dispositions traitant des comités de santé et de sécurité, ou encore des mesures correctives ordonnées par les inspecteurs à la suite de leurs diverses interventions. C'est pourquoi le Bureau de révision juge normales les conditions d'exécution et injustifié le refus si aucune amélioration n'est possible pour enrayer ou réduire un risque lui-même intrinsèque à la nature des fonctions. Plus récemment, la Commission d'appel a réitéré la conclusion voulant que, lorsque le danger invoqué est inhérent à la tâche, les conditions d'exécution sont normales et le refus non justifié⁵⁸.

Toutefois, l'existence d'une autre méthode de travail, à la portée du travailleur, empêche que le risque associé à la méthode retenue soit perçu comme inhérent⁵⁹. De même, si le risque invoqué provient d'une substance qu'une disposition réglementaire qualifie de dangereuse, il ne saura être qualifié d'inhérent⁶⁰. En effet, on ne pourrait soutenir qu'un risque est inhérent aux fonctions exercées, si sa seule existence viole une norme réglementaire.

La finalité et la vocation de l'établissement peuvent aussi imposer des limites aux modifications pouvant être apportées à l'environnement de travail. À titre d'illustration, le travail de nuit découle nécessairement de l'objectif d'un hôpital de prodiguer des soins à sa clientèle sur une base continue⁶¹. De même, le contact avec des bénéficiaires agressifs procède de la vocation même d'un centre de réadaptation pour déficients mentaux⁶².

2.4 La conformité aux techniques reconnues de santé et de sécurité

Il est ici autant question des mesures de sécurité propres au travailleur, comme les moyens individuels de protection, que des mesures s'appliquant

57. Voir aussi le *Manuel de l'inspecteur* dans la version telle que modifiée le 27 mars 1984. (Voir *supra* note 34).

58. *D. Therrien c. Zeller's Ltée*, C.A.L.P. (Mtl), n° 01571-60-8612, le 1er octobre 1987, L. McCutcheon (commissaire).

59. Voir le *Manuel de l'inspecteur* auquel réfère la note 34; aussi DI000000174, Abitibi-Témiscamingue, le 23 avril 1985.

60. DI00000076, Île de Montréal, 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167.

61. DI00000165, Québec, le 16 avril 1985.

62. DI00000009, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981.

à l'appareillage ou à l'équipement et des conditions générales de l'environnement de travail. Ces mesures de protection doivent répondre à certaines normes, qu'elles soient réglementaires ou simplement reconnues par l'usage dans l'industrie ou le secteur.

En ce qui concerne la protection individuelle du travailleur, une large gamme de normes réglementaires indique les moyens dont celui-ci doit obligatoirement être pourvu. Le constat d'une dérogation à ces normes — par l'absence ou l'insuffisance du moyen de protection — a incité le Bureau de révision à conclure à des conditions d'exécution anormales⁶³. Toutefois, dans la mesure où il offre une protection adéquate contre le risque de blessure, on n'exige pas la perfection d'un moyen de protection. Ainsi, il a déjà été décidé que l'inconfort associé à l'utilisation d'un moyen de protection ne permet pas de conclure à des conditions anormales de travail dans la mesure où ce moyen est conforme aux normes générales reconnues⁶⁴.

Les mesures de sécurité propres à l'appareillage et à l'équipement utilisés font souvent l'objet de normes réglementaires précises⁶⁵. Cet aspect est tellement important qu'il a déjà été soulevé d'office même si la défectuosité n'avait pas été invoquée au moment du refus de travail⁶⁶.

Même en l'absence de normes réglementaires, le mauvais état de l'équipement nécessaire à l'exécution sécuritaire des fonctions, tel un système de communication dans le cas d'un travail en région isolée⁶⁷, peut empêcher l'application de l'exception relative à la normalité des conditions d'exécution. Dans la même perspective, les conditions seront anormales si l'équipement utilisé ne rencontre pas les normes qui, sans être réglementaires, sont généralement reconnues⁶⁸.

Enfin, diverses normes réglementaires sont destinées au contrôle de l'environnement de travail. Le dépassement de telles normes, prescrivant par

63. DI00000076, Île de Montréal, le 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167 (gants); DI00000105, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543 (chaussures); ETA 000466597 Saguenay, le 7 août 1985 (bottes).

64. DI00000051, Île de Montréal, le 6 janvier 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 1.

65. DI00000076, voir *supra* note 63; D100000100, Laval/Laurentides, le 25 octobre 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 99; DI00000174, Abitibi/Témiscamingue, le 23 avril 1985.

66. DI00000100, note précédente. Un avis de correction fut émis concernant l'équipement dont les défectuosités rendaient les conditions anormales mais ne justifiaient pas un refus de travail.

67. DI00000103, Île de Montréal, le 12 juillet 1984; DI00000100, Laval/Laurentides, le 25 octobre 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 799.

68. *Y. Imbeault c. Ambulance Pellberge inc.*, B.R.P. (Laval), n° 60075266, R. St-Jean (prés.), le 15 septembre 1987.

exemple le seuil permissible de bruit⁶⁹, de substances toxiques dans l'air⁷⁰ ou les conditions climatiques acceptables pour l'exécution de certaines tâches⁷¹, entraînent des conditions anormales d'exécution du travail.

2.5 Une tâche correspondant aux qualifications du travailleur

Nous avons souligné l'adoption, en mars 1984, de nouvelles directives à l'intention des inspecteurs chargés d'évaluer la normalité de conditions d'exécution du travail. Parmi les modifications apportées au *Manuel de l'inspecteur*, on a ajouté un nouveau volet au test de la normalité: s'agit-il d'une tâche habituelle pour laquelle le travailleur a reçu la formation, l'information et l'entraînement requis? Une réponse négative permet de rejeter l'hypothèse de normalité des conditions d'exécution.

En pratique, l'adoption formelle de ce critère n'a pas bouleversé l'issue des litiges. En effet, bien avant sa reconnaissance formelle, ce principe était appliqué par la jurisprudence: l'expérience, les connaissances et la formation acquises, ainsi que la qualité de l'information reçue, avaient maintes fois été considérées pour juger de la pertinence du refus. Toutefois, ces critères n'étaient généralement pas discutés dans l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution⁷².

À partir de mars 1984, le Bureau de révision a continué à considérer la question relative au degré d'expertise du travailleur⁷³. De plus, malgré l'inté-

69. DI00000169, Saguenay/Lac St-Jean, le 6 mars 1985.

70. Le dépassement de la norme réglementaire concernant le bruit a amené un bureau de révision paritaire à conclure à des conditions d'exécution anormales. Voir: *Gravel c. La Forge CSW Hawker Siddeley du Canada inc.*, B.R.P. (Mtl.), n° 60046705, A. Vaillancourt (prés.), le 18 mai 1987.

71. DI001333783, 001333355, 001333694, Côte-Nord/Bas St-Laurent/Gaspésie, le 18 octobre 1985; *A. Salama et al. c. Ministère des communautés culturelles et de l'immigration*, B.R.P. (Mtl.), n° 60018399, R. Senay (prés.), le 19 septembre 1986, (le bureau de révision paritaire conclut à des conditions normales parce que la norme réglementaire en matière de température ambiante était respectée).

72. Dans certains cas, ces critères avaient été retenus pour justifier le refus:

DI00000037, Laval/Laurentides, le 21 septembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I 133; DI00000037, Île de Montréal, le 26 septembre 1983, [1983] C.S.S.T.-I 193.

Dans d'autres, ils avaient été utilisés dans la non justification du refus:

DI000000002, Île de Montréal, le 12 août 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 13; DI00000043, Saguenay/Lac St-Jean, le 17 décembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 295; DI00000087, Saguenay/Lac St-Jean, le 21 octobre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 225; Île de Montréal, le 17 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 81.

Toutefois, dans une décision, la formation spécialisée accordée aux employés avait été considérée comme un facteur servant à déterminer la normalité des conditions d'exécution. Voir: *DIR00000009*, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 94.

73. DI00000109, Île de Montréal, le 25 janvier 1984; DI00000165, Québec, le 16 avril 1985; DI00000171, Outaouais, le 16 avril 1985; DI00000174, Abitibi-Témiscamingue, le 23 avril 1985.

gration de ce critère au test de normalité du *Manuel de l'inspecteur*, les qualifications du salarié furent parfois traitées indépendamment de la question des conditions d'exécution normales⁷⁴.

Une importance considérable est souvent accordée à l'expérience du travailleur, que celui-ci l'ait acquise dans ses fonctions particulières ou, plus généralement, dans l'exercice de son métier. Le Bureau de révision présumait généralement qu'un salarié comptant plusieurs années d'expérience connaît les risques propres à son travail et les moyens d'éviter le danger. Par exemple, les vingt années d'expérience d'un menuisier ayant déjà effectué des travaux en hauteur sur des chantiers, ont déjà permis de conclure qu'il « était en mesure de déceler les dangers et il devait savoir se servir d'une ceinture de sécurité pour s'en protéger »⁷⁵. De même, une longue expérience comme opérateur de machinerie lourde fut jugée assez importante pour compenser le manque de formation spécifique dispensée par l'entreprise⁷⁶. Dans le même sens, une expérience de plusieurs années d'un travailleur comme chauffeur de camion fit contreponds à son inexpérience dans l'exécution d'une manœuvre particulière⁷⁷.

Parfois un certain niveau de formation spécialisée est considéré essentiel à l'exécution sécuritaire des fonctions du travailleur. À deux reprises, le Bureau de révision a reconnu le bien-fondé du refus de travailleurs dont les fonctions pouvaient les conduire à cotoyer des personnes agressives, au motif qu'ils n'avaient pas reçu la formation permettant de pallier à une éventuelle agression⁷⁸. À l'inverse, en d'autres espèces, on a conclu qu'un travail-

Dans ces deux dernières décisions, si certains aspects relatifs aux qualifications du travailleur ont permis de conclure à des conditions anormales, d'autres éléments ont été retenus (niveau d'information reçue) pour conclure à un refus non justifié.

74. DI00000115, Québec, le 19 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 301 ;
DI00000113, Côte-Nord, le 26 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 323.

75. Île de Montréal, le 17 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 81, à la p. 91.

76. DI00000087, Saguenay/Lac St-Jean, le 21 octobre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 225, (malgré les carences observées au niveau de la formation spécifique que le Bureau de révision ordonna de dispenser à l'avenir, le refus fut considéré comme non justifié vu la longue expérience du travailleur comme opérateur de machinerie lourde).

77. DI00000002, Île de Montréal, le 12 août 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 13.

78. DI0000037, Laval/Laurentides, le 21 septembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I.133 ;
DI00000081, Île de Montréal, le 26 septembre 1983, [1983], C.S.S.T.-I. 193.

La même raison a amené un bureau de révision paritaire à conclure à deux reprises que les conditions d'exécution n'étaient pas normales. Voir : *Hôpital Louis-H. Lafontaine c. Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine*, B.R.P. (Mtl.), n° 60020924, P. Beauregard (prés.), le 12 décembre 1986 ; *Syndicat local des employés de la Maison Notre-Dame des Érables c. Maison Notre-Dame des Érables*, B.R.P. (Montréal), n° 60037233, P. Beauregard (prés.), le 6 février 1987. Dans la même perspective, voir aussi : *Service des incendies de Dorval c. Association des pompiers de Dorval inc.*, B.R.P. (Mtl.), n° I-60037654, le 16 mars 1987.

leur avait les connaissances requises pour remplir ses fonctions de façon sécuritaire, ayant suivi avec succès des cours spécialisés axés sur la sécurité⁷⁹.

Enfin, pour apprécier la normalité des conditions d'exécution, le Bureau de révision a analysé la qualité de la préparation du travailleur non pas de façon absolue, mais en relation avec les exigences spécifiques de ses fonctions.

Celles-ci, à l'instar des qualifications du travailleur, sont en état de transformation constante. C'est pourquoi ce qui est initialement anormal peut devenir normal après une certaine période où le travailleur acquiert, sur le tas, expérience, connaissances et expertise. Ainsi, après un changement affectant un procédé ou une méthode de travail, une certaine période d'expérimentation et d'apprentissage dans les fonctions réaménagées devrait permettre au travailleur de s'ajuster aux nouvelles exigences. C'est ainsi qu'une situation anormale lors de l'implantation du changement deviendra normale après une période d'adaptation raisonnable⁸⁰.

Deux décisions rendues en 1985 par le Bureau de révision et traitant du niveau de qualification du travailleur laissent perplexes⁸¹. On y a en effet conclu que les conditions d'exécution étaient anormales, en raison de l'insuffisance de la période d'expérimentation suivant un changement important dans la méthode de travail. Les refus ont tout de même été jugés non justifiés, puisque l'employeur avait fourni des informations et des indications très précises sur la marche à suivre au travailleur. Il est très difficile de dégager une norme cohérente à partir de ces décisions, où on conclut d'une part au manque de formation et d'expérience du travailleur et d'autre part, au degré suffisant d'information dont il dispose ponctuellement pour exécuter le travail.

Enfin, notons qu'il ressort de la jurisprudence de l'ancien Bureau de révision que le critère relatif aux qualifications du travailleur a souvent joué en sa défaveur et qu'on lui a souvent fait supporter une part du risque relié à son travail⁸².

79. DI0000043, Saguenay/Lac St-Jean, le 17 décembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 295.

80. DI00000171, Outaouais, le 16 avril 1985; DI00000174, Abitibi-Témiscamingue, le 23 avril 1985.

81. *Ibid.*

82. Ainsi sur les treize cas où ce facteur fut évalué par le Bureau de révision de la CSST, on jugea à trois reprises seulement que le travailleur était mal préparé pour exécuter ses fonctions, ce qui amena la conclusion de la justification du refus : DI00000081, Île de Montréal, le 26 septembre 83, [1983] C.S.S.T.-I. 193; Longueuil, le 21 mars 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 93;

Aujourd'hui, les bureaux de révision paritaires déterminent systématiquement si les conditions d'exécution sont normales avant de se prononcer sur la présence d'un danger au sens de l'article 19 de la loi. Il semble que souvent, dans cette perspective, le manque de formation spécifique du travailleur pour exécuter une tâche permet de conclure à la présence de conditions d'exécution anormales⁸³.

2.6 Le fardeau de la preuve quant à l'exception de normalité

Sur qui repose le fardeau de la preuve quant à la normalité des conditions d'exécution du travail? Le Bureau de révision n'a pas adopté une politique uniforme et claire à ce sujet.

La formulation de certaines décisions suggère que ce fardeau incombe au travailleur qui doit, s'il veut se prévaloir de son droit de refus, être en mesure d'établir l'existence de conditions anormales d'exécution. Ainsi, à une occasion, le Bureau de révision a affirmé que l'exception relative aux conditions normales s'appliquait puisque le travailleur n'avait pas prouvé sa déficience face aux connaissances exigées par son emploi⁸⁴.

Par ailleurs, en d'autres circonstances, le Bureau de révision a précisé que l'exception relative aux conditions d'exécution normales ne trouve pas application puisque l'employeur n'a pu mettre en preuve que des méthodes de travail similaires étaient pratiquées couramment dans d'autres organisations du même type⁸⁵.

DIO0000115, Québec, le 19 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 301. Voir aussi: *Pealay c. Mines Seleine inc.*, B.R.P. (Bas St-Laurent/Gaspésie), n° 60004662, C. Cantin (prés.), le 25 juin 1986.

83. Voir les décisions suivantes: *Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 c. Secur inc.*, B.R.P. (Montérégie), n° 60089788, P. Beauregard (prés.), le 13 novembre 1987; *S. Goulet c. Provigo Distribution inc.*, B.R.P. (Saguenay - Lac St-Jean), no 60064195, C. Courtois (prés.), le 16 octobre 1987; *Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 c. Secur inc.*, B.R.P. (Île de Montréal), n° I-60052315, J.-P. Crête (prés.), le 30 septembre 1987; *J. Raymond c. Centre hospitalier régional de Baie-Comeau*, B.R.P. (Côte-Nord), n° 60096148, P. Clavet (prés.), le 14 janvier 1988.

Dans ces quatre cas, les conditions d'exécution furent considérées anormales à cause du manque de formation des salariés impliqués. Toutefois, en aucun de ces cas le danger invoqué ne permit de justifier le refus.

84. DIO0000109, Île de Montréal, le 25 janvier 1985;

De même, il ressort implicitement d'une autre décision que le travailleur a le fardeau de prouver que l'exception de la normalité ne s'applique pas. Le Bureau de révision affirme en effet que l'exception s'applique « puisque rien dans la preuve ne démontre que les conditions d'exécution de son travail étaient anormales dans le genre de travail qu'il exerce », DIO0000165, Québec, le 16 avril 1985, (à la p. 10).

85. DIO0000162, Québec, le 5 février 1985, (il s'agissait ici d'évaluer la conformité des méthodes de travail aux règles de l'art).

3. LA JURISPRUDENCE CONCERNANT LA VALIDITÉ DU REFUS APRÈS LES AMENDEMENTS DE 1985 APPORTÉS À LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Comme déjà mentionné, aujourd'hui les instances d'adjudication appelées à décider de la justification d'un refus de travail vérifient systématiquement la conformité du refus de travail aux conditions de légalité définies dans la loi.

Au premier niveau d'intervention, l'inspecteur applique les lignes directrices édictées dans le *Manuel d'opération de la Prévention — Inspection*, lequel considère les conditions d'exception de l'article 13 et les mécanismes tel que l'avis prévu à l'article 15, comme des éléments déterminants pour évaluer si le travailleur « peut exercer son droit de refus »⁸⁶. Si ces conditions ne sont pas respectées, l'inspecteur ordonne le retour au travail, mais peut tout de même, en vertu des pouvoirs généraux que lui confère la loi, exiger l'application de correctifs.

Au palier de révision, la jurisprudence des bureaux de révision paritaires est constante dans son approche⁸⁷. Ainsi, lorsque le refus d'exécuter un travail met en péril immédiat d'autres personnes⁸⁸ ou encore s'exerce alors que les conditions d'exécution du travail sont normales⁸⁹, les bureaux de révision concluent que le travailleur n'avait pas le droit d'opposer un refus et ordonne le retour au travail sans se prononcer sur l'existence d'un danger.

86. *Manuel d'opération de la prévention — inspection*, Volume 2. Service régional — Tome II. Interventions, équipe de mise en œuvre, CSST, section 6.3, pages 4 à 8 et annexe A, en vigueur le 15 octobre 1985.

87. Ceci valait en avril 1988, moment où prend fin notre étude de la jurisprudence rendue par les bureaux de révision paritaires.

88. Voir *Syndicat canadien de la fonction publique c. Hôpital Rivière des Prairies*, B.R.P. (Mtl.), n° 0647388, P. Beauregard, (prés.), le 2 juillet 1986, où cette condition d'exception fut rencontrée, affectant l'exercice valide du droit.

Dans les cas suivants, cette condition d'exception ne fut pas démontrée: *L'Union des employés de service c. Les autobus Transco Inc.*, B.R.P. (Mtl.), n° 0620732, P. Beauregard, (prés.), le 23 juin 1986; *Hôpital Louis-H. Lafontaine c. Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine*, B.R.P. (Mtl.), n° 60020924, P. Beauregard (prés.), le 12 décembre 1986; *Pâtes Domtar inc. (div. Pâtes) c. G. Dubuc*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 08-00005-8603, R. Brassard (commissaire), le 7 janvier 1987.

89. Voir, à titre d'exemples, les décisions suivantes:

L'Association des pompiers de la Cité de Dorval c. Service d'Incendie de la Cité de Dorval, B.R.P. (Mtl.), n° 0548297, P. Beauregard (prés.), le 22 novembre 1985, (modifiée en appel, voir *infra*, note 92); *Syndicat de transport de Montréal (Employés des services d'entretien) C.S.N. c. S.T.C.U.M.*, B.R.P. (Mtl.), n° 0576611, P. Bastien (prés.), le 11 avril 1986; *Syndicat des travailleurs de l'Énergie et de la chimie — Local 115 — F.T.Q. c. Johnson et Johnson Inc.*, B.R.P. (Mtl.), n° 0624593, P. Beauregard (prés.), le 23 avril 1986; *C.C.R. (Division) c. P.A. Tremblay*, B.R.P. (Mtl.), n° 0632687, P. Bastien (prés.), le 23 juin 1986; *Hôpital de la Baie des Ha-Ha c. M. Boies*, B.R.P.

À quelques reprises, des bureaux de révision paritaires ont même modifié des décisions d'inspecteurs concluant à des refus non justifiés, préférant plutôt statuer sur l'absence de droit de refus⁹⁰.

La Commission d'appel a rendu peu de décisions sur le sujet et semble partagée quant à la démarche à suivre. Le commissaire Brassard a, dans deux décisions distinctes, vérifié si les deux exceptions de l'article 13 n'étaient pas présentes avant de conclure qu'un travailleur pouvait exercer le droit de refus de l'article 12⁹¹. D'autres commissaires ont préféré d'abord disposer de la question de l'existence d'un danger au sens de l'article 19 avant de se prononcer sur la présence ou non de conditions d'exécution normales⁹². Par ailleurs, la CALP a rappelé à l'occasion que la mission de l'inspecteur agissant en vertu de l'article 19 consiste à déterminer si le danger invoqué existe et justifie le refus⁹³.

Quant aux éléments permettant de conclure à la présence ou non de conditions d'exécution normales du travail, les bureaux de révision paritaires ont retenu ceux que la jurisprudence avait déjà développés⁹⁴. Par exemple, la condition personnelle du travailleur demeure non pertinente dans la détermi-

(Saguenay - Lac St-Jean), n° 0648790, C. Courtois (prés.), le 11 juillet 1986 ; *Salama et Chardon c. Ministère des communautés culturelles et de l'immigration*, B.R.P. (Mtl), n° 0697730, R. Senay (prés.), le 19 septembre 1986 ; *Métallurgistes Unis d'Amérique c. Mines Wabush*, BRP (Mtl), n° 60036995, P. Bastien (prés.), le 2 juillet 1987 ; *R. Fitzsimmons c. S.T.C.U.M.*, B.R.P. (Île de Montréal), J.-P. Crête (prés.), le 30 novembre 1987.

90. Voir par exemple :

L'Association des pompiers de la Cité de Dorval c. Service d'incendie de la Cité de Dorval précitée (modifiée en appel - voir note 92) ; *Syndicat de transport de Montréal (employés des services d'entretien) C.S.N. c. S.T.C.U.M.*, précitée, note 89 ; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec c. Ministère du revenu du Québec*, B.R.P. n° 60033703, J.-P. Crête (prés.), le 15 avril 1987.

91. *Pâtes Domtar inc. (div. Pâtes) c. Dubuc*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 08-00005-8603, R. Brassard (commissaire), le 7 janvier 1987 ; *R.Bédard c. Minerais Lac Ltée*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 08-00028-8609, R.Brassard (commissaire), le 22 juin 1987.

92. Voir : *Allard et al. c. Service d'incendie de la Cité de Dorval*, C.A.L.P. (Québec), n° 60-00001-8512, A. Suicco (commissaire), le 6 octobre 1986 ; *D'Anjou et Bourgouin c. Mines Wabush*, C.A.L.P. (Québec), n° 03883-09-8707, G. Beaudoin (commissaire), le 8 décembre 1987.

93. *Produits Forestiers Domtar c. Dallaire et al.*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 08-00001-8510, J. Saintonge (commissaire), le 20 juin 1986 ; *N.Mallette c. Hydro-Québec*, C.A.L.P. (Mtl), n° 1800-64-8701, G.Beaudoin (commissaire), le 9 mars 1987 ; *M. Naud c. Société de transport de la CUM*, C.A.L.P. (Mtl), n° 62-00134-8608, A. Suicco (commissaire), le 4 septembre 1987.

94. Nous avons indiqué certaines décisions des bureaux de révision paritaires à titre d'exemple dans les références que contiennent les différentes rubriques portant sur le sujet. Voir section 2.

nation de la normalité des conditions d'exécution du travail⁹⁵. Une décision de la CALP mérite cependant d'être relevée. Le commissaire Brassard, dans l'affaire *Minerais Lac Ltée*⁹⁶, s'est penché longuement sur l'interaction entre le milieu de travail et les conditions personnelles de santé du travailleur comme source d'un danger justifiant le refus.

Il s'agissait dans ce cas d'un travailleur dont la peau était hypersensible et qui avait développé des éruptions cutanées au contact, soutenait-il, de l'air ambiant et des produits chimiques présents dans son milieu de travail. Le commissaire déter. ina d'abord que les conditions d'exécution du travail n'étaient pas normales parce que, même si les normes en matière de contaminants étaient respectées, la ventilation n'était pas toujours efficace. Quant à la présence d'un danger justifiant le refus, il dit ceci :

La Commission d'appel considère qu'il ne s'agit pas ici tellement de déterminer si la maladie dont souffre l'appelant est d'origine occupationnelle mais plutôt de déterminer si le milieu de travail est la cause de l'apparition des lésions cutanées dans le cas d'un individu ayant une tendance constitutionnelle ou héréditaire à présenter des réactions en raison d'une d'hypersensibilité [sic]. Dans une telle situation le danger pourrait justifier le refus de travail, dans le cas particulier de ce travailleur, l'apparition de la symptomatologie étant reliée au travail effectué. C'est ainsi que si la Commission d'appel en venait à la conclusion, par exemple, que l'apparition des lésions cutanées est reliée au contact du cyanure de sodium et non à un stress émotionnel (ce qui est de nature purement personnelle), cette relation avec le travail serait acquise et le danger justifierait le refus d'exécuter le travail demandé dans le cas particulier de ce travailleur hypersensible.⁹⁷

La Commission serait donc prête à reconnaître la justification d'un refus lorsque le danger est causé par le milieu de travail auquel réagit un individu hypersensible. En d'autres termes, lorsque le danger provient à la fois du

95. *Hôpital de la Baie des Ha-Ha c. M. Boies*, B.R.P. (Saguenay/Lac St-Jean), n° 0648790, C. Courtois (prés.), le 16 juillet 1986; *Canadair Ltée c. L'Association Internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aéronautique*, B.R.P. (Mtl), n° 0574574, R. Senay (prés.), le 20 juin 1986; *Minerais Lac Ltée, Mine Doyon c. R. Bédard*, B.R.P. (Abitibi-Témiscamingue), n° 0636977, R. St-Jean (prés.), le 25 juillet 1986, (modifié en appel, voir *infra* note suivante); *L.Bourgeois c. Les Machineries Tenco Ltée*, BRP (Montérégie), n° 60073345, P. Clavet (prés.), le 30 novembre 1987; *R. Fitzsimmons c. S.T.C.U.M.*, B.R.P. (Île de Montréal), J.-P Crête (prés.), le 30 novembre 1987.

96. *R. Bédard c. Minerais Lac Ltée*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 08-00028-8609, R.Brassard (commissaire), le 22 juin 1987.

97. *Ibid*, aux pp. 15 et 16.

milieu de travail et de la condition personnelle du travailleur, le litige serait tranché en faveur de ce dernier. Dans cette affaire en particulier, la CALP conclut toutefois que la preuve ne permet pas d'établir le lien de causalité entre le milieu de travail et les problèmes cutanés du travailleur.

4. L'ÉVALUATION DU DANGER INVOQUÉ À LA BASE DU REFUS

Dans cette section, nous verrons d'abord comment les instances en révision et en appel ont utilisé leur pouvoir (et celui de l'inspecteur) pour évaluer si le danger justifie un travailleur de refuser d'exécuter son travail. En second lieu, nous précisons les critères développés à cette fin.

4.1 L'interprétation des pouvoirs pour évaluer le danger

La loi confère une large discrétion à l'inspecteur, et aux instances agissant en révision et en appel, pour déterminer si le danger invoqué par le travailleur justifie son refus d'exécuter le travail qu'on lui a assigné. L'inspecteur détient aussi le pouvoir d'émettre, si nécessaire, des mesures correctives. À quel point des normes légales ou réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail peuvent-elles limiter la discrétion de l'inspecteur agissant en vertu de l'article 19 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*?

Ces normes ont souvent un impact important sur l'issue du litige mais elles ne la déterminent pas. Généralement, une situation de travail non conforme aux normes en vigueur amènera les instances compétentes à conclure à la présence de conditions anormales de travail⁹⁸. Toutefois, ce constat ne justifie pas automatiquement le refus de travail⁹⁹. Inversement, le respect de ces normes n'invalide pas nécessairement tout refus de travail puisque d'autres facteurs peuvent affecter les conditions d'exécution du travail et le risque associé.

En somme, l'existence de telles normes ne nie pas la discrétion de l'inspecteur dans l'évaluation de l'exception de normalité et de la justification du refus¹⁰⁰. Il doit cependant en tenir compte dans sa décision.

98. Par exemple: DI0000076, Île de Montréal, le 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167; DI00000115, Québec, le 19 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 301; DI00000105, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543; DI00000101, Île de Montréal, le 24 août 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 589; DI00000100, Laval/Laurentides, le 25 octobre 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 799. Voir aussi *supra*, sections 2.2 et 2.4.

99. DI0000076; DI00000105; DI00000101; DI00000100; voir note précédente.

100. Pour un exemple intéressant, voir: DI00000174, Abitibi/Témiscamingue, le 23 avril 1985, où, malgré la conformité de l'équipement aux normes réglementaires, le Bureau de révision conclut à des conditions d'exécution anormales. Par la suite, il estime non justifié le refus de travail.

Des normes établies dans une convention collective ou dans un contrat peuvent aussi être prises en considération par l'inspecteur. Encore là, le respect ou non de ces normes ne détermine pas automatiquement l'issue du litige¹⁰¹. C'est en ce sens que nous interprétons le passage suivant :

Comme nous l'avons indiqué, en réponse à l'objection [...], il est clair que nous n'avons pas [sic] juridiction pour solutionner un litige qui découlerait de l'application ou de l'interprétation du décret de la construction. En conséquence, *le fait que le décret exige un deuxième monteur dans l'exécution de ce travail ne peut être invoqué et ne peut servir de motif à notre décision. Ce qui nous importe est de déterminer s'il existait un danger justifiant monsieur J.P.L. à refuser d'exécuter son travail [...]* (les auteurs soulignent)¹⁰²

La situation est différente lorsque l'inspecteur, utilisant les pouvoirs que lui confère l'article 19, décide d'émettre des mesures correctives. La norme légale ou réglementaire s'impose alors à lui car elle est d'ordre public. La mesure corrective ne peut donc contrevenir à la norme qui limite cet aspect des pouvoirs de l'inspecteur. Même une norme fédérale constitue une contrainte qui limite la discrétion des représentants de la CSST en matière de mesures correctives. C'est ce qui ressort du passage suivant d'une décision du Bureau de révision rendue en juin 1984 :

Enfin, selon Maître T., le Bureau de révision n'a pas juridiction pour changer ni même interpréter les règlements fédéraux sur l'aéronautique. Le Bureau de révision n'a pas compétence pour faire appliquer un règlement fédéral. Sur ce point nous sommes d'accord, ce qui ne signifie pas pour autant que nous devons ignorer un tel règlement. Au contraire, ne pas en tenir compte dans une décision à venir pourrait nous amener à rendre une décision illégale, si celle-ci allait à l'encontre de ladite réglementation fédérale.¹⁰³

Soulignons enfin que la mesure corrective émise par l'inspecteur en vertu de l'article 19 de la loi ne cherche pas d'abord à rendre la situation de travail conforme aux dispositions légales ou réglementaires. Elle vise avant tout l'élimination du danger à la source du refus de travail comme en fait foi le passage suivant de la même décision du Bureau de révision :

101. Voir : Saguenay, le 7 août 1985 ; DI0000061, Laval/Laurentides, le 27 avril 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 89, (décret de la construction) ; DI0000065, Saguenay/Lac St-Jean, le 6 mai 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 97, (convention collective) ;

De plus, dans ces deux dernières décisions, le Bureau de révision précise qu'il n'a pas juridiction pour interpréter ou appliquer de telles dispositions.

102. DI0000061, précité, note précédente, à la p. 5.

103. Côte-Nord, le 5 juin 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 375, à la p. 383.

Si nous constatons qu'un règlement même fédéral n'est pas respecté et que le non respect de la disposition réglementaire met en péril la santé et la sécurité des travailleurs, nous avons certes la juridiction pour faire corriger cette situation, non pas pour le motif que le règlement n'est pas respecté mais parce que la santé ou la sécurité des travailleurs est en péril. Notre intervention vise alors la correction d'une situation de danger pour les travailleurs et non l'application du règlement fédéral.¹⁰⁴

4.2 L'appréciation du danger invoqué

Le mandat de l'inspecteur de la CSST, lorsqu'il intervient dans un cas de refus de travail pour des raisons de santé ou de sécurité, est prévu au premier alinéa de l'article 19 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*:

L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Il s'agit donc essentiellement pour l'inspecteur, et le cas échéant, pour les instances en révision et en appel, de porter un jugement sur la nature du danger invoqué, vérifiant s'il justifie le refus du travailleur. La Commission d'appel rappelait récemment, dans cette perspective, qu'en vertu de l'article 19, elle devait seulement déterminer si, dans les circonstances, l'ordonnance de reprise du travail émise par les instances inférieures était justifiée par l'absence de danger pour la santé et la sécurité du travailleur¹⁰⁵.

