

Droit Fédéral : Processus de règlement interne des plaintes et procédure du droit de refus sous la partie II du Code canadien du travail

Denis St-Jean
Colloque SST du SCFP- Québec
le 7 mai 2026



Aperçu

- Organismes réglementaires et législatifs
- Code et système interne de responsabilités
- Processus de règlement interne des plaintes (PRIP)
- Droit de refuser de travailler en cas de danger
- Exceptions
- Définition de “Danger”
- Interdictions à l’employeur



Organismes réglementaires et législatifs

- Le Programme du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC)
- Le Conseil du Trésor
- Le Conseil national mixte (conventions collectives)



Cadre législatif, réglementaire et méthodologique

Les instruments suivants encadrent la santé et sécurité au travail :

- le *Code canadien du travail*, partie II;
- le *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail*;
- les conventions collectives;
- les directives du CNM;
- les politiques et procédures du milieu de travail et de l'organisation.



Code canadien du travail – partie II

Objet

- 122(1) [...] a pour objet de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

Mesures de prévention

- 122(2) La prévention devrait consister avant tout dans l'élimination des risques, puis dans leur réduction, et enfin dans la fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection, en vue d'assurer la santé et la sécurité des employés.

Systeme de responsabilite interne

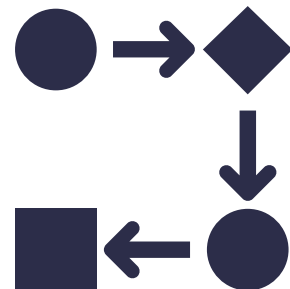
La loi canadienne sur la SST repose sur le principe du **systeme de responsabilite interne (SRI)**.

Qu'est-ce que le systeme de responsabilite interne?



Comment fonctionne le SRI?

- Les parties en présence dans le milieu de travail connaissent mieux les dangers qui peuvent exister dans ce lieu de travail et ont le plus intérêt à vouloir le régler.
- Il faut faire appel au **processus de règlement interne des plaintes** avant tout autre recours légal prévu dans la loi sur la SST.



TROIS exceptions au PRIP

Droit de refus de travailler (Articles 128 et 129)

L'obligation de suivre le processus de l'article 127.1 ne porte pas atteinte au droit d'un employé de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il présente un danger pour lui-même ou pour autrui.



TROIS exceptions au PRIP

Protection des employées enceintes ou allaitantes (Article 132)

Une employée peut cesser d'exercer ses fonctions si elle croit que ses conditions de travail présentent un risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant qu'elle allaite, sans avoir à suivre d'abord le processus de plainte interne de l'article 127.1.



TROIS exceptions au PRIP

Harcèlement et violence (Article 127.1(1.1))

Dans le cas d'incidents liés au harcèlement et à la violence, l'employé a l'option de porter plainte soit à son supérieur, soit directement à la **personne désignée** dans la politique de prévention de l'employeur.



Le SRI et l'employeur

Les employeurs ont les responsabilités suivantes :

- fournir un lieu de travail sain;
- établir des programmes et des procédures;
- fournir à toutes les personnes salariées :
 - de l'information
 - des directives
 - de la formation
 - de la supervision
- régler les problèmes;
- collaborer avec le comité mixte local.



Le SRI et la personne salariée

Les personnes salariées ont les responsabilités suivantes :

- se préoccuper de leur santé et sécurité;
- se préoccuper de la santé et sécurité de leurs collègues;
- respecter les procédures établies;
- signaler :
 - les dangers
 - les symptômes
- faire respecter leurs droits;
- faire en sorte que les problèmes soient réglés.



Le SRI et le gouvernement

Le gouvernement :

- est l'organisme de réglementation – les agents et agents de santé et sécurité font appliquer la loi;
- élabore et met en œuvre de nouvelles lois après avoir consulté les parties prenantes.



