

Naviguer le droit de refuser un travail dangereux

UN GUIDE POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN ÉDUCATION DU SCFP

Syndicat canadien de la fonction publique et Le Conseil des
syndicats des conseils scolaires de l'Ontario
MARS 2026

Glossaire et acronymes utilisés dans le présent guide	4
Introduction.....	6
L'article 43 (3) s'applique-t-il à tous les travailleurs couverts par la LSST ?.....	7
Remarque concernant les obligations professionnelles.....	7
Avant de refuser d'effectuer un travail	8
La décision de refuser ou non – Évaluez la situation, évaluez-vous	8
Êtes-vous en mesure de traiter la situation comme une plainte en matière de santé et de sécurité ?	8
Exercer votre droit de bonne foi.....	9
Termes importants dans la section 43 (3) – « un autre travailleur », « raison de croire » et « susceptible de mettre en danger ».....	9
Pas besoin de formules magiques	10
Critères pour refuser d'effectuer un travail	10
Le processus de refus de travailler.....	12
Première étape – Enquête de l'employeur	12
Remarques sur la première étape	12
Refus collectif.....	13
Deuxième étape – Enquête de l'inspecteur	13
Remarques sur l'enquête de la deuxième étape.....	14
Décision de l'inspecteur	14
Documentation.....	15
Après l'enquête sur le refus de travail.....	17
Poursuite du refus de travailler après l'enquête de l'inspecteur	17
Avis de conformité.....	17
Rémunération pendant le refus de travailler	17
Représailles.....	17
Conseils aux travailleurs, aux représentants des travailleurs et au syndicat.....	18
Conseils aux travailleurs	18
Conseils pour les représentants des travailleurs	18
Conseils pour le syndicat	18
Ressources	19
ANNEXE A – Organigramme relatif au refus de travailler.....	20
ANNEXE B – Fiche-conseil pour le refus de travailler lié à la violence au travail.....	22
ANNEXE C – Fiche-conseil pour traiter avec les inspecteurs du MLITSD	27
Notes de fin	33



AVERTISSEMENT

Naviguer dans le droit de refuser un travail dangereux – Guide à l'intention des travailleurs de l'éducation membres du SCFP est destiné aux membres de la direction locale du SCFP, aux présidents d'unité de négociation, aux membres du comité mixte sur la santé et la sécurité, aux représentants en matière de santé et de sécurité et au personnel de soutien syndiqué du secteur des écoles publiques de la maternelle à la 12e année en Ontario.

Le présent guide vous est fourni à titre d'information générale. Il ne remplace pas la Loi sur la santé et la sécurité au travail, les règlements ou autres lois, qui peuvent être modifiés de temps à autre. Il convient de toujours se référer à la version actuelle de la législation et des règlements.

Les informations contenues dans ce guide ne constituent pas des conseils juridiques. Si vous avez des questions sur la législation en matière de santé et de sécurité, adressez-vous à votre représentant national du SCFP ou au spécialiste national du SCFP en matière de santé et de sécurité.

Les renseignements contenus dans le présent document ne visent pas à limiter le droit des travailleurs de refuser un travail qui met en danger leur santé et leur sécurité, ni à les encourager à se livrer à des activités risquées au travail.

En cas de doute, le SCFP/CSCSO encourage les travailleurs à privilégier la santé et la sécurité afin de se protéger eux-mêmes, leurs collègues et les personnes qu'ils soutiennent.

Glossaire et acronymes utilisés dans ce guide

Risque – Un risque est toute source de dommage, de préjudice ou d'effets néfastes potentiels sur la santé de quelque chose ou de quelqu'un – Source : [CCOHS](#)

Représentant en matière de santé et de sécurité (RSS) – Personne choisie par les travailleurs ou le syndicat en vertu de l'article 8 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* pour exercer les fonctions et les pouvoirs d'un représentant en matière de santé et de sécurité.

Comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) – Comité composé de membres choisis en vertu de l'article 9 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* pour exercer les fonctions et les pouvoirs d'un comité mixte de santé et de sécurité.

Inspecteur – Personne employée par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences pour faire respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, afin de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs.

MTIMDC ou MDT – Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, parfois appelé Ministère du Travail.

SST – Santé et sécurité au travail

Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) – [Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. 1.](#)

Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) – Tribunal arbitral indépendant qui rend des décisions après avoir interprété et déterminé l'application de la législation provinciale pertinente en matière de travail et de la jurisprudence.

Règlement – Règlement pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Représentant des travailleurs – Membre travailleur du comité mixte de santé et de sécurité ou représentant en matière de santé et de sécurité, le cas échéant, ou représentant syndical ayant des connaissances en matière de santé et de sécurité.

Travailleur – L'une des personnes suivantes

- Une personne qui effectue un travail ou fournit des services en échange d'une rémunération monétaire.
- Un élève du secondaire qui effectue un travail ou fournit des services sans rémunération monétaire dans le cadre d'un programme d'expérience de travail autorisé par le conseil scolaire qui gère l'école dans laquelle l'élève est inscrit.
- Une personne qui effectue un travail ou fournit des services sans rémunération monétaire dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université, un collège professionnel ou un autre établissement d'enseignement postsecondaire.
- Toute autre personne désignée en vertu de la LSST qui effectue un travail ou fournit des services à un employeur sans rémunération monétaire – Source : LSST

REMARQUE : Ne comprend pas les détenus d'un établissement correctionnel ou d'un établissement ou d'une installation similaire qui participent à un projet de travail ou à un programme de réadaptation à l'intérieur de l'établissement ou de l'installation.

Lieu de travail - Tout terrain, local, emplacement ou objet où, sur lequel, dans lequel ou à proximité duquel un travailleur travaille - Source : LSST

Violence au travail - L'un des éléments suivants

- l'exercice d'une force physique par une personne contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques au travailleur,
- toute tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur
- une déclaration ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre lui, sur le lieu de travail, qui pourrait lui causer des blessures physiques – Source : LLST

Introduction

Le droit de refuser un travail qui met en danger la santé et la sécurité est l'un des quatre droits fondamentaux accordés aux travailleurs en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). Son objectif est de garantir que, même lorsque les mesures et procédures mises en place pour protéger les travailleurs ne fonctionnent pas, ceux-ci puissent refuser de participer à toute activité susceptible de les mettre en danger ou de mettre en danger un autre travailleur. Le droit de refus fait partie du système de responsabilité interne (SRI), qui permet aux parties prenantes sur le lieu de travail de résoudre elles-mêmes les problèmes qui s'y posent. Toutefois, ce droit ne peut exister que si les travailleurs peuvent refuser sans crainte de représailles.

L'objectif d'un refus, quel que soit le type de danger et le niveau de risque, est toujours de rendre le travail sûr et sain. Le refus doit mettre en évidence les lacunes du système de santé et de sécurité au travail, remédier au non-respect de la LSST et garantir que les employeurs prennent des mesures correctives pour améliorer ou éliminer les risques inacceptables. Il est important de noter que le travailleur qui refuse n'est pas tenu d'avoir « entièrement raison » à aucun stade du refus. Toutefois, ce droit doit être exercé de bonne foi.

En Ontario, l'article 43 de la LSST décrit les circonstances et les conditions dans lesquelles un travailleur peut refuser de travailler, ainsi que la procédure à suivre. En général, les travailleurs peuvent refuser de travailler dans de nombreuses circonstances, notamment lorsqu'ils utilisent un équipement défectueux, travaillent dans des bâtiments dangereux ou lorsque des objets, des conditions ou des actes de violence au travail mettent en danger leur santé et leur sécurité.