Rappelons l'évolution de la jurisprudence du Bureau de révision de la CSST vers la différenciation entre les conditions de validité du refus et les critères en déterminant le bien-fondé, eu égard au danger spécifiquement invoqué¹⁰⁶. L'absence, dans les premières décisions, de séparation claire entre les deux concepts explique jusqu'à un certain point le double emploi de certains critères. Ainsi, la question de la conformité aux normes, ou aux techniques généralement reconnues, de même que celle du degré de formation et d'expérience du travailleur, sont des critères qui furent retenus tantôt pour l'évaluation de la normalité des conditions d'exécution du travail, tantôt pour l'appréciation de la justification du refus de travail.

104. *Idem*. Au même effet, voir: DI00000015, le 8 février 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 29.

105. *C. Généreux c. Hôpital Rivière-des-Prairies*, C.A.L.P. (Mtl), n° 60-00183-8607, G. Godin (commissaire), le 13 février 1987.

106. Voir *supra*, notes 4 à 9 et texte correspondant.

L'appréciation du bien-fondé du refus se fait en comparant la nature du danger appréhendé avec la gravité du refus de travail, lequel doit être considéré, en relations de travail, comme un geste sérieux. Généralement, on a jugé le danger invoqué en fonction de la gravité des conséquences qu'il peut entraîner et de la probabilité que l'incident appréhendé se matérialise.

À un premier niveau, on procède à l'évaluation de la gravité de l'événement appréhendé lors du refus de travail. Rappelons que le danger peut provenir de différentes sources, telles la méthode de travail, la présence d'individus dangereux, des moyens de protection inadéquats, l'environnement de travail ou la condition personnelle du travailleur¹⁰⁷. Toutefois, quelque soit la source, le facteur déterminant sera la nature des conséquences possibles, advenant la concrétisation du risque invoqué. Selon les circonstances, le travailleur appréhendera des malaises, la maladie, l'intoxication, des blessures, ou même la mort.

La jurisprudence reconnaît implicitement une certaine classification des risques selon la gravité de leurs conséquences. Nous les répartirons en quatre groupes : le risque de dommages matériels, le risque d'inconfort ou de malaise pour le travailleur, le risque de dommages corporels mineurs et celui de dommages corporels majeurs. Seuls les risques relevant de ce dernier groupe ont été considérés comme sérieux, les autres risques d'importance moindre ne justifiant pas un refus de travail.

Premièrement, la jurisprudence est réticente à justifier un refus lorsque seuls des dommages matériels minimes pourraient résulter d'un accident appréhendé¹⁰⁸.

Sont aussi injustifiés les refus de travail basés sur l'existence ou l'appréhension d'un simple malaise. Par exemple, la réduction du champ visuel et des maux de tête occasionnés par le port de lunettes de sécurité ont déjà été qualifiés de simples facteurs d'agacement ou d'inconfort, puisqu'insuffisants pour entraîner un accident, même si le travailleur devait conduire un véhicule dans cet état¹⁰⁹. À également été perçu comme source d'inconfort et non comme un danger pour la santé, le fait de devoir travailler dehors, sous la pluie, par une température de 4° centigrade, sans imperméable, pour une durée d'environ deux heures¹¹⁰.

107. Voir *supra*, chapitre 8, section 1.

108. Les conditions difficiles d'opération d'un véhicule pourraient causer un accident, mais une prudence accrue (vitesse réduite, etc.) devrait réduire la nature des dégâts, qui ne seraient que matériels. Voir : DIR00000002, Île de Montréal, le 12 août 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 13; DI00000171, Outaouais, le 16 avril 1985.

109. DIR00000003, Île de Montréal, le 2 septembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 23.

110. DI00000106, Longueuil, le 22 novembre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 335. Dans l'espèce, le Bureau de révision considéra aussi le fait que les travailleurs pouvaient rentrer pour

Par ailleurs, le risque de dommages corporels minimes ne suffit pas à convaincre le Bureau de révision de la présence d'un danger suffisamment grave pour justifier un refus de travail. Le Bureau de révision a déjà considéré comme des dommages minimes des simples contusions au coude ¹¹¹, des coupures aux mains au contact du verre brisé ¹¹², l'écrasement des pieds par les roues d'un chariot ¹¹³, des brûlures « ponctuelles et superficielles » occasionnées par les étincelles d'un fusil à soudeuse ¹¹⁴ et les blessures entraînées par la chute à partir d'un train roulant à une vitesse très basse ¹¹⁵.

Pendant, lorsque l'événement appréhendé risque de causer des dommages corporels sévères au travailleur, ce danger est considéré comme grave. Bien sûr, le risque d'un accident mortel justifie le refus de travail. Le risque de blessures mortelles associé à une électrocution sur des lignes de haute tension ¹¹⁶, à une déflagration ¹¹⁷, à l'écrasement d'un hélicoptère ¹¹⁸ ou à un assaut armé ¹¹⁹, a ainsi servi à justifier certains refus. Dans d'autres cas, la possibilité d'une blessure grave, laissant des séquelles permanentes, a eu le même effet. On a ainsi reconnu justifié le refus d'un travailleur ayant pu établir que le travail exigé par son employeur pouvait lui causer des troubles permanents à la colonne vertébrale ¹²⁰. Même sans évoquer la permanence des séquelles, la jurisprudence a également considéré comme graves certaines blessures pouvant être infligées aux pieds en circulant dans une mine avec des semelles fendues ¹²¹ ou encore des engelures subies par une exposition à un froid extrême ¹²². La Commission d'appel a considéré comme

se réchauffer, et après l'exécution du travail à l'extérieur, retourner chez eux pour se changer. La CALP a rendu une décision dans le même sens dans : *Pâtes Domtar inc. (div. Pâtes) c. Dubuc*, C.A.L.P. (Mtl.), n° 08-00005-8603, R. Brassard (commissaire), le 7 janvier 1987.

111. DI00000158, Laval/Laurentides, le 1er février 1985.

112. DI00000076, Île de Montréal, le 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167.

113. DI00000105, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543.

114. DI00000100, Laval/Laurentides, le 25 octobre 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 799.

115. DI00000113, Côte-Nord, le 26 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 323. Dans la même perspective, voir : *Syndicat des cols bleus Ville de St-Jean c. Ville de St-Jean*, B.R.P. (Montréal), n° 60026368, P. Bastien (prés.), le 10 mars 1986.

116. DI00000115, Québec, le 19 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 301.

117. Longueuil, le 21 mars 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 93.

118. Côte-Nord, le 5 juin 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 375.

119. DI00000099, Côte-Nord, le 22 novembre 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 811; DI00000108, Côte-Nord, le 15 janvier 1985.

120. Décision (non-numérotée) de Laval/Laurentides, le 4 juillet 1985.

121. Décision (non-numérotée) du Saguenay, le 7 août 1985.

122. Décision (non-numérotée) de la Côte-Nord/Bas St-Laurent/Gaspésie, le 18 octobre 1985.

justifiant un refus le danger de brûlure provenant d'éclaboussures d'un produit asphaltique très chaud causées par les gouttes de pluie ¹²³.

Remarquons que généralement la question de la gravité du danger s'apprécie indépendamment de celle de la conformité des conditions de travail à des normes, même réglementaires. Le Bureau de révision a très tôt fait de nuancer l'impact d'une dérogation à de telles normes :

Nous sommes d'avis que [...] c'est dans la nature même du danger invoqué qu'il faut rechercher si le refus est justifié ou non. Or, un article de règlement ne signifie pas nécessairement que le risque que veut éliminer cet article, est de nature grave. ¹²⁴

Toutefois, certaines normes réglementaires ont pour objet le contrôle d'agents tellement nocifs, qu'on ne questionne même pas la gravité de leur violation ¹²⁵.

La preuve d'accidents passés peut s'avérer déterminante dans l'appréciation de la gravité du risque encouru. Notons toutefois que dans les dossiers étudiés, l'historique des accidents passés révéla souvent des incidents qu'on estima trop bénins pour justifier un refus de travail ¹²⁶.

123. *M. Richard c. Produits Shell Canada Ltée*, C.A.L.P. (Mtl), n° 03206-63-8705, J.-M. Dubois (commissaire), le 10 septembre 1987.

124. DIR00000007, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 82, (à la p. 4 de la décision). Voir aussi : DI00000087, Saguenay/Lac St-Jean, le 21 octobre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 225; Île de Montréal, le 17 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 81, où il est dit :

Les dérogations n'ont d'importance qu'en autant qu'elles nous permettent d'éclairer la situation et en fassent ressortir les dangers auxquels étaient exposés le travailleur au moment du refus (à la p.89).

Cependant à la décision DI00000065, le 6 mai 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 97, un des principaux éléments ayant entraîné la justification du refus était la violation par l'employeur d'un règlement concernant la fourniture gratuite de bottes de sécurité.

Un bureau de révision paritaire a aussi confirmé que la dérogation à une norme réglementaire ne pouvait pas en soi l'existence d'un danger au sens de l'article 19. Voir : *H. Brown c. General Motors du Canada Ltée*, B.R.P. (Laurentides), n° 60086826, P. Clavet (prés.), le 22 janvier 1988.

125. Voir par exemple DI00000107, Laval/Laurentides, le 24 novembre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 351 (la norme réglementaire interdisait même la présence d'une odeur décelable de gaz toxique (anhydride sulfureux)).

126. DIR00000007, Laval/Laurentides, le 4 décembre 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 82; Abitibi/Témiscamingue, le 1er novembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 225; DI00000076, Île de Montréal, le 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167; DI00000105, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543; DI00000103, Île de Montréal, le 12 juillet 1984; DI00000101, Île de Montréal, le 24 août 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 589. Les nouveaux bureaux de révision paritaires ont suivi le même raisonnement. Voir : *Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 c. Secur inc.*, B.R.P. (Mtl), n° 60052315, J.-P. Crête (prés.), le 30 septembre 1987; *J. Raymond c. Centre hospitalier régional de Baie-Comeau*, B.R.P. (Côte-Nord), n° 60096148, P. Clavet (prés.), le 14 janvier 1988.

Mais, voir : DI00000033, Québec, le 18 octobre 1982, [1982] C.S.S.T.-I.177, (où la preuve d'accidents graves passés servit à justifier le refus).

Dans l'hypothèse où le danger appréhendé se révèle d'une gravité importante, constituant une menace sérieuse pour la sécurité ou la santé du travailleur, le Bureau de révision évalue la probabilité qu'un tel risque se matérialise. Pour ce faire, il s'appuie, lorsque la preuve le permet, sur les données historiques dans l'entreprise. Si le type d'accident invoqué ne s'est jamais ou très rarement produit dans des circonstances similaires, le refus est considéré comme injustifié¹²⁷. À l'opposé, la mise en preuve d'accidents passés sérieux et fréquents renforce la position du travailleur¹²⁸.

Pour évaluer la probabilité que le danger appréhendé se concrétise, la jurisprudence retient aussi comme facteur important le niveau de préparation du travailleur lui-même, tel qu'il résulte de l'ensemble de ses connaissances, de sa formation théorique ou pratique, ou encore de son expérience de travail. Si cette préparation est inadéquate, on conclura que les conditions d'exécution sont anormales et, selon les circonstances, que le refus est justifié. À l'opposé, on déclarera le refus non justifié si le travailleur était suffisamment qualifié pour éviter les dangers invoqués ou en atténuer l'impact¹²⁹.

C'est donc en brossant un tableau global, tenant compte à la fois de la gravité et de la fréquence des accidents survenus que l'importance du risque présent est évaluée.

Il arrive fréquemment que l'instance de révision, bien que jugeant non fondé un refus de travail, faute de danger sérieux ou probable, reconnaisse que la situation comporte certains risques pouvant être éliminés ou réduits. Alors, tout comme dans le cas d'une simple plainte, elle peut ordonner, ou maintenir, des mesures correctives à la suite de son enquête¹³⁰. L'autonomie

127. DI00000014, Estrie, le 26 avril 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 69; DI00000026, Île de Montréal, le 12 août 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 167; DI00000105, note précédente; DI00000103, note précédente; I00000101, note précédente; DI00000171, Outaouais, le 16 avril 1985.

128. DI00000039, Laval/Laurentides, le 31 août 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 109; DI00000033, Québec, le 18 octobre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 177.

129. DIR00000002, Île de Montréal, le 12 août 1981, [1981] C.S.S.T.-I. 13; DI00000043, Saguenay/Lac St-Jean, le 17 décembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I.295; Île de Montréal, le 17 février 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 81; DI00000113, Côte-Nord, le 26 avril 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 323; DI00000105, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543.

Aujourd'hui, selon les circonstances, les bureaux de révision paritaires pourraient déclarer que le droit de refus ne pouvait être exercé puisque les conditions d'exécution du travail étaient normales. Voir *supra* notes 72 à 83 et le texte correspondant.

Toutefois, même si les conditions sont anormales, on pourra décider que l'expérience des travailleurs contribue à diminuer la gravité du danger invoqué. Voir : *Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 c. Secur inc.* B.R.P. (Mtl), no 60052315, 1987, J.-P. Crête (prés.), le 30 septembre 1987.

130. Par exemple : DI00000103, Québec, le 5 juillet 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 543; DI00000162, Québec, le 5 février 1985; DI00000158, Laval/Laurentides, le 1er février 1985; DI00000174, Abitibi/Témiscamingue, le 23 avril 1985.

entre l'évaluation de l'opportunité du refus et l'émission d'avis de correction apparaît de façon constante dans la jurisprudence.

Dans cette perspective, il est plutôt étonnant de constater l'importance considérable que l'ancien Bureau de révision a accordée à quelques reprises aux correctifs apportés par l'employeur après un refus de travail, y voyant une indication du bien-fondé du refus¹³¹. Interpréter ces faits postérieurs comme une reconnaissance implicite par l'employeur de la justification du refus, n'est-ce pas inciter les employeurs à l'inertie en matière d'amélioration des conditions de travail, ce qui irait certainement à l'encontre de l'objectif de prise en charge par le milieu de travail ?

Rappelons, pour conclure, que le législateur s'est abstenu de qualifier la nature d'un danger pouvant justifier un refus. La qualification de « danger imminent », introduite dans le Livre Blanc de 1978¹³², a en effet été abandonnée à la suite du mécontentement qu'elle avait suscité au sein du mouvement syndical.

La jurisprudence du Bureau de révision de la CSST a donc apporté certaines précisions à la notion de danger envisagée par l'article 19 de la loi. Ainsi, l'attention fut centrée sur la gravité des conséquences du danger invoqué et sur la probabilité que le risque se matérialise. Les bureaux de révision paritaires reprennent aujourd'hui ces principes bien établis, comme le démontre l'énoncé suivant :

Il s'agit maintenant de déterminer s'il existait un danger justifiant les travailleurs à refuser d'exécuter leur travail le 16 juin 1986. La jurisprudence en matière de droit de refus fait largement état de ce que le danger appréhendé doit être sérieux pour justifier l'exercice du droit de refus. Pour le déterminer, il faut à la fois examiner la gravité du danger ainsi que la probabilité qu'il survienne.¹³³

Dans leur évaluation du danger, les bureaux de révision paritaires poursuivent généralement la démarche globale établie antérieurement par la

131. D10000107, Laval/Laurentides, le 24 novembre 1983, [1983] C.S.S.T.-I. 351 ; Longueuil, le 21 mars 1984, [1984] C.S.S.T.-I. 93 ; D10000037, Laval/Laurentides, le 21 septembre 1982, [1982] C.S.S.T.-I. 133.

132. *Santé et sécurité au travail Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Le ministre d'État au développement social, Éditeur officiel du Québec, 1978, à la page 202. Au fédéral, le législateur a initialement retenu une telle qualification du danger : *Code canadien du travail*, S.C. 1977-78, c. 27, art. 28. L'imminence du danger n'y est plus requise toutefois. (Voir : article 85 (l) C.C.T. Partie IV, S.C. 1983-84, c. 39, art. 20).

133. *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec c. Ministère de la Justice du Québec - Centre de détention de Montréal*, B.R.P. (Mtl.), n° 60019397, P. Bastien (prés.), le 15 octobre 1986, à la p. 5.

CSST. Ils cherchent à déterminer s'il y a danger sérieux, c'est-à-dire grave et probable¹³⁴ ou encore danger « réel »¹³⁵. Une dernière remarque s'impose à l'examen de cette jurisprudence récente. L'observateur y décèlera un raffinement de la notion de danger « probable »¹³⁶. En effet, dans quelques décisions récentes, certains bureaux de révision paritaires distinguent le *danger possible* du *danger probable*, réservant ce dernier qualificatif aux seuls incidents qui ont de fortes chances de se produire à très court terme. Ainsi, il faudra que des indices concrets soient mis en preuve pour démontrer qu'un danger probable existait *au moment du refus de travail*¹³⁷, sans quoi le geste du travailleur ne sera pas perçu comme justifié. Cependant, le constat d'une situation potentiellement dangereuse à plus long terme entraînera l'imposition de mesures correctives. Cette distinction ressort bien de l'extrait suivant:

Bien que l'examen du droit de refus par l'inspecteur porte sur les circonstances existantes au moment de l'exercice du droit de refus, lorsqu'il ordonne le retour au travail, l'inspecteur doit aussi examiner le risque que ce danger se concrétise dans un avenir plus au moins éloigné. Le cas échéant, il doit imposer les mesures correctives appropriées [...] Ces mesures correctives visent les *dangers possibles* par opposition au *danger probable* qui est celui qui doit être examiné pour justifier ou non un refus et elles ne se limitent pas aux seuls travailleurs ayant exercé un droit de refus.¹³⁸

C'est un raisonnement semblable qui a amené le bureau de révision paritaire de l'Estrie à déclarer non justifié le refus de quatre surveillants en milieu carcéral d'effectuer leur ronde parmi les détenus parce qu'aucun chef de section n'était présent. Bien qu'ayant identifié des lacunes sérieuses pouvant compromettre éventuellement la sécurité des travailleurs, le bureau de révision paritaire, ne voyant pas de risque à court terme, e.g. le jour du refus, émet l'opinion suivante:

134. *Syndicat Canadien des travailleurs du papier c. Consolidated Bathurst*, B.R.P. (Mauricie/Bois Francs), n° 668020, C. Cantin (prés.), le 23 octobre 1986, à la p. 8.

135. *Dolbec et al. c. Montréal (ville de)*, B.R.P. (Mtl.), n° 0587873, R.Senay (prés.), le 6 mai 1986, à la p. 6.

136. Sous le régime initial, le Bureau de révision recourait le plus souvent à des données historiques pour extrapoler la probabilité que ne survienne l'évènement appréhendé. Voir *supra* notes 127 et 128.

137. C'est ce qui s'infère de la décision : *P. Fontaine c. Montréal (ville de)*, B.R.P. (Mtl.), n° 0673244, J. Ranger (prés.), le 20 octobre 1986, à la p. 11. Dans cette perspective, voir aussi *Union des opérateurs de machinerie lourde, local 792 c. Secur inc.*, B.R.P. (Mtl), n° 60052315, J.-P. Crête (prés.), le 30 septembre 1987 ; *Y. Imbeault c. Ambulance Pellberge inc.*, B.R.P. (Laval), n° 60075266, R. St-Jean (prés.), le 15 septembre 1987.

138. *Syndicat Canadien de la Fonction publique c. Ministère de la Justice du Québec — Centre de détention de Montréal*, précitée note 133, à la p. 9.

Tout en considérant que la probabilité qu'un danger se concrétise le soir du 21 juin 1986 n'est pas suffisante pour justifier l'exercice du droit de refus, le Bureau de révision paritaire est d'avis qu'à long terme celui-ci risque de se concrétiser et, en conséquence, trouve inadéquate la supervision assurée par l'employeur.¹³⁹

L'assimilation de cette dimension temporelle du risque à la notion de *danger probable* est susceptible de faire naître certaines inquiétudes chez quelques-uns. Ne serait-ce pas une façon d'insérer dans la loi le qualificatif «imminent» qui peut aussi être interprété de cette façon. NASH, discutant des législations fédérale et albertaine qui prévoyaient alors un droit de refus en cas de danger imminent, précisa :

Imminent of course, carries its own meaning: that the risk is on the very point of materializing. Attention is directed to the time when the danger is likely to materialize.¹⁴⁰

Il sera intéressant d'observer l'évolution de la jurisprudence prochaine sur cette question.

139. *Union des agents de la paix en institution pénale c. Ministère de la Justice du Québec* — Centre de Détention de Sherbrooke, B.R.P. (Estrie), n° 689588, P. Bastien (prés.), le 25 juillet 1986.

140. M. Izumi NASH, *Canadian Occupational Health and Safety Law Handbook*, CCH Canadian Limited, 1983, 344 pages, à la p. 101.

CHAPITRE 10

**QUAND L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER
UNE SANCTION DISCIPLINAIRE ?
LA RÉPONSE DE LA JURISPRUDENCE**

Nous avons déjà mentionné que l'article 30 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prohibe l'imposition de toute mesure de représailles au travailleur parce qu'il a exercé le droit de refus. Cette prohibition se concrétise dans le recours que crée la loi pour contester une telle mesure. En vertu de l'article 227 de la loi, ce recours s'exerce par le dépôt d'une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou par celui d'un grief selon la procédure établie dans la convention collective s'appliquant au travailleur. Rappelons qu'avant le 19 août 1985, c'était le commissaire du travail, et en appel, le Tribunal du travail, qui exerçaient la juridiction aujourd'hui confiée à la CSST.

Ce chapitre analyse la jurisprudence portant sur la validité des mesures de représailles imposées à la suite du refus d'un travailleur d'exécuter une tâche qu'il juge dangereuse. La majeure partie du chapitre est consacrée à l'étude de la jurisprudence développée par les commissaires du travail, le Tribunal du travail et, depuis la réforme de 1985, par la CSST et les instances de révision et d'appel¹. Une dernière section est toutefois réservée à la jurisprudence arbitrale sur le sujet.

Le travailleur qui déposait une plainte au bureau du commissaire général du travail en vertu de l'article 227 de la loi pouvait bénéficier d'une présomption légale à l'effet que la mesure dont il avait été la victime était illégale, parce que motivée par une cause illicite, comme l'exercice du droit de refus, par exemple². Pour établir cette présomption, qui existe encore aujourd'hui, le plaignant devait d'abord prouver sa qualité de travailleur au sens de la loi, l'exercice du droit de refus et l'imposition d'une sanction. Ces mêmes éléments déterminaient également l'existence du recours et la juridiction même du commissaire du travail. C'est pourquoi la jurisprudence n'a pas établi de frontière très précise entre les conditions d'existence du recours et celles permettant d'établir la présomption.

1. Nous considérerons donc aussi la jurisprudence rendue depuis août 1985 par les bureaux de révision paritaires et la Commission d'appel sur le sujet. Toutefois, vu le nombre restreint de décisions rendues par ces instances en matière de droit de refus, au moment de notre étude (à la fin mars 1988, on en comptait environ 35), nous éviterons de conclure prématurément au sujet des orientations de cette jurisprudence nouvelle.

2. Voir *supra* Chapitre 2, Section 3.3.

Dans le but d'être fidèle à une certaine jurisprudence, nous avons toutefois tenu à présenter, dans un premier temps, une section portant spécifiquement sur les conditions d'existence du recours devant le commissaire du travail. Il est entendu que certains éléments qui, à une époque, étaient considérés comme attributifs de compétence, seront aujourd'hui perçus comme relevant de la juridiction exclusive du tribunal administratif³.

Le point le plus débattu par les commissaires, non seulement pour déterminer l'existence du recours, mais surtout pour permettre l'application de la présomption, fut sans contredit l'exercice, valide ou non, du droit de refus par le travailleur. Nous avons donc consacré la deuxième section exclusivement à la notion d'exercice du droit de refus.

Les troisième et quatrième sections de ce chapitre portent sur les éléments que l'employeur peut mettre en preuve pour renverser la présomption favorable au travailleur. Il s'agit de l'exercice abusif du droit de refus et de l'existence d'une autre cause juste et suffisante motivant la sanction imposée. Enfin, la dernière section passe en revue la jurisprudence des arbitres de griefs pertinente à notre sujet.

1. LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU RECOURS DE L'ARTICLE 227 DE LA LOI

Le commissaire du travail tirait sa juridiction de l'article 227 de la loi de 1979 qui énonçait, de façon générale, les conditions d'existence du recours :

Le travailleur qui croit avoir été illégalement l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction lui résultant de la présente loi ou des règlements peut soumettre sa plainte [...].

Pour qu'elle fût recevable, la plainte devait donc provenir d'un « *travailleur* », ayant exercé un *droit* ou une fonction protégée et ayant subi une des *sanctions* visées par la loi. Les amendements de 1985 ont donné juridiction à la CSST sur les plaintes déposées en vertu de l'article 227. Les conditions d'ouverture du recours demeurent cependant les mêmes.

3. Voir, à titre d'exemple, la jurisprudence suivante : *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil Canadien des relations du travail*, [1984] 2 R.C.S. 412 ; *Centre hospitalier Regina Ltée c. Prud'homme*, C.A. (Mtl) ; le 1er décembre 1987, D.T.E. 88T-57, (permission d'appeler accordée par la Cour suprême du Canada) ; *Polysos c. Wallmaster Cleaning Services Ltd.* C.A. (Mtl) ; le 16 octobre 1987, D.T.E. 88T-13 ; *Commission scolaire Berthier Nord-Joli c. Beauséjour*, C.A. (Mtl), n° 500-09-000-505-867, le 19 février 1988, D.T.E. 88T-261.

En ce qui a trait au droit de refus, la protection de son exercice est spécifiquement prévue par l'article 30 qui, jusqu'au 19 août 1985, se lisait comme suit :

L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, [...] pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé à l'article 12.

Toutefois, dans les dix jours d'une décision finale, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé de façon abusive.⁴

Le droit de refus est lui-même défini dans l'article 12 qui lui fixe certaines conditions d'exercice qu'on pourrait qualifier d'intrinsèques, telles que l'existence de motifs raisonnables de croire à un danger. La légalité du refus est aussi déterminée par les conditions d'exception prévues dans l'article 13, et par certains mécanismes d'exercice du refus, tels que la communication faite au supérieur immédiat exigée dans l'article 15.

La jurisprudence s'est penchée sur les différents éléments donnant ouverture au recours devant le commissaire. Si dans les faits, la vérification du statut de travailleur ne pose généralement pas de problème, la qualification du type de sanction qu'il a subie est parfois plus complexe. Il en va de même pour déterminer s'il a exercé un droit de refus. Pour que le commissaire ou la CSST puisse se prononcer sur la validité de la mesure disciplinaire imposée, suffit-il qu'il y ait, à première vue, apparence d'un droit de refus ? Exige-t-on un respect des conditions d'exercice intrinsèques ou la conformité à toutes les modalités d'exercice établies par la loi ? La jurisprudence ne fournit pas de réponse uniforme à ces interrogations, comme nous le verrons un peu plus loin.

1.1 La notion de travailleur

La reconnaissance du statut de travailleur constitue un des éléments déterminants de l'existence d'un recours devant le commissaire ou, dans le régime actuel, devant la CSST. Nous avons discuté de la notion de travailleur au sens de la loi dans le Chapitre deux (section 2.1). Nous reprendrons ici seulement quelques éléments qui ressortent de la jurisprudence des commissaires du travail sur cette question.

La notion de « travailleur », définie dans l'article 1 de la loi, est très large. Le législateur en a toutefois exclu deux catégories de personnes, soit le « gérant,

4. Les modifications apportées par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* élargissent l'éventail de sanctions possibles en cas d'abus. Ainsi le second alinéa de l'article 30 actuellement en vigueur préfère à « mesure disciplinaire » l'expression « toute autre sanction ».

surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs» et l'« administrateur ou officier d'une corporation [...]», sauf si une personne est ainsi désignée par les travailleurs ou une association accréditée.

Au-delà du titre attribué au poste occupé, c'est la nature réelle des fonctions et de l'autorité exercées qui fut scrutée par les commissaires. Ne rencontrèrent pas la qualification de « travailleur » un individu qui se considérait et se comportait vis-à-vis les autres employés comme un contremaître⁵, ou celui qui personnifiait l'employeur vis-à-vis les employés et les tiers⁶.

Dans le secteur de la construction, l'agent de sécurité, dont les responsabilités sont édictées au *Code de sécurité pour les travaux de construction*, est identifié davantage comme représentant de l'employeur que comme « travailleur ». L'autorité dont il dispose pour donner des ordres et des directives aux salariés l'empêche de revendiquer la protection dont bénéficie le travailleur au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁷.

Les employés régis par la *Loi sur la fonction publique* sont des « travailleurs » au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, puisque celle-ci « lie le gouvernement, ses ministères et les organismes qui en sont mandataires »⁸. Il a toutefois été décidé, comme on devait s'y attendre, que la Couronne fédérale n'est pas assujettie à cette loi provinciale⁹.

Outre la dimension rémunération qui est explicitement exclue par la définition légale de « travailleur », ce statut présuppose l'existence d'un contrat individuel de travail. Les règles relatives à la durée du contrat de louage de services personnels y trouveront application. Dans une espèce, le Tribunal du travail a recouru au principe de la reconduction tacite du contrat à durée déterminée, pour constater le maintien du lien d'emploi que l'employeur prétendait échu. Par conséquent, la travailleuse en question a pu se prévaloir de

5. *Olivier c. Alex Couture Inc.*, C.T. n° SST-00-069-01, le 7 novembre 1984, (C. Rochette). [Pour identifier les décisions des commissaires, nous retiendrons le numéro utilisé par le bureau du commissaire général du travail pour désigner le « dossier »].

6. *Sirard c. V.K. Mason Inc.*, C.T. n° M-26812-01, le 2 décembre 1983, (P. Dufault).

7. *Black & McDonald Ltée c. S. Dion*, T.T. n° 200-28-000554-83, le 27 octobre 1983, (Juge L. Morin), D.T.E. 83T-1007; *Girard c. Domtar*, C.T. n° SST-00-051, le 21 août 1985, (D. Tremblay), [1985] C.T. 391.

8. L.S.S.T., article 6; voir: *Ratelle c. Maison Tanguay*, C.T. n° 50048-01, le 3 août 1982, (J.-P. Tremblay). Voir le jugement rendu en appel: [1983] T.T. 115.

9. *Dulude c. Travaux Publics Canada*, C.T. n° 50037-01, le 1^{er} avril 1982, (R. Lecavallier), D.T.E. T82-280. Voir aussi *La Commission de la santé et de la sécurité du travail et al. c. Bell Canada et al.*, [1988] 1 R.C.S. 749.

la protection prévue dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, et ce, nonobstant son statut d'employé saisonnier¹⁰.

1.2 L'imposition d'une sanction prévue dans la loi

Jusqu'aux amendements apportés à la loi en août 1985, le recours n'existait que si l'employeur avait imposé une des mesures dont l'éventail était décrit dans l'article 227 de la loi : mise à pied, congédiement, suspension, déplacement, mesure discriminatoire ou disciplinaire¹¹. Aujourd'hui, à cette énumération se rajoute aussi « toute autre sanction ».

En général, la jurisprudence interprète ces mesures de manière extensive, élargissant l'accessibilité au recours autant que possible. Ainsi, le terme « congédiement » a reçu une interprétation large. Par exemple, on assimila à un congédiement la terminaison de l'emploi d'un fonctionnaire en période d'essai¹². Ailleurs, retenant encore une interprétation large, le congédiement déguisé fut distingué de la démission. Un travailleur qui avait quitté les lieux du travail, refusant d'exécuter sa tâche dans des conditions qu'il prétendait dangereuses, alors que son employeur le plaçait devant un ultimatum, ne put se faire reprocher d'avoir démissionné¹³. Une conclusion différente aurait nié l'importance de l'élément intentionnel, essentiel à toute démission.

10. *Greenfield Park (ville de) c. Day*, T.T. n° 500-28000160-838, le 2 février 1984, (J.C. St-Arnaud), [1984] T.T. 102. M. le juge St-Arnaud estime que l'interruption du lien d'emploi (de septembre à juin) n'était elle-même attribuable qu'à la suspension de la nature de l'activité de l'entreprise. (Il s'agissait d'une piscine extérieure où la plaignante travaillait durant l'été). Selon lui, la reconduction s'infère du consentement des parties, dont l'intention était de se lier pour la période suivante. On pourrait toutefois arguer que dans les faits, une des conditions requises n'a pas été remplie pour qu'il y ait prorogation du contrat, c'est-à-dire la continuation, après le terme, de l'exécution des obligations réciproques. Voir A. BRUN et H. GALLAND, *Droit du travail*, 2^e édition, Tome 1, Paris, 1978, à la page 800.

Il est intéressant de comparer cette décision avec un jugement de *Common law* rendu en 1984, dans une action en dommages-intérêts (*wrongful dismissal*). Le juge conclut qu'un employé saisonnier engagé pendant 10 ans à l'emploi d'une piscine municipale n'était pas un *employee*, entre les périodes actives d'emploi. Il ne pouvait prétendre être régi par un contrat de travail à durée indéterminée. Voir : *Power v. Maystown*, 50 Nfld. & P.E.I.R. and 149 A.P.R. 188, (Nfld. Dist. Ct, May 24, 1984).