Mise en application des droits

Processus de règlement interne des plaintes

Processus du droit de refus



Mise en application des droits

- En vertu de l'alinéa 126(1)(j) du Code canadien du travail, Partie II, chaque travailleur et travailleuse est tenu(e) de signaler à son employeur toute situation qu'il ou elle croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne – y compris l'employeur – , une contravention à la présente partie.
- L'alinéa 126(1)(g) exige par ailleurs de chaque travailleur et travailleuse qu'il ou elle signale à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès.

Mise en application des droits

- Le droit d'un(e) employé(e) de se plaindre est limité uniquement par l'obligation d'avoir des « motifs raisonnables ».
- L'employeur est tenu de répondre sans délai à tout rapport fait au titre de l'alinéa 125(1)(z.02) du Code. Les plaintes des travailleurs ou travailleuses doivent faire l'objet d'une réponse et, surtout, de mesures concrètes.
- Un processus de règlement interne des plaintes a été créé en vertu de l'article 127.1, lequel processus doit être utilisé avant tout autre recours prévu en vertu de la Partie II du Code, sauf le droit de refuser du travail dangereux et le droit des travailleuses enceintes ou qui allaitent de cesser temporairement tout travail dangereux. Ce processus inclut les étapes suivantes :



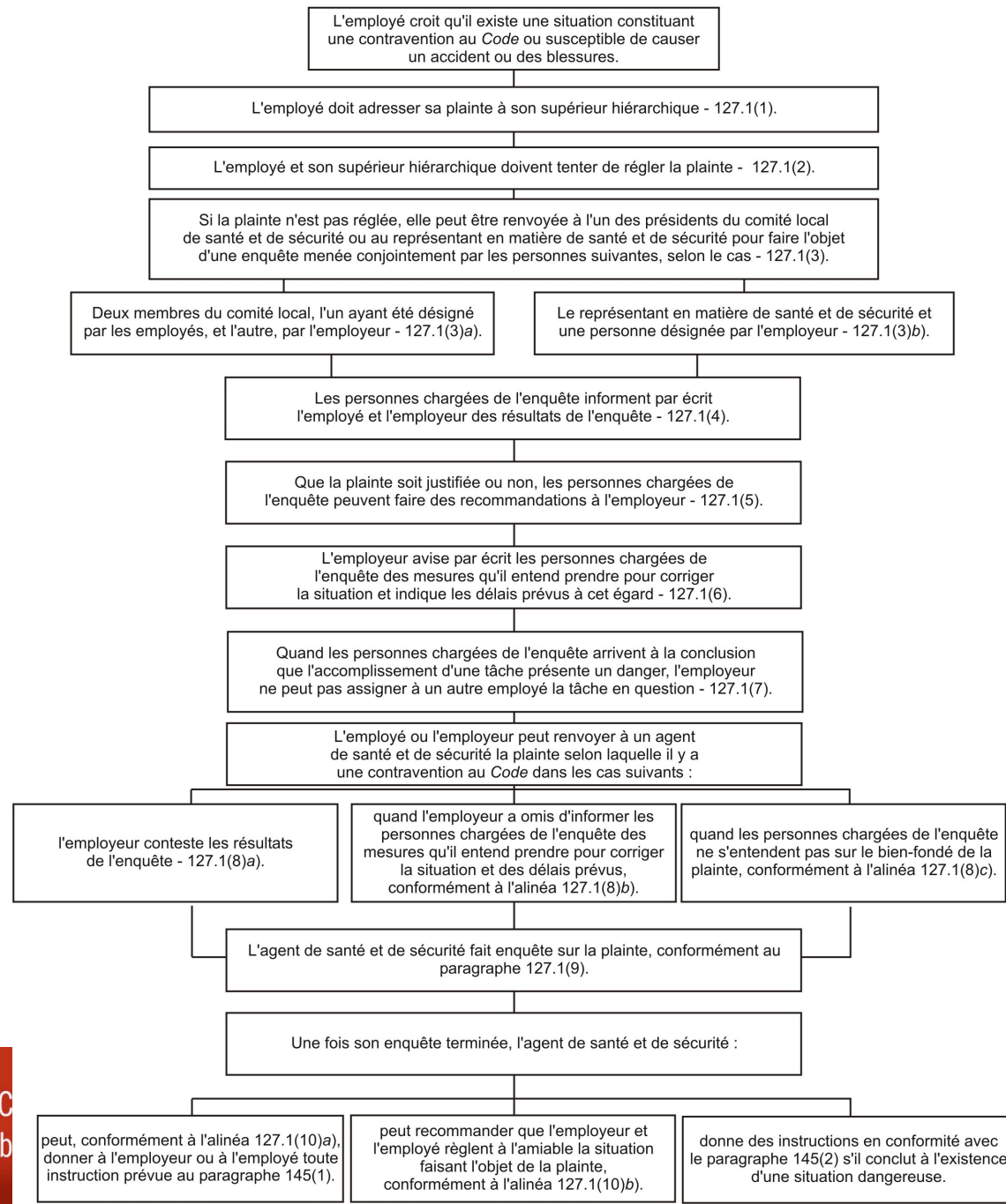
Processus de règlement interne des plaintes