43 (3) Le travailleur peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail s'il a des raisons de croire :

a) que du matériel, une machine, un appareil ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger;

b) que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute ou doit exécuter son travail sont susceptibles de le mettre en danger;

b.1) que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger;

c) que du matériel, une machine, un appareil ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner ou que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute ou doit exécuter son travail ne sont pas conformes à la présente loi ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger. L.R.O. 1990, chap. O.1, par. 43 (3); 2009, chap. 23, par. 4 (2).

Voir : Annexe A pour un organigramme du processus de refus de travailler

L'article 43 (3) s'applique-t-il à tous les travailleurs couverts par la LSST ?

Tous les travailleurs visés par la LSST ont le droit de refuser un travail dangereux. Cependant, la loi impose des limites à ce droit pour certaines catégories de travailleurs, dans certaines conditions et circonstances. Voici une description des personnes qui ont un « droit de refus limité ».

L'article 43 (3) ne s'applique pas aux travailleurs qui ont généralement un devoir direct de diligence envers les autres. Il s'agit notamment :

1. les premiers intervenants
2. Le personnel pénitentiaire
3. Les travailleurs employés ou assurant des services dans des établissements fournissant des soins de santé et des services de soutien 24 heures sur 24ⁱ

Ces travailleurs ne peuvent pas engager le processus de refus de travail lorsque les circonstances sont inhérentes à leur travail ou à une condition normale d'emploi, ou lorsque leur refus mettrait directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne.

Les enseignants ont également un droit de refus limité. En vertu du règlement 857 de l'Ontario, un enseignant ne peut invoquer l'article 43 *lorsque les circonstances sont telles que la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est en danger imminent*. Cela s'applique à toutes les personnes employées comme enseignants, telles que définies dans la *Loi sur l'éducation*.

Si vous ne travaillez pas comme enseignant au sein de votre conseil scolaire, la LSST n'impose aucune limite à votre droit de refuser, à condition que vous l'exerciez de bonne foi.

Remarque concernant les obligations professionnelles

Les travailleurs qui appartiennent à des ordres professionnels (par exemple, l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, l'Ordre des travailleurs sociaux, l'Ordre des gens de métier, l'Ordre des orthophonistes et audiologistes de l'Ontario) doivent également tenir compte de leurs obligations professionnelles et des normes de leur ordre.

Les ordres professionnels ont des normes et des lignes directrices qui interdisent les activités qui causent un préjudice à une personne dont ils ont la charge. Les membres doivent envisager la meilleure solution possible lorsqu'ils prennent des décisions concernant l'intérêt supérieur d'autrui (p. ex. un enfant, un élève), tout en conservant leur responsabilité professionnelle. Ils sont responsables de leurs propres actions et décisions et ne doivent pas agir uniquement sur les directives d'autrui.

Avant de refuser un travail

La décision de refuser ou non – Évaluez la situation, évaluez-vous

La décision de refuser est une décision personnelle. Elle ne peut être prise par personne d'autre. Si vous n'êtes pas certain que la situation à laquelle vous êtes confronté est susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité, l'évaluation suivante peut vous aider à prendre cette décision. N'oubliez pas qu'au premier stade, la norme est que le travailleur a « des raisons de croire » que le travail met en danger la santé et la sécurité. Vous n'avez pas besoin d'avoir raison à 100 % dans votre évaluation de la situation.

REMARQUE : si la situation présente un danger imminent pour la santé et la sécurité, l'évaluation suivante peut ne pas s'appliquer.

Évaluez la situation

Vous pouvez commencer par évaluer la situation. Les questions suivantes peuvent vous aider à décider de refuser. Si vous répondez oui, vous avez peut-être des raisons de croire que le travail met en danger la santé et la sécurité.

- o Êtes-vous confronté à une situation ou à des conditions dans lesquelles un accident, une maladie ou un quasi-accident s'est déjà produit et où l'employeur n'a pas encore remédié de manière appropriée aux causes ?
- o Vos conditions de travail sont-elles dangereuses ? Des conditions de travail sûres comprennent :
 - o Recevoir les informations et les instructions nécessaires pour effectuer les procédures de travail en toute sécurité.
 - o Disposer de matériel et d'équipements de protection en bon état.
 - o Le fait de disposer d'équipements de protection adaptés et appropriés pour vous protéger contre les dangers.
- o Êtes-vous confronté à une situation nouvelle dont vous ne connaissez pas les dangers, ou n'avez-vous pas reçu d'informations ou d'instructions sur les risques et les moyens de vous protéger ?

Pouvez-vous signaler cette situation comme une plainte en matière de santé et de sécurité ?

La LSST donne aux travailleurs le droit et le devoir de signaler à leur employeur les conditions dangereuses et les violations de la LSST. Soulever la question sous forme de plainte est généralement moins conflictuel qu'un refus de travailler et peut mener à une conversation qui aboutira à une résolution satisfaisante. Vous pouvez toujours refuser de travailler si la voie de la plainte ne permet pas d'aboutir rapidement à une résolution.

Évaluez-vous

Ensuite, vous pouvez vous évaluer vous-même. Si vous répondez oui aux questions suivantes, vous avez probablement des raisons de croire que le travail met en danger la santé et la sécurité, et vous êtes prêt à engager le processus de refus.

- o Pensez-vous que vous ou quelqu'un d'autre risquent d'être blessé ou de souffrir d'une blessure ou d'une maladie à long terme si le travail se poursuit ?

- o Votre conviction quant à la blessure ou à la maladie repose-t-elle sur une possibilité réelle et significative ?
- o Êtes-vous capable d'expliquer clairement le danger ou le risque à votre supérieur hiérarchique ou à votre employeur ?
- o Êtes-vous capable d'exprimer clairement ce que vous voulez ?
 - o **REMARQUE** : Bien que l'explication du danger et d'une solution ne soit pas strictement requise en vertu de l'article 43, elle permettra aux enquêteurs de se concentrer sur le problème et d'envisager des solutions possibles. N'oubliez pas que vous n'avez pas besoin d'être sûr à 100 % qu'un danger existe.

Exercer votre droit de bonne foi

Le refus de travailler doit être exercé de bonne foi. Cela signifie qu'il faut éviter de refuser de travailler pour des raisons de représailles, de sabotage ou pour des motifs futiles. Dans ces cas, le résultat risque de ne pas correspondre à ce que vous souhaitez et peut entraîner des mesures disciplinaires de la part de l'employeur. Si vous en avez assez de votre employeur ou si vous êtes confronté à une situation désagréable, vous devriez en parler à un délégué syndical ou à un représentant syndical avant d'agir.

Termes importants dans l'article 43 (3) – « un autre travailleur », « raison de croire » et « susceptible de mettre en danger ».

Un autre travailleur

Au premier stade du refus de travailler, un travailleur doit avoir des raisons de croire qu'une circonstance ou une condition au travail est susceptible de mettre en danger sa santé et sa sécurité ou, dans certains cas, de mettre en danger un autre travailleur.

Par exemple, les alinéas 43 (3) (a) (c) stipulent qu'un travailleur peut refuser s'il a des raisons de croire que l'utilisation ou le fonctionnement d'un équipement, d'une machine, d'un dispositif ou d'un objet est susceptible de le mettre en danger ou de mettre en danger un autre travailleur. Toutefois, en cas de violence au travail ou en raison des conditions physiques du lieu de travail (article 43 (3) (b) (b.1)), un travailleur peut refuser s'il est en danger, et non un autre travailleur.