11. De plus, à cette époque le pouvoir du commissaire se limitait à « réintégrer ce travailleur dans son emploi [...] et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé », (art. 230, L.S.S.T.).

Aujourd'hui, l'article 257 de la L.A.T.M.P. confère à la Commission un pouvoir plus vaste, soit d'ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur [...].

12. *Ratelle c. Maison Tanguay*, précitée, note 8.

13. *Robert c. Laurier et Fortier Ltée*, C.T. n° SST 81 09 M002, le 1^{er} juin 1982, (P. Dufault). À la page 6, le commissaire dit : « Offrir au travailleur l'alternative entre exécuter un travail alors qu'il a le droit de refuser d'exécuter un travail en vertu de ladite loi, et s'en retourner chez lui ou démissionner, équivaut en pratique pour l'employeur à rompre unilatéralement le contrat individuel de travail [...] ».

De façon analogue, les autres sanctions disciplinaires doivent recevoir une interprétation large « si on veut que les dispositions législatives relatives au recours des travailleurs soient assurées de l'accomplissement de leur objet »¹⁴. Ainsi, sera assimilé à une « négation pratique du droit de refus » le fait pour un employeur de donner le choix au travailleur soit de travailler dans des conditions dangereuses, soit de s'absenter sans recevoir sa rémunération¹⁵. Au même effet, la privation de salaire durant les procédures litigieuses, contrairement à l'article 14 de la loi, constitue une suspension, ou, à tout le moins, une mesure administrative (la mise à pied), prohibée par la loi¹⁶.

La jurisprudence a néanmoins dressé certaines limites concernant le type de mesure patronale pouvant donner ouverture à la juridiction du commissaire¹⁷.

Dans une espèce, le commissaire, en examinant le pouvoir de réparation que lui conférait l'article 229 de la loi, a restreint la notion de mesure discriminatoire aux seules mesures pouvant être annulées par un ordre de réintégration ou de versement d'une indemnité. Le refus d'un employeur de rembourser le coût de verres correcteurs ne fut pas considéré comme une mesure visée par la loi, puisque celle-ci ne prévoyait pas alors le pouvoir d'ordonner « de cesser d'exercer des mesures discriminatoires »¹⁸.

14. *David et al. c. Métro-Richelieu*, C.T. n° 50056-01 le 26 janvier 1983, (P. Dufault), (à la p. 10). Confirmé sur ce point en appel: T.T. n° 500-2800087-833, le 27 septembre 1983, D.T.E. 83T-899.

15. *Idem*.

16. *David et al. c. Métro-Richelieu*, T.T. n° 500-28-000087-833, le 4 octobre 1983, D.T.E. 83T-899. Le juge Prud'homme affirme que ce n'est pas tant l'intention de punir qui importe que l'effet réel du geste patronal, soit de priver le travailleur d'une rémunération à laquelle il a droit, (aux pp. 17-18).

Cependant, un bureau de révision paritaire et la CALP ont plus récemment précisé que l'article 14 de la L.S.S.T. assure la rémunération du travailleur pendant son horaire régulier. Le fait de ne pas payer celui-ci lors de la venue de l'inspecteur, le soir, à l'extérieur des heures de travail, ne constitue pas une mesure discriminatoire. Voir: *Corporation Falconbridge Copper, Division Opémiska c. Legault et al.*, B.R.P. (Saguenay-Lac St-Jean), n° 60039007, C. Courtois (prés.), le 13 mars 1986; C.A.L.P. (Québec), n° 02-00018-8604, P. Brazeau (commissaire), le 27 novembre 1986; *M. Roth c. Hôtel-Dieu de Québec*, B.R.P. (Québec), n° 60059534, C. Cantin (prés.), le 8 septembre 1987; *Hôtel-Dieu de Québec c. C. Brisson*, B.R.P. (Québec), n° 60073675, C. Cantin (prés.), le 13 novembre 1987.

17. *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, C.T. n° M-2583-04, le 22 juin 1983, (J. Couture), D.T.E. 83T-640. Voir aussi: *Fortin c. Hôtel-Dieu du Sacré Coeur de Jésus de Québec*, C.T. n° SST-00-027, le 25 février 1983 (A. Plourde), [1983], C.T. 17.

18. *Giroux et Ricard c. General Motors*, note précédente. Dans cette décision le commissaire déplore ne pas disposer d'un tel pouvoir, lequel était, à l'époque, prévu dans le projet de loi 17 visant à amender le *Code du Travail*.

Il s'agit de l'actuel article 15(b) du *Code du Travail*, L.R.Q., c. C-27. Toutefois, en d'autres espèces, ce commissaire a affirmé que même si le travailleur avait été l'objet de mesures discriminatoires, et même si la présomption s'appliquait, il était dans l'impossibilité de pouvoir ordonner

De plus, le renvoi pour cause d'incapacité ou à la suite d'un accident de travail fut également exclu du type de mesure visée par la loi. En fait, dans ces circonstances, les commissaires ont généralement constaté l'absence d'un des deux éléments nécessaires à l'existence du recours, soit l'exercice d'un droit protégé par la loi¹⁹, soit l'imposition de mesures visées par l'article 227²⁰.

Il est aussi utile de rappeler que la qualification de la mesure imposée par l'employeur fut parfois traitée sans référence directe à la compétence du commissaire, soit comme un élément servant à établir la présomption²¹, soit comme un élément conduisant directement au rejet de la plainte²².

Enfin, les amendements apportés à l'article 227 de la loi en 1985 (l'expression « toute autre sanction » y est ajoutée) rendent encore plus évident le besoin, selon les circonstances, de se pencher sur l'intention de l'employeur au moment de l'imposition de la mesure contestée. En effet, un même geste patronal peut être « neutre » (i.e. une décision ou mesure purement administrative) ou, au contraire, devenir une sanction, selon l'intention qui l'anime. Par exemple, la Commission d'appel a décidé que l'interruption du financement du transport des travailleurs à leur lieu de travail n'était pas une mesure discriminatoire puisque cette décision faisait suite à une longue remise en question de la faisabilité de ce service. On a donc considéré le motif à la base de la décision patronale afin de qualifier la mesure²³. Par ailleurs, la Commission d'appel a déjà évoqué la possibilité que le harcèlement du travailleur constitue une mesure de représailles défendue par la loi²⁴.

ner une réparation appropriée: *Daignault c. Avico Ltée*, C.T. n° M-14986-07, le 10 septembre 1984, (J. Couture), [1984] C.T. 389. Voir aussi: *Bernaquez c. Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, C.T. n° M-18196-02, le 30 janvier 85, (J.-P. Tremblay) (où le commissaire ordonna le retrait d'un avis disciplinaire du dossier, même si l'article 230 ne prévoyait pas un tel remède).

Rappelons qu'aujourd'hui ce problème est largement atténué puisque les bureaux de révision paritaires disposent d'un pouvoir réparateur plus large. Voir *supra*, note 11.

19. Voir *infra*, à la note 25.

20. *Ferron c. Genim, Trudeau et Fils Ltée*, C.T. no 50069-01, le 18 octobre 1983, (D. Tremblay), D.T.E. 83T-951; *Naud c. Commission scolaire Jérôme Le Royer*, C.T. n° M-10385-27, le 23 janvier 1984 (P. Dufault).

21. *Société d'électrolyse et de Chimie Alcan c. Tremblay et al.*, T.T., le 22 octobre 1982, (Juge B. Lesage).

22. *Landry c. Provigo (Distribution) Inc.*, C.T. n° 50079-01, le 21 janvier 1983, (J.-P. Tremblay); *Cameron c. Marché Paul Riendeau*, C.T. n°26854-01, le 13 octobre 1983, (P. Dufault).

23. *Fédération de la Métallurgie c. Corporation Falconbridge Copper, Division Opémiska*, B.R.P. (Saguenay-Lac St-Jean), n° 60039015, C.Courtois (prés.), le 7 mars 1986; C.A.L.P. (Québec), n° 02-00019-8604, P. Brazeau (commissaire), le 28 novembre 1986.

24. *Julien Corneau c. Ville de Jonquière*, C.A.L.P. (Québec), n° 02-00057-8609, P. Brazeau (commissaire), le 6 septembre 1987; cette décision fut rendue en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

1.3 L'exercice du droit de refus

Aux seules fins de reconnaître l'existence du recours (et de là, leur juridiction), les commissaires ne se sont pas montrés très exigeants face à la preuve de l'exercice du droit de refus. En effet, généralement, les conditions d'exercice légal du droit de refus furent davantage scrutées à l'étape de l'évaluation de la présomption.

Toutefois, la juridiction du commissaire fut expressément déclinée lorsque, manifestement, aucun droit de refus, même apparent, n'était établi. Ce fut le cas lorsque le travailleur invoquait une condition personnelle, résultant d'une maladie ou d'un accident de travail²⁵, le rendant temporairement ou définitivement inapte à accomplir ses fonctions. D'ailleurs, depuis l'arrêt *Bootlegger*²⁶, les commissaires ont décliné juridiction lorsque les conditions d'exécution du travail leur apparurent normales. De plus, la détermination des conditions anormales ne pouvait plus dépendre de l'état personnel du travailleur. Notons, à ce sujet, que les commissaires ne se considéraient pas liés par les conclusions du Bureau de révision concernant la normalité des conditions d'exécution, bien qu'ils y accordaient une certaine valeur persuasive²⁷.

Par ailleurs, les commissaires ont refusé de reconnaître l'exercice d'un droit de refus lorsque, de fait, il n'y avait pas eu cessation de travail mais dérogation de la part du travailleur à certains règlements de l'entreprise, ou lorsque son geste avait été induit par d'autres mobiles que la protection de sa santé ou de sa sécurité²⁸.

25. *Charbonneau c. Les Laboratoires Ayerst*, C.T. n° M-18415-05, le 15 juin 1983, (A. Robindaine), D.T.E. 83T-583; *Arcand c. Stampe's Custom Furniture Ltd*, C.T. n° 50058-01, le 8 juillet 1982, (J. Couture); *Lemieux c. Spécialité de Boulangerie*, C.T. n° 50073-01, le 16 février 1983, (J. Couture), D.T.E. 83T-261; *Trudel c. Société d'énergie de la Baie James*, C.T. n° 17282-01, le 26 mars 1984, (M.A. Galipeau), [1984], C.T. 152; *Farmer c. Compagnie Isolation R.L.B. Inc.*, C.T. n° SST-00-080, le 14 août 1985, (D. Tremblay).

26. *Bootlegger Inc. c. Couture*, C.S. 500-05-008894-832, le 24 janvier 1984, D.T.E. 84T-171. Même un an avant ce jugement, un commissaire avait reconnu que la preuve de conditions d'exécution normales était nécessaire pour établir l'existence d'un droit de refus : *Gareau et Décarie et Daoust c. Bondex International (Can) Ltd*, C.T. n° 6625-01, le 13 mai 1983, (J. Couture), [1983] C.T. 299.

27. *St-Pierre c. Steinberg inc.*, C.T. n° 50045-01, le 5 octobre 1983, (J.-P. Tremblay), D.T.E. 83T-900; *Lavoie c. Isofab inc.* [1984] C.T. 258. On a parfois considéré les conclusions du rapport d'inspection (ou, en appel, les décisions de l'inspecteur-chef régional ou du Bureau de révision) dans l'évaluation plus approfondie des « motifs raisonnables de croire ». Voir *infra*, note 58.

28. *Hunter-Douglas Canada Ltée c. Berthiaume et Leduc*, T.T. n° 500-28-000459-834, le 30 janvier 1984 (Juge M. Brière), D.T.E. 84T-246. Chacun des deux travailleurs avait refusé de porter sa chemise à cause de la trop grande chaleur. *Lavoie c. Isofab Inc.*, C.T. n° M-27495-01, le 15 mai 1984, (J. Couture), [1984] C.T. 258. Voir aussi : *Gagnon c. Société d'électrolyse et de chi-*

Soulignons enfin que suite au constat de l'inexistence d'un droit de refus, bon nombre de plaintes furent rejetées, sans que le commissaire n'ait discuté de la présomption, ou de sa compétence²⁹. On y décèle toutefois un déclin de juridiction implicite.

Pour que la juridiction du commissaire fût reconnue, le travailleur devait donc faire la preuve de l'exercice d'un droit protégé³⁰. Lorsqu'un droit de refus était invoqué, bien que les nombreuses facettes de la légalité de son exercice n'étaient pas analysées à ce stade, il fallait néanmoins la présence d'éléments permettant d'associer le geste du travailleur à l'exercice d'un droit de refus.

Une analyse plus approfondie des différents aspects de l'exercice de ce droit était néanmoins déterminante dans l'issue du litige, plus particulièrement dans la perspective de la détermination des éléments constituant la présomption.

2. L'ÉTABLISSEMENT DE LA PRÉSUMPTION : L'EXERCICE DU DROIT DE REFUS

En vertu du régime en vigueur jusqu'aux modifications apportées par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la présomption légale bénéficiait au salarié qui démontrait qu'il était un « travailleur », qu'il avait exercé un droit protégé par la loi, et qu'il avait subi une des sanctions prohibées. L'employeur qui établissait un exercice abusif de ce droit pouvait rendre inopérante cette présomption.

mie Alcan, C.T. n° SST-00-008-01, le 20 septembre 1983, (R. Tremblay). Sans référence à la question de juridiction, le commissaire rejette la plainte, car le travailleur aurait utilisé le droit de refus comme prétexte à d'autres fins, plus spécifiquement pour forcer l'employeur à accélérer les travaux d'un comité interne se penchant sur certains problèmes de santé et de sécurité.

Au même effet, voir : *Thibault c. Shawinigan Lavalin inc.*, B.R.P. (Mtl.), no 60028778, R. Senay (prés.), le 12 février 1987, (refus motivé par des raisons familiales); *Steinberg Inc. c. Desmarçais*, B.R.P. (Mtl.), no 60017144, M. Bélanger (prés.), le 9 juin 1986, (refus résultant d'un conflit entre le travailleur et son supérieur sur la méthode de travail). Dans ce dernier cas, le Bureau de révision, après avoir décidé qu'aucun droit de refus n'avait été exercé, conclut que la mesure disciplinaire avait été imposée pour une cause juste et suffisante. Cette dernière conclusion peut certainement être questionnée puisqu'aucun droit n'avait été exercé en vertu de la loi. Le B.R.P. aurait dû se limiter à rejeter la plainte.

29. Par exemple : *Goulet c. Les ressorts McRobert Inc.*, C.T. n° M-17914-01, le 17 février 1984, (J.-P. Tremblay); *Vallières c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan*, C.T. n° SST-00-008-01, le 20 septembre 1983, (R. Tremblay); *Giard c. Collège Marie-Victorin*, C.T. n° 50041-01, le 29 mai 1982, (S. Lalonde); *Marchand c. Kruger Inc.*, C.T. n° Q-SST-00002-01, le 30 septembre 1981, (C. Rochette).

30. *Lavoie c. Isofab Inc.*, précitée, note 27; *Ratelle c. Maison Tanguay*, C.T. n° 50048-01, le 3 août 1982, (J.-P. Tremblay), voir le jugement en appel : [1983] T.T. 115.

La qualification de « travailleur » et l'imposition d'une sanction prévue par la loi sont les deux éléments de la présomption les plus faciles à cerner. Ces questions ayant été abordées dans la discussion concernant les conditions d'existence du recours, cette section portera exclusivement sur la notion d'exercice du droit de refus.

Les commissaires et le Tribunal du travail ont accordé une importance considérable aux conditions d'exercice du droit de refus. Cependant, la jurisprudence ne s'entend pas sur une interprétation uniforme. Elle n'est pas davantage unanime quant à l'importance relative devant être attribuée à chacune de ces conditions dans la détermination de la légalité du refus.

À un premier niveau, certaines conditions — qu'on pourrait qualifier d'intrinsèques — découlent de la définition même du droit de refus, telle qu'exprimée dans l'article 12. La jurisprudence en a précisé le contenu, accordant une attention particulière aux motifs raisonnables de croire à un danger.

L'exception relative aux conditions d'exécution normales, établie par l'article 13, a aussi fait l'objet de certaines précisions. Parfois la normalité des conditions d'exécution a eu un rôle déterminant dans l'évaluation d'autres notions, tels les motifs raisonnables de croire ou l'exercice abusif du droit de refus. Enfin, certaines modalités extrinsèques d'exercice du droit de refus se sont avérées, selon une certaine jurisprudence du moins, déterminantes dans l'établissement de la présomption.

2.1 L'exercice d'un refus respectant les conditions de l'article 12

Rappelons le libellé de l'article 12 qui délimite les paramètres du droit de refus :

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce 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 semblable danger.

La qualité de « travailleur » au sens de la loi constitue une condition nécessaire à l'exercice du droit de refus et du recours devant le commissaire (et maintenant de la CSST). Nous avons rappelé les précisions jurisprudentielles évoquées à ce sujet dans la section précédente.

Dans une autre perspective, la jurisprudence a tôt fait d'écarter la prétention selon laquelle l'usage du singulier dans l'expression « un travailleur » exclut la possibilité de refus multiples exercés simultanément. Dès juin 1981, le juge Robert Burns interpréta « un travailleur » selon la règle voulant

que le singulier comprenne le pluriel³¹. Il affirma de plus qu'en cas de refus exercés simultanément par différents travailleurs pour les mêmes motifs, le commissaire n'a pas à examiner chaque plainte individuellement. Bien que la loi parle d'un travailleur, la jurisprudence reconnaît donc la possibilité d'un refus de travail collectif³², évoquant l'article 27 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui prévoit en effet une telle éventualité³³. La cessation concertée de travail n'est pas assimilable à la grève si le geste des travailleurs correspond à l'exercice du droit de refus³⁴. Pour arriver à cette conclusion, on devra vérifier si chacun des travailleurs avait individuellement et subjectivement des motifs raisonnables de croire à un danger³⁵, écartant la possibilité que certains aient agi uniquement suite à des pressions d'autres travailleurs ou par esprit de solidarité³⁶.

31. *Mutual Steel Corporation c. Synotte et al.*, T.T. n° 500-28-000482-810, le 30 juin 1981, [1981] T.T. 282. Le juge renvoie à l'article 54 de la *Loi d'interprétation*, et à L.P. PIGEON, *Rédaction et interprétation des lois*.

32. Dans le sens du droit de refus exercé par plus d'un travailleur à la fois, et non pas au sens où l'entendaient certaines centrales syndicales, lorsque le projet de loi 17 fut débattu, c'est-à-dire un refus décidé par un représentant syndical, au nom d'un travailleur. Voir *supra*, Chapitre 4, Section 3.

33. Cet article se lit comme suit :

Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous.

Voir : *Lalonde et al. c. Homelite Terry-Textron*, C.T. n° 50018-01 à 50018-11, le 24 mars 1982, (S. Lalonde), D.T.E. T82-310.

34. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, T.T. n° 500-28-001001-825, le 8 novembre 1982, D.T.E. 82T-832. Monsieur le juge C. St-Arnaud affirme que « l'existence du droit de refus ne constitue pas une grève, mais une interruption de travail au sens du 2^e paragraphe de l'article 110 du Code [du travail] » (p. 18).

35. *David et al. c. Métro-Richelieu*, C.T. n° 50056-01, le 26 janvier 1983, D.T.E. 83T-209, (P. Dufault). C'est d'ailleurs à cause de la nécessité de vérifier l'existence de motifs raisonnables individuels qu'une plainte doit clairement identifier chacun des travailleurs ayant exercé son refus. Voir : *Nightingale Saro Inc. c. Paquet et al.*, [1985] T.T. 252, le 21 mai 1985. *Papiers Rolland inc. c. Syndicat canadien Travail Papier local 14*, C.A.L.P. (Mtl), n° 01677-60-8612, M.-C. Lévesque (commissaire), le 5 août 1987.

36. *Gareau et Décarie et Daoust c. Bondex International (Can) Ltée*, C.T. M-6625-01, le 13 mai 1983, (J. Couture), [1983] C.T. 299. Au Québec, la définition légale de « grève », et l'interprétation qu'en fait un certain courant jurisprudentiel, est en effet assez large pour englober des cessations concertées de travail visant d'autres fins que les revendications professionnelles. Voir : C. D'AOUST et L. DUBÉ, *La notion juridique de grève en droit canadien*, Monographie n° 16, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1983, 80 pages. La motivation des salariés qui refusent de travailler sera attentivement scrutée dans l'optique de l'exercice du droit de refus, alors que l'intention ne sera pas nécessairement un élément essentiel de la notion de grève. Voir aussi, dans un autre cadre légal : *Cassiar Asbestos Ltd. and United Steel Workers of America, Local no 6536*, [1976] Can L.R.B.R. 476. (L'intention des travailleurs dut ici être évaluée soigneusement afin de déterminer si l'arrêt de travail collectif pour des raisons de santé constituait une grève ou l'exercice du droit de refus en vertu de la *Mines Regulations Act*, et d'un de ses règlements).

La jurisprudence a également précisé que l'exercice d'un droit de refus doit nécessairement entraîner une *cessation* effective de travail. C'est le sens qu'il faut donner à l'article 12 qui prévoit qu'un travailleur peut « *refuser d'exécuter un travail* ». Ne constitue donc pas l'exercice du droit de refus le fait de se plaindre des dangers associés à un changement d'affectation, sans interruption effective de la prestation de travail³⁷. Il en va de même d'un geste de revendication, se matérialisant par la violation d'un règlement interne, sans arrêt de travail³⁸.

La durée effective du refus de travail n'est pas décisive cependant, un arrêt très bref pouvant constituer l'exercice du droit de refus au sens de la loi³⁹. Ce qui importe, c'est que le travailleur cesse effectivement de travailler en raison du danger appréhendé. On conclura alors à l'exercice du droit de refus, même si l'employeur, reconnaissant la présence du danger, tolère l'arrêt de travail⁴⁰ ou interdit la poursuite des activités⁴¹, et même si le travailleur, au moment où il refuse d'exécuter ses fonctions, nie se prévaloir du droit de refus⁴².

Troisièmement, la jurisprudence a quelque peu nuancé la portée des mots « *un travail* » contenus à l'article 12. L'objet du refus doit concerner le travail quotidien ou habituel du salarié. Un commissaire a jugé qu'un refus d'assister à des réunions en dehors des heures de travail ne pouvait s'assimiler à l'exercice du droit de refus⁴³.

37. *Farmer c. Compagnie Isolation R.L.B. Inc.*, C.T. n° SST-00-080, le 14 août 1985, (D. Tremblay).

38. *Hunter-Douglas c. Berthiaume et Leduc*, T.T. n° 500-28-000459-834, le 30 janvier 1984, (Juge M. Brière), D.T.E. 84T-246.

39. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, précitée, note 34 ; *Entreprises Jean-Robert Girard Inc. c. Masson*, T.T. n° 500-28-000620-831, le 15 février 1984, (Juge M. Brière), D.T.E. 84T-323.

40. *Landry automobiles Ltée c. Tremblay, Claveau et Brouillard*, [1982], T.T. 478.

41. *Chauvette c. Hydro-Québec*, C.T. n° SST-00-028, le 23 février 1983, (C. Rochette), D.T.E. 83T-305.

42. *Valiquette c. Hydro-Québec*, C.T. n° SST-00-028, le 12 mars 1984 (R. Caron), D.T.E. 85T-232, confirmé en appel : T.T. n° 220-28-000077-849, 1^{er} février 1985, D.T.E. 85T-232, (Juge R. Burns). Le travailleur, craignant la méthode de travail utilisée par l'employeur, voulut demander conseil à un inspecteur de la CSST, au sujet de son caractère sécuritaire. Il refusa d'exécuter son travail, tant qu'il n'eût pas reçu de la part de l'inspecteur une réponse favorable à l'utilisation de cette méthode. Bien que le travailleur eût nié se prévaloir de ce droit, le commissaire — comme le Tribunal du travail en appel — donna une interprétation libérale à cette notion, faisant droit à la plainte du travailleur. Pour sa part, la CALP a reconnu qu'un travailleur pouvait exercer dans les faits le droit de refus sans en connaître l'existence. Voir : *Zeller's Inc. c. D. Therrien*, C.A.L.P. (Mtl), n° 01629-60-8612, L. McCutcheon, (commissaire), le 2 octobre 1987.

43. *Boutet c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan*, C.T. n° SST-00-024-01, le 7 juin 1983, (R. Caron). Il s'agissait de rencontres initiées par l'employeur, en vue d'enquêter sur un incident relié à la sécurité.

Enfin, parmi les éléments de la définition de l'article 12, c'est la notion des *motifs raisonnables de croire* à un danger qui sera la plus explicitée par la jurisprudence. L'existence de ces motifs raisonnables constitue une condition essentielle à la reconnaissance de l'exercice du droit de refus.

L'introduction de ce critère marque une évolution par rapport aux critères traditionnels développés par la jurisprudence arbitrale dans l'appréciation d'un refus de travail motivé par la crainte d'un danger. En effet, le texte de loi fonde le refus sur la croyance du travailleur. Il n'est pas spécifié que les « motifs raisonnables de croire » doivent être basés sur des données objectives, comme l'avait établi une jurisprudence arbitrale importante⁴⁴. Reste à voir comment la jurisprudence a appliqué ce critère aux litiges qui lui furent soumis.

Quelques remarques générales s'imposent avant d'opposer les deux principaux courants jurisprudentiels que notre recherche a identifiés. Rappelons tout d'abord que ce sont les motifs personnels du travailleur qui sont évalués, même si le refus peut être exercé par un groupe de travailleurs concernés par la même situation⁴⁵. De plus, il est unanimement admis que le refus d'exécuter un travail doit tout au moins avoir l'apparence de reposer sur des motifs liés à la santé ou à la sécurité. À sa face même, le motif invoqué ne doit pas paraître farfelu⁴⁶, ou se fonder sur des considérations autres, telles que le désir d'exécuter un travail conforme à sa description de tâches⁴⁷.

44. Voir C. D'Aoust et G. Trudeau, *L'obligation d'obéir et ses limites en jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n° 4, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, aux pages 34 à 40.

45. Voir *supra*, notes 32 à 36 et texte correspondant.

46. Pour reconnaître l'existence d'un droit de refus basé sur des motifs raisonnables, certains prêtent à ce terme une signification très large :

Il faut donc donner au mot « raisonnable » son sens usuel. Il ne faut pas que le motif utilisé le soit de façon insignifiante, sans apparence de danger, de telle sorte qu'à sa face même, la raison invoquée soit farfelue, insoutenable, fruit d'une fantaisie ou d'un caprice.

Bussières et al. c. Ministère de la Justice, C.T. n° SST-00-020, le 18 mai 1983, (R. Tremblay), aux pp. 4-5.

Voir aussi : *Villeneuve c. G. et R. Lazure Inc.*, C.T. n° SST-00-077-01, le 2 juillet 1985, (S. Rouleau), où le commissaire constate que le refus n'ayant rien de farfelu, a été exercé « de bonne foi ». Au même effet, selon la jurisprudence rendue depuis les modifications d'août 1985 : *M. Legault c. Columbia International*, B.R.P. (Montérégie), n° 214-62, S. Mathieu (prés.), le 15 septembre 1986.

47. *Boivin c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan*, C.T. n° SST-00-008-01, le 20 septembre 1983, (R. Tremblay).

Voir aussi, bien que cette question soit analysée en marge des motifs raisonnables de croire, *Lavoie c. Isafab Inc.*, C.T. n° M-27495-01, le 15 mai 1984, [1984] C.T. 258, (le commissaire J. Couture affirme que ne constitue pas un droit de refus une cessation de travail motivée par le désir de terminer sa journée à l'heure prévue). Dans *Gagnon c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan*, C.T. n° SST-00-008-01, le 20 septembre 1983, le commissaire R. Tremblay refuse de voir

Dans la même perspective, la Commission d'appel a refusé de reconnaître l'exercice du droit de refus alors que le travailleur soulevait l'inconfort d'un nouveau lieu de travail⁴⁸ ou le dégoût que lui inspirait une certaine tâche⁴⁹.

La communication des motifs du refus de travail en temps opportun peut jouer ici un rôle important. Ainsi, invoquer un danger pour sa santé seulement après consultation de son représentant syndical pourrait indiquer l'absence de « raisons sérieuses »⁵⁰.

Soulignons enfin que c'est le travailleur qui aura le fardeau de prouver qu'il avait des motifs raisonnables de croire à un danger⁵¹.

Au-delà de ces exigences minimales, les commissaires et le Tribunal du travail ont développé des critères détaillés pour vérifier l'existence de motifs raisonnables de croire à un danger. Selon un premier courant, l'analyse de ces critères s'inscrit dans la recherche d'une crainte subjective basée sur la perception individuelle du travailleur.

Par ailleurs, un autre courant jurisprudentiel auquel sont associés certains juges du Tribunal du travail a développé une approche qui se veut plus exigeante. Selon cette jurisprudence, l'existence des « motifs raisonnables de croire » s'apprécie selon un test objectif, dont le point de référence sera le comportement qu'aurait eu une personne normalement raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

Bien sûr, les deux courants feront souvent appel aux mêmes critères⁵², quoique dans deux perspectives différentes.

l'exercice du droit de refus dans l'arrêt de travail visant à faire des pressions sur l'employeur pour accélérer ses demandes concernant des moyens de protection individuels. Voir aussi les références comprises dans la note 28, *supra*.

48. *Anderson c. Westway Transport Québec*, C.A.L.P. (Mtl), n° 62-00144-8609, B. Roy, (commissaire), le 29 juin 1987.

49. *Les Services Ménagers Roy c. Sergerie*, C.A.L.P. (Mtl), n° 01211-61-8610, M.-C. Lévesque (commissaire), le 28 septembre 1987.

50. *Marchand c. Kruger*, C.T. n° Q-SST-000002-01, le 30 septembre 1981, (C. Rochette).

Au même effet, selon la jurisprudence nouvelle rendue par les bureaux de révision paritaires : *Steinberg c. Desmarchais*, précitée, *supra*, note 28.

51. Voir *Villeneuve c. Gouvernement du Québec*, C.T. n° SST-00-010-01 ; SST-002-02-85, le 21 novembre 1985, 86T-34 (J. Couture).

La nouvelle jurisprudence reprend cette affirmation ajoutant que la seule allégation d'un tel droit ne suffit pas : Voir *M. Legault c. Columbia International*, précitée, note 46.

52. Ceci est surtout vrai en ce qui concerne les indices d'un danger objectif : l'historique des accidents dans l'entreprise, l'écart d'une situation par rapport à une norme objective-

2.1.1 Les motifs raisonnables selon l'approche subjective

La jurisprudence la plus abondante privilégie la perception de l'individu, sa crainte subjective d'un danger, sans recourir au test plus objectif de la personne raisonnable. Selon cette conception, « [I]l suffit que cet employé croit en son for intérieur que tel geste est de nature à nuire à sa santé nonobstant que sur le plan objectif, pareil danger n'existe pas »⁵³.

La jurisprudence s'est fiée à une gamme étendue d'indices pour conclure à l'existence de motifs raisonnables de croire. Certains de ces indices sont de type objectif ; d'autres se rapportent plus spécifiquement à l'état subjectif du travailleur.

Au niveau des indices objectifs, certains faits sont retenus comme révélateurs d'un danger réel. La présence de ces éléments peut contribuer à établir le caractère raisonnable de l'appréhension du travailleur. À cet effet, on a retenu comme déterminante la survenance d'accidents passés au sein de l'entreprise, dans des conditions similaires⁵⁴. De même, servira de base à une crainte raisonnable, le constat par les travailleurs de dérogations importantes par rapport aux normes réglementaires, par exemple en ce qui concerne la température ou la toxicité de l'air⁵⁵. Des défauts objectifs vérifiables de l'équipement utilisé ou des moyens individuels de protection sont aussi des indices valables⁵⁶.

ment vérifiée, des défauts observés dans l'équipement, des manifestations concrètes d'un danger sur l'individu (malaises physiques), les rapports de la CSST concernant la situation à l'origine du refus, etc.

53. *Drouin c. Normick Perron*, C.T. n° M-16061-19, le 14 octobre 1983, (J.Couture), (à la p. 6).

Voir aussi, au même effet : *David et al. c. Métro-Richelieu*, C.T. n° 50056-01, le 26 janvier 1983, (P. Dufault), D.T.E. 83T-209 ; *Gareau, Décarie et Daoust c. Bondex International (Can) Ltd*, C.T. n° M-6625-01, le 13 mai 1983, (J.Couture), [1983] C.T. 299 ; *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, C.T. n° M-2583-04, le 22 juin 1983, (J. Couture), D.T.E. 83T-640 ; *Doiron, Gauthier et Dauphinais c. Les entreprises Hamkin Ltée*, C.T. n° M-26923-01, le 26 janvier 1984 ; *Morin et al. c. La Commission scolaire de Laprairie*, C.T. n° M-15707-01, le 27 novembre 1984, (G. Boisclair), [1985] C.T. 102.