Survol

- FEUILLET
- Programme du Travail - EDSC
- Feuille 3 Processus de règlement interne des plaintes
- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/reglement-plaintes.html>



Processus de règlement interne des plaintes
Article 127.1



Processus de règlement interne des plaintes

1. Quand peut-on présenter une plainte conformément à la partie II du Code canadien du travail?

- Une plainte peut être adressée à un agent de santé et de sécurité du Programme du travail seulement si le processus de règlement interne des plaintes a été respecté mais n'a pas permis de régler la plainte.

2. À quoi sert le processus de règlement interne des plaintes?

- Bien des gens considèrent que ce sont les parties en présence dans le milieu de travail (à savoir l'employeur et ses employés) qui connaissent le mieux les risques pouvant être liés à ce milieu de travail et qui ont le plus intérêt à solutionner les problèmes à ce chapitre.
- Ce processus, établi par le cadre législatif, permet aux parties de prendre toute une série de mesures progressives en matière d'enquête en vue de régler les problèmes dans le milieu de travail, tout en assurant la sécurité au travail. Il leur permet de régler les problèmes de santé et de sécurité plus efficacement et plus rapidement, et renforce la notion de responsabilité interne.
- Ce processus donne à l'employeur et au supérieur hiérarchique la possibilité, compte tenu des préoccupations des employés, de prendre les mesures correctives qui s'imposent, sans que l'intervention du comité local de santé et de sécurité, du représentant en matière de santé et de sécurité ou d'un agent de santé et de sécurité soit nécessaire.



Processus de règlement interne des plaintes

3. Que dois-je faire si je pense qu'il y a contravention au Code?

- Les employés sont tenus de signaler à leur employeur toute situation qui, selon eux, constitue une contravention au Code. À la première étape de ce processus, l'employé doit adresser une plainte à son supérieur hiérarchique. L'employé et son supérieur hiérarchique doivent ensuite essayer de régler le problème ensemble, dès que possible.

4. Qu'arrive-t-il si l'employé et son supérieur hiérarchique ne sont pas d'accord?

- L'employé ou son supérieur hiérarchique peuvent demander à l'un des présidents du comité local de santé et de sécurité ou au représentant en matière de santé et de sécurité d'examiner la plainte en question.

5. Que fera le comité local de santé et de sécurité ou le représentant?

- Si le supérieur hiérarchique n'a pas réussi à régler la plainte, un membre du comité local de santé et de sécurité désigné par les employés et un autre membre désigné par l'employeur feront enquête conjointement sur la plainte. En l'absence de comité de santé et de sécurité, le représentant en matière de santé et de sécurité et une personne désignée par l'employeur feront enquête conjointement sur la plainte.
- Les personnes chargées de l'enquête informeront l'employé et l'employeur par écrit des résultats qu'elles auront obtenus et elles pourront faire des recommandations à l'employeur, qu'elles aient conclu au bien-fondé de la plainte ou non.