Raison de croire

Le terme « raison de croire » est subjectif. Cela ne signifie toutefois pas que l'employeur doit accorder du crédit à tout sentiment subjectif que le travailleur peut éprouver. Au contraire, les préoccupations du travailleur doivent être sincères et profondes, et le caractère raisonnable du refus doit être jugé de son point de vue et en fonction de sa situation, en tenant compte de tous les facteurs en présence.ⁱⁱ En d'autres termes, le travailleur doit être « subjectivement honnête mais objectivement raisonnable »ⁱⁱⁱ dans les circonstances.

Susceptible de mettre en danger

Le terme « susceptible de mettre en danger » a été interprété comme signifiant un danger qui est « une possibilité réelle ou significative ».^{iv} Cependant, le risque ou le danger ne doit pas nécessairement être imminent ou exister au moment même du refus. Dans certaines situations, il suffit qu'il y ait une anticipation raisonnable d'un danger futur.^v Ainsi, un travailleur n'a pas besoin d'être en danger ou d'encourir un risque immédiat pour que la procédure de refus de travail soit engagée.

Aucune formule magique n'est requise

Vous n'êtes pas tenu de prononcer une phrase spécifique pour déclencher le processus de refus de travail. Néanmoins, vous devez immédiatement informer votre supérieur hiérarchique ou votre employeur que vous refusez de travailler parce que vous « ne vous sentez pas en sécurité » ou que vous « craignez que vous ou un autre travailleur ne soyez blessé ». Vous pouvez également dire que vous refusez de travailler pour des raisons de « santé et de sécurité ». Ces phrases devraient signaler à votre supérieur ou à votre responsable que la procédure de refus de travail prévue par la LSST est engagée et vous éviter ainsi d'être accusé d'insubordination. N'oubliez pas que vous n'êtes pas tenu de refuser tout le travail prévu ce jour-là, mais uniquement la ou les tâches qui mettent en danger la santé et la sécurité.

Critères d' pour un refus de travail

Voici les critères énoncés à l'article 43 (3) de la LSST en vertu desquels un travailleur peut refuser d'effectuer un travail s'il a des raisons de croire que celui-ci peut mettre sa santé et sa sécurité en danger

Un travailleur peut refuser d'effectuer tout travail s'il a des raisons de croire que :

1. *« ... l'équipement, la machine, le dispositif ou l'objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger, lui ou un autre travailleur ;*
 - Cette circonstance peut inclure le fait d'être chargé
 - o effectuer une tâche qui entraîne des microtraumatismes répétés ou des troubles musculo-squelettiques
 - o Porter un EPI sans avoir reçu de formation sur l'utilisation, l'entretien et les limites de l'équipement
 - o Porter un EPI insuffisant ou inefficace pour se protéger du danger
 - o effectuer seul une tâche qui nécessite au moins deux travailleurs pour être effectuée en toute sécurité
2. *l'équipement, la machine, le dispositif ou l'objet que le travailleur doit utiliser ou faire fonctionner, ou l'état physique du lieu de travail, enfreint la LSST ou ses règlements et est susceptible de mettre en danger le travailleur lui-même ou un autre travailleur ;*
 - Cette situation peut inclure le fait d'être chargé
 - o effectuer une tâche à l'aide d'un équipement, d'une machine, d'un dispositif ou d'un objet défectueux ou mal protégé.
 - o Effectuer une tâche avec un élément qui expose le travailleur à des niveaux dangereux d'agents chimiques ou biologiques
3. *l'état physique du lieu de travail est susceptible de mettre en danger le travailleur lui-même ou un autre travailleur ;*
 - Cela peut inclure le fait d'être chargé
 - o effectuer un travail dans une zone présentant des niveaux dangereux d'agents biologiques, chimiques ou physiques (par exemple, bruit, amiante)
 - o Effectuer des travaux dans des zones dont la structure n'est pas sûre

4. *la violence sur le lieu de travail est susceptible de le mettre en danger.*

- Cela peut inclure le fait d'être contraint à
 - o effectuer des tâches en présence d'une personne ayant des antécédents de comportement violent sans recevoir d'informations ou d'instructions pour se protéger contre un risque de blessure physique
 - o Effectuer des tâches avec une personne ayant des antécédents de comportement violent sans moyen d'appeler immédiatement à l'aide

Voir également : Annexe B - Refus de travailler et violence au travail

Le processus de refus de travail

Première étape - Enquête de l'employeur

Les articles 43 (3) à 43 (5) de la LSST traitent de la première étape d'un refus de travail, également appelée enquête de l'employeur. Le processus est décrit ci-dessous.

1. Le travailleur doit informer son supérieur hiérarchique ou son employeur qu'il refuse d'effectuer le travail et en indiquer la raison. (art. 43 (3))
2. Le superviseur ou l'employeur doit immédiatement mener une enquête en présence d'un travailleur et d'un représentant des travailleurs, le plus souvent un membre travailleur du comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSST). (art. 43 (4))
3. En attendant la fin de l'enquête de l'employeur et la mise en œuvre éventuelle de mesures correctives, le travailleur qui refuse de travailler doit rester dans un endroit sûr à proximité de la zone de travail jusqu'à la fin de l'enquête. (art. 43(5))
4. Si le travailleur estime que les mesures correctives ont résolu son problème, il doit reprendre le travail. Dans le cas contraire, la procédure de refus de travail se poursuit.

Remarques sur la première étape

- Le travailleur doit signaler sans délai son refus à son supérieur hiérarchique. Tout retard peut mettre en danger votre sécurité ou celle d'un autre travailleur.
- Un travailleur doit avoir une raison valable de croire qu'il existe un danger, et ce danger doit être réel ou significatif.
- Les travailleurs sont tenus de signaler leur refus en personne et pendant leur temps de travail.
- Le représentant des travailleurs peut être l'une des personnes suivantes :
 - o un travailleur membre du comité mixte de santé et de sécurité au travail, le cas échéant ; ou
 - o le RSS, le cas échéant ; ou
 - o un représentant du syndicat qui représente le travailleur refusant d'exécuter la tâche, choisi par le syndicat en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation.
- Le représentant des travailleurs doit être disponible et assister sans délai à l'enquête menée par l'employeur.
- À ce stade, la LSST n'accorde pas à l'employeur le droit d'assigner un autre travail au travailleur qui refuse d'effectuer le travail.
- À ce stade, la LSST n'accorde pas à l'employeur le droit de réattribuer le travail faisant l'objet de l'enquête à un autre travailleur.

- La LSST vise à mener une enquête et à trouver une solution rapidement à ce stade. Cependant, il n'y a pas de délai pour mener à bien l'enquête. Néanmoins, une enquête sommaire ou superficielle n'est pas autorisée.
- L'enquête et la résolution à ce stade sont sous le contrôle de l'employeur. À ce titre, l'employeur est responsable de tout retard dans la reprise du travail ou la poursuite de la prestation de services.
- Un travailleur qui refuse d'effectuer un travail est rémunéré pendant la première phase de l'enquête sur son refus.
- La participation à l'enquête d'un travailleur qui refuse de travailler est cruciale. Soyez précis et honnête.