54. *Mutual Steel Corporation c. Synotte et al.*, T.T. n° 500-28-060482-810, le 30 juin 1981, [1981] T.T. 282 ; *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, note précédente.

55. *Landry Automobiles Ltée c. Tremblay et al.*, le 15 juillet 1982, [1982] T.T. 478 ; *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, T.T. n° 500-28-001001-825, le 8 novembre 1982, (Juge C. St-Arnaud), D.T.E. 82T-832 ; *Robert c. Launier et Fortier Ltée*, C.T. n° SST-81-09 M 002, le 1^{er} juin 1982 (P. Dufault) ; *Gareau et al. c. Bondex International (Can) Ltée*, précitée, note 53.

56. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, (T.T.), note précédente ; *Beaulé c. J.R. Richard Transport*, C.T. n° 50029-01, mai 1982, (Y.St-Onge) ; *Guillemette c. Les Estampages R.J. Cie Ltée*, C.T. n° 50051-01, le 25 août 1982, (J.-P. Tremblay) ; *Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin Ltée*, précitée, note 53.

Dans certaines décisions, on admet que la manifestation de symptômes physiques anormaux puisse servir de justification objective à une crainte raisonnable⁵⁷.

Enfin, un commissaire s'appuie même sur un rapport d'inspection de la CSST, rendu bien sûr après le refus de travail, pour affirmer qu'il existait un réel danger, confirmant l'existence de motifs raisonnables chez le travailleur⁵⁸.

Une autre décision s'est fondée sur un autre type de faits postérieurs pour conclure au caractère raisonnable des appréhensions du travailleur. En effet, le Tribunal du travail a déjà considéré pertinent le fait qu'un bénéficiaire agressif ait attaqué des employés, après le refus de travail, et ceci malgré la mise en place de mesures que l'employeur prétendait adéquates lors du refus du demandeur. Ces faits postérieurs furent retenus pour apprécier l'aspect raisonnable du jugement du travailleur quant à la valeur de ces mesures⁵⁹.

D'autres indices — plus subjectifs — peuvent aussi établir l'existence de motifs raisonnables de croire, selon cette jurisprudence qui, rappelons-le, accorde une grande importance à la perception individuelle du danger.

Dans un cas extrême, adjugé toutefois au tout début du régime, on a même admis qu'un état personnel, telle la claustrophobie, pouvait expliquer la présence de motifs raisonnables pour craindre un danger⁶⁰. Depuis l'affaire *Bootlegger*, on rejette les conditions personnelles comme fondement valable aux motifs raisonnables⁶¹.

57. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, T.T., précitée, note 53; *Robert c. Launier et Fortier Ltée*, C.T. n° SST-8109M002, le 1^{er} juin 1982, (P. Dufault).

58. *Jasmin c. Systèmes de Protection Incendie Wormald Inc.*, C.T. n° M26118-01, le 20 mai 1983, (M.A. Galipeau).

Par ailleurs, c'est avec circonspection qu'un autre commissaire a considéré les conclusions d'un tel rapport, affirmant ne pas être lié par ses conclusions, en en reconnaissant toutefois la pertinence puisqu'elles sont le fruit de la démarche objective d'un spécialiste. *Gareau et al c. Bondex International (Can) Ltd.*, précitée, note 53.

59. *Thivierge c. Hôpital d'Youville*, C.T. n° 50023-01, le 7 mars 1983, (C.Devlin) et T.T. n° 500-28-000234-831, le 4 mai 1983, (Juge B. Lesage), (requête pour permission d'appeler rejetée).

60. *Gareau et al. c. Bondex International (Can) Ltd.*, précitée note 51, aux pp. 23-24. Le même principe est implicitement reconnu dans: *Marchand et Kruger Inc.*, C.T. n° SST-00002-01, le 30 septembre 1981, (G. Rochette).

61. Le juge B. Prud'homme s'est appuyé sur l'affaire *Bootlegger c. Couture*, précitée, pour renverser la décision du commissaire, laquelle avait ordonné la réintégration de la travailleuse dans: *Hôtel-Dieu de Québec c. Lévesque*, le 12 avril 1984, D.T.E. 84T-457.

L'extension associée à la connotation subjective des motifs raisonnables de croire est bien illustrée dans le cas suivant, où le commissaire accorda une grande importance à la perception du travailleur. Le plaignant venait de suivre un cours donné par son association syndicale, portant sur les droits des travailleurs découlant de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Le commissaire tint compte du fait que le travailleur était encore « frais émulu » de ses journées d'étude, ce qui avait pu influencer son comportement et sa perception du danger⁶².

Rappelons qu'en vertu des principes véhiculés par ce courant jurisprudentiel, l'accent est mis sur le caractère personnel et individuel de l'appréhension ressentie par le travailleur. On pourra donc reconnaître que celui-ci avait des motifs raisonnables de croire à un danger, même si certains éléments objectifs indiquaient l'inexistence d'un tel danger. Des faits postérieurs révélant que le refus était injustifié et la crainte non fondée ne sauraient à cet égard démontrer la non-existence de motifs raisonnables de croire, lesquels doivent être évalués selon la perception du travailleur au moment du refus⁶³. De façon analogue, la conclusion d'un inspecteur appelé à intervenir sur place lors du refus de travail ne saurait s'avérer déterminante dans l'appréciation des motifs raisonnables. Un rapport d'inspection concluant à un refus non-justifié⁶⁴, ou même à des conditions d'exécution normales⁶⁵, n'éliminera donc pas la possibilité d'une crainte subjective authentique.

Le fait que d'autres travailleurs aient exécuté leur travail dans les conditions que le plaignant prétendait dangereuses peut laisser croire, *ex post*, à l'absence de danger. Pour ceux qui favorisent l'évaluation des motifs raisonnables selon l'approche subjective, la réaction des collègues de travail n'a toutefois pas d'importance. Si ces derniers consentent à exécuter leur travail

62. *Drouin c. Normick Perron*, C.T. n° M-16061-19 le 14 octobre 1983, (J. Couture).

63. *Beaule c. J.R. Richard Transport*, précitée, à la note 56, à la p. 7; *David et al. c. Métro-Richelieu*, C.T. n° 50056-01, le 26 janvier 1983, (P. Dufault), D.T.E. 83T-209.

64. *Les Estampages R.J. Cie Ltée c. Guillemette*, T.T. le 9 mai 1983, (Juge B.Lesage); *Fauteux c. International Granite*, C.T. n° 50038-01, le 11 novembre 1982, (J.-P. Tremblay), confirmée: T.T., n° 500-28-002291-821, le 16 décembre 1982.

65. *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, C.T. n° M-2583-04, le 22 juin 1983, D.T.E. 83T-640. Le commissaire Jacquelin Couture rappelle que — même si l'inspecteur trouve les conditions d'exécution normales — l'exercice du droit prévu à l'article 12 « ne requiert pas l'existence objective d'un danger mais bien plutôt une crainte raisonnable » (p.11). Il affirme toutefois que si le rapport eut été connu au moment du refus, le travailleur n'aurait pas eu des motifs raisonnables de croire à un danger. Voir nos remarques sur la relation qui existe aujourd'hui entre la décision de l'inspecteur et celle de la CSST, note 92 *infra* et texte correspondant.

dans de telles conditions, cela n'affecte en rien la crainte qu'entretient l'auteur du refus. En effet, selon cette approche, le droit de refus « appartient au travailleur considéré individuellement »⁶⁶.

2.1.2 Les motifs raisonnables selon l'approche objective

Quantitativement moins important, mais décisif quant à ses effets sur la portée réelle du droit de refus, un second courant jurisprudentiel apprécie les motifs du travailleur selon un standard plus objectif. Il s'agit du test du « bon père de famille », auquel les tribunaux civils recourent pour évaluer la « faute » en matière de responsabilité civile délictuelle. Ce test dresse une comparaison entre le comportement du travailleur et celui qu'aurait eu une personne raisonnable se trouvant dans les mêmes circonstances. La question centrale se trouve donc déplacée. On ne regarde plus la perception subjective du travailleur, mais celle qu'aurait eue une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. C'est donc le comportement de la personne raisonnable qui constitue le critère objectif de comparaison.

Dans un jugement rendu en octobre 1982, le juge Lesage fut le premier à appliquer ce test à l'évaluation de motifs raisonnables de croire, notion à laquelle il associait étroitement la notion d'abus de droit :

Le travailleur doit donc avoir des motifs raisonnables de croire à un danger et il ne suffit pas qu'il le croit subjectivement. Il faut que les circonstances démontrent qu'une personne normale dans sa situation pourrait logiquement se former la même opinion.⁶⁷

Cette approche tarda à se refléter dans la jurisprudence, les commissaires insistant généralement sur la perception individuelle du travailleur. La dichotomie entre les deux écoles ressort clairement dans un jugement plus récent du Tribunal du travail. Le juge Burns y a appliqué de façon non équivoque la « jauge de l'homme raisonnable et de bonne foi qui serait confronté à

66. *Gareau et al. c. Bondex International (Can) Ltd*, précitée note 53, (à la page 23) ; au même effet voir *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, note précédente, (à la p. 10).

Mais *contra*, où ce facteur fut pris en considération parmi d'autres, pour conclure à l'absence de motifs raisonnables : *Lavoie c. Isofab Inc.*, C.T. n° SST-M-27495-01, le 15 mai 1984, (J. Couture), [1984] C.T. 258.

67. *Société d'électrolyse et de chimie Alcan c. Marcotte*, T.T. n° 200-28-000347-812, 22 octobre 1982, (Juge B. Lesage), (aux pp. 4-5). Voir aussi : *Hôpital d'Youville c. Thivierge*, T.T. no 500-28-000234-831, 4 mai 1983, où le juge Lesage définit l'abus comme l'exercice d'un droit s'écartant de celui de l'homme raisonnable moyen. Voir *infra*, notes 125 à 127, et texte correspondant. Dans l'affaire *Johns Manville Canada Inc. c. Y. Dallaire*, T.T. 500-28-000966-846, le 6 nov. 1984, le même juge appliqua encore une fois « la jauge de l'homme raisonnable et de bonne foi qui porte un jugement, en fonction de son état et de son expérience, sur les circonstances qui le confrontent », (à la p. 10).

une situation identique» pour conclure à l'existence de motifs raisonnables de croire, rejetant ainsi l'approche subjective qu'avait adoptée le commissaire en première instance⁶⁸.

Le Tribunal du travail a apporté une justification supplémentaire à cette approche en invoquant à la fois les droits et les obligations incombant au travailleur qui exerce le droit de refus. Examinant l'ensemble des dispositions encadrant l'exercice de ce droit, le juge Girouard affirme qu'il faut être très prudent dans l'application de ces prescriptions, car « la possibilité d'action directe de celui-ci [le travailleur] comporte donc, en contrepartie, une responsabilité »⁶⁹. Cette responsabilité implique de la part du travailleur une appréciation du risque actuel ainsi que de la conformité des circonstances aux exigences et restrictions établies par la loi. Le travailleur ne doit donc pas se tromper dans son évaluation de la situation, car une erreur concernant l'ampleur du risque, « actuel et suffisamment sérieux pour justifier l'arrêt de service » peut lui être fatale pour l'établissement de motifs raisonnables de croire⁷⁰. Dans une telle perspective, la preuve d'une croyance honnête mais purement subjective est insuffisante.

Quel poids faut-il accorder au comportement des autres travailleurs qui accomplissent les tâches qu'un collègue a refusé d'exécuter ? On pourrait s'attendre à ce que, selon l'approche objective, ce facteur revête une importance capitale. Pourtant, les propos du juge Lesage sont plus nuancés, lorsqu'il décrit la jauge de l'homme raisonnable et de bonne foi :

Qu'un autre travailleur, avec le même bagage pour apprécier la situation, n'arrive pas à la même conclusion ou alors qu'il choisisse de ne pas réclamer son droit, ne constitue *qu'une indication factuelle* quant à l'aspect raisonnable de la démarche de l'intéressé. Ce ne pourrait devenir plus contraignant qu'en application de la maxime de La Rochefoucauld « qu'il est sot de vouloir avoir raison contre tout le monde.⁷¹ (Les auteurs soulignent).

68. *Hydro-Québec c. Valiquette*, T.T. n° 200-28-000077-849 le 18 février 1985, (Juge R. Burns), D.T.E. 85T-232, (à la p. 10).

69. *C.T.C.U.M. c. Toupin*, T.T. n° 500-28-00133-844, le 13 juin 1985, (Juge J.Girouard), [1985] T.T. 306, (à la p. 12).

70. *Ibid.*, à la p. 17. Selon le juge, le travailleur, n'ayant pas tenu compte de l'opinion de l'inspecteur de la C.T.C.U.M., persévérant malgré tout à invoquer un danger, exerçait à partir de ce moment un refus sans motifs raisonnables.

71. *Johns Manville Canada Inc. c. Y. Dallaire*, précitée, note 67 (à la p.10). Toutefois, le comportement des autres travailleurs, ayant accepté l'affectation refusée par l'auteur du refus, fut considéré comme un élément très important dans une autre décision, qu'il est toutefois difficile d'associer soit au courant privilégiant l'approche objective, soit au courant misant sur la perception subjective du danger : Voir *Robitaille c. Shell Canada Ltée*, C.T. n° M-17613-04, le 16

Parfois, la jurisprudence privilégie certains indices objectifs pour conclure à l'absence de motifs raisonnables de croire, sans que le commissaire ne se soit prononcé explicitement en faveur de l'approche objective. Dans une espèce, par exemple, le commissaire s'appuya sur certains critères objectifs qui ont été développés traditionnellement en jurisprudence arbitrale. Il conclut au caractère non raisonnable du geste de dix-sept travailleurs qui refusaient de se rendre à un étage inférieur de la mine en invoquant la présence d'un niveau élevé de poussière dans l'air. Parce que les travailleurs n'avaient pas constaté *sur place* le niveau de poussière, mais s'étaient plutôt fîés à ce qu'ils voyaient de l'étage supérieur, le commissaire refusa d'y voir une « appréhension fondée sur des considérations objectives »⁷². Cette vérification du danger sur place s'avère un élément important dans la démonstration de l'existence de motifs raisonnables, même pour le courant jurisprudentiel qui ne s'est pas ouvertement prononcé en faveur de l'approche subjective ou objective⁷³.

Il ressort de l'analyse qui précède que la jurisprudence initiale est très divisée quant au poids respectif devant être accordé au test objectif et à la crainte subjective du travailleur. On peut se demander quelle orientation sera suivie par les bureaux de révision paritaires dans leurs activités de conciliation pour disposer des litiges nés de l'imposition de mesures de représailles.

février 1983, (M.A. Galipeau). Le travailleur refusa de participer à un exercice de feu qu'il estimait dangereux — se fiant à son expérience passée. Les autres travailleurs y assistèrent cependant. Rappelons que le comportement des pairs n'est pas nécessairement déterminant selon l'approche privilégiant la perception subjective. Voir *supra*, note 66, et texte correspondant.

72. *Roy et al. c. Mines Wabush*, C.T. n° SST-00-040-01, le 28 septembre 1984, (R. Cormier). Le commissaire retient les quatre critères de raisonnabilité établis par l'arbitre Lauzon, dans l'affaire *Les Industries Somerville Belkin*, (le 22 juin 1984) : 1- l'appréhension du danger en toute bonne foi, 2- la dénonciation de la situation; 3- une appréhension fondée sur des considérations subjectives; 4- un danger suffisamment sérieux pour justifier le refus.

73. Pour d'autres exemples où l'absence d'une vérification des conditions sur place contribue à la non-reconnaissance de motifs raisonnables : *Robitaille c. Shell Canada Ltée*, précitée, à la note 71. *Boivin c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan*, C.T. n° SST-00-008-01, le 20 septembre 1983, (R. Tremblay); *Anderson c. Westway Transport Québec, C.A.L.P.*, no 62-00144-8609, B. Roy, (commissaire), le 29 juin 1987.

Par contre, le commissaire J.-P. Tremblay estime que ce qui compte c'est que les travailleurs disposent de l'information nécessaire à une bonne appréciation de la situation, même s'ils ne se rendent pas sur les lieux où doit s'exécuter le travail. Voir : *Boisvert et al. c. Hydro-Québec*, C.T. n° SST-00-028, le 8 juin 1984, (J.-P. Tremblay), D.T.E. n° 84T-600.

D'autres décisions placent cette exigence au niveau de l'exercice du droit de refus, sans l'intégrer à l'évaluation des motifs raisonnables de croire. Dans certaines circonstances, on refuse tout simplement de reconnaître l'exercice d'un droit de refus si le travailleur ne se rend pas sur place avant de refuser d'exécuter un travail. Voir : *Ouimette c. Matériaux du Haut Richelieu*, C.T. n° SST-8102M-13, le 19 juin 1981 (A. Campeau); *Giraud c. S.O.S. Médecin enr.*, C.T. n° M-27280-01, le 12 septembre 1984, (G. Beaudry); *Coulombe c. Provigo (Détail) Inc.*, C.T. n° SST-00-074, le 9 mai 1985, (S. Rouleau).

Bien qu'il soit encore tôt pour tirer des conclusions, il semble que l'approche subjective, privilégiant la perception individuelle du travailleur, ne soit pas encore enterrée. Dans une décision rendue en juillet 1986, un bureau de révision paritaire renvoie à des décisions provenant du courant jurisprudentiel privilégiant l'approche subjective. Distinguant sa démarche d'évaluation des motifs raisonnables de la mission de l'inspecteur face à la justification du refus, le bureau de révision affirme :

Le droit de refus est un droit individuel et on ne peut tirer aucune conclusion quant à son caractère raisonnable du fait que seulement un ou plusieurs des travailleurs placés dans une enceinte donnée l'exercent [...].

Il s'agit ici de déterminer si chaque travailleur pris individuellement avait des motifs raisonnables et sérieux de croire que leur santé était en danger ; il s'agit donc d'une appréciation personnelle du danger, laquelle peut même varier suivant les individus concernés. La jurisprudence des commissaires du travail et du tribunal du travail paraît constante [...].⁷⁴

De plus, cette approche refuse d'exiger un danger immédiat ou imminent, le législateur n'ayant pas qualifié le danger que doit raisonnablement craindre le travailleur⁷⁵.

2.2 L'exception relative aux conditions d'exécution normales

Le législateur a prévu deux situations où le droit de refus est nié au travailleur. La première concerne le cas où la vie, la santé, la sécurité, ou l'intégrité physique d'un tiers serait mis en péril immédiat à cause du refus. Bien que soulevée à une occasion⁷⁶, cette condition n'a pas été développée par la jurisprudence dont traite ce chapitre.

La seconde exception se rapporte aux conditions d'exécution du travail, lesquelles ne doivent pas être normales « dans le genre de travail » qu'exerce le travailleur. Cette question fut généralement traitée par les commissaires comme une condition à la légalité du refus du travailleur d'exécuter une

74. *St-Jean (ville de) c. Nolet et al.*, B.R.P. (Montérégie), n° 297-62, S.Mathieu (prés.), le 11 juillet 1986, (à la page 5).

75. *Ibid*, à la p. 6. Le bureau de révision paritaire s'appuie, entre autres, sur la décision du commissaire J. Couture : *Gareau c. Bondex International*, C.T. n° M-6625-01, le 13 mai 1983, [1983] C.T. 299. Voir aussi *Drouin c. Normick Perron*, M-16061-19, le 14 octobre 1983, (J. Couture). Jusqu'en mars 1988, aucune décision provenant d'un bureau de révision paritaire ou de la CALP n'a pu être identifiée au courant qui évalue les motifs raisonnables selon l'approche objective.

76. *Morin et al. c. La Commission scolaire de Laprairie*, C.T. n° M-15707-01, le 27 novembre 1984, (G. Boisclair), [1985] C.T. 102.

tâche. En présence de conditions normales, on a conclu que le droit de refus n'était pas disponible au travailleur⁷⁷. De telles circonstances ont amené certains commissaires à rejeter la plainte pour défaut de juridiction⁷⁸.

À l'inverse, la preuve de conditions d'exécution anormales s'est avérée déterminante pour établir l'existence de motifs raisonnables de croire à un danger⁷⁹ et, par conséquent, pour établir l'exercice du droit de refus.

Selon une certaine jurisprudence, c'est à l'employeur que revient le fardeau d'établir des conditions d'exécution normales, renversant ainsi la preuve préliminaire du travailleur à l'effet qu'il a exercé le droit de refus sur la base de motifs raisonnables. Ainsi, un commissaire a affirmé que ce fardeau incombe à l'employeur puisque c'est lui qui « allègue les conditions normales d'exécution du travail pour obvier à l'application de l'article 12 de la Loi »⁸⁰.

Il y a toutefois une autre tendance jurisprudentielle qui s'est développée, imputant au travailleur le fardeau de prouver la présence de conditions anormales, de telles conditions étant nécessaires à l'exercice du droit de refus⁸¹.

77. *Charbonneau c. Les Laboratoires Ayerst*, C.T. n° M-18415-05, le 15 juin 1983, (A. Robinaidaine), D.T.E. 83T-583; *Gareau et al. c. Bondex International (Can) Ltd.*, précitée, note 75; *Giard c. Collège Marie-Victorin*, C.T. n° SST-00-051, le 29 mai 1982, (S. Lalande); *Mikan c. Atlantic Pavillon (Maury's)*, C.T. n° M-277-44-01, le 10 octobre 1984, (J.-P. Tremblay).

78. *Lavoie c. Isofab Inc.*, C.T. n° M-27495-01, le 15 mai 1984, D.T.E. 84T-538, (J. Couture), [1984] C.T. 258; *Lebrun c. Schokbeton Québec Inc.*, C.T. n° M-28082-01, le 2 mai 1985, (M. Vassart), D.T.E. 85T-537. Dans *Mikan c. Atlantic Pavillon (Maury's)*, précitée note 77, le commissaire Tremblay a plutôt décidé que l'employeur avait renversé la présomption en démontrant la présence de conditions normales.

79. *Fauteux c. International Granite*, C.T. 50038-01, le 11 novembre 1982, (J.-P. Tremblay), confirmée: T.T. n° 500-28-002291-821; *Drouin c. Normick Perron*, C.T. M-16061-19, le 14 octobre 1983, (J. Couture).

80. *Boisvert et al. c. Hydro-Québec*, C.T. SST-00-028, le 8 juin 1984, (J.-P. Tremblay), D.T.E. 84T-600 (à la p. 5). Voir aussi: *Allard c. La manufacture Leviton du Canada Ltée*, C.T. M-9310-02, le 17 octobre 1984, (J.-P. Tremblay).

Dans une autre affaire, le juge C. St-Arnaud ne retient pas l'argument patronal selon lequel il appartient aux travailleurs de démontrer des conditions anormales. Dans l'espèce, il constate que la température supérieure à la norme réglementaire ne saurait être considérée normale, malgré le fait qu'il s'agissait d'une période exceptionnelle et que la chaleur excessive était due à la canicule. Voir: *Hornelite Terry-Textron c. Lalonde*, T.T. n° 500-28-001001-825, le 8 novembre 1982 (Juge C. St-Arnaud), D.T.E. 82T-832, (pp. 11-12).

81. *C.T.C.U.M. c. Toupin*, T.T. 500-28-001373-844, le 13 juin 1985, D.T.E. 85T-570. À la page 14, le juge Jean Girouard affirme que « le travailleur qui entend bénéficier de la présomption en sa faveur [...] doit faire la preuve de l'exercice légal de son droit de refus », et associe implicitement la preuve des conditions anormales à cet exercice légal du droit refus.

Au même effet voir: *Villeneuve c. Le Gouvernement du Québec*, précitée note 51, où le commissaire J. Couture est encore plus catégorique à cet effet. La jurisprudence nouvelle contient des décisions qui imputent au travailleur le fardeau de cette preuve. Voir *Legault c. Columbia International*, précitée note 46; *Kruger Inc., Division des bois et forêts c. Tousignant*, B.R.P. (Saguenay/Lac St-Jean), n° 60001262-57, C. Courtois, (prés.), le 8 mai 1986.

La jurisprudence a abondamment rejeté la condition personnelle du travailleur comme critère pouvant démontrer l'existence de conditions d'exécution anormales. Même avant l'affaire *Bootlegger*, ce principe avait été reconnu à quelques reprises⁸². Puis, à partir de cette décision de la Cour supérieure, les commissaires ont constamment décliné juridiction sur les plaintes impliquant un refus de travail basé sur l'état de santé du travailleur⁸³. Aucune situation anormale ne saurait s'inférer de l'incapacité physique d'un travailleur à rencontrer les exigences de son travail. Il importe peu que cette inaptitude soit déclenchée par une modification à l'état de santé du travailleur, ou encore par une réaffectation imposée par l'employeur⁸⁴.

Par ailleurs, on a conclu à des conditions d'exécution anormales, à partir de la manifestation de certains symptômes relativement graves, tels des maux de tête, de gorge, d'estomac et des saignements de nez⁸⁵. La même conclusion fut posée lorsque la méthode de travail utilisée était inhabituelle⁸⁶ ou lorsque des normes réglementaires concernant la température avaient été clairement violées⁸⁷. À une occasion, on s'est même rapporté aux cinq questions du manuel d'inspection pour conclure à des conditions d'exécution anormales⁸⁸.

82. *Giard c. Collège Marie-Victorin*, C.T. 50041-01, le 29 mai 1982, (S.Lalonde); *Fortin c. Hôtel-Dieu du Sacré-Cœur de Jésus de Québec*, C.T., SST-00-027, le 25 février 1983, (A. Plourde), [1983] C.T. 17; *Charbonneau c. Les Laboratoires Ayerst*, C.T. M-18415-05, le 15 juin 83, (A. Robindaine), D.T.E. 83T-583.

83. *Bootlegger c. Couture*, C.S., le 24 janvier 1984, D.T.E. 84T-171; *Hôtel-Dieu de Québec c. Lévesque*, T.T. n° 200-000576-832, le 12 avril 1984, D.T.E. 84T-457; *Lavoie c. Isofab Inc.*, C.T. M-27495-01, le 15 mai 1984, (J. Couture), [1984] C.T. 258; *Lebrun c. Schokbeton Québec Inc.*, C.T. M-28082-01, le 2 mai 1985, (M. Vassart), D.T.E. 85T-537. Un bureau de révision paritaire a rejeté une plainte (sans allusion à sa juridiction) pour la même raison. Voir: *Indalex (Division de Indal Ltée) c. N. Mayrand*, B.R.P. (Laval), n° 60081660, A. Charron (prés.), le 29 janvier 1988.

84. *Maison neuve c. Steinberg Inc.*, T.T. 500-58-00101-857, le 16 octobre 1985, (Juge M. Brière), [1985] T.T. 440. Cette décision fut confirmée par la Cour supérieure dans *Union des employés de Commerce local 500, T.U.A.E. (UFCW) et al. c. Campeau et al.*, C.S. (Mtl), le 10 février 1987, D.T.E. 87T-202.

85. *Dubois c. Empire Electroplating Works Ltd*, C.T. M-7842-01, le 22 mai 1984, (J.-P. Tremblay).

86. *Fauteux c. International Granite*, C.T. 50038-01, le 11 novembre 1982, (J.-P. Tremblay), confirmée en appel: T.T. n° 500-28-002291-821. À noter qu'un bureau de révision paritaire a conclu à la présence de conditions normales, le travailleur devant effectuer la même tâche, selon les mêmes méthodes, mais dans un endroit quelque peu différent. Voir: *Thivierge c. La Cie Price Limitée*, B.R.P. (Saguenay-Lac St-Jean), n° 60022011, C. Courtois (prés.), le 16 décembre 1986.

87. *Morin et al. c. La Commission scolaire de Laprairie*, C.T. M-15707-01, le 27 novembre 1984 (G. Boisclair), [1985] C.T. 102.

88. *Gareau et al. c. Bondex International (Can) Ltée*, C.T. M-6625-01, le 13 mai 1983, (J. Couture), [1983] C.T. 299.

La jurisprudence, par contre, a considéré les conditions d'exécution comme normales, lorsque l'équipement ou les moyens individuels de protection s'avéraient conformes aux normes reconnues⁸⁹.

Certains commissaires ont abordé la question de l'interaction entre le constat de l'inspecteur et leur propre conclusion concernant la normalité des conditions d'exécution. Bien que la conclusion de l'inspecteur voulant que les conditions d'exécution soient normales ne lie pas le commissaire⁹⁰, elle peut néanmoins servir d'appui, jetant « une certaine lumière [...] dont le commissaire ne saurait faire abstraction totalement »⁹¹. Depuis les modifications apportées à la loi en 1985, il semble que les liens entre la décision de l'inspecteur sur les conditions d'exécution du travail et celle de la CSST sur le même point soient beaucoup plus étroits.

Il incombe en effet à l'inspecteur de se prononcer sur ce point, en vertu de la compétence que lui confère l'article 19 de la loi. La partie qui n'est pas satisfaite de sa décision peut la porter devant un bureau de révision paritaire et, éventuellement, devant la Commission d'appel. Si elle s'abstient de le faire, la décision de l'inspecteur devient finale. La CSST doit aussi trancher la question de la normalité des conditions d'exécution de travail pour disposer d'une plainte déposée en vertu de l'article 227 de la loi. La décision de la CSST peut aussi être contestée devant un bureau de révision et, ultimement, devant la Commission d'appel.

À notre avis, la CSST s'estimera liée par la décision finale rendue sur les conditions d'exécution du travail en vertu de l'article 19 de la loi. Si, par hypothèse, elle rendait une décision contraire à la première sur le sujet, la partie insatisfaite pourrait s'adresser à un bureau de révision paritaire. À cette étape, il serait surprenant que le bureau accepte de renverser une de ses propres décisions ou une décision devenue finale de l'inspecteur rendue à partir des mêmes faits⁹². Il en va de l'intérêt et de la stabilité de la justice même si strictement, on ne peut appliquer l'autorité de la chose jugée.

89. *Gagnon c. Société d'Électrolyse et de chimie Alcan*, C.T. SST-00008-01, le 20 septembre 1983, (R. Tremblay); *Toupin c. C.T.C.U.M.*, C.T. n° M-2375-18, SST-83-09-M-004, le 6 novembre 1984, (M. Vassart), mais voir, en appel, T.T. n° 500-28-001373-844, [1985] T.T. 306.

90. *St-Pierre c. Steinberg Inc.*, C.T. 50045-01, 83T-900, le 5 octobre 1983, (J.-P. Tremblay), D.T.E. 83T-900.

91. *Lavoie c. Isofab Inc.*, précitée, note 83 (à la p. 5).

92. Un bureau de révision paritaire a considéré finale une décision d'un autre bureau portant sur la normalité des conditions d'exécution du travail et qui avait été rendue en vertu de l'article 19 (en révision de la décision d'un inspecteur). Voir : *Ministère de la justice du Québec c. Caro*, B.R.P. (Île de Montréal), n° 60078377, le 15 décembre 1987.

2.3 Le respect des modalités d'exercice du droit de refus : l'avis conforme à l'article 15

Avant l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la jurisprudence élaborée par les arbitres de griefs avait déjà établi que le refus d'un travail dangereux ne devait s'exercer que conformément à certaines conditions. Entre autres, le salarié devait communiquer son appréhension à son employeur de façon adéquate et explicite⁹³.

Dans le cadre légal en vigueur depuis 1979, l'avis au supérieur immédiat constitue une modalité importante associée à l'exercice du refus. C'est l'étape initiale qui amorce toute la procédure visant l'identification du danger, la détermination des corrections à apporter et la reprise du travail.

L'importance de cette communication à l'employeur ne fait aucun doute. Elle permet notamment de différencier, du moins à première vue, un refus de travail bénéficiant de la protection légale d'un refus basé sur d'autres mobiles, qui s'apparenterait à de l'insubordination. La jurisprudence des commissaires et du Tribunal du travail n'hésite pas à reconnaître que l'avis est une condition nécessaire à la reconnaissance du droit de refus⁹⁴.

En général, la jurisprudence se montre permissive et souple, à la fois en ce qui concerne la forme et le contenu de l'avis.

La communication peut être transmise au directeur en cas de non disponibilité du « supérieur immédiat »⁹⁵. Est également valable l'avis transmis par

Par analogie, voir la décision suivante rendue sous l'article 32 de la L.A.T.M.P. où la Commission d'appel s'estima liée par la décision non contestée de la CSST devenue finale sur l'existence d'une lésion professionnelle et qui avait été rendue en matière d'indemnisation : *Les Produits de viande Cacher Glatt Ltée c. Pelletier*, C.A.L.P. (Mtl), n° 62-00005-8602, (A. Suicco, comm.), le 7 octobre 1986.

93. Voir C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n° 4, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, aux pp. 35 et 37.

94. L'absence d'un avis peut contribuer à nier l'exercice du droit de refus : *Paré c. Concept Audio-Visuel*, C.T. M-26116-01, le 7 février 1983 (R.R. Gareau); *Boutet c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan*, C.T. SST-00-024-01, le 7 juin 1983, (R. Caron); *Goulet c. Les Ressorts McRobert Inc.*, M-17914-01, le 17 février 1984, (J.-P. Tremblay).