Processus de règlement interne des plaintes

6. Qu'arrivera-t-il si la plainte est justifiée?

- Après avoir été mis au courant des résultats de l'enquête, l'employeur doit informer les personnes chargées de cette enquête des mesures qu'il entend prendre pour corriger la situation et des délais prévus.
- Si les personnes chargées de l'enquête ont conclu à l'existence d'un danger, l'employeur doit veiller à ce qu'aucun employé ne soit exposé à ce danger et il doit corriger la situation.

7. Dans quels cas peut-on renvoyer une plainte à un agent de santé et de sécurité?

- L'employeur ou l'employé peut renvoyer à l'agent de santé et de sécurité une plainte concernant une contravention au Code seulement dans les cas où :
 - l'employeur conteste les résultats de l'enquête;
 - l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;
 - les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

Processus de règlement interne des plaintes

8. Que fera l'agent de santé et de sécurité?

- L'agent de santé et de sécurité vérifiera tout d'abord si le processus de règlement interne des plaintes a été respecté.
- L'agent de santé et de sécurité fera ensuite enquête sur la plainte et au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité :
 - pourra donner une instruction à l'employeur ou à l'employé s'il y a contravention au Code;
 - pourra, s'il l'estime opportun, demander à l'employeur et à l'employé de régler la plainte à l'amiable;
 - donnera une instruction s'il conclut à l'existence d'une situation dangereuse.

Processus de règlement interne des plaintes

9. L'employé qui a déposé une plainte peut-il faire l'objet de mesures disciplinaires?

- Non. Il est interdit de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé qui a exercé les droits ou rempli les obligations que prévoit le Code tant que cet employé agit conformément au Code.

10. Une fois enclenché le processus de règlement interne des plaintes, l'employé perd-il le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux?

- Non. Le processus de règlement interne des plaintes vise à amener les parties à collaborer pour faire enquête sur les risques qu'il peut y avoir en milieu de travail, ce qui n'empêche pas l'employé d'exercer son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Processus du droit de refus - Survol

FEUILLET

- Programme du Travail - EDSC
- Feuille 4 Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux
- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html>



Processus du droit de refus - Survol

Tout employé assujetti à la partie II du *Code* a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, pourvu qu'il ait des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour lui.

De façon spécifique, le *Code* mentionne qu'un employé peut refuser dans les situations suivantes :

- d'utiliser ou de faire fonctionner une machine qui constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé;
- il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- d'accomplir une tâche qui constitue un danger pour lui-même ou pour un autre employé.

Processus du droit de refus - Exceptions

Le *Code* prévoit certaines exceptions quant à l'utilisation du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

Ces exceptions sont :

- l'exercice du refus de travail qui met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne; ou
- lorsque le danger visé constitue une condition normale d'emploi.

Définition de danger

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

Voir: ESDC - Interprétations, politiques, et guides (IPG)

Définition de « danger » - 905-1-IPG-062

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/062.html>



Définition de danger

Dionne c. Commission scolaire des Patriotes (2014 CSC 33) : Bien que jugée sous une loi provinciale, cette décision de la Cour suprême du Canada a réaffirmé avec force que les droits en santé et sécurité au travail doivent être interprétés de façon large pour protéger l'intégrité des travailleurs.

- **Risque/situation/tâche**
- « Risque » désigne une source de préjudice ou un risque pour l'employé.
- « Situation » désigne les circonstances, en particulier celles ayant une incidence sur le fonctionnement ou l'existence de quelque chose.
- « Tâche » désigne les tâches directement liées aux fonctions de l'employé.



Définition de danger

« **Vraisemblablement présenter** »

- Ne nécessite pas que la menace se matérialise chaque fois qu'une situation, une tâche ou un risque survient;
- Il n'est pas nécessaire d'établir précisément le moment où la menace se matérialisera et celle-ci n'a pas besoin de se matérialiser fréquemment;
- Il suffit qu'une personne détermine dans quelles circonstances la menace peut vraisemblablement se matérialiser;
- Il y a plus d'une façon d'établir qu'une situation, un risque ou une tâche peut vraisemblablement constituer une menace. Il n'est pas nécessaire de prouver qu'une blessure a été causée dans les mêmes circonstances.
- Autres sources de preuve possibles : avis d'experts; opinions de témoins ordinaires ayant l'expérience nécessaire et déduction tirée logiquement ou raisonnablement de faits connus.