Refus collectif

Le droit de refus est un processus individuel ; toutefois, plusieurs travailleurs peuvent refuser dans les mêmes circonstances. Dans ce cas, chaque travailleur doit signaler son refus à son supérieur hiérarchique ou à son employeur et exposer les raisons pour lesquelles il estime que le travail met en danger la santé et la sécurité. Les travailleurs peuvent ne pas être protégés contre des mesures disciplinaires s'ils refusent collectivement ou individuellement de travailler pour des raisons de solidarité ou de sympathie.

Deuxième étape – Enquête de l'inspecteur

Les articles 43 (6) à 43 (12) de la LSST traitent de la deuxième étape d'un refus de travail, également appelée enquête de l'inspecteur.

1. Le travailleur continue de refuser après l'enquête de l'employeur ou toute mesure prise pour remédier à la cause du refus. (art. 43 (6))
2. Un inspecteur est appelé pour enquêter et rendre une décision quant à savoir si les circonstances sont susceptibles de présenter un danger. (art. 43 (6) (7))
3. En attendant l'enquête et la décision de l'inspecteur, le travailleur doit rester dans un endroit sûr et se tenir à disposition pour l'enquête. À ce stade, un autre travail peut être attribué au travailleur. (art. 43 (10) (10.1))
4. En attendant l'enquête et la décision de l'inspecteur, personne ne peut se voir attribuer le travail faisant l'objet de l'enquête, à moins d'avoir été informé du refus du travailleur et des raisons de ce refus. L'employeur est tenu d'informer cette personne en présence du représentant des travailleurs. (art. 43 (11) (12))
5. L'inspecteur communique sa décision par écrit à l'employeur, au travailleur et au représentant des travailleurs. (art. 43 (9))
6. La décision de l'inspecteur peut inclure une ordonnance ou d'autres exigences. Une décision, une ordonnance ou l'absence d'ordonnance rendue par l'inspecteur peut faire l'objet d'un appel auprès de la CRTÖ dans un délai de 30 jours. (art. 57, art. 61)
7. Si l'inspecteur détermine que le travail n'est pas susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité, le travailleur doit mettre fin à son refus.

Remarques sur la deuxième étape de l'enquête

Un travailleur peut continuer à refuser après l'enquête de l'employeur s'il a des « motifs raisonnables » de croire que le travail met en danger la santé et la sécurité. Encore une fois, un travailleur n'a pas besoin d'avoir raison à 100 % pour affirmer que le travail est dangereux ; cependant, les motifs du refus doivent être fondés sur des raisons objectives. C'est selon cette norme qu'un inspecteur déterminera si une personne objective trouverait raisonnable que le travail mette en danger la santé et la sécurité. Une opinion ou un sentiment personnel ne suffira probablement pas à étayer votre demande. À ce stade, il est recommandé au travailleur qui refuse d'exécuter le travail de rassembler des preuves démontrant que les mesures de précaution nécessaires pour faire face au danger ou au risque font défaut et que, en raison de leur absence, des blessures ou des maladies sont susceptibles de se produire.

En attendant l'enquête et la décision de l'inspecteur, l'employé doit rester dans un endroit sûr pendant les heures normales de travail et se tenir à disposition pour l'enquête. Le travailleur peut se voir attribuer un autre travail raisonnable, à condition que celui-ci ne soit pas punitif.

Si un employeur ou un superviseur souhaite assigner un autre travailleur au travail faisant l'objet de l'enquête de l'inspecteur, il doit informer ce travailleur du refus de travail et des raisons qui le motivent. La notification à ce travailleur se fait en présence du représentant des travailleurs. Ce travailleur a également le droit de refuser après avoir été informé.

Décision de l'inspecteur

L'inspecteur doit consulter les personnes suivantes avant de rendre une décision.

- l'employeur ou une personne représentant l'employeur
- le travailleur qui refuse d'effectuer le travail, et
- le représentant des travailleurs

Bien que la plupart des enquêtes des inspecteurs se déroulent en personne, il peut arriver qu'un inspecteur enquête par téléphone. La LSST n'oblige pas les inspecteurs à utiliser un formulaire ou une procédure spécifique pendant leur enquête, sauf dans les cas prévus par la LSST.

À la suite de la consultation, l'inspecteur doit décider si les raisons du refus de travailler sont susceptibles de mettre en danger. La décision doit être prise par écrit et dès que possible, c'est-à-dire dès qu'elle peut être prise ou accomplie. Le travailleur qui refuse de travailler, l'employeur et le représentant des travailleurs reçoivent une copie de la décision.

Lorsqu'un inspecteur constate qu'il existent des motifs raisonnables pour refuser d'effectuer un travail ou pour contester une violation de la LSST, il assure un suivi auprès des parties concernées sur le lieu de travail afin de s'assurer qu'elles prennent des mesures correctives. La LSST confère aux inspecteurs des pouvoirs étendus pour agir et leur permet de prendre l'une des mesures suivantes :

- arrêter le travail
- mettre une machine hors service ou fermer une partie du lieu de travail
- émettre une ordonnance assortie d'un délai pour se conformer à la LSST
- accepter l'engagement de l'employeur de se conformer à la LSST dans un délai déterminé

Si un employeur, un syndicat ou un travailleur n'est pas d'accord avec la décision, l'ordonnance ou l'absence d'ordonnance d'un inspecteur, il peut interjeter appel auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario. L'appel doit être interjeté dans les 30 jours suivant la date à laquelle l'inspecteur a conclu son enquête et rendu sa décision finale. Il est important que les travailleurs informent leur représentant syndical dès que possible s'ils ne sont pas d'accord avec les décisions d'un inspecteur. Votre syndicat disposera d'une procédure pour examiner la décision de l'inspecteur.

Voir : Annexe C Conseils pour traiter avec les inspecteurs du MDT

Documentat

De nombreux conseils scolaires ont élaboré des politiques et des procédures décrivant les mesures que les parties concernées (le travailleur qui refuse d'effectuer le travail, le représentant des travailleurs et le superviseur chargé de l'enquête) doivent suivre lorsqu'un travailleur refuse d'effectuer un travail. Ces politiques comprennent parfois un formulaire que les parties doivent remplir à différentes étapes. Qu'il existe ou non un formulaire, il est essentiel de documenter tous les aspects du refus de travail. Par exemple :

- Qui est impliqué ?
- Quelle est la situation ?
- Quand cela se produit-il ?
- Où cela se passe-t-il ?
- Pourquoi cela se produit-il ?
- Comment remédier à la situation ?
- Quel a été le résultat (réponse de l'employeur/du supérieur hiérarchique à l'étape 1) ?
- L'employeur a-t-il imposé au travailleur qui a refusé une autre affectation ?
- L'employeur a-t-il réattribué le travail faisant l'objet de l'enquête à un autre travailleur ?
- D'autres personnes étaient-elles impliquées ?
- Y a-t-il des témoins ?
- Quel est le nom du ou des inspecteurs et sur quoi portait leur enquête ?

- À qui l'inspecteur s'est-il adressé ?
- Qu'a demandé l'inspecteur à l'employeur/au superviseur ?
- Quelqu'un a-t-il induit l'inspecteur en erreur ?

Conservez vos notes dans vos dossiers. Elles pourraient être nécessaires dans le cadre d'une autre procédure, comme un appel ou un grief.

Si vous êtes impliqué dans le refus de travail, assurez-vous de recevoir une copie du rapport de visite sur place de l'inspecteur et transmettez-en une copie à un représentant syndical dès que possible.

L'employeur doit transmettre le rapport de l'inspecteur et toute ordonnance qui l'accompagne au comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST) et en afficher une copie sur le lieu de travail à un endroit où les travailleurs pourront la voir.