Inversement, l'avis donné conformément à l'article 15 constitue parfois un des éléments favorisant la conclusion voulant que le travailleur ait effectivement exercé le droit de refus. Voir, par exemple : *Dubois et al. c. Kayser Roth of Canada*, C.T. M-368-02, le 13 mai 1983, (J.-P. Tremblay), D.T.E. 84T-554; *Masson c. Entreprises Jean Robert Girard Inc.*, SST-00-039-01, le 25 août 1983, (M. Vassart), D.T.E. 84T-323; *St-Pierre c. Steinberg Inc.*, 50045-01, le 5 oct. 1983, (J.-P. Tremblay), D.T.E. 83T-900; *Ferron c. Genim, Trudeau et Fils Ltée*, 50069-01, le 18 octobre 1983, (D. Tremblay), D.T.E. 83T-951; *Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin Ltée*, M-26923-01, le 26 janvier 1984, (J.-P. Tremblay); *Berthelette c. Tuyaux et Matériel de Fondation Ltée*, M-19084-03, le 4 juillet 1984, (R. Bibeau).

95. *Taylor et al. c. I.C.S. Canadian Ltd.*, C.T. n° M-28001-01, le 9 juillet 1985, (G. Beaudry).

un groupe de travailleurs annonçant leur intention de cesser leur travail en raison de la toxicité de l'air ambiant⁹⁶. On a aussi accepté qu'un représentant syndical, une heure après l'arrêt de travail, apporte les précisions manquant dans l'avis initial du travailleur⁹⁷. La preuve ne doit toutefois pas révéler un motif inventé ultérieurement, après consultation du délégué syndical, par exemple⁹⁸.

On permet aussi que la communication relative au refus de travail ne soit pas faite immédiatement, pourvu qu'un délai raisonnable ait tout de même été respecté. Dans un cas, un délai d'une heure fut jugé raisonnable⁹⁹.

En ce qui a trait au contenu de la communication, il suffit généralement que le travailleur fasse comprendre à l'employeur que son refus est motivé par des considérations reliées à sa santé ou à sa sécurité. Il n'est pas requis d'invoquer explicitement quels sont les motifs raisonnables sur lesquels il s'appuie¹⁰⁰, ni même de mentionner qu'il se prévaut de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹⁰¹.

La clarté du message n'est donc pas une condition essentielle, particulièrement s'il est démontré que l'employeur connaissait le problème à l'origine du refus de travail¹⁰². Le commissaire Couture a déjà affirmé ne pas croire : « que le fait d'être plus ou moins clair à ce chapitre soit fatal pour celui qui désire se prévaloir d'un tel droit »¹⁰³.

La jurisprudence met en relief l'importance de situer dans sa juste perspective l'obligation d'aviser le supérieur du refus de travail. L'interpréta-

96. *Nightingale Saro Inc. c. Paquet et al.*, [1985], T.T. 252, (Juge R. Auclair).

97. *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, C.T. n° 2583-04, le 22 juin 1983, (J. Couture), D.T.E. 83T-640.

98. *Marchand c. Kruger Inc.*, C.T. Q-SST-00002-01, le 30 septembre 1981, (C. Rochette).

99. *Gareau et al. c. Bondex International (Can) Ltée*, C.T. n° M-6625-01, le 13 mai 1983, (J. Couture), [1983], C.T. 299.

100. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, T.T. n° 500-28-001001-825, le 8 novembre 1982, (C. St-Arnaud), D.T.E. 82T-832.

101. *Morin et al. c. La Commission scolaire de Laprairie*, C.T. M-15707-01, le 27 novembre 1984 (G. Boisclair), [1985] C.T. 102.

102. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, T.T. précitée, note 100; *Fauteux c. International Granite*, C.T. n° 50038-01, le 11 novembre 1982, (J.-P. Tremblay); *Paré et Tremblay c. Gouvernement du Québec (Min. de la Justice)*, C.T. n° M-26176-01, le 18 août 1983, (M. Vassart).

103. *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, précitée note 97, à la p. 7.

Il est intéressant de connaître, en l'espèce, le contenu du message que le travailleur avait livré à son supérieur en refusant de travailler selon une cadence qu'il jugeait trop rapide :

tion libérale qu'elle fait de cette obligation en témoigne¹⁰⁴. L'important, c'est que l'employeur soit mis au courant de la situation afin que des correctifs puissent être apportés, si besoin en est. Ainsi, en cas de désaccord, la procédure de règlement sera déjà amorcée. En ce qui concerne le travailleur, l'obligation découlant de l'article 15 devra s'interpréter de façon à ne pas permettre d'invoquer le droit de refus *ex post*, comme prétexte à un geste visant d'autres fins.

Une telle interprétation de l'avis de refus prévaut dans la jurisprudence des nouveaux bureaux de révision paritaires. Ainsi l'employé est toujours requis d'avertir en temps opportun son supérieur de la nature de son arrêt de travail, puisqu'il faut éviter que le droit de refus ne soit invoqué seulement comme prétexte trouvé *a posteriori*¹⁰⁵. Cependant, on tolère un message manquant de clarté, notamment lorsque la notion de danger apparaît implicitement¹⁰⁶.

2.4 Conclusions générales sur la présomption

Pour que la présomption s'applique, le travailleur doit établir les trois éléments suivants : son statut de « travailleur », l'exercice valide du droit de refus et l'imposition d'une sanction prévue dans la loi. De plus, la preuve de ces trois éléments est aussi une condition *sine qua non* pour que le commissaire (et, aujourd'hui, la CSST) puisse se pencher sur le motif à la base de la mesure imposée. En effet, le défaut d'une telle preuve empêche non seulement la présomption de s'appliquer mais force aussi le commissaire (ou la

Je commence à avoir mon quota, je n'arrête pas de courir, je ne suis plus capable de fournir. Dans des conditions semblables, je refuse de travailler.

Une heure plus tard, après avoir consulté son représentant syndical, il avisa son contremaître qu'il s'était prévalu du droit de refus prévu par la *Loi sur la Santé et la Sécurité du travail*.

Même s'il était vrai que le contremaître n'avait pas compris qu'il s'agissait de l'exercice du droit de refus, le commissaire affirme ne pas être lié par cette perception.

Voir aussi : *Nightingale Saro Inc. c. Paquet et al.*, [1985] C.T./T.T. 252, le 21 mai 1985 (Juge R. Auclair), où le Tribunal du travail a jugé un avis ambigu suffisant puisque l'employeur comprenait que les employés voulaient cesser de travailler.

104. On a même vu un cas où le Tribunal du travail, rejetant une approche rigide et théorique, a reconnu un exercice valide du droit de refus, là où, non seulement le travailleur n'avait pas donné l'avis requis, mais avait catégoriquement nié qu'il exerçait le droit de refus. Voir : *Hydro-Québec c. Valiquette*, T.T. n° 200-28-000077-849, le 18 février 1985, (Juge R. Burns), D.T.E. 85T-232.

105. *Steinberg c. M. Desmarchais*, B.R.P. (Mtl), n° 8660R0231, M. Bélanger, (prés.), le 13 mai 1986.

106. *C. Sergerie c. Services ménagers Roy Ltée*, B.R.P. (Laval), A. Charron, (prés.), le 2 septembre 1986, (infirmée par la C.A.L.P. sans que ce point ne soit abordé, *supra* note 49); *D. Therrien c. Zellers*, B.R.P. (Mtl), n° A-60021740, D. Parent, (prés.), le 14 novembre 1986, (confirmée par la C.A.L.P., *supra* note 42).

CSST) à constater son absence de juridiction pour entendre l'affaire plus loin¹⁰⁷. La situation est toutefois différente lorsque la présomption est renversée, à cause de la démonstration d'un abus de droit¹⁰⁸.

Au-delà de ces trois exigences légales, la jurisprudence a déjà évoqué d'autres considérations pour mieux s'assurer de l'existence d'une relation directe entre l'exercice du droit de refus et la mesure imposée par l'employeur. Ainsi, la concomitance entre le refus de travail et l'imposition de la sanction apparaît quelquefois déterminante pour établir la présomption¹⁰⁹.

Notons que depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, un délai maximum de six mois doit séparer l'exercice du droit de l'imposition de la sanction pour que la présomption s'applique¹¹⁰. Si ce délai est dépassé, la CSST ne perd pas juridiction (puisque'il ne s'agit pas d'une matière attributive de compétence) mais le travailleur doit lui-même établir — sans l'aide de la présomption — le motif illégal de la sanction dont il fut l'objet.

Par ailleurs, le commissaire s'est parfois interrogé directement sur la relation causale entre le refus de travail et l'exercice d'une mesure pour affirmer ou nier l'application de la présomption¹¹¹. On peut douter de la pertinence d'une telle approche puisqu'une des fonctions principales de la présomption légale est justement de pallier aux difficultés que pose la preuve directe d'une relation de cause à effet.

107. Voir *Ratelle c. Maison Tanguay*, T.T. n° 500-28-002439-826, le 25 avril 1983, (Juge J. Girouard), [1983] T.T. 115.

108. Voir la section suivante.

109. *Guillemette c. Les Estampages R.J. Cie Ltée*, C.T. n° 500051-01, le 25 août 1982, (J.-P. Tremblay), (Cette décision fut infirmée en appel, sur la question de l'évaluation de l'autre cause juste et suffisante). T.T. n° 500-28-001537-828, le 9 mai 1983 (Juge B. Lesage); *Hadd c. Moulées Vigor*, C.T. n° 17810-03, le 31 mai 1983, (D. Tremblay); *Daignault c. Avico Ltée*, C.T. n° M-14986-07, le 10 septembre 1984, (J. Couture), [1984] C.T. 389; *Bernaquez c. Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, C.T. n° M-18196-02, le 30 janvier 1985, (J.-P. Tremblay).

Dans ces décisions, le délai s'établissait à moins d'un mois. Nous n'avons pu identifier de cas où l'application de la présomption aurait été écartée à cause d'un délai trop long entre l'exercice du droit et l'imposition de la sanction contestée.

110. *L.A.T.M.P.*, L.R.Q. c. A-3.001, article 255.

111. *De Varennes c. Boulangeries Weston Ltée*, C.T. n° M-3322-29, le 10 septembre 1984, (A. Robindaine). Voir aussi la décision suivante: *Bergeron c. Cie Inspection Sous-Marine*, C.T. n° M-26813-01, le 30 novembre 1983, (P. Dufault). (Appel rejeté: T.T., n° 500-28-000889-832, le 7 juin 1984, (Juge M. Brière).

3. LE RENVERSEMENT DE LA PRÉSUMPTION : L'EXERCICE ABUSIF DU DROIT DE REFUS

L'article 228 de la loi de 1979 permettait à l'employeur d'empêcher l'application de la présomption en faveur du travailleur en démontrant que ce dernier avait exercé son droit de refus de façon abusive. Le travailleur devait alors prouver que la sanction patronale était motivée par l'exercice du droit de refus. L'employeur pouvait renverser une telle preuve en établissant que la sanction avait été imposée à cause de l'abus que le travailleur avait fait du droit de refus.

Même si cette disposition fut abrogée en 1985, la notion d'abus de droit demeure importante aujourd'hui puisque l'article 30 de la loi précise que «l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le travailleur ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de façon abusive». L'employeur ne peut donc plus empêcher l'application de la présomption en démontrant l'abus de droit. Il peut cependant la renverser et justifier la sanction qu'il a imposée au travailleur en établissant l'abus de droit de ce dernier.

La loi ne définit pas ce que signifie l'exercice abusif d'un droit. Le droit civil renferme par contre, autant dans sa doctrine que sa jurisprudence, une abondance de propositions à l'égard des applications et du contenu attribuables à la notion d'abus de droit¹¹².

Dans ses domaines d'application classiques¹¹³, le concept d'abus de droit connaît au moins trois acceptions. L'une y voit l'usage malveillant ou l'intention de nuire; la seconde, l'exercice d'un droit de façon incorrecte ou négligente sans intention malicieuse. Alors que ces deux premières définitions de l'abus sont très voisines de la notion de faute (l'une intentionnelle, l'autre s'apparentant à la négligence), une troisième théorie de l'abus repose sur des considérations qui relèvent davantage d'une vision idéaliste de la société. Il s'agit de vérifier «si l'individu exerce son droit selon un modèle légitime et non antisocial, et donc déterminer si l'exercice du droit n'est pas contraire à sa finalité»¹¹⁴.

112. Voir à ce sujet l'excellente mise au point dans J.-L. BAUDOUIN, *La responsabilité civile délictuelle*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1985, 780 pages, aux pp. 71-93.

113. *Ibid.*, à la p. 78. L'auteur y mentionne trois domaines «où une authentique théorie de l'abus de droit a été discutée [...] : les relations de voisinage, les recours à la justice et l'exécution des contrats».

114. *Ibid.*, à la p. 74. Il s'agit de la théorie développée en France par L. Jossierand.

Les différents cadres conceptuels ainsi proposés peuvent-ils se transposer aisément dans le domaine de droits « statutaires », tel celui de refuser, en certaines circonstances, d'exécuter l'ordre de son employeur ? Peut-être eût-il été plus approprié de référer dans la loi au dépassement du droit plutôt que de parler de son exercice abusif : Jean-Louis Baudouin établit bien la distinction entre les deux concepts :

De même, il n'y a pas d'abus de droit lorsque le détenteur d'un droit subjectif transgresse la limite législative imposée à l'exercice de son droit. Dans ce cas, il agit tout simplement *sans droit*, en outrepassant la frontière imposée à son exercice.¹¹⁵

Quoiqu'il en soit, le législateur a retenu le terme « exercice abusif » du droit de refus, et autant les parties en litige que les instances d'adjudication ont été contraintes d'y donner un sens distinct et utile. Nous verrons comment la jurisprudence s'est généralement manifestée en faveur d'une notion d'abus se rapprochant de l'exercice fautif du droit. Au demeurant, la faute y a souvent été appréciée en vérifiant la présence ou l'absence de motifs raisonnables de croire à un danger. Or, l'existence de deux approches jurisprudentielles distinctes concernant l'évaluation des motifs raisonnables a elle-même eu un impact sur l'acception donnée au concept d'abus de droit.

La jurisprudence contient quelques décisions renfermant des définitions relativement explicites de la notion d'abus. Un nombre important de décisions, toutefois, se prononcent sur l'exercice abusif du droit de refus en retenant des indices qui ne relèvent pas d'un cadre conceptuel précis. C'est suite à l'analyse de l'ensemble de la jurisprudence qu'on peut tenter d'en inférer certaines définitions implicites. Une telle démarche, combinée à l'étude des quelques décisions plus explicites à ce sujet, mène à l'identification de deux tendances. La première, marginale, consiste à confiner l'abus à la notion de malice ou de faute intentionnelle. La seconde, presque unanime, s'appuie sur la notion d'exercice fautif du droit, ou du dépassement des limites associées à son exercice.

C'est dans une décision isolée, rendue en mai 1982, que l'abus est associé à l'exercice malveillant du droit. Le commissaire du travail St-Onge, ayant utilisé l'approche subjective pour conclure à l'existence de motifs raisonnables de croire à un danger, refuse de voir un exercice abusif du droit, là où l'intention était sans reproche. Selon lui, il n'est :

115. J.L. BAUDOUIN, *op. cit.*, à la p. 72. Voir aussi ce que dit L'auteur à propos des applications du concept d'abus de droit dans des domaines comme le droit du travail ou du droit administratif (à la p. 78).

[...] pas suffisant de prouver la faute dans l'usage du droit entraînant la responsabilité de son auteur, mais en plus, il faut aller au-delà et vérifier l'intention de l'auteur de la faute. Par analogie, c'est la « mens rea » de l'auteur qu'il faut aussi questionner.¹¹⁶

Selon cette approche, qui est la plus favorable au travailleur, il faut, pour conclure à l'abus, davantage qu'une simple perception erronée du danger objectif, davantage qu'un écart entre l'appréciation du travailleur et celle qu'aurait faite une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. Il faut même plus que l'absence d'une crainte personnelle et subjective. L'intention malveillante à l'égard de l'employeur doit être prouvée. Cela voudrait dire que même l'exercice d'un refus à des fins non prévues par la loi, ou même contraires à la finalité de la loi, ne serait pas nécessairement qualifié d'abusif.

La jurisprudence prédominante favorise plutôt une notion d'abus mettant en relief l'exercice fautif du droit. L'abus serait en quelque sorte l'absence de droit, ou, en d'autres termes, l'exercice d'un droit à l'extérieur de ses limites légales.

Cette approche refuse donc de qualifier d'abusif l'exercice du droit de refus conforme à la loi et particulièrement à l'article 12¹¹⁷. Inversement, le travailleur ayant violé les limites d'exercice légales du droit de refus verra son geste qualifié d'abusif¹¹⁸. C'est en ce sens que le juge Marc Brière, dans l'affaire *Landry Automobiles* affirme :

L'exercice d'un droit devient abusif lorsque son titulaire dépasse les limites qui y sont assignées ou son cadre normal. L'on peut dire que l'abus commence où cesse le droit : s'il est vrai qu'il n'y a pas abus de droit sans droit, il est aussi vrai qu'il n'y a pas abus s'il y a droit. C'est en allant au-delà du droit dans ses moyens et dans sa relative durée que l'on abuse de ce droit.¹¹⁹

116. *Beaule c. J.R. Richard Transport*, C.T. n° 50029-01, le 7 mai 1982, (Y. St-Onge), à la p. 8.

117. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, T.T. n° 500-28-001001-825, le 8 novembre 1982, (Juge C. St-Arnaud), D.T.E. 82T-832; *Entreprises Jean-Robert Girard Inc. c. Masson*, T.T. n° 500-28-000620-831, le 15 février 1984, (Juge M. Brière), D.T.E. 84T-323; *Jonquière (ville de) c. Bouchard et Cormier*, T.T. n° 200-28-000101-847, le 31 mai 1984, (Juge L. Morin).

118. *Landry Automobiles Ltée c. Tremblay et al.*, T.T. n° 500-28-000562-819, le 15 juillet 1982, (Juge M. Brière), [1982] T.T. 478; *C.T.C.U.M. c. Toupin*, T.T. n° 500-28-001373-844, le 13 juin 1985, (Juge J. Girouard), [1985] T.T. 306.

119. *Landry Automobiles Ltée c. Tremblay et al.*, note précédente, à la p. 24. La requête en évocation a été rejetée par la Cour supérieure et par la Cour d'appel. Voir : *Landry Automobiles Ltée c. Tremblay*, C.A. (Mtl), n° 500-09-000939-835, le 28 août 1985, D.T.E. 85T-725.

En l'espèce le juge décide que les travailleurs avaient commencé à exercer leur droit de façon abusive lorsque, en fin d'avant-midi, ils quittèrent leur travail pour le reste de la journée, alors qu'il était fort probable que la situation redevienne normale en début d'après-midi.

Cette décision démontre que l'abus de droit peut n'apparaître que subséquemment à l'exercice valide du droit. En effet, un geste initialement posé en toute légalité peut devenir abusif à la suite de changements dans l'environnement qui auraient dû inciter le titulaire du droit à modifier sa position. Par exemple, certaines données objectives, une fois portées à la connaissance du salarié, devraient influencer sa perception du danger, ou du moins celle d'un observateur raisonnable. Dans un cas, le Tribunal du travail a affirmé qu'un travailleur, ayant d'abord eu des motifs raisonnables de croire à un danger, n'était plus justifié de continuer à exercer le droit de refus à partir d'un certain moment. En effet, un autre employé du même employeur avait rassuré le travailleur quant à l'aspect sécuritaire du travail à faire, après avoir apporté quelques modifications au véhicule dont l'état défectueux avait été à l'origine du refus. Selon le juge Girouard, ce geste eut pour effet « d'enlever le caractère de « raisonabilité » aux motifs que le chauffeur continuait d'entretenir ». Dès lors, le refus devint abusif¹²⁰.

Selon cette conception d'abus basée sur l'exercice fautif d'un droit, le refus d'exécuter un travail peut aussi s'avérer abusif dès l'instant où l'employé prend l'initiative de l'exercer. Ainsi toute cessation de travail qui ne serait pas fondée sur des motifs raisonnables constituerait un abus de droit. D'un point de vue conceptuel, une telle conclusion s'avère fort discutable. Nous y reviendrons.

La notion d'abus étant étroitement liée à celle d'exercice légal d'un droit, le choix de l'approche retenue pour évaluer les motifs raisonnables de croire influencera la décision quant à l'exercice abusif du droit. L'approche subjective, privilégiant la perception individuelle du travailleur, reconnaîtra certes un exercice valable, légal du droit de refus dans un large éventail de situations. Conséquemment, l'abus y sera plus difficile à prouver, puisque la faute dans l'exercice du droit n'est pas décelable à partir de seules données objectives. C'est ce qui a permis à différentes reprises au Tribunal du travail de réfuter l'allégation d'abus de droit, nonobstant la présence de certains éléments objectifs pouvant laisser croire à l'absence d'un danger réel, tels la reconnaissance, par le représentant syndical, qu'il n'y avait pas de danger justifiant un refus¹²¹, le retour du travailleur à ses fonctions après consulta-

120. *C.T.C.U.M. c. Toupin*, précitée, note 118 (à la p. 17).

121. *Homelite Terry-Textron c. Lalonde et al.*, précitée, note 117.

tion de son représentant syndical¹²², la conclusion de l'inspecteur de la CSST à l'effet que le refus était non justifié¹²³, ou encore, la décision d'autres travailleurs de ne pas exercer le droit de refus¹²⁴.

Selon l'approche objective, l'exercice valide du droit de refus se limite aux cas où le travailleur peut démontrer que l'observateur moyen placé dans les mêmes circonstances aurait entretenu des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger. Les possibilités d'abus sont donc plus grandes puisqu'il suffit à l'employeur de démontrer que les motifs du travailleur ne rencontrent pas ce test objectif. Le travailleur, qui s'est trompé dans son appréciation de la situation, peut ultérieurement se faire reprocher d'avoir abusé de ce droit dont il a méconnu la portée. Dès qu'il refuse d'exécuter un travail, alléguant un danger, le travailleur s'expose donc au risque d'être l'objet d'une sanction valide s'il s'est mépris quant à la dangerosité de la situation. Voilà les conséquences d'une approche dont le juge Jean Girouard se fait le porte-parole :

[...] le législateur a jugé que l'exercice du droit de refus est parfois nécessaire, il a fallu aussi reconnaître que c'est un droit fort par ses conséquences en ce qu'il entraîne l'immobilisation des activités entreprises, et que c'est un exercice périlleux en ce qu'il est, au départ, soumis au seul jugement, objectif ou subjectif, du travailleur. La possibilité d'action directe de celui-ci comporte donc, en contre-partie, une responsabilité : celle de surmonter le péril d'une erreur dans son appréciation sur le risque actuel [...] ¹²⁵.

Les indices objectifs de la présence du danger prennent une importance capitale dans l'évaluation des motifs raisonnables, et conséquemment de l'exercice abusif du droit de refus. Il serait par exemple abusif de la part des travailleurs d'exercer un refus, prétextant la présence de gaz toxiques dans l'air, en sachant que la norme réglementaire est respectée¹²⁶. On ne saurait

122. *Entreprises Jean-Robert Girard Inc. c. Masson*, précitée, note 117. Le juge affirme qu'il n'y a pas abus de droit simplement parce que le travailleur entretient un certain doute, s'il « s'interroge raisonnablement sur l'existence d'un danger » (à la p. 6). Au même effet voir : *Jonquière (ville de) c. Bouchard et Cormier*, T.T. n° 200-28-000101-847, le 31 mai 1984, (Juge L. Morin).

123. *Jonquière (ville de) c. Bouchard et Cormier*, note précédente.

124. *David et al. c. Métro-Richelieu*, T.T. n° 500-28-000087-833, le 4 octobre 1983, (Juge B. Prud'homme), D.T.E. 83T-899.

125. *C.T.C.U.M. c. Toupin*, T.T. n° 500-28-001373-844, le 13 juin 1985, (Juge J. Girouard), [1985] T.T. 306, (à la p. 11).

126. *B. St-Pierre c. Mines Noranda Ltée*, C.T. n° SST-00-006-81, le 12 mars 1982, (M. Trudel).

toutefois juger un refus abusif pour la seule raison qu'il n'était pas justifié, dans les circonstances, aux yeux de l'inspecteur de la CSST. Le Tribunal du travail a reconnu cette distinction essentielle :

Tandis que l'inspecteur doit décider si le refus de travailler est fondé, le commissaire doit se demander si tel refus était abusif. Cela signifie que l'employeur doit établir que le travailleur ne pouvait pas raisonnablement, suivant l'appréciation que ferait un travailleur moyen, estimer qu'il y avait danger pour lui d'effectuer la tâche refusée.¹²⁷

À la lumière des constatations qui précèdent, on peut s'interroger sur l'utilité de la notion d'abus, puisque l'abus n'est, selon l'interprétation que lui a donnée une certaine jurisprudence, que l'absence d'un exercice valide, ou légal, du droit. Pourquoi ne pas alors simplement parler d'un refus illégal, posé sans droit ? Bien que la notion d'abus puisse sembler surperflue lorsque le travailleur se méprend dès le début de son refus de travail sur la gravité de la situation, elle demeure néanmoins un outil utile lorsque le refus de travail se poursuit au-delà de la période où il entretient une crainte justifiée¹²⁸. L'abus, qui pouvait autrefois être invoqué directement pour faire échec à la présomption ou encore, comme c'est le cas aujourd'hui, à titre d'« autre cause juste et suffisante », établit un contrepoids à la présomption, qui autrement pourrait bénéficier au travailleur ayant abusé de son droit de refus¹²⁹.

127. *Hôpital d'Youville c. R. Thivierge*, T.T. n° 500-28-00234-831, le 4 mai 1981, (Juge B. Lesage), (à la p. 8).

L'abus de droit est également défini ainsi dans : *Société d'électrolyse et de chimie Alcan c. G. Marcotte*, T.T. n° 200-28-000347-812, le 22 octobre 1982, (Juge B. Lesage).

L'indépendance entre les conclusions de l'inspecteur concernant le bien-fondé du refus et celles du commissaire quant à l'appréciation d'un abus de droit est beaucoup plus atténuée dans d'autres décisions, toutefois. Voir : *Moulées Vigor Inc. c. Hadd*, T.T. n° 500-28-000470-831, le 28 juin, 1983 (Juge C. St-Arnaud). Le juge admet la pertinence de la preuve du rapport d'inspection, lequel peut être utilisé pour démontrer le caractère abusif de l'exercice du droit de refus, à la condition que l'employeur établisse la similitude des conditions prévalant au moment du refus et de l'inspection (à la p. 8).

Voir aussi : *Berthiaume et Leduc c. Hunter-Douglas Can. Ltée*, C.T. n° 50075-01, le 24 mai 1983, (C. Devlin), où l'on reconnaît même que l'inspecteur peut décider si des travailleurs ont exercé leur refus de façon abusive (à la p. 4).

128. Voir notes 119, 120, et texte correspondant.

129. Voir l'analyse de l'application des articles 229 et 230, élaborée par le juge B. Lesage dans l'affaire *Beauregard c. C.S.S.T. du Québec*, T.T. n° 500-28-001132-844, le 11 octobre 1984. Bien qu'il s'agisse en l'espèce d'exercice d'un autre droit prévu par la loi (e.g., celui de porter plainte), la même présomption s'y applique. Le juge distingue celui qui a « simplement abusé de ses droits », sans apparence de droit, et celui qui a exercé un droit, valablement au départ, puis ensuite de façon abusive. En tel cas, l'abus ne devra pas être « utilisé comme un prétexte pour réprimer l'exercice valable antérieur » (à la p. 9).

Sur cette question, voir l'affaire *Landry automobiles Ltée*, précitée, à la note 118.

Rappelons que les articles 229 et 230 ont été abrogés en août 1985.

En vertu de la loi de 1979, la preuve de l'exercice abusif du droit de refus pouvait empêcher l'application de la présomption. En pareil cas, l'article 230 permettait tout de même au travailleur de tenter d'établir que la sanction avait pour but la réprobation de l'exercice du droit de refus, et non de l'abus en tant que tel¹³⁰. Dans l'affaire *Landry Automobiles Ltée*, le Tribunal du travail se fonda sur la disproportion entre la nature de l'abus et celle de la sanction, pour déceler, dans le motif de l'abus invoqué par l'employeur, un prétexte visant à dissimuler une authentique répression de l'exercice du droit de refus¹³¹.

Sous le régime initial, l'approche retenue pour évaluer la sanction rattachée à un abus était donc similaire à celle visant à évaluer toute « autre cause juste et suffisante ». C'est ce qui s'infère de l'extrait suivant d'un jugement du juge Brière :

Je ne vois pas de différence en droit entre d'une part, l'obstacle à la naissance d'une présomption qui résulterait de la preuve incombant à l'employeur que le travailleur a exercé son droit de façon abusive, et, d'autre part, l'annulation de la présomption qui résulte de la preuve que l'employeur doit faire d'une autre cause, juste et suffisante, — si ce n'est que, dans ce dernier cas, la cause doit être étrangère à l'exercice du droit alors que, pour l'abus de droit, la cause est évidemment liée à l'exercice même du droit.¹³²

Enfin, soulignons l'impact de la contrainte imposée par le législateur au deuxième alinéa de l'article 30, lequel subordonne l'imposition d'une sanction pour abus à la procédure d'évaluation du bien-fondé du refus. Il est prévu, en effet que « dans les 10 jours d'une décision finale » l'employeur peut imposer une des sanctions énumérées pour exercice abusif du droit.

La jurisprudence n'a pas mis en doute que la « décision finale » à laquelle renvoie cette disposition est celle d'un inspecteur de la CSST ou d'une des

130. *Landry automobiles Ltée c. Tremblay et al.*, précitée, à la note 118. Voir aussi : *Ratelle c. Maison Tanguay*, T.T. n° 500-28-002439-826, le 25 avril 1983, (Juge J. Girouard), [1983] T.T. 115.

131. *Landry automobiles Ltée*, précitée à la note 118 (aux pp. 30-31). Voir la confirmation par la Cour supérieure et la Cour d'appel, *supra* note 119.

132. *Cie Inspection Sous-Marine J.P.B. Ltée c. Bergeron*, T.T. n° 500-28-000889-832, le 7 juin 1984, D.T.E. 84T-625 (à la p. 11).

Notons qu'en vertu des amendements apportés par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, la notion d'abus n'est plus rattachée à la présomption. Il reste possible à l'employeur d'invoquer un exercice abusif du droit de refus comme « autre cause juste et suffisante ».

Au mois de mars 1988, aucune décision émanant des bureaux de révision paritaires ou de la Commission d'appel n'avait encore traité de la question d'abus, en matière d'exercice du droit de refus.

instances de révision ou d'appel en matière d'inspection¹³³. Le législateur aurait ainsi voulu que l'employeur prenne d'abord connaissance de la décision de l'inspecteur avant de conclure à l'abus de droit de la part d'un de ses travailleurs. C'est du moins l'opinion du commissaire Tremblay:

Le législateur a, manifestement, voulu permettre l'intervention d'un tiers qui puisse faire un examen de la situation avant que l'employeur, s'il estime que le droit de refus était abusif, puisse sanctionner son auteur [...].¹³⁴

À une occasion, on a toutefois qualifié de « décision finale » l'intervention d'un inspecteur qui, sans se pencher sur l'opportunité d'un refus de travail, avait uniquement constaté une entente intervenue entre les parties avant son arrivée¹³⁵. Une telle conclusion soulève la question suivante: l'accord intervenu entre le représentant à la prévention (avec ou sans l'accord du travailleur) et l'employeur, selon le scénario prévu à l'article 17, peut-il constituer une « décision finale »? Dans l'affirmative, cette entente quant à la justification du refus, permettrait à l'employeur de sanctionner l'exercice abusif du droit de refus même si l'inspecteur n'est pas intervenu dans le dossier.

Enfin, notons que le caractère impératif du délai de dix jours d'une décision finale est amplement soutenu par l'interprétation jurisprudentielle donnée à cette condition. En effet, en cas de non respect de cette exigence, l'allégation d'abus de droit est très souvent réfutée sans qu'il soit nécessaire de se pencher sur son mérite¹³⁶. L'abus ne peut être invoqué comme cause de sanction si aucune décision finale n'a été rendue par un inspecteur¹³⁷, si

133. Voir *B. St-Pierre c. Mines Noranda Ltée*, C.T. SST-00-006-81, le 12 mars 1982, (M. Trudel), [1982] C.T. 77, où le commissaire affirme que la « décision finale » dont il est question à l'article 30 correspond nécessairement à une intervention de la CSST (à la p. 7). Une telle conclusion s'infère implicitement de l'ensemble de la jurisprudence. Voir aussi: *Ministère de la Justice au Québec c. Caro*, B.R.P. (Île de Montréal) no 60078377, le 15 décembre 1987.

134. *St-Pierre c. Steinberg Inc.*, C.T. n° 50045-01, le 5 octobre 1983, (J.-P. Tremblay), D.T.E. 83T-900.

135. *Bergeron et al. c. Gouvernement du Québec — Régie des Rentes du Québec*, C.T. n° SST-00-034-01, le 27 avril 1983 (R. Cormier).