Définition de danger

- « **Menace imminente** » désigne une menace sur le point de survenir.
- « **Menace sérieuse** » désigne une importante menace pour la santé ou la vie et comprend les menaces importantes possibles.
- « **Pour la vie ou pour la santé** » comprend les blessures et les maladies.

- Motifs raisonnables : Le travailleur doit avoir une croyance honnête et sincère, basée sur des faits objectifs, que la situation est dangereuse. Ce n'est pas une simple crainte subjective.

- Les allégations de présence d'un danger ne doivent pas être fondées sur des spéculations ou des hypothèses.



Définition de danger

Danger constituant une Condition normale de l'emploi

Voir: ESDC - Interprétations, politiques, et guides (IPG)

Définition de « danger constituant une condition normale d'emploi » - 905-1-IPG-070

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/070.html>

Un danger est une "condition normale de l'emploi" s'il est inhérent à la tâche, prévisible et persistant après l'application des mesures de contrôle. Ces risques, acceptés lors de l'embauche, ne justifient pas un refus de travail, contrairement aux dangers imprévus ou anormaux.



Définition de danger

Danger constituant une Condition normale de l'emploi

Points clés de l'IPG-070 :

- **Analyse du risque** : Il faut évaluer si l'employeur a déjà pris toutes les mesures raisonnables pour contrôler ou réduire le danger. Le risque résiduel devient une condition normale.
- **Éléments à considérer** : La description de poste, les procédures de sécurité écrites, ainsi que les témoignages sur la manière dont la tâche est accomplie.
- **Ce qui N'EST PAS une condition normale** : Les situations imprévues (ex: catastrophes naturelles), les risques liés à une méthode de travail défectueuse ou non essentielle à la tâche.
- **Changement de circonstances** : Si les outils, procédures ou la formation changent, une nouvelle évaluation est nécessaire.



Définition de danger

Distinction par le type de "Danger "

La loi inclut désormais explicitement le harcèlement et la violence (y compris de nature sexuelle ou psychologique) comme des risques pouvant causer des blessures ou des maladies.