Après l'enquête sur le refus de travailler

Poursuite du refus de travailler après l'enquête de l'inspecteur

À moins qu'un inspecteur n'ait ordonné l'arrêt du travail ou émis une ordonnance de mesures correctives, le travailleur doit reprendre le travail. Un travailleur insatisfait du résultat et qui continue de refuser à ce stade peut ne pas être protégé contre des mesures disciplinaires de la part de l'employeur.

Avis de conformité

Si un inspecteur a émis des ordonnances, un « avis de conformité » suivra. L'avis, rempli par l'employeur et un représentant des travailleurs, informe l'inspecteur que les ordonnances ont été respectées et qu'aucune visite de suivi n'est nécessaire. Un représentant des travailleurs peut indiquer sur le formulaire s'il n'est pas d'accord avec le fait que les ordonnances ont été respectées.

Rémunération pendant un refus de travail

Les travailleurs qui refusent sont considérés comme « au travail » pendant que l'employeur enquête sur leur refus. Cependant, une fois qu'un inspecteur du ministère est appelé, l'employeur peut assigner au travailleur qui refuse un autre travail « raisonnable » pendant ses heures normales de travail. Le travail assigné ne doit pas être en contradiction avec la convention collective. L'employeur doit rémunérer les représentants des travailleurs pour le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs fonctions pendant les deux étapes de l'enquête. Le taux de rémunération est soumis aux conditions de leur convention collective.

Représailles

Votre employeur ou toute personne agissant en son nom n'a pas le droit de prendre des mesures à l'encontre des travailleurs qui exercent leurs droits en vertu de la LSST. Cette protection s'applique au refus d'effectuer un travail qui met en danger la santé et la sécurité. Les mesures interdites peuvent inclure l'une des suivantes :

- licencier ou menacer de licencier un travailleur ;
- infliger une sanction disciplinaire, suspendre ou menacer de sanctionner ou de suspendre un travailleur ;
- imposer une sanction à un travailleur ; ou
- intimider ou contraindre un travailleur.

Les formes de menaces, d'intimidation et de coercition peuvent être subtiles. Si vous soupçonnez qu'il y a eu des représailles, contactez votre délégué syndical ou votre représentant syndical pour discuter de l'opportunité de déposer un grief.

Conseils aux travailleurs, aux représentants des travailleurs et au syndicat

Conseils aux travailleurs

- Signalez et documentez les blessures, les conditions dangereuses et les infractions à la LSST.
- Avertissez immédiatement votre supérieur hiérarchique en cas d'équipement manquant ou défectueux.
- Participez pleinement à l'enquête sur le refus de travailler. Soyez précis et honnête.
- Étayez votre dossier avec des preuves.
- Documentez autant que possible et conservez vos notes dans vos dossiers

Conseils pour le représentant des travailleurs

- N'oubliez pas que votre rôle consiste à soutenir et à défendre le membre qui refuse d'effectuer le travail
- Vous n'êtes à aucun moment tenu de prouver à l'employeur ou à l'inspecteur que le travail est ou n'est pas sûr.
- Évitez d'interroger le travailleur qui refuse d'effectuer le travail devant la direction ou l'inspecteur.
- Éloignez-vous des autres si vous devez avoir une conversation difficile avec le travailleur qui refuse d'effectuer le travail
- Documentez autant que possible et conservez vos notes dans un dossier
- Assurez-vous que le superviseur, l'employeur et l'inspecteur suivent la procédure.

Conseils pour le syndicat

- Veiller à ce que l'employeur, le syndicat et le comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSST) s'entendent sur une procédure permettant de libérer les membres travailleurs du CMSST à tout moment afin qu'ils puissent participer à une enquête sur un refus de travail. Inclure cette procédure dans le mandat du CMSST ou dans la convention collective.
- Veiller à ce que les représentants syndicaux et les délégués syndicaux du SCFP connaissent bien le processus de refus de travailler et possèdent de bonnes compétences en matière d'entretien et de prise de notes.
- Sensibilisez les membres à leur droit de signaler des conditions dangereuses et à la manière de refuser de travailler dans de telles circonstances.
- Déterminez s'il existe des obstacles qui empêchent les membres d'exercer leur droit de refuser et de signaler les dangers et les blessures.
- Assurer un suivi auprès des membres qui auraient subi des représailles pour avoir exercé leurs droits.

Ressources

[Loi sur la santé et la sécurité au travail](#)

[La violence au travail dans les conseils scolaires : guide sur la loi - MLITSD](#)

[Comprendre la loi sur la violence et le harcèlement au travail - MLITSD](#)

[Ressources sur la violence au travail - Centre de santé et de sécurité des travailleurs](#)

[Trousse d'évaluation des risques liés à la violence au travail pour le secteur de l'éducation - Association de la santé et de la sécurité des services publics](#)

[Signaler la violence au travail dans les conseils scolaires de l'Ontario - EDU](#)

[Feuille de route pour signaler la violence au travail dans les conseils scolaires de l'Ontario : annexes sur les processus de travail - EDU](#)

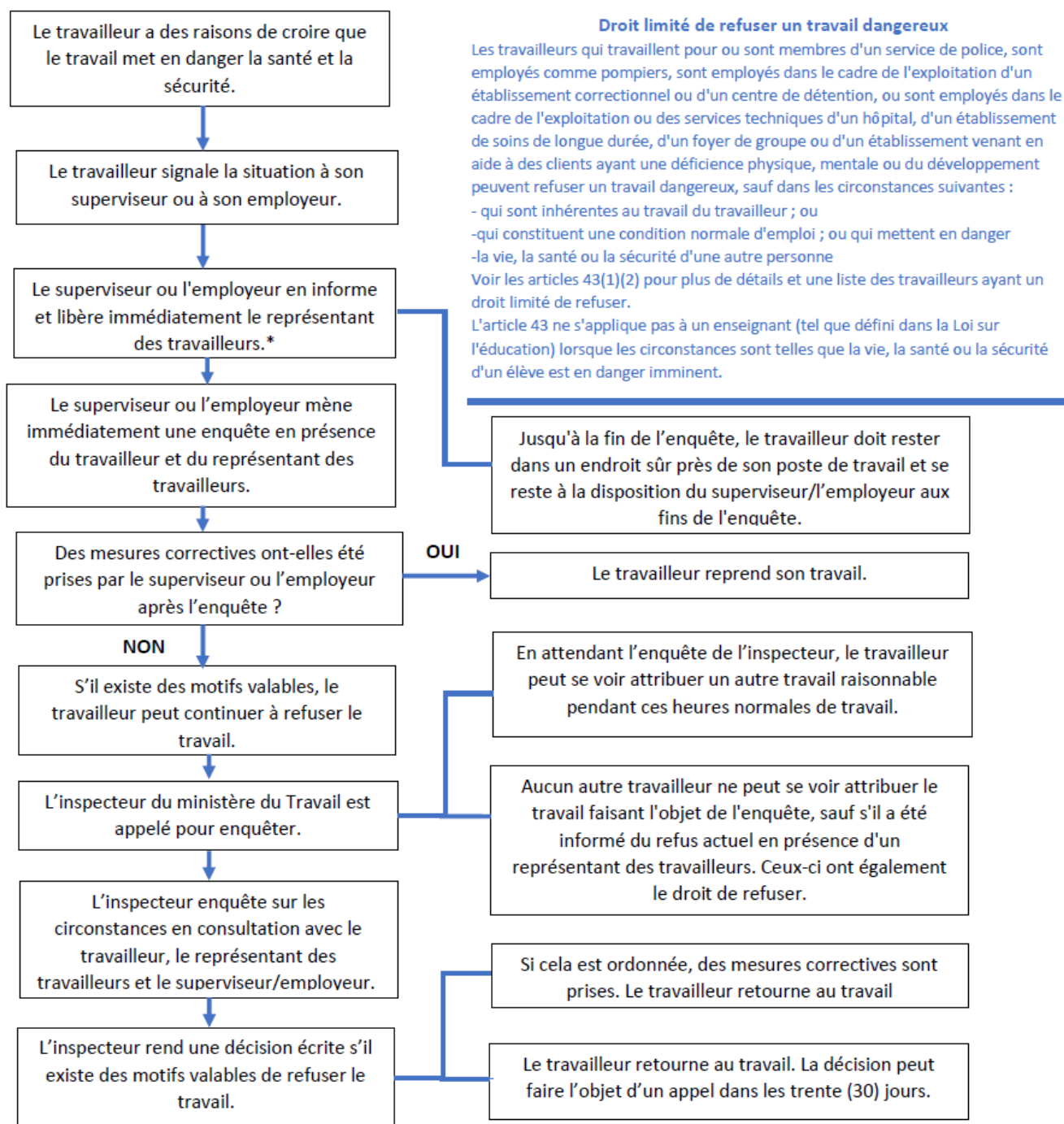
[Loi sur l'éducation](#)