136. En certains cas, l'abus sera néanmoins discuté au mérite, mais c'est la légalité de la sanction imposée, eu égard à la contrainte concernant la décision finale, qui servira de fondement à la décision. Voir par exemple: *B. St-Pierre c. Mines Noranda Ltée*, C.T. n° SST-00-006-81, le 12 mars 1982 (M. Trudel), [1982] C.T. 77; *Homelite Terry-Textron*, T.T. n° 500-28-001001-825, le 8 mai 1982, (C. St-Arnaud), D.T.E. 82T-832.

137. *Tremblay c. Transport Clermont Inc.*, C.T. SST-00-019, le 22 septembre 1982, (R. Tremblay); *Bussièrès et al. c. Ministère de la Justice*, C.T. n° SST-00-020, le 18 mai 1983, (R. Tremblay); *Paré et Tremblay c. Gouvernement du Québec, Ministère de la Justice*, C.T. n° M-26176-01, le 18 août 1983, (M. Vassart); *Drouin c. Normick Perron*, C.T. n° M-16061-19, le 14 octobre 1983, (J. Couture); *Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin Ltée*, C.T. N° M-26923-01, le 26 janvier 1984, (J.P. Tremblay); *Morin et al. c. La Commission scolaire de Laprairie*, C.T. n° 15707-01, le 27 novembre 1984, (G. Boisclair), [1985] C.T. 102.

une sanction a été imposée avant qu'une telle décision ne soit rendue¹³⁸ ou avant l'expiration de la période d'appel¹³⁹, ou encore si plus de dix jours se sont écoulés depuis la fin du délai d'appel¹⁴⁰.

Pour conclure, soulignons que la notion d'abus de droit n'a pas été définie par la jurisprudence en fonction de critères clairement établis. Sa détermination a plutôt suivi les voies — parfois nébuleuses — du concept d'exercice valide du droit de refus. La jurisprudence nouvelle, bâtie à partir du mécanisme introduit par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, ne jette aucune nouvelle lumière sur cette question.

4. LE RENVERSEMENT DE LA PRÉSUMPTION : L'AUTRE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE JUSTIFIANT LA MESURE PATRONALE

En vue de repousser la présomption établie en faveur du travailleur, l'employeur peut invoquer l'existence d'une « autre cause juste et suffisante », dont la preuve lui incombe¹⁴¹.

À cette étape de l'enquête, le commissaire du travail, ou aujourd'hui la CSST, doit rechercher la cause réelle de la mesure imposée au travailleur, cause qui ne peut être l'exercice du droit protégé. Par exemple, l'incapacité de fournir une prestation de travail régulière, à cause de maladies répétées ou chroniques, peut constituer une autre cause juste et suffisante de sanction¹⁴². Par contre, il peut être plus difficile de fonder la mesure de représailles sur l'insubordination, quand le refus d'obéir était en l'occurrence dû par des considérations reliées à la santé ou la sécurité, et comportait tous les attributs du droit de refus¹⁴³. La règle *obey now and grieve later* a en effet des

138. *Berthiaume et Leduc c. Hunter-Douglas Canada Ltée*, C.T. n° 50075-01, le 24 mai 1983, (C. Devlin), (Décision infirmée sur un autre point : T.T. n° 500-28-000459-834, le 30 janvier 1984, (Juge M. Brière), D.T.E. 84T-246 ; *St-Pierre c. Steinberg Inc.*, C.T. n° 50045-01, le 5 octobre 1983, (J.-P. Tremblay), D.T.E. 83T-900.

139. *Mongrain c. Domtar Inc., Les Pâtes Domtar*, C.T. n° M-18257-11, le 22 février 1984, (M. Denis).

140. *Bergeron et al. c. Gouvernement du Québec, Régie des Rentes du Québec*, C.T. n° SST-00-034-01, le 27 avril 1983, (R. Cormier).

141. Voir les articles 228 et 230 de la première version de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, et l'article 255 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

142. *Ferron c. Genim, Trudeau & Fils Ltée*, C.T. n° 50069-01, le 18 octobre 1983, (D. Tremblay), D.T.E. 83T-951. Voir aussi, en vertu de la jurisprudence nouvelle : *Duguay c. Cie T. Eaton Ltée*, B.R.P. (Mtl), n° A-60019967, , R. Senay, (prés.), le 17 octobre 1986 .

143. *Giroux et Ricard c. General Motors du Canada Ltée*, C.T. M-2583-04, le 22 juin 1983, (J. Couture), D.T.E. 83T-640. Voir aussi, en vertu de la jurisprudence nouvelle : *D. Therrien c. Zellers*, B.R.P. (Mtl), précitée à la note 106. (Le B.R.P. rejette l'allégation d'insubordination « puisqu'il [l'employeur] a toujours considéré le refus de travail comme de l'insubordination », à la p. 6).

exceptions dont fait partie l'exercice de ce droit protégé par la loi¹⁴⁴. De même, l'allégation d'insubordination ne saurait valoir si l'ordre donné contrevenait aux mécanismes légaux mis en place pour solutionner les litiges nés de l'exercice du droit de refus. Ainsi, dans un cas, l'insubordination fut rejetée comme cause réelle de la sanction, puisque l'ordre auquel le travailleur avait refusé d'obtempérer allait lui-même à l'encontre de la loi : l'employeur lui avait ordonné de quitter les lieux avant l'arrivée d'un inspecteur appelé pour faire enquête sur les circonstances du refus¹⁴⁵.

Par contre, on a retenu l'insubordination comme autre cause juste et suffisante, le travailleur ayant refusé catégoriquement de se soumettre à l'autorité d'un contremaître particulier¹⁴⁶.

Dans un cas, le commissaire a reconnu une portée très large à la notion d'« autre cause juste et suffisante ». Un important client de l'employeur s'objecta fermement à la présence d'un certain travailleur dans son établissement, à la suite de l'exercice par ce dernier du droit de refus. Craignant de perdre ce client, l'employeur s'est plié à ses exigences, réaffectant ailleurs le travailleur. Le commissaire mentionna que :

[...] la cause réelle du déplacement est le geste posé par Sidbec-Dosco et non les gestes posés par le plaignant envers son employeur pour protéger sa santé. Il y a un lien, mais aussi une différence, qui justifie le geste de l'intimé.¹⁴⁷

Afin d'apprécier la véracité du motif invoqué, les commissaires ont parfois utilisé la notion de prétexte. Ce test s'applique à la vérification de l'authenticité de motifs liés autant à des manquements du travailleur, tels l'in-

144. *Giroux et Ricard*, note précédente, à la p. 12.

145. *Gareau et al. c. Bondex International (Canada) Ltd.*, C.T. n° MM-6625-01, le 13 mai 1983, (J. Couture), [1983] C.T. 299.

146. *Than Vo-Doan c. Isoteq créations internationales Inc.*, C.T. M-2754 3-01, le 6 juin 1984, (B. La Violette). Dans la même perspective, un bureau de révision paritaire a considéré le comportement du travailleur et particulièrement son langage injurieux comme une cause juste et suffisante justifiant une suspension de quatre jours. Voir : *Thibault c. Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, B.R.P. (Estrie), n° 60027101, M. Cusson (prés.), le 3 février 1987.

147. *Beaule c. J.R. Richard Transport* (Sidbec-Dosco, mis en cause), C.T. n° 50029-01, le 7 mai 1982, (Y. St-Onge).

Un tel raisonnement paraît contraire à l'esprit de la protection légale qui doit être accordée au travailleur exerçant le droit de refus. Comment expliquer qu'un tel droit ne soit plus protégé, du seul fait que l'employeur démontre l'existence de pressions — fussent-elles réelles et sérieuses — provenant du tiers ? La décision ultime d'appliquer une sanction émane de l'employeur et non d'une tierce partie. On ne saurait invoquer en pareil cas la force majeure. Les conséquences seront certes plus sérieuses si l'initiative du tiers entraîne une rupture du lien d'emploi, plutôt qu'un déplacement. Dans le présent cas, le plaignant fut mis à pied quelque temps après son déplacement, mais le commissaire s'est uniquement penché sur l'opportunité du déplacement.

compétence¹⁴⁸ ou le manque d'assiduité¹⁴⁹, qu'à des facteurs étrangers à l'employé, telles des difficultés économiques entraînant des licenciements ou des mises à pied¹⁵⁰.

La vérification d'un prétexte qui camouflerait la répression de l'exercice d'un droit protégé s'effectue selon des règles aujourd'hui bien ancrées en droit du travail. Le commissaire n'a pas à substituer son jugement à celui de l'employeur, en évaluant la proportionnalité entre la faute et la sanction. Il doit se contenter à cet égard de vérifier si la cause invoquée par l'employeur est suffisamment sérieuse pour ne pas constituer un prétexte¹⁵¹. En d'autres termes, la cause avancée par l'employeur doit être assez sérieuse pour raisonnablement justifier la mesure prise. À cette fin, la jurisprudence s'est montrée relativement exigeante par rapport aux éléments de preuve apportés. Selon le juge St-Arnaud : «[...] cette preuve doit être suffisamment forte, étoffée et convaincante, à défaut de quoi, le motif allégué apparaît tout au plus comme un prétexte»¹⁵².

148. *Audet c. Mines Northgate Patino Inc.*, C.T. SST-00-047-01, le 16 novembre 1984, (G. Beaudry).

149. *Les Estampages R.J. Cie Ltée c. Guillemette*, T.T. n° 500-28-001537-828, le 9 mai 1983, (Juge B. Lesage); *Ratelle c. Maison Tanguay*, C.T. n° 50048-01, le 3 août 1982, (J.-P. Tremblay). Sans mettre en doute ce principe, le Tribunal du travail affirmera en appel qu'en l'espèce le commissaire n'avait pas la juridiction pour entendre le litige : T.T. n° 500-28-002439-826, le 25 avril 1983, (Juge J. Girouard), [1983] T.T. 115.

150. *Hadd c. Moulées Vigor*, C.T. n° M-17810-03, le 31 mai 1983, (D.Tremblay). Requête pour permission d'appeler rejetée : T.T. n° 500-28-000470-831, le 28 juin 1983, (Juge C. St-Arnaud); *Masson c. Entreprises Jean Robert Girard Inc.*, C.T. n° SST-00-039-01, le 26 août 1983, (M. Vassart), T.T. n° 500-28-000620-831, le 15 février 1984, (Juge M. Brière); *Tourigny c. Maurice Guillemette Inc.*, C.T. n° SST-00-064-01, le 22 novembre 1984, (S. Rouleau).

151. Ce principe provient de l'interprétation de l'article 17 du *Code du travail* par la Cour suprême du Canada dans les deux cas suivants : *Lafrance et al. c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536; *Hilton Québec Ltée c. Le tribunal du travail et al.*, [1980] 1 R.C.S. 548.

Ce principe est appliqué de façon constante par les instances appelées à vérifier l'existence d'une « autre cause juste et suffisante ». Pour un exemple récent, sous la législation actuelle ; *G. Gosselin c. Les Entreprises De-Ri Électriques Inc.*, B.R.P. n° 60000504, (Abitibi-Témiscamingue), le 17 septembre 1986 (L. Hallée, prés.), à la p. 26 : « Il n'appartient pas au Bureau de révision paritaire d'apprécier la rigueur de la sanction en regard de la faute. Il lui suffit d'être convaincu à sa satisfaction de l'existence d'une autre cause juste et suffisante [...] ». La Commission d'appel a, à plusieurs reprises, confirmé cette orientation. À titre d'exemple, voir : *J. Godin c. Commission scolaire Rouyn Noranda, C.A.L.P. (Mtl)*, n° 08-00007-8603, A. Suicco, (commissaire), le 7 avril 1987; *G. Héroux c. Thibault, Chevrolet et Oldsmobile, C.A.L.P. (Mtl)* n° 08-00002-8601, M. Cyr (commissaire), le 17 décembre 1986. Ces deux dernières décisions ont été rendues à partir de plaintes déposées sous l'article 32 de la L.A.T.M.P.

152. *Moulées Vigor Inc. c. Hadd*, T.T. n° 500-28-000470-831, le 28 juin 1983, (Juge C. St-Arnaud), (à la p. 10).

Voir aussi : *Tourigny c. Maurice Guillemette Inc.*, C.T. SST-00-064-01, le 22 novembre 1984, (S. Rouleau), (la preuve, tout en étant étoffée, n'a toutefois pas à être hors de tout doute raisonnable — à la p. 6).

Appelé à se pencher sur un litige où l'employeur invoquait l'incompétence d'un travailleur à l'essai comme cause de renvoi, le Tribunal du travail a émis certaines limites dans la façon d'évaluer la preuve visant à établir la cause véritable de la sanction. Ainsi, même si la présomption légale est établie dans un premier temps :

Il ne faut pas donner à cette présomption l'extension injustifiée de s'appliquer à la crédibilité de l'employeur dans sa tâche d'établir par prépondérance de preuve, une cause juste et suffisante.¹⁵³

Lorsque la cause invoquée est de nature disciplinaire, peut-on recourir à la notion de discipline et aux principes développées en jurisprudence arbitrale tels la progressivité dans la sanction, ou l'avis préalable? Certaines décisions ont évalué l'existence d'une « autre cause juste et suffisante » en se basant sur certaines de ces règles¹⁵⁴. À notre avis, ces principes ne peuvent cependant recevoir qu'une application limitée puisque le mandat de l'arbitre de griefs est bien différent de celui de l'instance qui doit s'assurer qu'une sanction ne viole pas l'article 30 de la loi.

Lorsqu'un employeur invoquait des difficultés économiques pour justifier une terminaison d'emploi, les commissaires, fidèles à la pratique établie en droit du travail, vérifiaient s'il ne s'agissait pas d'un prétexte. Leur démarche s'articulait autour de deux étapes. Premièrement, l'employeur devait établir l'existence d'une situation économique nécessitant une réduction de main-d'œuvre¹⁵⁵. Une preuve testimoniale, sans données statistiques ou documents convaincants, ne suffisait pas¹⁵⁶. Par la suite, il devait fournir la preuve que le choix particulier du plaignant s'appuyait sur des critères rai-

153. *Les Estampages R.J. Cie Ltée c. Guillemette*, T.T. n° 500-28-001537-828, le 9 mai 1983, (Juge B. Lesage), (à la p. 11).

154. *Berthelette c. Tuyaux et Matériel de Fondation Ltée*, C.T. n° M-19084-03, le 4 juillet 1984, (R. Bibeault). (L'employeur n'ayant pas avisé le plaignant qu'il était sujet à sanction pour un refus d'exécuter du temps supplémentaire, il n'a pas réussi à établir une autre cause juste et suffisante). *Lajeunesse c. Les Enseignes Stanway Ltée*, C.T. n° 50071-01, le 17 décembre 1982, (J.-P. Tremblay). (La preuve d'une autre cause juste et suffisante est maintenue, le travailleur ayant été l'objet de fréquents reproches illustrés par son dossier antérieur). On retrouve le même raisonnement dans une décision rendue après les amendements de 1985: *Thibault c. Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, précitée à la note 146.

155. *Hadd c. Moulées Vigor Inc.*, C.T. précitée, à la note 150; *Entreprises Jean-Robert Girard c. Masson*, T.T. n° 500-28-000620-831, le 15 février 1984, (Juge M. Brière), D.T.E. 84T-323; *Tourigny c. Maurice Guillemette Inc.*, précitée, à la note 152.

156. *Hadd c. Moulées Vigor Inc.*, C.T. précitée, à la note 150.

sonnables et objectifs ¹⁵⁷. Un empressement inexplicé à licencier un travailleur sans préavis demeurerait difficilement conciliable avec la prétention voulant que le choix résultait d'un processus cohérent et défendable ¹⁵⁸.

5. LA JURISPRUDENCE DÉVELOPPÉE PAR LES ARBITRES DE GRIEFS

L'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* donne le choix au travailleur de contester une mesure de représailles imposée à la suite de l'exercice d'un droit résultant de la loi par une plainte à la CSST ou par le dépôt d'un grief selon les termes de la convention collective qui lui est applicable. Si le travailleur choisit cette dernière avenue, son grief aboutira devant un arbitre dans le cas où la procédure interne de règlement des griefs n'aura pas permis d'obtenir un règlement entre les parties ¹⁵⁹.

La présente section examine sommairement la jurisprudence que les arbitres de griefs ont élaborée dans le cadre de l'article 228 de la loi. Il ne s'agit pas d'une étude exhaustive de cette jurisprudence, beaucoup de décisions arbitrales n'étant pas publiées. Nos observations doivent donc être lues avec prudence, compte tenu du petit nombre de décisions étudiées et du caractère aléatoire des critères ayant permis l'accès à certaines d'entre elles ¹⁶⁰.

Rappelons le contenu de la juridiction de l'arbitre qui agit en vertu de l'article 228. Il doit se prononcer sur la validité de la sanction disciplinaire ou de la mesure discriminatoire que conteste le travailleur. Il ne lui appartient pas de déterminer si le danger invoqué justifie le refus de travail. Cette question relève de la compétence exclusive de l'inspecteur de la CSST en vertu de l'article 19 de la L.S.S.T.

L'arbitre doit décider si la mesure imposée au travailleur est motivée par l'exercice du droit de refus établi par la loi. Pour ce faire, il doit premièrement déterminer si le travailleur a exercé ce droit dans les faits. Il se prononcera donc sur la légalité du refus du travailleur, à la lumière des dispositions de la

157. *Entreprises Jean-Robert Girard Inc. c. Masson*, T.T., précitée à la note 155; *Tou-rigny c. Maurice Guillemette Inc.*, précitée à la note 150. Dans une perspective semblable, voir: *Les Industries Rol (Canada) Ltée c. G.Bellefeuille*, B.R.P. (Laurentides), n° 60064344, R. St-Jean (prés.), le 29 octobre 1987.

158. *Hadd c. Moulées Vigor Inc.*, C.T., précitée à la note 150.

159. Voir *supra* chapitre 3, section 2.3.

160. Nous avons consulté 19 décisions arbitrales qui avaient fait l'objet d'une publication (dans T.A. ou dans D.T.E. de SOQUIJ) ou qui se trouvaient au centre de documentation de la CSST. Il nous fut impossible de connaître le nombre total de décisions arbitrales non publiées qui portent sur le sujet.

loi. Dans un deuxième temps, il doit vérifier si la sanction disciplinaire ou la mesure discriminatoire a été imposée à cause de l'exercice de ce droit, ce qui serait contraire à l'article 30 de la loi. Si c'est le cas, il doit nécessairement recevoir le grief et annuler la sanction contestée. Dans l'éventualité où la sanction n'est pas motivée par l'exercice du droit de refus, l'arbitre doit finalement déterminer si elle est imposée pour une cause permise par la convention collective.

Rappelons aussi que le travailleur ne bénéficie d'aucune présomption légale pour établir que la mesure patronale est motivée par l'exercice du droit de refus. En matière disciplinaire, l'arbitre tire sa compétence du *Code du travail* et de la convention collective applicable. Les règles qu'il utilisera pour disposer du grief proviendront nécessairement de ces deux sources. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne fait que prohiber l'imposition d'une sanction pour avoir exercé le droit de refus ¹⁶¹.

Les quelques décisions que nous avons examinées nous défendent de conclure quant au contenu de la jurisprudence arbitrale portant sur le droit de refus. Il ressort cependant que peu d'arbitres ont jusqu'à maintenant appliqué systématiquement les conditions définies dans la loi pour qualifier le refus du travailleur.

Par exemple, quelques décisions utilisent plutôt les conditions qu'avaient développées la jurisprudence arbitrale concernant le refus de travail motivé par des raisons de santé et de sécurité ¹⁶². Soulignons que ces conditions sont plus strictes que celles de l'article 12 de la loi puisqu'on exige non seulement une croyance honnête et de bonne foi de la part du travailleur, mais aussi une croyance fondée sur des considérations objectives ¹⁶³. Même dans son interprétation étroite, l'article 12 n'exige pas que la croyance du travailleur soit fondée sur des considérations objectives.

Certains arbitres privilégient une approche plus fidèle aux conditions de la L.S.S.T.; ils recherchent l'existence de motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger. Ainsi, l'arbitre Gauvin mentionne que son rôle « n'est

161. Article 30, L.S.S.T.

162. Voir, par exemple, *Sidbec Dosco c. Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7625*, T.A. SA-83-01-092, le 28 décembre 1982, (V.Larouche, arbitre); *Syndicat des travailleurs en communication du Canada c. Bell Canada*, D.T.E. 84T-243, le 28 décembre 1983, (R. Savoie, arbitre). Cette dernière décision fut toutefois rendue dans la juridiction fédérale. Voir aussi *Dominion Textile inc. c. Union des ouvriers de textile-coton de Drummondville inc.*, T.A. SA-85-03-103, le 1^{er} mars 1985, (Jacques Sylvestre, arbitre) dans laquelle l'arbitre rejeta les griefs des travailleurs parce que, selon lui, il n'y avait pas de danger pour la santé des travailleurs.

163. Voir l'énumération de ces conditions au Chapitre 2, à la Section 1.1.

pas de se demander s'il y avait ou non existence objective d'un danger, mais si le plaignant avait des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger »¹⁶⁴. Par exemple, la pluie et l'état glissant du matériel à décharger d'un camion¹⁶⁵, l'attitude de l'employeur dans le cas d'une fuite d'ammoniaque qui avait précédé celle qui a provoqué le refus¹⁶⁶ ou encore des émanations de monoxyde de carbone d'une voiture¹⁶⁷, ont conduit les arbitres à considérer valide le refus des travailleurs. Dans ce sens, on pourrait croire que les arbitres adhèrent davantage au courant utilisant le test objectif pour déterminer l'existence de motifs raisonnables qu'à l'approche très subjective adoptée par certains commissaires du travail¹⁶⁸.

Les arbitres ont aussi eu à appliquer les autres conditions nécessaires à la légalité du refus. Sans relier expressément cette condition à la loi, quelques décisions ont considéré invalide le refus du travailleur alors que les conditions d'exécution du travail étaient normales¹⁶⁹. Certains arbitres ont aussi réaffirmé la nécessité de communiquer le plus tôt possible les raisons du refus à l'employeur ou à son représentant¹⁷⁰. Le contenu de cet avis n'a pas à être très précis mais doit permettre à l'employeur de comprendre ou de déduire les motifs du refus¹⁷¹.

La sanction disciplinaire sera maintenue si elle est imposée à la suite d'un exercice abusif du droit de refus. Par exemple, un arbitre a décidé que le droit de refus avait été exercé de mauvaise foi parce que des circonstances identiques avaient amené la CSST à conclure à l'absence de danger quelques

164. *Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, S.C.F.P. c. La Commission hydroélectrique de Québec (Hydro-Québec)*, [1984] T.A. 613, à la p. 620.

165. *Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7708 c. Continental Métal inc.*, [1986] T.A. 447, (L. Tousignant, arbitre).

166. *Syndicat des travailleurs(euses) d'abattoir de volailles de St-Jean Baptiste c. Bexel inc.*, T.A. SA-83-07-104, le 4 juillet 1983, (J.P. Deslieries, arbitre).

167. *Agence de sécurité C.C. inc. c. Union des agents de sécurité du Québec*, [1987] T.A. 869, (André Bergeron, arbitre).

168. Voir *supra*, chapitre 10, section 2.1.1.

169. *Hôpital Jean-Talon c. Syndicat national des employés de l'hôpital Jean-Talon*, T.A. SA-82-11-531, le 24 novembre 1982, (Claude Lauzon, arbitre); *Hydro-Québec c. Syndicat des employés de métier d'hydro-Québec, section locale 1500*, T.A. SA-55-03-312, le 20 mars 1985, (François G. Fortin, arbitre). Dans cette dernière décision, l'arbitre mentionne qu'il existait bien un danger mais qu'il était normal pour un travail d'opérateur.

170. *Dominion Textile inc. c. Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc.*, T.A. SA-84-03-152, le 7 mars 1984, (Richard Marcheterre, arbitre). Dans ce cas, le travailleur avait trop tardé pour communiquer à l'employeur les motifs de son refus.

171. *Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 7708 c. Continental Métal inc.*, précitée à la note 165.

semaines auparavant¹⁷². Dans le même sens, on a rejeté les griefs de travailleurs qui avaient persisté dans leur refus après que le comité de santé et de sécurité ait fait certaines recommandations pour régler le problème¹⁷³. Enfin, quelques arbitres ont imposé à l'employeur le fardeau de prouver l'abus de droit du travailleur¹⁷⁴.

Dans le cas où le refus du travailleur n'est pas justifié par un motif de santé ou de sécurité, l'arbitre applique la convention collective afin de décider de la validité et du bien-fondé de la mesure disciplinaire. Ce sont les règles générales de la discipline industrielle qui s'appliquent alors¹⁷⁵.

Ce bref aperçu de la jurisprudence arbitrale démontre que les arbitres, quoique le plus souvent implicitement, ont appliqué les dispositions de la loi aux refus de travailler impliquant des motifs reliés à la santé et à la sécurité des travailleurs. L'influence de la jurisprudence arbitrale antérieure à l'entrée en vigueur de la loi demeure cependant perceptible. Les arbitres adhéreront certainement plus rigoureusement aux dispositions de la loi au fur et à mesure que celles-ci, devenant plus connues, seront plus fréquemment invoquées devant eux.

172. *Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, S.C.F.P. c. La Commission hydro-électrique de Québec (Hydro-Québec)*, précitée à la note 164. Voir aussi la décision suivante dans laquelle le comportement inadéquat du travailleur a amené l'arbitre à conclure à un abus de droit : *Société d'électrolyse et de chimie ALCAN, usine d'Isle-Maligne c. Syndicat national de l'aluminium d'Alma*, T.A. SA-83-10-284, le 14 octobre 1983, (Marc Gravel, arbitre).

173. L'arbitre ne parle toutefois pas explicitement d'abus de droit. Voir : *Manufacture Leviton du Canada Ltée c. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 15510*, T.A. SA-85-03-010, le 26 février 1985, (Claude Lauzon, arbitre).

174. *Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, S.C.F.P. c. La Commission hydro-électrique de Québec (Hydro-Québec)*, précitée à la note 164 ; *Agence de sécurité C.C. c. Union des agents de sécurité du Québec*, précitée à la note 167.

175. Voir, par exemple : *Manufacture Leviton du Canada Ltée c. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 15510*, précitée à la note 173 ; *Procycle inc. c. Le Syndicat des employés de Procycle de Beauce*, [1985] T.A. 35, (Nicolas Cliche, arbitre) ; *Dominion textile inc. c. Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc.*, précitée à la note 170.

CONCLUSION

Les refus de travail que nous avons examinés ici sont ceux qui ont nécessité l'intervention de la CSST jusqu'à juillet 1985 et ceux qui ont laissé une trace dans la jurisprudence des différentes instances juridictionnelles compétentes. Il ne s'agit donc que d'une partie du phénomène. Qu'en est-il des autres, de ceux qui se règlent en milieu de travail ? Ceux-ci sont inconnus tant par leur nombre que par leurs caractéristiques puisque ni la CSST, ni les employeurs, ni les syndicats ne tiennent de registres ou de dossiers sur ces refus. Par ailleurs, il est fréquent qu'un travailleur informe son supérieur de l'apparition de dangers qui rendent le travail anormalement risqué et que les problèmes identifiés se règlent sur le champ, à la satisfaction de l'employé et de l'employeur, sans intervention de la CSST.¹

Si les refus dans lesquels intervient l'inspecteur ne sont que la pointe d'un iceberg, ils en sont toutefois la pointe la plus visible, la plus contestée, la plus lourde de sens. En effet, la société a mobilisé autour de ceux-ci les énergies, non seulement des inspecteurs qui ont à en décider du bien-fondé, mais également d'une pléthore d'avocats, de juges, de syndicalistes, de gestionnaires, de spécialistes en relations de travail, et d'experts de tout acabit : hygiénistes, ergonomes, toxicologues, etc. L'exercice du droit de refus, c'est souvent une manchette dans la presse quotidienne ; et ce n'est pas là qu'affaire de sensationnalisme.

Notre conclusion se divise en trois parties. Dans la première, nous analysons la nature du droit de refus en tant que nouveau mode de régulation. Nous rappelons ensuite nos principaux résultats. Enfin, dans la troisième partie, nous formulons quelques commentaires et suggestions concernant l'application du droit de refus.

1. LE DROIT DE REFUS COMME NOUVEAU MODE DE RÉGULATION DES RISQUES

La caractéristique fondamentale du droit de refus, du point de vue de l'histoire des modes gouvernementaux de régulation des risques, c'est qu'il représente un changement de cap dans la philosophie qui guide les interventions de l'État pour protéger les travailleurs des risques au travail pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique. Tout comme le droit au retrait préven-

1. Lors d'une session d'information organisée le 30 septembre 1986 par le Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec, un des conférenciers estimait, après avoir interrogé les contremaîtres de son entreprise, qu'une centaine de refus s'étaient réglés sur le champ à l'intérieur de l'entreprise, sans intervention de la CSST, alors qu'on avait fait appel à un inspecteur de la CSST dans cinq cas.

tif², et le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite³ — droits qui proviennent aussi de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* —, il constitue pour les gouvernements une façon de contrôler les risques qui est, d'une certaine manière, l'antithèse des méthodes habituelles.

Traditionnellement, les gouvernements ont tenté de contrôler les risques au travail presque exclusivement en faisant appel à un ensemble complexe de lois, de règlements et de normes. Cet ensemble est appuyé, du moins en théorie, par des amendes en cas d'irrespect des règles et par un système d'inspection chargé de vérifier la conformité des milieux de travail à ces lois, ces normes et ces règlements.⁴ Dans ce contexte, c'est l'État qui édicte : employeurs et employés doivent se soumettre. Bien sûr, les travailleurs pouvaient se plaindre de conditions dangereuses auprès des organismes de surveillance. Mais, sauf dans les cas où les refus de travail étaient prévus à la convention collective ou encore, reconnus par les arbitres de griefs, ils n'avaient pas le droit d'arrêter la production et ils ne détenaient aucun moyen pour forcer l'inspecteur à intervenir rapidement.

2. L'article 32 de la L.S.S.T. se lit comme suit :

Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

Ce droit n'est cependant pas encore largement appliqué. Voir à ce sujet : *Bizier, c. Le Renfort Inc. et al.*, C.A.L.P. (Mtl), n° 62-00015-8603, A. Suicco (commissaire), le 28 septembre 1987 (où il est décidé que le retrait préventif de l'article 32 peut s'appliquer malgré l'absence de réglementation définissant la notion de contaminant selon l'article 34).

3. L'article 40 de la L.S.S.T. se lit comme suit :

Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance.

À ce sujet, voir Pierre BOUCHARD et Geneviève TURCOTTE, « La maternité en milieu de travail ou pourquoi les Québécoises sont-elles si nombreuses à demander un retrait préventif ? » (1986) 18 *Sociologie et Sociétés*, n° 2, 113 ; Gilles TRUDEAU et Jean-Pierre VILLAGGI, « Le retrait préventif de la femme enceinte en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail : où en sommes-nous ? » (1986) 46 *Revue du Barreau*, n° 3, 477.

4. Les sanctions sont souvent triviales quand on les compare aux économies possibles résultant de l'irrespect des règles. Voir, à ce sujet, Economic Council : *Reforming Regulation*, Ottawa, 1981, pp. 104-105 ; P. MANGA : *Occupational Health and Safety : Issues and Alternatives*, Technical Report no. 6, Ottawa, Economic Council, 1981, pp. 185-191, 215, 245 ; G. RESCHENTHALER : *Occupational Health and Safety in Canada : The Economics and Three Case Studies*, Montréal, Institute for Research on Public Policy, 1979, p. 80, cité dans T.F.

Avec la législation instituant de nouveaux « droits » pour les travailleurs, l'intervention de l'État prend une coloration quelque peu différente. L'État continue bien sûr à appliquer des mesures de contrôle. Mais il donne aussi aux travailleurs le pouvoir de rendre publics les risques du travail qu'ils jugent démesurés. Ce n'est qu'une fois ces risques exprimés que l'État en décide du bien-fondé. Sur la base de son seul jugement et de sa seule volonté, un travailleur a maintenant le droit d'arrêter le travail : l'inspecteur doit ensuite régler le problème à l'intérieur des plus brefs délais.

Le ministre responsable de la réforme de la santé et sécurité du travail, Pierre Marois, avait bien saisi ce changement de cap quand il écrivait :

La définition de ce nouveau régime est fondée sur la conviction que seule une participation active et volontaire du milieu de travail lui-même va permettre de faire face aux problèmes sérieusement. Aucun pouvoir institutionnel ne peut suppléer à la connaissance du milieu et de ses caractéristiques que peuvent développer les hommes et les femmes qui y travaillent et y vivent. Aucun service d'inspection ne pourra jamais non plus se substituer à la surveillance préventive que seules ces mêmes personnes peuvent faire sérieusement. Employeurs et travailleurs ont donc des responsabilités à assumer en même temps que des droits à exercer [...].