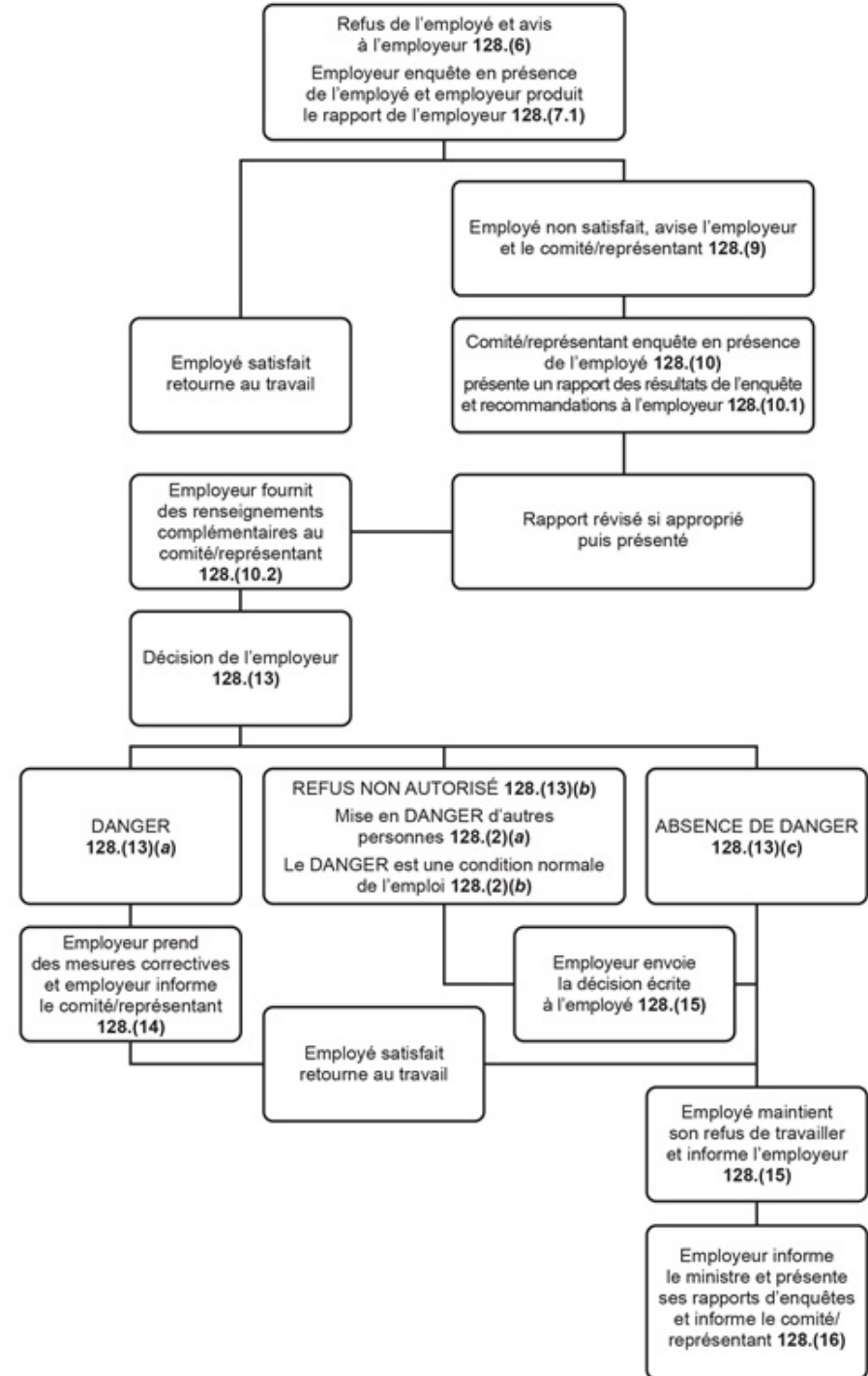
- **Violence physique** : Souvent associée à un **danger immédiat**. Si un employé subit une agression physique ou des menaces de mort crédibles, le danger est concret et le droit de refus peut être exercé instantanément pour se mettre à l'abri.

Définition de danger

Distinction par le type de "Danger "

- **Harcèlement (psychologique ou sexuel)** : Bien qu'il constitue un risque pour la santé mentale ou physique à long terme, il est plus complexe à qualifier de « danger immédiat » selon la procédure standard de refus de travail, sauf si la situation atteint un seuil de crise psychologique insupportable.
- **Violence conjugale** : Le Code protège également les travailleurs contre les répercussions de la violence conjugale qui se manifestent sur le lieu de travail.
- **Karn c. Canada** : Confirme que le harcèlement psychologique et l'abus constituent un « danger » légal justifiant un refus de travailler. (**Karn c. Canada (Procureur général), 2017 CF 123.**)





Processus du droit de refus - Survol

- Refus de l'employé et avis à l'employeur 128.(6).
- L'employeur enquête en présence de l'employé et employeur produit le rapport de l'employeur 128.(7.1)
- Si l'employé est satisfait, l'employé retourne au travail.
- Si l'employé n'est pas satisfait, l'employé avise l'employeur et le comité/représentant. 128.(9)



Processus du droit de refus - Survol

- Le comité/représentant enquête en présence de l'employé 128.(10) présente un rapport des résultats de l'enquête et recommandations à l'employeur 128.(10.1)
- Si l'employé est satisfait, l'employé retourne au travail.
- L'employeur fournit des renseignements complémentaires au comité/représentant 128.(10.2)
- Un rapport révisé si jugé approprié est présentée à l'employeur qui prend en compte les nouvelles informations