ANNEXE A – Organigramme relatif au refus de travailler



DIAGRAMME DE REFUS DE TRAVAIL

Partie V -Article 43 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Ontario)



*Représentant des travailleurs - soit un membre du comité mixte de la santé et de la sécurité qui représente les travailleurs ou un représentant en matière de santé et de sécurité, le cas échéant, ou un délégué syndical ayant des connaissances en matière de santé et de sécurité.

Veillez noter que les informations fournies sur cette fiche ne constituent pas des conseils juridiques. Si vous avez des questions au sujet de la Loi sur la santé et la sécurité, adressez-vous à votre responsable de la section locale, au représentant(e) national(e) du SCLP ou au spécialiste national de la santé et de la sécurité du SCLP.

ANNEXE B – Fiche-conseil pour un refus de travailler lié à la violence au travail

Refus de travailler et violence au travail

Le projet de loi 168 est entré en vigueur en 2010 et a introduit la violence au travail comme une condition dans laquelle les travailleurs peuvent refuser un travail dangereux. La violence au travail au sens de la LSST signifie :

- l'exercice d'une force physique par une personne contre un travailleur, sur le lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques au travailleur
- une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, dans un lieu de travail, qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur,
- une déclaration ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre lui, sur le lieu de travail, qui pourrait lui causer des blessures physiques.

Les modifications apportées par le projet de loi 168 n'ont pas introduit d'exemptions pour les écoles primaires et secondaires. Le processus prévu à l'article 43 n'a pas non plus été modifié pour tenir compte d'une situation dans laquelle un employé d'un conseil scolaire refuserait de travailler en raison de la violence d'un élève. Bien que le règlement 857 de l'Ontario interdise à un « enseignant » de refuser d'effectuer un travail dangereux lorsque la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est en danger imminent, aucune interdiction de ce type n'est imposée aux travailleurs auprès des enfants et des jeunes ou aux assistants en éducation.

Enquête sur un refus de travailler impliquant un élève souffrant de troubles du comportement

L'administration scolaire (directeurs, directeurs adjoints) doit veiller à ce que des procédures soient mises en place afin de pouvoir enquêter sur un refus de travailler et garantir le respect des obligations prévues par la loi sur l'éducation en matière de gestion des classes et des élèves. Ces procédures sont précieuses dans les cas où un élève perturbé est accompagné dans une autre salle ou lorsqu'il est nécessaire d'évacuer une salle de classe pendant un refus de travailler. Lors de l'élaboration du processus, il est important de garder à l'esprit que les obligations des directeurs et des enseignants en vertu de la loi sur l'éducation ne peuvent être transférées au personnel non enseignant.

« Pour qu'il y ait violence au travail, une personne doit exercer, tenter d'exercer ou menacer d'exercer une force physique contre un travailleur. Cependant, elle n'a pas besoin d'avoir la capacité de comprendre que ces actions pourraient causer des dommages physiques.

Par exemple, une personne peut souffrir d'un trouble médical qui la pousse à réagir physiquement à un stimulus dans son environnement. Cela serait tout de même considéré comme de la violence au travail. »

Source : MDT

Lorsqu'il n'y a pas de menace immédiate pour le personnel et les élèves, un directeur peut enquêter sur un refus de travailler tout en assurant la surveillance de l'élève. Dans certaines circonstances, un directeur adjoint ou un enseignant spécialisé peut également observer l'élève à une distance sûre pendant que le directeur mène son enquête. L'enseignant ou le directeur qui observe peut également refuser de travailler tant que la santé, la sécurité ou la vie de l'élève ne sont pas en danger imminent.

Compte tenu de ce qui précède, il est recommandé au personnel d'engager un refus de travailler dès son arrivée à l'école si l'employeur/l'administration n'a pas mis en place de mesures préventives raisonnables et de procédures d'intervention pratiques pour travailler avec un élève agressif ayant des antécédents de comportement violent.

Considérations relatives au refus de travailler en raison de la violence au travail

Le refus de travailler doit porter principalement sur les conditions de travail dangereuses, et non uniquement sur le comportement des élèves. Cela signifie que l'enquête doit se concentrer sur le fait que les conseils scolaires et l'administration ne prennent pas les mesures nécessaires pour offrir un environnement de travail sécuritaire. Se concentrer sur l'élève et son comportement peut nuire à l'enquête en impliquant des personnes qui ont plus d'expertise dans les services aux élèves, mais qui ont peu d'expérience dans les principes de contrôle des risques. Bien que le comportement et les déclencheurs de l'élève soient des informations essentielles pour un plan de sécurité, le résultat de l'enquête est de rétablir des pratiques de travail sûres et de garantir que les parties présentes sur le lieu de travail respectent leurs obligations légales.

Bien que chaque situation doive être déterminée par le travailleur individuellement, voici les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent avoir des raisons de croire que la violence au travail peut mettre en danger leur santé et leur sécurité.

Affectation à un endroit où il existe un risque de blessure physique de la part d'un étudiant ayant des antécédents de violence, sans recevoir d'informations sur la manière de se protéger (par exemple, déclencheurs, techniques de désescalade, moyens d'appeler à l'aide, équipement nécessaire)	Travailler avec des élèves potentiellement violents sans avoir reçu de formation à l'intervention (par exemple, CPI, NVCI, BMS) ni d'équipement vous protégeant contre les risques particuliers de blessures physiques (par exemple, coups à la tête, morsures, coups de pied)
Obligation de porter un équipement de protection individuelle sans avoir reçu d'informations ni d'instructions sur son utilisation, son entretien et ses limites.	Travailler avec un élève potentiellement violent sans disposer d'un moyen fiable et cohérent d'appeler immédiatement à l'aide.
Porter un EPI qui présente des limites en raison de sa taille et de son état et qui est peu susceptible de vous	Travailler avec un élève potentiellement violent alors qu'il n'y a pas suffisamment de personnel formé

protéger contre le risque de blessures physiques liées à la violence au travail.	pour mettre en œuvre le plan de sécurité (par exemple, le personnel d'intervention n'est pas formé à la désescalade, à la maîtrise et à la contention).
Ne pas retirer d'une zone les objets susceptibles d'être utilisés comme armes.	Les plans de sécurité n'ont pas été mis à jour pour contrôler un risque identifié à partir d'incidents et de blessures antérieurs.
Incapacité à accomplir les tâches identifiées dans le plan de sécurité en raison d'une restriction médicale documentée.	Les plans de sécurité n'ont pas été mis à jour pour faire face à un élève capable de maîtriser le personnel ou de se libérer facilement de ses contraintes.
Travailler sans plan de sécurité spécifique pour faire face à des situations où un élève violent s'est enfui et où le personnel est censé le poursuivre, le maîtriser ou le contraindre à l'extérieur du bâtiment scolaire.	Les plans de sécurité ne traitent pas des comportements nouveaux ou qui changent rapidement, ni des cas où les comportements imprévisibles exposent continuellement les travailleurs à la violence au travail.