L'État ne voit pas pour autant ses responsabilités et ses tâches diminuer, au contraire. Son intervention sera cependant orientée dans un sens bien particulier. Plutôt que de prétendre régler les problèmes à la place des citoyens impliqués, il s'emploiera à mettre à la disposition de ces derniers les outils et les moyens leur permettant de trouver eux-mêmes les solutions.⁵

Le droit de refus, c'est un peu comme le droit de grève : c'est un moyen de rendre publics les différends. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, alors l'État, à la demande de l'une d'entre elles, intervient et, dans le cas du droit de refus, tranche à la manière d'un juge.

Pour saisir la portée de ce changement, il est intéressant de l'illustrer à l'aide des notions de types d'erreur qu'ont conceptualisées les bio-statisticiens dans le diagnostic de la maladie. Pour ceux-ci, quand on essaie d'appréhender empiriquement la réalité de la maladie, il n'y a pas que le vrai ou le

SCHRECKER: *Political Economy of Environmental Hazards*, Law Reform Commission of Canada, 1984, p. 9. Voir aussi R. SASS: « *Workplace Health and Safety: Report from Canada* » dans (1986) *International Journal of Health Services*, n° 4, 565.

5. Gouvernement du Québec, *Santé et sécurité au travail, Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 289 pages, aux pp. VI et VII.

faux, la présence ou l'absence de maladies. En effet, nos instruments diagnostiques ne seront jamais parfaits au point de nous révéler toujours toute la vérité.

TABLEAU 11.1

Types de situations possibles dans le diagnostic d'une maladie

Maladie/test	Positif	Négatif
Existe	Vrai positif	Faux négatif
N'existe pas	Faux positif	Vrai négatif

Tel qu'indiqué au Tableau 11.1, un test-diagnostic peut être positif et la personne vraiment malade : il s'agit alors d'un cas de vrai positif. À l'inverse, il s'agirait d'un vrai négatif. Par ailleurs, il se peut qu'un test soit négatif alors que la personne est en fait malade : cette erreur, c'est un faux négatif. Inversement, un test peut laisser croire à l'existence de la maladie alors qu'en réalité, la personne n'est pas malade : c'est un faux positif.

Reprenons maintenant ce raisonnement par rapport aux politiques gouvernementales de contrôle des risques.⁶ L'équivalent du test-diagnostic (positif ou négatif), c'est ici le fait que l'État est informé ou non de l'existence de risques.

TABLEAU 11.2

Types de situations possibles dans le contrôle des risques par l'État

Risque/État est informé	Oui	Non
Existe	Vrai positif : la loi est changée	La loi limite les faux négatifs
N'existe pas	La loi limite les faux positifs	Vrai négatif : la loi n'est pas changée

Idéalement, si un risque existe et que l'État en est clairement informé, on peut présumer qu'un jour ou l'autre, la loi ou les règlements finiront par être changés pour protéger les travailleurs contre ce risque. Inversement, s'il n'y a pas de risque, on ne voit pas pourquoi l'État changerait ses modalités de contrôle.

6. Nous nous inspirons ici de T. PAGE: «A Generic View of Toxic Chemicals and Similar Risks», (1979), *Ecology Law (Quarterly)*, 207, et de T. SCHRECKER, *op. cit.*, note 4.

Mais l'intérêt de ce raisonnement est dans les deux autres cadrans du Tableau 11.2. Traditionnellement, dans toutes ses politiques de contrôle des risques, quelles qu'elles soient (pollution de l'environnement, protection du consommateur, santé et sécurité du travail), l'État choisit de limiter les faux positifs. Il cherche à *limiter* au maximum le nombre de cas où il est informé de risques qui n'existent *pas*. On attendra alors pour établir une norme ou rendre obligatoire une procédure d'être absolument sûr que le risque existe. On attendra qu'un ou des accidents se produisent ou qu'une maladie professionnelle se développe avant de réglementer. On financera études par-dessus études pour identifier avec précision la nature et la source des risques. Bref, on accumulera des données avant d'agir. Dans le même mouvement, on aura tendance à postuler que parce qu'une norme ou un règlement existe et qu'un système d'amendes et d'inspecteurs est en place, les gens sont protégés efficacement contre ces risques. On ne veut surtout pas entendre parler de situations dont le caractère dangereux serait imprécis ou mal documenté. Car, alors, il faudrait investir des ressources considérables, en argent ou en personnel, pour élucider la question. La possibilité même que puissent exister des faux négatifs — c'est-à-dire des cas où il y a risque réel sans que l'appareil de contrôle en soit informé — est rarement considérée.

C'est ce qui commence à changer avec la législation de droits individuels. Par ces droits, l'État essaie de limiter les faux négatifs, c'est-à-dire le nombre de cas où l'État ne serait *pas* informé de risques alors que ceux-ci *existent* en fait. Dans ce contexte, les gens seront incités à exprimer publiquement les risques trop grands auxquels ils se croient exposés et l'État développera un système pour juger à posteriori de l'existence ou non de dangers.

Avec ce changement de philosophie de contrôle, on augmente forcément les coûts *administratifs* de la santé et sécurité du travail : la mesure requiert que soient mis en place des inspecteurs pour juger des risques, du personnel pour disposer des contestations de décision, des experts pour fournir des éléments permettant une prise de décision, etc. Mais on augmente le degré de sensibilité et de spécificité des contrôles gouvernementaux et, théoriquement du moins, on réduit le nombre d'accidents et de maladies. En d'autres mots, on réduit les coûts *humains*. Quand l'État ne cherchait qu'à limiter les faux positifs, les coûts administratifs étaient moins élevés mais les coûts humains étaient énormes : on attendait la catastrophe (accident ou preuve de maladie) avant d'agir.

Des exemples permettent de mieux comprendre l'originalité de la mesure. La volonté de limiter les faux négatifs peut entraîner l'une ou l'autre de deux conséquences : des risques jusqu'alors inconnus peuvent apparaître,

forçant ainsi le développement de nouvelles normes gouvernementales ; ou encore, des risques connus peuvent se préciser dans le but de forcer l'État à les contrer efficacement.

Illustrons d'abord le premier cas. L'exercice de refus peut permettre à l'État de prendre conscience de dangers qui étaient auparavant inconnus. Par exemple, quelques refus de travail ont été exercés en raison de la présence de mauvaises odeurs. Bien qu'il n'existe pas de normes sur le niveau tolérable d'odeurs, ces refus ont été déclarés justifiés et les employeurs obligés d'améliorer la ventilation. Les refus de travail peuvent également permettre de statuer sur les risques associés à l'introduction d'une nouvelle technologie ou d'une nouvelle machinerie. Le cas le plus connu est un refus de travail dans une compagnie de transport public où les chauffeurs estimaient qu'il manquait d'espace autour de la pédale de frein d'un nouveau modèle d'autobus : en cas d'urgence, la pédale étant difficilement manipulable et il en résultait un danger. Le fabricant de l'autobus en question a dû reprendre ses autobus et repositionner le pédalier. C'est également le cas de ces travailleurs ayant à utiliser régulièrement des chaloupes sur une mer parfois très houleuse. En cas de naufrage, la science médicale sait que les travailleurs ne peuvent être immergés que dix minutes, étant donné le risque d'hypothermie (abaissement sous la normale de la température du corps). Suite à ce refus, l'inspecteur exige que l'employeur se procure de nouvelles chaloupes répondant à des normes que l'inspecteur a lui-même édictées, les normes fédérales étant inexistantes dans ce cas.

Alors que le droit de refus peut à l'occasion permettre l'identification de nouveaux dangers — et forcer l'État à financer des recherches pour mieux les documenter — sa véritable efficacité préventive tient au fait qu'il permet, en principe du moins, à tous les travailleurs de forcer l'État à se prononcer sur l'importance ou la gravité de risques déjà connus. Il y a à cet égard une multitude d'exemples.

Ainsi, cet incinérateur équipé de chaudières sous pression à l'intérieur desquelles se trouvent des tubes nécessaires à la circulation de la vapeur. Suite à plusieurs accidents où des tubes amincis par la chaleur ont éclatés, pouvant ainsi provoquer des brûlures graves aux travailleurs présents, le droit de refus fut exercé. Une inspection régulière des tubes a alors été imposée. Tel est également le cas de travailleurs ayant eu à monter dans des poteaux pour ouvrir des coupe-circuit d'une capacité de 65 ampères. Au cours de cette opération, un arc électrique peut facilement se produire, causant dans certains cas des brûlures graves ou des chutes. L'instrumentation utilisée s'avère alors inefficace pour éliminer la possibilité qu'un tel arc se produise. C'est à la suite de l'exercice du droit de refus qu'il a été décidé que le délestage (coupure de courant) s'avérait nécessaire pendant l'opération.

C'est aussi le cas d'un conducteur de locomotive qui a à conduire un train chargé de minerais à l'intérieur d'une mine. La locomotive se situe à l'arrière des wagons, réduisant considérablement la visibilité du conducteur, surtout dans les courbes. Considérant que des travailleurs s'affairent à réparer la voie et qu'ils peuvent donc être heurtés mortellement par le train, comme cela s'est déjà produit, le droit de refus est exercé. Plusieurs corrections concernant l'éclairage, la signalisation, l'espace de circulation de chaque côté de la voie, sont imposées.

En résumé, le droit de refus marque un tournant important dans les modes gouvernementaux de contrôle des risques : avec ce droit, on reconnaît, pour la première fois dans un texte de loi, que des dangers réels et importants peuvent exister dans les milieux de travail sans que les pouvoirs coercitifs de l'État ne soient mobilisés pour les réduire ou les éliminer. C'est en ce sens que Robert Sauvé, ex-président de la CSST, déclarait en 1984 :

Concrètement, il serait difficile de prétendre que ces droits nouveaux qu'apportait la Loi (...) n'aient pas représenté un progrès social remarquable, voire même une première mondiale (dans le cas du droit de refus et du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant).⁷

Et il concluait :

En 1980, avec cette réforme de la santé et de la sécurité du travail, ce n'était pas à un quelconque replâtrage, à court terme et à courte vue, que le législateur, que la société nous conviaient. C'était à une réforme aussi, sinon plus importante que celle de l'Éducation ou des Affaires Sociales. Une œuvre de longue haleine en même temps que de première nécessité.⁸

Bref, le droit de refus, c'est une sorte de révolution tranquille.

2. PRINCIPAUX RÉSULTATS

La reconnaissance du droit de refus n'a pas conduit aux exagérations que le milieu patronal craignait : il n'y a que 230 à 250 refus exercés chaque année et quelque 30% d'entre eux proviennent des sept mêmes entreprises aux relations de travail particulièrement tendues. De plus, contrairement aux craintes de plusieurs, l'inspecteur intervient très rapidement dans ces dossiers, la moitié des refus entraînant la visite de ce dernier en moins de trois heures.

7. Robert SAUVÉ, « Table-ronde — déceptions et espoirs » in R. BLOUIN et al., *op. cit.*, note 10, Chapitre 8, aux pp. 274 et 276.

8. *Idem.*

Quelque 60% des refus ne sont pas justifiés, selon les inspecteurs. Pour un droit aux conditions si peu spécifiques, ce pourcentage est finalement assez faible. Qui plus est, dans plus de 46% de ces cas, l'inspecteur impose malgré tout des corrections : même si le danger ne justifie pas le refus, des problèmes importants nécessitent quand même des corrections. Au total, il y a donc action préventive réelle dans plus de 60% des cas.

Plus troublant cependant est le constat suivant : seulement 2,0% des refus au Québec depuis 1981 sont exercés par du personnel non-syndiqué, alors que celui-ci représente 64,3% de la population active (en 1983).⁹ De plus, dans la majorité des cas, ce sont les représentants syndicaux (et non les représentants à la prévention ou d'autres collègues de travail) qui appuient le ou les travailleurs dans la démarche de refus. Les non-syndiqués sont donc absents : soit qu'ils connaissent mal leurs droits ; soit qu'ils sont mal outillés pour les défendre ; soit qu'ils craignent davantage les mesures disciplinaires. Quoi qu'il en soit, ce droit n'a pas eu l'universalité que syndiqués et politiciens souhaitaient au point de départ.

Enfin, il y a eu au cours de ces années des pressions considérables pour préciser les critères qui fondent la décision de déclarer justifié ou non un refus. Le droit de refus a occupé en effet une place disproportionnée dans le travail des différentes instances de révision établies par la loi. En 1983, alors que seulement 1.5% des activités des inspecteurs sont liées à des cas concernant le droit de refus, 23% des demandes de révision adressées à l'inspecteur chef régional étaient reliées à ce droit. La proportion était de 42% au niveau du Bureau de révision.¹⁰ Notre étude (voir Chapitre 8) montre également que les inspecteurs ont tendance à réagir tardivement aux décisions jurisprudentielles.

Bien que relativement peu nombreux, les refus ont entraîné de nombreuses contestations. En moyenne, au cours des cinq premières années d'existence du droit de refus, 20% des décisions des inspecteurs ont été contestées auprès de l'inspecteur chef régional et 7% auprès du Bureau de révision.

L'inspecteur chef régional a infirmé la décision de l'inspecteur une fois sur sept alors que le Bureau de révision l'a fait une fois sur trois. Fait intéressant, les refus motivés par des dangers relatifs à l'environnement de travail sont beaucoup moins litigieux que les autres : il vont en révision environ

9. Bureau de la statistique du Québec, *Le Québec statistique*, Édition 1985-1986, Les Publications du Québec, 1985, Tableau 21 — Effectifs syndicaux et taux de syndicalisation, Québec 1977-1983, p. 526.

10. S. CANTIN, *Le droit de refus d'exécuter un travail : étude préparatoire à l'évaluation*, C.S.S.T., Direction du développement technique, 1984.

deux à trois fois moins souvent que ceux fondés sur d'autres motifs (dangers relatifs à la protection du travailleur, à l'exécution du travail, à une autre personne et au cas particulier du travailleur).

Voilà de manière fort succincte, les principaux résultats de l'étude que nous avons conduite dans près de neuf cents dossiers de refus enregistrés à la CSST. Examinons maintenant les résultats de notre étude de la loi et de la jurisprudence qui l'entoure.

Les articles 12 à 30 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* assurent à tout travailleur un véritable droit de refus. Malgré la complexité et la fluidité des règles de droit qui s'appliquent, les conditions qui permettent à un tel droit d'exister réellement sont rencontrées. En effet, le droit de refus est ouvert à la grande majorité de la main-d'œuvre québécoise (même si de fait son utilisation est largement restreinte aux travailleurs visés par une accréditation syndicale). De plus, les conditions d'exercice du droit sont larges, se comparant avantageusement à celles prévalant dans la législation des autres provinces canadiennes. Enfin, le travailleur est théoriquement bien protégé contre les mesures de représailles dont il pourrait être victime à cause de l'exercice du droit de refus. Par ailleurs, de nombreuses zones d'ombre perdurent dans l'interprétation de ces dispositions légales. Reprenons sommairement nos principales constatations de nature juridique.

■ *Les personnes couvertes par la loi*

Tout travailleur au sens de la loi peut utiliser le droit de refus. La définition légale de travailleur, nous l'avons vue, est passablement large. Une seule exclusion d'importance subsiste : les cadres hiérarchiques.

■ *Les conditions d'exercice du droit*

La loi impose comme condition principale à l'exercice du droit de refus la présence chez le travailleur de motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger pour sa santé ou son intégrité physique.

Cette condition n'étant pas autrement explicitée dans la loi, elle a fait l'objet d'un développement jurisprudentiel important. Notre étude relève l'existence de deux courants à ce propos dans la jurisprudence des commissaires et du Tribunal du travail. Une première tendance évalue la présence de motifs raisonnables de croire principalement à partir de l'état d'esprit et de la crainte subjective du travailleur. L'autre, plus restrictive, réfère au test de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances : est-ce que cette personne fictive aurait alors craint pour son intégrité physique ? La nouvelle jurisprudence, développée par les instances compétentes en la matière depuis les amendements de 1985, n'a pas encore clairement identifié quelle tendance sera privilégiée.

■ *Les exceptions empêchant l'exercice du droit de refus*

L'article 13 de la loi mentionne deux situations dans lesquelles un travailleur ne peut recourir au droit de refus. La première, lorsque le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, est rarement utilisée et ne semble poser aucun problème dans son application.

La seconde exception, celle relative à la normalité des conditions d'exécution du travail a suscité beaucoup plus de controverse. Elle a été discutée aussi bien dans la jurisprudence issue de l'article 19 de la loi que dans les décisions rendues en matière disciplinaire. Aujourd'hui, toutefois, nous disposons d'une définition bien arrêtée et appliquée généralement dans la jurisprudence. Rappelons que la définition jurisprudentielle de cette expression a beaucoup évolué depuis l'entrée en vigueur des dispositions légales. Le changement le plus important dans cette évolution survint lorsqu'on décida que la condition de santé personnelle du travailleur ne peut rendre anormales des conditions d'exécution qui sont par ailleurs normales.

■ *La compétence de l'inspecteur et des instances en révision et en appel sous l'article 19 de la loi*

Le mandat des inspecteurs en vertu de cette disposition consiste à se prononcer sur l'existence du danger invoqué par le travailleur au moment de son refus et de déterminer, si nécessaire, les corrections que l'employeur doit effectuer. Il ne lui appartient cependant pas de décider de la légalité du refus de travail. Cette question, qui touche le respect par le travailleur des différentes conditions posées par la loi pour refuser d'exécuter une tâche ou un travail, soulève des points beaucoup plus juridiques. C'est le comportement du travailleur qui est alors au centre du débat. L'environnement souvent tendu et en état de crise dans lequel l'inspecteur intervient de même que sa formation d'ordre technique plutôt que juridique expliquent selon nous pourquoi il appartient à un autre forum de trancher cette question.

Notre étude révèle cependant que dans les faits, les inspecteurs et les autres instances compétentes se prononcent sur certains points concernant la légalité du refus du travailleur. C'est la façon dont ces instances ont déterminé les conditions juridiques préalables à leur intervention — les conditions préliminaires de compétence dans le jargon juridique — qui les ont amenées à agir ainsi.

À ce sujet, nous avons découvert une jurisprudence instable et confuse. En fait, dans les premiers temps d'application de la loi, on n'abordait généralement pas les conditions préliminaires de façon spécifique. On se penchait plutôt sur certaines conditions de validité du refus en même temps qu'on se

prononçait sur l'existence ou non d'un danger. La démarche menait toujours aux mêmes conclusions : la justification ou non du refus par l'existence ou non d'un danger.

Par la suite, surtout après la décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Bootlegger*, on s'est de plus en plus prononcé dans un premier temps sur certaines conditions de validité du refus et par après, seulement si le refus était valide, sur l'existence ou non d'un danger le justifiant.

Avec le temps, cette pratique s'est complètement généralisée. Aujourd'hui, on vérifie systématiquement la validité du refus. On s'assure d'abord que les conditions d'exception de l'article 13 n'existent pas et que le travailleur a bien donné l'avis prescrit par l'article 15. Si une de ces conditions n'est pas rencontrée, l'inspecteur refuse de se prononcer sur l'existence du danger invoqué et ordonne le retour au travail en déclarant que le refus n'était pas valide. Par contre, si le refus passe ce premier test avec succès, alors l'inspecteur se prononce sur le danger invoqué et décide de la reprise du travail avec ou sans correction.

Le Manuel des politiques de la Prévention-Inspection élaboré par la CSST et mis à la disposition des inspecteurs décrit cette procédure.¹¹ Lorsqu'un refus est porté à son attention, le directeur du service régional Prévention-Inspection s'assure qu'il ne s'agit pas d'un refus exercé en vertu de la convention collective et que les étapes des articles 15 et 16 de la loi ont été franchies. Si ces premières conditions sont remplies, un inspecteur est envoyé sur les lieux. Le manuel prescrit que celui-ci doit d'abord s'assurer que les deux exceptions de l'article 13 ne sont pas présentes. Si aucune d'elles ne s'applique, alors seulement il se prononce sur l'existence du danger.

Voilà comment cette jurisprudence et cette procédure administrative amènent l'inspecteur à se prononcer sur certains aspects de la légalité du refus avant d'exercer la compétence que lui reconnaît l'article 19 de la loi.

■ *La notion de danger justifiant le refus*

L'article 19 de la loi mentionne laconiquement que l'inspecteur détermine « s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail ». Aucun autre critère ou standard n'y est mentionné. Il ne saurait d'ailleurs difficilement en être autrement dans le texte légal, compte tenu de la grande diversité des situations où un danger peut exister.

Toutefois, la jurisprudence développée autour de l'article 19 établit aujourd'hui des critères suffisamment précis pour permettre aux parties de

11. Version en vigueur le 28 juin 1987, numéros 3.8.001 à 3.8.004.

connaître ce que constitue un danger justifiant un refus tout en accordant à l'inspecteur assez de latitude pour tenir compte des circonstances de chaque cas.

■ *La protection contre des mesures de représailles*

La loi défend à l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire au travailleur à cause de l'exercice par celui-ci du droit de refus.

La protection vise toute mesure disciplinaire ou de représailles imposée à cause de l'exercice du droit de refus. Elle ne sera donc pas utile lorsque le travailleur refuse d'exécuter une tâche alors que les conditions de la loi ne sont pas rencontrées. Dans ce cas, l'employeur est libre de recourir à la sanction disciplinaire de son choix, dans les limites que peuvent imposer d'autres sources juridiques. C'est pourquoi la légalité du refus du travailleur est au centre de toute discussion concernant la validité d'une sanction disciplinaire imposée à la suite d'un refus de travail.

L'article 30 de la loi permet à l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire au travailleur qui a exercé le droit de refus de façon abusive. Cette disposition vise le cas du travailleur qui refuse d'abord légalement d'exécuter un travail dangereux mais qui en abuse par la suite. Cette situation est bien différente de celle où le refus est illégal au point de départ. Comme le mentionne la jurisprudence, pour exercer un droit de façon abusive, encore faut-il détenir ce droit.¹²

Sur la notion même d'abus du droit de refus, la jurisprudence est encore hésitante. Cependant, de façon générale, on conclut à un abus du droit de refus lorsque le travailleur agit à l'extérieur des conditions de légalité. Par exemple, abuserait du droit reconnu par la loi le travailleur qui refuserait d'exécuter un travail sans entretenir de motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger.

La loi permet au travailleur de contester la mesure disciplinaire dont il a été l'objet en déposant un grief en vertu de sa convention collective plutôt que par une plainte auprès de la CSST. Notre incursion sommaire dans la jurisprudence des arbitres de griefs nous a révélé un certain flottement dans l'application des règles d'origine légales. Il semble que certains arbitres demeurent profondément influencés par les règles qui prévalaient dans la jurisprudence arbitrale avant l'entrée en vigueur des dispositions légales concernant le droit de refus.

12. Voir *Landry Automobiles Ltée. c. Tremblay et al.*, [1982] T.T. 478.

Ceci termine la présentation des principaux résultats de notre étude. Malgré notre conclusion générale à l'effet que le droit de refus est un droit qui fonctionne bien, ces faits saillants appellent des commentaires et des suggestions que nous présentons dans la dernière partie de notre conclusion.

3. COMMENTAIRES ET PROPOSITIONS

L'ensemble de notre étude suggère que le droit de refus est généralement satisfaisant. Il a notamment permis l'identification et l'élimination de risques à l'intégrité physique et à la santé des travailleurs qui se seraient peut-être perpétués autrement. Il n'a pas conduit aux abus que certains craignaient au moment de l'adoption de la loi. Par ailleurs, après une période de normalisation, les dispositions légales concernant le droit de refus sont aujourd'hui relativement bien définies par la jurisprudence et appliquées uniformément par les différentes instances juridictionnelles compétentes. En somme, les acteurs sociaux se retrouvent devant un droit dont les balises et les limites sont maintenant connues.

Malgré tout, notre analyse nous amène à formuler des commentaires concernant des aspects spécifiques du droit de refus. Nous avons aussi identifié certaines déficiences qui pourraient être éliminées. Dans cette perspective, nous proposons quelques avenues visant l'amélioration tant de l'application du droit de refus que de la définition des règles juridiques l'encadrant. C'est l'objet de cette dernière section.

■ *La sous-utilisation du droit dans le secteur non syndiqué*

L'utilisation très restreinte du droit de refus en milieu non syndiqué laisse songeur. Il est peu vraisemblable que, dans l'ensemble, ces milieux présentent moins de risques ou encore que les problèmes s'y règlent plus facilement. Travailleurs et employeurs de ces milieux devraient peut-être être mieux informés du droit de refus, de son utilité et des protections qu'il comporte. Les inspecteurs et les associations sectorielles sont bien placés pour transmettre une telle information. Éventuellement, l'idée du « représentant multi-établissements à la prévention » pourrait aussi être rescucitée des suggestions faites, en 1979, autour de la *Loi de santé et sécurité du travail*, de manière à ce qu'en milieu non syndiqué, celui-ci puisse jouer le rôle que remplit le représentant syndical en matière de refus.

■ *Les entreprises où le droit de refus est sur-utilisé*

Des correctifs s'imposent peut-être aussi dans ces quelques entreprises où le droit de refus est utilisé de manière semble-t-il démesuré. Ce sont des caractéristiques particulières des relations de travail au sein de ces entrepri-

ses qui semblent faire en sorte que chaque danger pressenti y conduit à un refus et à l'intervention de l'inspecteur de la CSST. Les solutions sont alors dans les mains des acteurs en présence dans ces entreprises.

■ *Les personnes couvertes par la loi*

Malgré un champ d'application large, le droit de refus établi par la loi ne protège pas le personnel cadre. Or, certaines catégories de cadres, particulièrement ceux de premier niveau comme les contremaîtres ou les chefs de département, n'auraient-ils pas avantage à bénéficier d'un tel droit? Ces employés sont souvent laissés pour compte, coincés entre les intérêts de la direction et ceux des travailleurs qu'ils dirigent. Leur permettre d'exercer le droit de refus quand leur intégrité physique est menacée mettrait-il vraiment en danger les intérêts patronaux?

■ *Les conditions d'exercice du droit de refus*

L'exigence d'entretenir des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger qu'établit l'article 12 a engendré deux courants jurisprudentiels. Le premier n'exige que la bonne foi du travailleur alors que l'autre applique le test de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. Il est à souhaiter que la Commission d'appel puisse rapidement se prononcer à ce sujet. La question est importante puisqu'elle a un impact non négligeable sur l'étendue du champ d'application du droit de refus.

D'un point de vue strictement juridique, l'approche plus objective apparaît respecter davantage l'intention du législateur. Ne requérir que la bonne foi de la part du travailleur ignore à notre avis la signification de «raisonnable» utilisé dans l'article 12. Ce mot fait appel à la raison, au bon sens, à la mesure. Grâce au test de la personne raisonnable, autrefois connu comme le test du bon père de famille placé dans les mêmes circonstances, on peut donner un contenu relativement concret au mot «raisonnable» de l'article 12.

L'utilisation d'un tel test donne des balises perceptibles au droit de refus. En effet, bien que permettant de tenir compte des circonstances particulières de chaque affaire, il établit des limites au-delà desquelles le refus ne sera pas légal. Il est donc plus prévisible que la simple exigence de la bonne foi de la part du travailleur. Le test est aussi bien connu en droit, étant utilisé depuis toujours dans le domaine de la responsabilité civile délictuelle régi par l'article 1053 du *Code civil*.

D'un point de vue plus général, il semble aussi indiqué d'interpréter l'exigence de l'article 12 à l'aide du «test objectif». Autrement, tout refus pour lequel le travailleur invoque sa santé ou sa sécurité pourrait être permis — ce qui laisserait une porte ouverte sur l'abus. D'ailleurs, cette condition n'a rien de très exigeant. Tout au plus impose-t-elle au travailleur de réagir comme

l'aurait fait une personne normalement prudente placée dans les mêmes circonstances. Une telle condition apparaît susceptible d'assurer un niveau acceptable de protection à l'ensemble des travailleurs tout en préservant les intérêts patronaux dans l'efficacité de l'entreprise.

Cette orientation ignore des situations délicates et malheureuses. C'est le cas du travailleur particulièrement peureux, affligé d'une phobie par exemple. La loi doit toutefois être élaborée en fonction de la personne moyenne et normale. Cette personne doit être protégée contre les dangers qui originent de son travail. On ne saurait, à notre avis, imposer à l'entreprise le poids des craintes irrationnelles qu'entretiennent certaines personnes à l'endroit du travail à exécuter. Ces craintes et leurs conséquences sont de la responsabilité de la personne qui en souffre, non de l'entreprise qui l'emploie. C'est à cette personne de faire en sorte que son travail corresponde à ses propres capacités. D'autres mesures sociales peuvent certainement aider ces personnes. Pensons par exemple au mécanisme d'indemnisation élaboré dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* si de telles craintes se sont développées à cause de l'exécution d'un certain travail et génèrent l'incapacité du travailleur. Cette aide ne relève cependant pas du droit de refus.

■ *Les exceptions empêchant l'exercice du droit de refus*

L'exception relative à la normalité des conditions d'exécution du travail peut facilement être comprise. Si les conditions d'exécution sont normales et qu'un danger persiste, c'est que ce danger est inhérent aux tâches à exécuter. Il serait alors injustifié de permettre au travailleur formé et expérimenté qui craint ce danger de refuser d'exécuter la tâche en question. C'est à lui de ne pas postuler un emploi qui comporte un danger auquel il ne peut être confronté. Une personne qui souffre de vertige ne recherche pas un emploi de pompier ou de monteur de ligne!

La situation n'est toutefois pas toujours aussi claire que dans ce dernier exemple. Ainsi, que faire si l'incapacité de la personne à surmonter un danger inhérent à la tâche est apparue à cause de l'exécution répétée de cette tâche? Pensons au travailleur qui développe un problème chronique au dos à cause de l'exécution d'une tâche qui implique la manutention régulière d'objets lourds. Là encore, un tel cas relève des mécanismes de la L.A.T.M.P. et ne devrait pas mener à l'exercice du droit de refus. On peut aussi penser au travailleur affligé d'un problème de santé auquel il était particulièrement prédisposé et qui est apparu à la suite de l'exécution d'une tâche reliée à l'emploi.¹³ L'origine du danger dans un tel cas est-elle occupation-

13. C'était le cas dans *R. Bédard c. Minerais Lac Ltée, C.A.L.P. (Mtl)*, n° 08-00028-8609, R. Brassard (Commissaire), le 22 juin 1987.

nelle ou personnelle au travailleur ? La présence de l'exception concernant la normalité des conditions de travail force la conclusion quant à la validité du refus dans un tel cas : le travailleur ne pourrait refuser si les conditions d'exécution du travail sont normales. Il doit supporter les risques supplémentaires que sa condition personnelle lui fait encourir. Si cette exception n'existait pas, le débat sur la validité du refus posé dans de telles circonstances pourrait être beaucoup plus long.¹⁴ Il demeure que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* permettra l'indemnisation du travailleur dont la condition personnelle est aggravée par le fait ou à l'occasion du travail.

La seconde exception au droit de refus va de soi : le refus du travailleur ne peut mettre en péril immédiat l'intégrité physique d'une autre personne. Une telle exception est nécessaire pour empêcher qu'un travailleur place une autre personne dans une situation très dangereuse en voulant éviter d'être lui-même confronté à un risque peut-être moins grand. Toutefois, à la limite, le travailleur aura à exécuter ses fonctions au péril de son intégrité physique si son refus met en péril immédiat celle d'une autre personne. N'est-ce pas d'ailleurs là une règle d'éthique déjà en vigueur dans notre société ?

Précisons cependant que cette limite au droit de refus ne constitue pas une obligation imposée au travailleur de porter secours à une autre personne au risque de sa vie. C'est le refus d'exécuter ses fonctions qui est prohibé si ce refus constitue en soi un péril immédiat pour l'intégrité physique d'une autre personne. Ceci est d'ailleurs conforme à l'article 2 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*¹⁵ qui oblige toute personne à porter secours à celui dont la vie est en péril à moins d'un risque pour elle.

■ *La compétence de l'inspecteur et des instances en révision et en appel sous l'article 19 de la loi*

L'étude de la jurisprudence issue de l'article 19 a révélé l'existence d'un problème d'importance : la tendance qu'ont les instances juridictionnelles compétentes en vertu de cette disposition à se prononcer sur la légalité des refus qu'ils examinent. Rappelons qu'aujourd'hui, cette tendance amène l'inspecteur et les bureaux de révision paritaires à s'assurer systématiquement que les conditions d'exception de l'article 13 n'existent pas et que le travailleur a bien donné l'avis exigé par l'article 15 avant de se prononcer sur le caractère justifié ou non du refus au sens de l'article 19 de la loi.

14. Un tel débat est d'ailleurs survenu dans la cause citée à la note précédente puisque la C.A.L.P. avait conclu au caractère anormal des conditions d'exécution du travail. La question de l'origine du danger demeurait donc entière.

15. L.R.Q., c. C-12.

Nous croyons cette procédure non conforme à la lettre de la loi. En effet, exiger que l'avis de l'article 15 ait été donné et que les exceptions de l'article 13 ne soient pas présentes, c'est exiger que le refus du travailleur soit légal. À notre avis, ni le directeur du service régional Prévention-Inspection de la CSST ou son délégué (comme le spécifie le Manuel des politiques de la Prévention-Inspection de la CSST), ni l'inspecteur n'ont la compétence légale pour ce faire.