Processus du droit de refus - Survol

- L'employeur doit prendre une décision sous 128.(13) que :
 - Un danger existe 128.(13)(a) – l'employeur prend des mesures correctives et employeur informe le comité/représentant 128(14)
 - Un danger existe mais le refus est non autorisé 128.(13)b); qu'il mise en danger d'autres personnes 128.(2)a) ou que le danger est une condition normale de l'emploi 128(2)b)
 - Il n'y a pas de danger 128.(13)c)
- L'employeur envoie la décision écrite à l'employé 128.(15)



Processus du droit de refus - Survol

- Si l'employé est satisfait, l'employé retourne au travail.
- L'employé maintient son refus de travailler et informe l'employeur 128.(15)
- L'employeur informe le ministre et présente ses rapports d'enquêtes et informe le comité/représentant 128.(16)



Droit de refus – Interdiction à l'employeur

- La protection contre les représailles est absolue : un employeur ne peut **absolument pas** vous punir pour avoir exercé votre droit de refus de bonne foi.
- Les dispositions des sections 147 et 147.1 concernent les **protections contre les représailles** sous le *Code canadien du travail* (Partie II).
- L'employeur doit cependant démontrer que l'employé a volontairement abusé de son droit de refuser un travail dangereux.
- L'action disciplinaire ne peut avoir lieu qu'après toutes les enquêtes et les appels applicables ont été épuisés.

Droit de refus – Interdiction à l'employeur

Il est illégal pour un employeur de prendre (ou de menacer de prendre) des mesures disciplinaires telles que :

- **Le congédiement** ou la suspension.
- **La rétrogradation** (baisser votre poste ou vos responsabilités).
- **Les sanctions financières** ou la réduction d'heures.
- **Le harcèlement ou l'intimidation** en guise de punition.
- **Le transfert forcé** vers un poste moins avantageux.



Droit de refus – Interdiction à l'employeur

Le concept de "Bonne Foi"

- La protection s'applique tant que vous avez un **motif raisonnable** de croire qu'il y a un danger.
- Même si l'enquête finale conclut qu'il n'y avait **pas** de danger, vous êtes protégé contre les sanctions, car la loi encourage la prudence plutôt que le risque.
- **Attention** : Un employé qui utilise le droit de refus de façon **abusive ou malicieuse** (par exemple, pour éviter une tâche simplement parce qu'elle est ennuyeuse, sans aucun risque réel) pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

Droit de refus – Interdiction à l'employeur

Le maintien du salaire et des avantages

- Pendant toute la durée de l'enquête (même si elle dure plusieurs jours) :
 - L'employeur doit continuer de vous **payer normalement**.
 - Il peut vous assigner à une **autre tâche** sécuritaire pendant que l'enquête sur le poste refusé se poursuit.
 - Vos avantages sociaux et votre ancienneté ne peuvent être affectés.



Droit de refus – Interdiction à l'employeur

Recours en cas de représailles

Si vous subissez des conséquences négatives après un refus :

- **Plainte au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)**
: Vous pouvez déposer une plainte officielle. C'est l'employeur qui devra prouver devant le Conseil que la mesure prise n'était **pas** liée à votre refus de travailler (le fardeau de la preuve repose sur lui).
- **Réintégration** : Le CCRI a le pouvoir d'ordonner à l'employeur de vous réintégrer dans vos fonctions, de vous verser les salaires perdus et de retirer toute note disciplinaire de votre dossier.



Droit de refus – Interdiction à l'employeur

Garder une trace des "mesures de représailles"

- Si, après votre refus, vous remarquez des changements (baisse d'heures, changement de tâches, isolement par la direction), notez-les immédiatement. Cela servira à prouver le lien de cause à effet entre votre refus et la sanction.

Des Questions ?

Denis St-Jean

Agent national en santé et sécurité

Email: stjeand@psac-afpc.com