Dans la mesure du possible, vous devriez continuellement soulever les questions de violence au travail auprès de l'administration dès qu'elles se présentent. Signaler les incidents et les blessures est un droit et un devoir en vertu de la LSST, et cela permet de créer une trace écrite. Cela donne également à votre supérieur ou à votre employeur l'occasion de prendre des mesures correctives initiales. Documentez si l'administration interroge les personnes concernées, enquête sur les événements, s'attaque à la cause profonde des incidents et des blessures et assure un suivi auprès du personnel. Il faut éviter de blâmer le travailleur.

La résolution des problèmes peut nécessiter la participation des membres du comité mixte de santé et de sécurité au travail et du syndicat ou de l'unité de négociation. Les incidents antérieurs peuvent également être invoqués pour justifier que des incidents similaires pourraient se reproduire à moins que des mesures et des procédures nouvelles ou révisées adaptées aux circonstances ne soient mises en œuvre. Un inspecteur appelé à enquêter sur un refus de travail sera plus enclin à rédiger des ordonnances si les travailleurs ont signalé les incidents et ont documenté l'inaction de l'administration ou de la direction.

Remarques sur les refus liés à la violence au travail

- La LSST ne décrit pas de plan de sécurité ni son contenu.
- Un inspecteur enquêtant sur un refus est peu susceptible d'émettre une ordonnance exigeant d'un employeur qu'il :
 - o s'assure qu'un nombre spécifique d'employés est employé sur le lieu de travail
 - o achete ou de fournisse un type ou une marque particulier d'EPI pour protéger une partie du corps.

ANNEXE C – Fiche-conseil pour traiter avec les inspecteurs du MDT

Conseils pour traiter avec les inspecteurs du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MDT)

Introduction

La LSST repose sur le principe selon lequel les employeurs et les travailleurs sont les mieux placés pour résoudre les risques et les dangers liés au travail. Le concept de ce système de responsabilité interne fonctionne mieux lorsque les parties présentes sur le lieu de travail respectent ou dépassent les exigences minimales prévues par la LSST et ses règlements. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les normes minimales prévues par la loi ou sur la manière de résoudre un risque sur le lieu de travail, l'une des parties peut demander l'intervention du MDT. Le recours au MDT est souvent une stratégie efficace pour faire progresser les droits des travailleurs en matière de sécurité sur le lieu de travail. Les inspecteurs sont également appelés à enquêter sur les circonstances d'un accident mortel ou d'une blessure grave, ainsi que sur un refus de travail ou un arrêt de travail. Dans tous les cas, il y a des considérations importantes à garder à l'esprit pour garantir un résultat positif.

Veillez résoudre le conflit internement, si possible

À moins que les circonstances d'un conflit en matière de santé et de sécurité ne soient imminentes, le MDT pourrait ne pas intervenir tant que les parties en présence sur le lieu de travail n'ont pas épuisé le système de responsabilité interne. Vous devez permettre à l'employeur de résoudre le conflit ou demander au comité ou au représentant chargé de la santé et de la sécurité de soulever la question et de formuler une recommandation dans un délai de 21 jours. En fonction de la réponse de votre employeur, vous serez mieux à même de déterminer s'il convient de faire appel à un inspecteur.

Documentation

Assurez-vous de disposer de toutes les informations nécessaires pour étayer votre demande avant de déposer votre plainte. Le document peut inclure :

- les rapports de premiers secours/d'accident/de quasi-accident
- les avis d'incidents, d'événements ou de maladies professionnelles
- les informations relatives aux demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAT
- les registres d'inspection
- les procès-verbaux des réunions du comité de santé et de sécurité
- Recommandations à 21 jours
- courriels, notes de service, lettres
- rapports des visites précédentes du MDT sur le terrain

Vous pouvez également obtenir des ressources auprès de sources fiables, notamment le service Santé et sécurité du SCFP, le Centre de santé et de sécurité des travailleurs, les cliniques de santé au travail pour les travailleurs de l'Ontario, l'Institut de recherche sur le travail et la santé et le Centre de recherche et d'excellence (TMS et maladies professionnelles).

*Veillez à toujours préserver la confidentialité des informations personnelles qui vous sont communiquées.

Rôles et pouvoirs d'un inspecteur

Les inspecteurs font partie de la structure organisationnelle du MDT et sont chargés de faire respecter certaines lois et certains règlements. Une division du MDT comprend des inspecteurs affectés exclusivement à l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail. Bien que les inspecteurs jouissent d'une certaine autonomie, ils sont guidés par des procédures opérationnelles internes. Un inspecteur peut fournir des ressources et des conseils au comité mixte de santé et de sécurité et à ses représentants, et aider le lieu de travail à parvenir à un consensus.

En tant qu'agents chargés des infractions provinciales, ils sont autorisés à effectuer des inspections proactives sur les lieux de travail sans mandat (à l'exception des résidences ou des logements privés). Ils mènent également des enquêtes sur les plaintes, les refus de travail ou les arrêts de travail, les incidents ayant entraîné des décès ou des blessures graves, et les notifications de maladies professionnelles.

Lorsqu'il effectue des inspections ou des enquêtes, l'inspecteur dispose d'un large éventail de pouvoirs, notamment, mais sans s'y limiter :

- parler aux travailleurs (sans la présence d'un superviseur/employeur)
- observer le travail et prendre des photos
- utiliser, faire fonctionner ou examiner toute machine, tout équipement ou tout dispositif
- examiner ou exiger de l'employeur qu'il produise des plans, des rapports ou des registres
- effectuer des tests sur tout agent chimique/biologique ou toute chose

Lorsqu'une infraction à la LSST ou à ses règlements est constatée, un inspecteur peut :

- arrêter le travail et boucler une zone du lieu de travail
- émettre une ordonnance à l'employeur, au superviseur, au propriétaire ou à toute autre partie concernée sur le lieu de travail afin qu'il se conforme à la LSST ou à ses règlements
- exiger de l'employeur qu'il obtienne un certificat d'un ingénieur professionnel attestant que le bâtiment ou une partie de celui-ci est conforme au code ou ne présente aucun risque d'effondrement structurel

- renvoyer une affaire à la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTC) lorsqu'un travailleur allègue avoir subi des représailles en vertu de l'article 50
- émettre des contraventions « sur-le-champ » (de 200 à 500 dollars) aux travailleurs et aux superviseurs qui ne se conforment pas à la LSST ou à ses règlements
- ordonner à l'employeur de mettre en place un comité mixte de santé et de sécurité dans un lieu de travail comptant moins de 20 travailleurs
- ordonner des inspections plus fréquentes du lieu de travail
- ordonner à l'employeur d'évaluer ou de réévaluer les risques de violence au travail
- Ordonner à l'employeur de veiller à ce qu'une enquête sur une plainte pour harcèlement au travail soit menée par une personne impartiale (par exemple, un tiers externe)

Déposer une plainte

En Ontario, une plainte auprès du MDT peut être déposée par téléphone ou par écrit. Le centre d'appels central pour déposer une plainte en matière de santé et de sécurité est le 1-877-202-0008.