Dans le cadre de l'article 19, seul l'inspecteur détient un pouvoir juridictionnel de première instance. Ce pouvoir consiste à déterminer s'il existe ou non un danger justifiant le refus, à ordonner, si indiqué, la reprise du travail et, le cas échéant, les corrections à apporter. Il a de plus le pouvoir, comme tout organisme administratif, de décider des questions préliminaires à sa compétence.¹⁶ Il n'a toutefois pas le pouvoir de se prononcer sur la légalité du geste du travailleur. Cette compétence appartient en exclusivité à une autre instance, soit la CSST.

Les motifs suivants nous amènent à cette conclusion. Premièrement, le texte de la loi est clair et l'inspecteur ne doit exercer que la compétence que lui donne l'article 19. Cette disposition n'exige aucunement que le refus du travailleur soit légal pour que l'inspecteur puisse intervenir. Ceci est d'ailleurs confirmé par l'article 18(1) qui établit que le travailleur « qui persiste dans son refus » peut demander l'intervention de l'inspecteur. On n'y a pas mentionné « qui persiste dans son droit de refus ». La loi n'exige donc pas que le travailleur exerce le *droit de refus* pour conférer compétence à l'inspecteur.

Deuxièmement, cette interprétation favorise la poursuite d'un objectif important visé par les dispositions légales portant sur le droit de refus : la reprise rapide du travail à la suite d'un refus. Un tel geste, nous l'avons souvent souligné, affecte inévitablement la production d'une entreprise et partant, son efficacité. Cette conséquence se produit que le refus soit légal ou pas. L'importance d'une instance qui puisse rapidement se prononcer d'abord sur l'existence du danger puis sur la reprise du travail et ce, indépendamment du caractère légal du refus, apparaît immédiatement.

Troisièmement, l'inspecteur intervient dans une situation de crise et il doit rendre sa décision très rapidement. Cet environnement n'est certainement pas propice à la tenue d'un débat valable sur la légalité du refus du travailleur. Cette question, compte tenu du contenu de la loi et aussi de la philosophie inhérente à notre système judiciaire, implique un débat à caractère surtout juridique pour lequel chaque partie doit pouvoir se préparer. La détermina-

16. G. PÉPIN et Y. OUELLETTE, *Principes de contentieux administratif*, 2^e édition, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais Inc., 1982, 666 pages, à la p. 211.

tion du caractère du danger invoqué, bien que très importante, peut au contraire se faire à partir des observations effectuées sur place par l'inspecteur sans qu'un débat plus élaboré ne survienne.

Dans cette même perspective, les inspecteurs bénéficient d'une formation et d'une expérience leur permettant de déterminer l'existence du danger invoqué par le travailleur et le caractère justifié ou non du refus. Leur formation est cependant moins étendue en droit, les rendant ainsi moins qualifiés pour se prononcer sur la légalité du refus du travailleur.

En conséquence, l'inspecteur devrait limiter sa décision à la question du danger invoqué par le travailleur. C'est la raison d'être de son intervention. Il doit toutefois vérifier auparavant si les conditions que la loi fixe à son intervention dans le cadre de l'article 19 sont toutes rencontrées. Nous les avons déjà énumérées antérieurement. Il s'agit :

- d'un refus d'exécuter un travail ;
- exercé par un travailleur au sens de la loi ;
- le travailleur invoque la loi (et notamment la présence réelle ou appréhendée d'un danger) ;
- l'inspecteur a été convoqué conformément à l'article 18 de la loi (donc après examen de la situation par les parties).

Il est à prévoir que, dans la grande majorité des cas, ces conditions ne soulèveront aucune controverse et que l'inspecteur n'aura qu'à effectuer une rapide vérification. Dans certains cas, toutefois, il aura à rendre d'abord une décision sur une ou plusieurs de ces conditions avant de procéder plus avant à l'étude du danger invoqué.

Si une de ces conditions n'est pas rencontrée, l'inspecteur doit nécessairement décliner juridiction, n'ayant alors pas la compétence d'agir en vertu de l'article 19. Dans ces circonstances, il lui est impossible d'ordonner la reprise du travail. C'est alors à l'employeur de le faire en utilisant ses droits de direction et le pouvoir disciplinaire qui en est le corollaire.

Cette conséquence de notre interprétation peut choquer certains. Il faut toutefois comprendre qu'à l'extérieur de l'article 19, l'inspecteur n'a aucun pouvoir d'ordonner la reprise du travail. C'est le contrat individuel de travail et, le cas échéant, la convention collective qui déterminent alors les rapports juridiques entre le travailleur et l'employeur. C'est à l'intérieur de ces paramètres juridiques que les parties peuvent agir.

Lorsque les conditions préliminaires à sa compétence sont rencontrées, l'inspecteur doit exercer cette compétence, c'est-à-dire vérifier l'existence ou non d'un danger justifiant le refus et ordonner, le cas échéant, la reprise du travail ainsi que les corrections à effectuer.

L'aboutissement de la démarche que nous proposons est fort semblable à celui auquel mène la procédure actuellement suivie par les inspecteurs et les instances en révision et en appel. Lorsque, par exemple, l'inspecteur constate que les conditions d'exécution du travail sont normales ou que le refus met en péril immédiat l'intégrité physique d'une autre personne, il doit ordonner le retour au travail. Cependant, selon notre interprétation, il doit le faire parce que, dans un tel cas, la loi ne reconnaît pas l'existence d'un danger justifiant le refus. En vertu de la procédure actuelle, il ordonne la reprise du travail parce que le refus du travailleur n'est pas valide. Nous soutenons qu'en motivant ainsi son ordonnance, l'inspecteur se prononce sur la légalité du geste du travailleur, ce que la loi ne lui permet pas de faire.

■ *La protection contre des mesures de représailles*

Un point de la loi a retenu notre attention sous cette rubrique : l'article 30 qui permet à l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire au travailleur qui abuse du droit de refus. On peut se demander si l'introduction de la notion d'abus du droit de refus est nécessaire. Quand le travailleur abuse de ce droit, il sort du cadre légal et perd le droit qu'il prétendait exercer. Dès lors, la protection légale contre une sanction disciplinaire ne le couvre plus puisqu'il n'exerce plus le droit de refus. Qu'importe si le refus fut légal au point de départ ; l'abus de droit, au moment où il survient, place le travailleur dans l'illégalité avec les conséquences qui en découlent. Pourquoi alors permettre expressément à l'employeur de sévir dans le cas d'un abus de droit ? Cette disposition n'ajoute rien aux prérogatives patronales et risque, comme notre étude jurisprudentielle le démontre, de créer beaucoup de confusions et d'ambiguïté.

Ces divers commentaires et suggestions n'appellent pas de modification majeure dans la loi, dans la jurisprudence ou même dans l'administration de la loi. Toutefois, en y répondant, on améliorerait la portée et l'efficacité d'un droit dont le bilan d'application est déjà positif.

En effet, au terme de notre étude, nous pouvons affirmer que ce bilan est positif. D'une part, le droit de refus a permis à plusieurs travailleurs de dénoncer des risques importants pour leur intégrité physique, risques qu'ils auraient peut-être autrement dû affronter. D'autre part, l'existence de ce droit ne semble pas avoir remis en cause l'efficacité de l'entreprise : en général, on en a pas abusé. Enfin, l'évolution dans l'application des dispositions pertinentes de la loi a permis l'élaboration d'un cadre juridique précis, permettant aux parties de connaître les balises du droit de refus.

Bref, si la reconnaissance du droit de refus dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a provoqué une révolution, ce fut une révolution tranquille.

BIBLIOGRAPHIE

- ALCOCK, P.A., (1982). *Safety inspections : the detection of hazards at work*. London : Lewis.
- ALLEN, R. E., LINENBERGER, P. (1983). The Employee's Right to Refuse Hazardous Work. *Employee Relations Law Journal*, 9, (2), 251-275.
- BARRIÈRE, P., JUTEAU, M., MORO, S. (1980). *Exposé de la doctrine et de la jurisprudence arbitrale québécoise et canadienne en matière de droit de refus*, Volumes 1, 2 et 3. Montréal : C.S.S.T.
- BAZIN, J. (1985). Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. in 15^{ième} Colloque de relations industrielles : *Les normes du travail : impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail* (pp. 217-221). Montréal : Université de Montréal, École de Relations industrielles.
- BEAUDOIN, P. (1982). Objectifs et mécanismes de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. in Barreau du Québec, Formation permanente : *Les aspects juridiques de la santé et de la sécurité au travail*, Cours 64, (pp. 3-19). Montréal : Barreau du Québec.
- BÉLANGER, J., MERCIER, J. (1986). Le plafonnement de la densité syndicale au Québec et au Canada. *Relations Industrielles*, 41, (1), 28-53.
- BERTRAND, J.-L. (1980). *Droit de refus et droit au retrait préventif. Deux droits fondamentaux en prévention*, Conférence donnée à l'Association des commissions des accidentés du travail du Canada.
- BOUCHARD, P., TURCOTTE, G. (1986). La maternité en milieu de travail ou pourquoi les Québécoises sont-elles si nombreuses à demander un retrait préventif?. *Sociologie et sociétés*, XVIII, (2), 113-128.
- BOULARD, R. (1984). L'impact de la Loi sur les conventions collectives. in R. Blouin et al. : *Régimes de santé et sécurité et relation de travail*, (pp. 137-158). Québec : Presses de l'Université Laval.
- BOULARD, R., MARCHAND, M. (1983). La Loi sur la santé et la sécurité du travail et les conventions collectives. *Relations industrielles*, 38, (4), 847-862.
- BRADET, D., CLICHE, B., RACINE, M., THIBAUT, F. (1986). *Droit de la santé et de la sécurité du travail*. Cowansville (Qué.) : Les Éditions Yvon Blais Inc.
- BRISSON, C. (1981). La santé au travail et la convention collective. *Relations industrielles*, 36, (1), 152-176.
- BROWN, R. (1983). The right to refuse unsafe work. *U.B.C. Law Review*, 17, (1), 1-34.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1971). *L'inspection du travail : sa mission, ses méthodes*, Genève : B.I.T.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1985). *Le travail dans le monde*, Vol. 2, Genève : B.I.T.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1986). *L'inspection du travail, Manuel d'éducation ouvrière*, Genève : B.I.T.
- CANTIN, I. (1980). Le refus par un employé d'obéir à un ordre de l'employeur dans le cadre de la fonction publique fédérale : aperçu jurisprudentiel. *Revue générale de droit*, 11, (1), 281-308.
- CANTIN, S. (1984). *Le droit de refus d'exécuter un travail. Étude préparatoire à l'évaluation*. Montréal : C.S.S.T., Direction du développement technique.
- CAVA, R. J. (1979). OSHA Regulation : Workers Right to Refuse to Work in Situation of Imminent Danger Held Invalid. *University of Dayton Law Review*, 4, (2), 447-455.
- CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC (1986). *Le droit de refus*, Document-référence. Montréal : Le Centre Patronal.

- CHAMBERLAND, L. (1984) L'exercice du droit de refus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. *Revue du Barreau*, 44, (5), 939-954.
- CHAUMETTE, P. (1983). Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié. *Droit social*, (6), 425-433.
- CLSC CENTRE-VILLE (1987). *Le droit de refus, comment dire non à un travail dangereux*. Montréal: CLSC Centre-Ville, Equipe Santé au travail.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (non-daté). *Loi sur la santé et la sécurité du travail, sources, but, commentaires*, Montréal: C.S.S.T.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1981). *Justice pour tous: droit de refus*. (Vidéocassette). Sherbrooke: Service d'aide juridique de Québec.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (Oct. 1982). *Analyse statistique en fonction de la détermination des secteurs d'activité économique prioritaires*. (Document de travail. Deuxième version). Montréal: C.S.S.T., Direction générale de la réparation, Service de la statistique et Direction générale de la prévention, Service de la méthodologie.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1983). *Droit de refus: la loi*. (Vidéocassette). Montréal: Production (performance multi-media).
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1985). *Guide d'utilisation du centre d'information*, Volume 2, Dictionnaire des éléments, Section 3.4, pp. 1-4. Montréal: C.S.S.T.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1986). L'inspecteur de la C.S.S.T.: une personne-ressource. *C.S.S.T.* 86, 5, (2), 5-9.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1987). *Le régime québécois de santé et sécurité du travail, un portrait statistique et financier*. Montréal: C.S.S.T., Direction des communications.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, Service des systèmes et méthodes (Dates variées). *Manuel de l'inspecteur: Intervention lors de l'exercice du droit de refus*. Section 9. Montréal: C.S.S.T. (Mises à jour: 01-04-1982, 10-09-1982, 13-12-1982, 27-03-1984, 15-03-1985).
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, Équipe de mise en œuvre (20-06-1985). *Manuel d'opération de la prévention-inspection. Intervention droit de refus*. Section 6. Montréal: C.S.S.T.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (1978). *Pour une loi qui assure vraiment la santé et la sécurité au travail*. Québec: C.S.N.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (1979). *Mémoire soumis à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre*. (Débats de l'Assemblée nationale, 11 septembre 1979). Québec: Gouvernement du Québec, Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (1982). *Comment s'applique la loi sur le droit de refus*. Montréal: C.S.N.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (1983). *Le droit de refus*. Montréal: C.S.N.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (Août 1979). *Mémoire soumis à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, sur le Projet de loi No 17, «Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Montréal: C.P.Q.
- CORNIU, J.-P. (1982). La loi québécoise sur la santé et la sécurité au travail. *Revue française des affaires sociales*, pp. 5-20.
- CORPUS INFORMATION SERVICES (1987). *Occupational Health and Safety Management Handbook*. Don Mills: Corpus Information Services.

- CRAPNELL, S.G. (Déc. 1979). Supreme Court to Rule on Benzene Standard and Right to Refuse Dangerous Work. *Occupational Hazards*, pp. 47-51.
- D'AOUST, C. (1970). *Le contrat individuel de travail en droit québécois*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- D'AOUST, C., LECLERC, L., TRUDEAU, G. (1982). *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*. Monographie No 13, Montréal : École de Relations industrielles, Université de Montréal.
- D'AOUST, C., TRUDEAU, G. (1979). *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*. Monographie No 4, Montréal : École de Relations industrielles, Université de Montréal.
- DIONNE, M. (1985) *Le droit de refuser d'exécuter un travail en raison de danger pour la santé et la sécurité*. Non publié, Université de Sherbrooke, Faculté de Droit, Sherbrooke.
- DOUCET, R. (1974). La résiliation du contrat de travail en droit québécois. *Revue juridique Thémis*, 9:2.
- DOUGLAS, M., WILDAVSKY, A. (1982). *Risk and Culture : an Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers*. Los Angeles : University of California Press.
- DRAPKIN, L. (1980). The right to refuse hazardous work after « Whirlpool ». *Industrial Relations Law Journal*, 4, (29), 29-60.
- ÉTATS-UNIS, DEPARTMENT OF LABOR (1980). *Protecting workers in imminent danger under the Federal job safety and health law*. Washington, D.C. : Department of Labor.
- ÉVANGELISTE, M. (1985). Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. in 15^{ième} Colloque de Relations industrielles : *Les normes du travail : impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail* (pp. 222-225). Montréal : Université de Montréal, École de Relations industrielles.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (non-daté). *Le droit de refuser un travail dangereux*, Montréal : (F.T.Q).
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (Déc. 1978). *Relevé des revendications officielles de la Fédération des travailleurs du Québec en matière de santé et sécurité du travail*. Montréal : F.T.Q.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (1978). *Santé et sécurité au travail. La FTQ et le Livre blanc*. Montréal : F.T.Q.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (Sept. 1979). *Mémoire de la Fédération des travailleurs du Québec présenté à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre concernant le Projet de Loi no 17 «Loi sur la santé et la sécurité du travail»*. Montréal : F.T.Q.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (12 sept. 1979). *Notes sur le mémoire de la FTQ à la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre concernant le Projet de Loi no 17 «Loi sur la santé et la sécurité du travail»*. Montréal : F.T.Q.
- GAGNON, R.P., LEBEL, L, VERGE, P. (1987). *Droit du travail*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- GASCON, H. (1985). *Le droit de refus à la lumière de la jurisprudence arbitrale en santé et en sécurité du travail*. Non publié. Québec : Université Laval.
- GAUTHIER, B. (Éd.) (1984). *Recherche sociale*. Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- GOVERNEMENT DU CANADA, ECONOMIC COUNCIL (1981). *Reforming Regulation*. Ottawa : Economic Council.
- GOVERNEMENT DU CANADA, STATISTIQUE CANADA (1981). *Classification type des professions 1980*. Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services.

- GOUVERNEMENT DU CANADA, STATISTIQUE CANADA, Division de l'enquête sur la population active (1984). *La population active*. Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1978). *LIVRE BLANC, Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*. Québec: Éditeur officiel.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (Sept. 1978). *Débats de l'Assemblée nationale, Annexe A: Mémoire soumis à la Commission permanente sur le Projet de Loi 17 «Loi sur la santé et la sécurité du travail»*. Québec: Gouvernement du Québec, Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (1985). *Le Québec statistique*, Édition 1985-1986. Québec: Les Publications du Québec.
- HÉBERT, G., TRUDEAU, G. (1987). *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec*. Cowansville (Qué): Les Éditions Yvon Blais Inc.
- HEENAN, R.L. (1984). Droit de refus: succès ou échec? in: 39^{ème} Congrès des Relations industrielles: *Régimes de santé et sécurité et relations de travail* (pp. 165-175). Québec: Université Laval, École de Relations industrielles.
- HINGEL, A.J. (1985). *Le droit de retrait du poste de travail dans les pays scandinaves*. Danemark: Institut de sociologie du travail et de l'organisation, Haute école de sciences économiques et sociales.
- INDUSTRIAL ACCIDENT PREVENTION ASSOCIATION (19??). *Guide pratique pour l'inspection du milieu de travail*. Toronto: I.A.P.A.
- Inspecteur au travail (L') (1982). *Liaisons sociales*, (No spécial 8898).
- LABAYLE-COUHAT, J.Y. (1984). Droit de retrait: la France est-elle en avance? *Cahiers des comités de prévention du bâtiment et des travaux publics*, Vol. 2, pp. 8-12.
- LAJOIE, A. (1985). Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. in 15^{ième} Colloque de Relations industrielles: *Les normes du travail: impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail* (pp. 226-233). Montréal: Université de Montréal, École de Relations industrielles.
- LEROY, J.-P. (1982). Procédure en cas de danger grave et imminent. *Revue pratique de droit social*, (464), 353-356.
- LESLIE, G. (1981-1982). The Statutory Right to Refuse Unsafe Work: a Comparison of Saskatchewan, Ontario and the Federal Jurisdiction. *Saskatchewan Law Review*, 46, (2), 235-270.
- LIPPEL, K. (1981-1982). Droit des travailleurs québécois en matière de santé (1885-1981). *Thémis*, 16, 329-377.
- MACHATTIE, L. (1982). Workplace Inspections: a Vital Part of your Safety Program. *Dimensions in health service*, 59, (4), 26-27.
- MANGA, P. (1981). *Occupational Health and Safety: Issues and Alternatives*, Technical Report no. 6. Ottawa: Economic Council.
- MAROIS, P. (1985). Les intentions de la réforme en santé au travail, pourquoi le réseau des affaires sociales. in Association pour la santé publique du Québec: *Approche communautaire en santé et sécurité du travail* (pp. 6-15). Montréal: A.S.P.Q.
- MESSIER, S. (1984). *Les femmes ça compte*. Québec: Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme.
- NASH, M.I. (1983). *Canadian Occupational Health and Safety Law Handbook*. Don Mills (Ontario): CCH Canadian Limited.
- NELKIN, D. (1985). Introduction: Analyzing Risk. in D. Nelkin (ed.): *The Language of Risk: Conflicting Perspectives on Occupational Health*. Beverly Hills: Sage Publications.

- PAGE, T. (1979). A Generic View of Toxic Chemicals and Similar Risks. *Ecology Law Quarterly*.
- PÉPIN, M. (1984). *Le droit de refus et l'application des mesures disciplinaires lors de l'exercice de ce droit*. Montréal: C.S.N.
- PLATEK, R., PIERRE-PIERRE, F.K., STEVENS, P. (1985). *Élaboration et conception des questionnaires d'enquête*. Ottawa: Statistique Canada, Division des méthodes de recensement et d'enquêtes-ménages.
- RENAUD, M. (1977). Réforme ou illusion: une analyse des interventions de l'État dans le domaine de la santé. *Sociologie et Sociétés*, 9, (1), 127-152.
- RENAUD, M., ST-JACQUES, C. (Oct. 1986). Le droit de refus, cinq ans après: l'évolution d'un nouveau mode d'expression des risques. *Sociologie et sociétés*, XVIII, (2), 99-112.
- RESCHENTHALER, G. (1979). *Occupational Health and Safety in Canada: The Economics and Three Case Studies*. Montréal: Institute for Research on Public Policy.
- ROCHFORT, D. (1982). Les aspects juridiques de la santé et de la sécurité au travail. in Barreau du Québec, Formation Permanente: *Les aspects juridiques de la santé et de la sécurité du travail*, Cours 64 (pp. 21-101). Montréal: Barreau du Québec,
- ROUSSEAU, A. (1980). Le contrat individuel de travail. in N. MALLETT (dir.): *La gestion des relations du travail au Québec*. Montréal: McGraw-Hill.
- SASS, R. (1986). Workplace Health and Safety: Report from Canada. *International Journal of Health Services*, 16, (4), 565-582.
- SAUVÉ, R. (1984). Table-ronde — déceptions et espoirs. in R. BLOUIN et al.: *Régimes de santé et sécurité et relation de travail* (pp. 270-276). Québec: Presses de l'Université Laval.
- SCELLTIZ, C., WRIGHTSMAN, L.S., COOK, S.W. (1977). *Les méthodes de recherche en sciences sociales*, Montréal: H.R.W.
- SCHREKER, T.F. (1984). *Political Economy of Environmental Hazards*. Ottawa: Law Reform Commission of Canada.
- SENTES, R. (1977). Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work. *Relations industrielles*, 32, (1), 139-144.
- ST-JACQUES, C. (Nov. 1984). *Le droit de refus et ses effets sur la question de la santé et de la sécurité du travail au Québec: un premier bilan* (étude préparatoire). Étude réalisée pour la C.S.S.T. Montréal: GRASP/sst, Université de Montréal.
- ST-JACQUES, C. (Août 1986). *L'intervention de l'inspecteur de la CSST dans l'exercice du droit de refus: les dilemmes d'un rôle en transformation*. Mémoire de maîtrise es sciences, Département de sociologie, Université de Montréal.
- SUDMAN, S., BRADBURN, N.M. (1986). *Asking Questions*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Supreme Court Affirms Worker's Right to Refuse Dangerous Work (Juillet 1980). *Occupational Hazards*, pp. 53-56.
- SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (19??). *Danger, santé et sécurité au travail. Nos droits: les connaître et les faire respecter*. Montréal: F.T.Q..
- TREMBLAY, J.-P. (1981). *Le refus de travail lorsque la santé, la sécurité ou l'intégrité physique est en danger, selon la législation*. Mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal.
- TREMBLAY, M.-A. (1968). *Initiation à la recherche dans les sciences humaines*. Montréal: McGraw-Hill.
- TRUDEAU, G. (1986). Le refus d'exécuter un travail dangereux: aux confins du droit et des sciences sociales. *Sociologie et Sociétés*, XVIII (2), 87-97.

VAILLANCOURT, J. (1986). *Le refus d'exécuter un travail dangereux dans la grande entreprise : un cas vécu*. Communication présentée au Cinquième Colloque des boursiers stagiaires d'été de l'IRSST.

WILLIAMS, S. (Janv./Fév. 1988). The right to refuse. *Occupational Health and Safety*, 4, (1), 20-27.

ANNEXE I

TABLEAUX ET FIGURE

TABLEAU A.1

Lois ou règlements reconnaissant le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux dans les différentes juridictions canadiennes :

Canada: *Code canadien du travail*, Partie IV, S.R.C. 1970, c. L-1 (tel (fédéral) qu'amendé), art. 85.

Alberta: *Occupational Health and Safety Act*, R.S.A. 1980, c. 0-2 (tel qu'amendé), art. 27.

Colombie-Britannique: *Industrial Health and Safety Regulations*, art. 8.24, (B.C. Reg. 585/77) (tel qu'amendé) adopté en vertu du *Workers Compensation Act*, R.S.B.C. 1979, c. 437 (tel qu'amendé).

Île du Prince-Édouard: *Occupational Health and Safety Act*, P.E.I.A. 1985, c. 36, arts. 20 à 23.

Manitoba: *The Workplace Safety and Health Act*, R.S.M., c. W210 (tel qu'amendé) art. 43.

Nouveau-Brunswick: *The Occupational Health and Safety Act*, S.N.B. 1983, c. 0-0.2 (tel qu'amendé), arts. 19 à 23.

Nouvelle-Écosse: *Occupational Health and Safety Act*, S.N.S. 1985, c. 3, arts. 22 à 24.

Ontario: *Occupational Health and Safety Act*, R.S.O. 1980, c. 321, (tel qu'amendé), art. 23.

Québec: *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q. c. S-21 (tel qu'amendée), arts. 12 à 31.

Saskatchewan: *The Occupational Health and Safety Act*, R.S.S. 1978, c. 0-1 (tel qu'amendé), art. 26.

Terre-Neuve: *The Occupational Health and Safety Act*, S.Nfld., c. 23 (tel qu'amendé), arts. 8 et 43 à 46.

Ces lois peuvent être consultées dans *Canadian Employment Safety and Health Guide*, 2 volumes, Don Mills, Ontario, C.C.H. Canadian Limited, auto-relieur mis à jour périodiquement.

TABLEAU A.2

Le fonctionnement du droit de refus selon la
Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec.

-
1. Refus du travailleur.
 2. Suspension de l'exécution de la tâche visée par le refus [art. 14, 19 (2) et 26 (2)].
 3. Avis par le travailleur de son refus à l'employeur [art. 15].
 4. Intervention du représentant à la prévention ou d'un autre représentant du travailleur et discussion avec l'employeur sur la situation et sur les corrections à apporter [art. 16 et 29 (2)].
 5. Si pas d'entente, intervention de l'inspecteur pour décider s'il existe ou non un danger justifiant le refus [art. 19].
 6. Disponibilité et réaffectation du travailleur ayant refusé et des travailleurs affectés [art. 25 et 28 (2)].
 7. Mesures de représailles interdites sauf si droit de refus exercé de façon abusive [art. 30 et 31].
-

TABLEAU A.3

Cheminement que peut suivre une mésentente concernant
l'existence du danger invoqué et des corrections à apporter

Au préalable, discussion entre les parties
selon l'article 16 de la loi

Si pas d'entente

Avant le 19/08/1985

1. Inspecteur
2. Inspecteur chef régional
3. Bureau de révision de la C.S.S.T.

Après le 19/08/1985

1. Inspecteur
 2. Bureaux de révision paritaires
 3. Commission d'appel en matière de lésion professionnelle
-

TABLEAU A.4

Le recours à l'encontre d'une mesure de représailles imposée à la suite de l'exercice du droit de refus.

Avant le 19/08/1985	Après le 19/08/1985
1. Commissaire du travail	1. C.S.S.T.
2. Tribunal du travail (sur permission d'en appeler)	2. Bureaux de révision paritaires
ou	3. Commission d'appel en matière de lésions professionnelles
Arbitre de griefs (décision finale et sans appel)	ou
	Arbitre de griefs (décision finale et sans appel)

TABLEAU A.5

Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse, au niveau décisionnel de l'inspecteur chef régional, par année

ANNÉE	Refus impliquant des problèmes personnel de santé (en %)	Refus impliquant des problèmes personnels de formation (en %)	Ensemble des refus impliquant des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse (en %)
1981	22,7 (5)	33,3 (6)	27,5 (11)
1982	13,7 (3)	11,1 (2)	12,5 (5)
1983	40,9 (9)	22,2 (4)	32,5 (13)
1984	22,7 (5)	27,8 (5)	25,0 (10)
1985*	0,0 (0)	5,6 (1)	2,5 (1)
TOTAL	100,0 (22)	100,0 (18)	100,0 (40)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

TABLEAU A.6

Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse, au niveau décisionnel du Bureau de révision, par année

ANNÉE	Refus impliquant des problèmes personnels de santé	Refus impliquant des problèmes personnels de formation	Ensemble des refus impliquant des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse
	(en %)	(en %)	(en %)
1981	33,3 (2)	35,7 (5)	35,0 (7)
1982	16,7 (1)	14,3 (2)	15,0 (3)
1983	33,3 (2)	21,4 (3)	25,0 (5)
1984	16,7 (1)	28,6 (4)	25,0 (5)
1985*	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)
TOTAL	100,0 (6)	100,0 (14)	100,0 (20)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

TABLEAU A.7

Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse, (problèmes personnels de santé et de formation), selon la décision de l'inspecteur chef régional, par année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	30,0 (3)	25,0 (1)	33,3 (4)	50,0 (5)	0,0 (0)	35,1 (13)
Refus non justifié	70,0 (7)	75,0 (3)	66,7 (8)	50,0 (5)	100,0 (1)	64,9 (24)
SOUS-TOTAL	100,0 (10)	100,0 (4)	100,0 (12)	100,0 (10)	100,0 (1)	100,0 (37)
Pas de décision rendue/pas d'information	(1)	(1)	(1)	(0)	(0)	(3)
TOTAL	(11)	(5)	(13)	(10)	(1)	(40)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

TABLEAU A.8

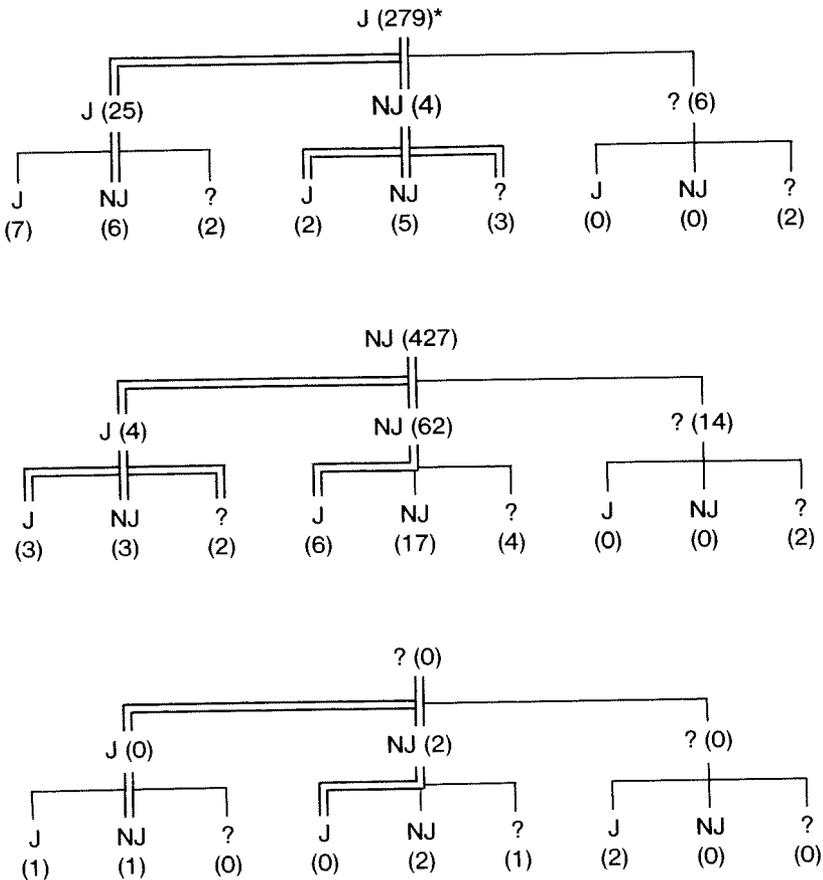
Distribution des refus exercés pour des problèmes liés au cas particulier de la personne qui refuse, (problèmes personnels de santé et de formation), selon la décision du Bureau de révision, par année

DÉCISION RENDUE	ANNÉE					TOTAL
	(pourcentages calculés verticalement)					
	1981	1982	1983	1984	1985*	
Refus justifié	42,9 (3)	33,3 (1)	20,0 (1)	25,0 (1)	0,0 (0)	31,6 (6)
Refus non justifié	57,1 (4)	66,7 (2)	80,0 (4)	75,0 (3)	0,0 (0)	68,4 (13)
SOUS-TOTAL	100,0 (7)	100,0 (3)	100,0 (5)	100,0 (4)	0,0 (0)	100,0 (19)
Pas de décision rendue/pas d'information	(0)	(0)	(0)	(1)	(0)	(1)
TOTAL	(7)	(3)	(5)	(5)	(0)	(20)

* Jusqu'à la fin de juillet 1985.

FIGURE A.1

Distribution des refus selon les renversements de décision



J : Refus justifiés

NJ : Refus non justifiés

? : Pas de décision rendue/pas d'information

==== : Refus où il y a eu renversement de la décision à un des niveaux d'appel ou aux deux

* Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de cas correspondant à chaque type de décision rendue à un ou plusieurs niveaux décisionnels.