Pour déposer une plainte par écrit, consultez le site <https://www.ontario.ca/page/filing-workplace-health-and-safety-complaint>

Veillez à préciser la nature de votre préoccupation en matière de santé et de sécurité. Si vous connaissez l'article de la LSST ou du règlement qui a été enfreint, mentionnez-le dans votre rapport. Indiquez votre nom et vos coordonnées afin que l'inspecteur sache qui contacter pendant son enquête.

Vous avez le droit de déposer une plainte de manière anonyme, mais cela n'est pas recommandé. Lorsqu'une plainte anonyme est déposée, l'inspecteur peut choisir de ne s'entretenir qu'avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique pendant l'enquête, sans comprendre pleinement les préoccupations du travailleur.

Refus de travailler et arrêts de travail

Les inspecteurs sont appelés à enquêter sur les circonstances d'un refus de travailler qui met en danger la santé et la sécurité, ou à déterminer s'il existe des circonstances dangereuses justifiant l'arrêt du travail. Dans les deux cas, une procédure interne doit être suivie avant d'appeler un inspecteur.

Lorsqu'un travailleur refuse de travailler en vertu de la LSST, il doit d'abord fournir à son superviseur ou à son employeur la raison pour laquelle il estime que le travail met en danger la santé et la sécurité. L'employeur/superviseur doit enquêter sur les circonstances en présence d'un membre travailleur du comité de santé et de sécurité ou d'un représentant. Si l'enquête menée par l'employeur ou le superviseur ne permet pas

de résoudre le problème, un inspecteur est appelé pour déterminer si le travail est susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité.

Pendant un arrêt de travail, un membre certifié du Comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSST) peut demander à l'employeur ou au superviseur d'arrêter le travail s'il a des raisons de croire qu'il existe des « circonstances dangereuses » (article 44 de la LSST). Si l'employeur ou le superviseur ne reconnaît pas l'existence de circonstances dangereuses, un membre certifié du CMSST représentant l'employeur peut être appelé à enquêter. Si le différend persiste, l'une ou l'autre des parties peut faire appel à un inspecteur pour régler la question.

Enquêtes sur les décès, les blessures graves ou les maladies professionnelles

Le MDT doit être immédiatement informé de tout accident mortel ou blessure grave survenu sur le lieu de travail. Un inspecteur sera convoqué sur le lieu de travail pour mener une enquête. Un ou plusieurs membres travailleurs désignés du CSST ou du RSE ont le pouvoir de mener une enquête, et l'un d'entre eux peut inspecter le lieu où l'incident s'est produit.

Un inspecteur peut choisir d'enquêter sur un avis de maladie professionnelle en vertu de l'article 52 (2) de la LSST.

Qui peut accompagner un inspecteur lors d'une inspection physique du lieu de travail ?

En vertu de l'article 54(3) de la LSST, un employeur doit donner à l'une des personnes suivantes la possibilité d'accompagner un inspecteur lors d'une inspection physique du lieu de travail.

- un membre du comité de santé et de sécurité au travail représentant les travailleurs ou le représentant en matière de santé et de sécurité, le cas échéant, **ou**
- un travailleur choisi par le syndicat, le cas échéant, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, pour le représenter ou les représenter

L'article susmentionné de la LSST ne s'applique généralement pas lors des enquêtes menées par un inspecteur sur un accident grave, un accident mortel, un refus de travail ou un arrêt de travail. Lors de ces enquêtes, la LSST prévoit déjà un processus pour la participation des représentants des travailleurs.

Que faire lorsque l'inspecteur arrive pour enquêter ou effectue une inspection imprévue sur le lieu de travail ?

- Présentez-vous si vous êtes membre du comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSST), du représentant en matière de santé et de sécurité au travail (RSST) ou la personne qui a déposé la plainte auprès du MDT.
- N'entravez pas, n'interférez pas et n'obstruez pas le travail de l'inspecteur pendant son enquête/inspection.
- Répondez honnêtement aux questions de l'inspecteur.
- Fournissez à l'inspecteur des copies de vos documents.
- Si nécessaire, demandez à parler à l'inspecteur en privé.
- Veillez à faire part à l'inspecteur de toutes vos préoccupations et recommandations en matière de sécurité. Ceci est important si l'inspecteur ne rédige pas d'ordonnance.
- Examinez le rapport de visite sur le terrain de l'inspecteur. Signalez toute erreur ou omission avant de le signer.
- Assurez-vous que l'employeur communique le rapport de visite sur le terrain au comité mixte de santé et de sécurité (CMSST) ou au représentant en matière de santé et de sécurité (RSS). Envoyez une copie à votre syndicat.
- Assurez-vous que l'employeur affiche le rapport de visite sur le terrain et toute ordonnance dans un endroit où les travailleurs pourront les voir (par exemple, le tableau d'affichage sur la santé et la sécurité).

Que faire si l'inspecteur émet une ordonnance ?

- Veillez à ce que les délais de mise en conformité avec l'ordonnance soient respectés.
- Signez le formulaire de conformité attestant que l'employeur s'est pleinement conformé à l'ordonnance ou aux ordonnances. Si vous estimez que la conformité n'a pas été respectée, inscrivez une note sur le formulaire avant de le signer ou refusez de le signer.
- Communiquez avec l'inspecteur si l'employeur ne respecte pas l'ordre ou commet une infraction.
- Contactez un représentant syndical pour obtenir une aide supplémentaire.

Que faire si l'inspecteur ne rend pas d'ordonnance ?

- Une partie lésée par la décision d'un inspecteur, ou par la délivrance ou la non-délivrance d'une ordonnance, peut faire appel auprès de la commission du travail dans les 30 jours suivant la décision ou la délivrance ou la non-délivrance d'une ordonnance. Assurez-vous que l'inspecteur a terminé son enquête avant de faire appel.
- Contactez le syndicat pour déterminer si l'absence d'ordonnance ou une ordonnance insuffisante doit faire l'objet d'un appel.

Notes de fin

ⁱ Voir les paragraphes 43 (1) (2) de la LSST pour obtenir la liste complète des travailleurs et des lieux de travail.

ⁱⁱ *Douglas et Canadian Corps of Commissionaires (Hamilton) (Re)*, [1995] O.L.R.B. Rep. mai 601.

ⁱⁱⁱ *General Motors of Canada Ltd. et C.A.W., Loc. 222 (Sellers) (Re)*, [1997] O.L.R.B. Rep. mars/avril 223.

^{iv} *Ontario English Catholic Teachers' Association c. Dufferin-Peel Catholic District School Board et un directeur en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 2024 CanLII 39679 (OLRB) voir également *Toronto Elementary Catholic Teachers / Ontario English Catholic Teachers Association c. Toronto Catholic District School Board*, 2017 CanLII 37597 (ON LRB)

^v *C.A.W., section locale 1973 et ministère du Travail (Re)*, [1995] O.O.H.S.A.D. n° 1 (Muir)