

COVID-19 / Vigie en santé et sécurité au travail: Le « droit de refus » au temps du coronavirus

Québec et Montréal, 6 mai 2020

Depuis quelque temps, diverses publications ont abordé la question de l'exercice du droit de refus par un travailleur suivant divers cas pratiques.

Par exemple, a-t-on discuté des travailleurs ayant à manipuler de l'argent? On a également abordé le cas des travailleurs devant être en contact physique relativement fréquemment avec le public.

Ces cas de figure donnent-ils droit à l'exercice d'un retrait préventif comme prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*?

En premier lieu, rappelons que, généralement, un employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs.

À cette obligation générale, s'ajoutent diverses obligations particulières, dont celle visant à assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur. Il doit également informer ses travailleurs des risques liés à leur travail et leur fournir un matériel sécuritaire et en bon état.

En regard de l'obligation d'organiser le travail et de s'assurer qu'il soit accompli en ayant recours à des méthodes sécuritaires, l'employeur, de façon générale, réussira à s'acquitter de sa responsabilité en posant les quatre (4) actions prioritaires suivantes (*Ville de Drummondville* et *Regroupement des pompières et pompiers de Drummondville*, 2011 QCCP 7941) :

1. Identifier les dangers et les risques liés au travail;
2. Élaborer des stratégies et tactiques de travail pour faire face aux risques et dangers identifiés;
3. Informer et former ses travailleurs relativement aux stratégies adoptées et autres tactiques retenues;
4. Contrôler et évaluer la méthode de travail adoptée.

En pratique, nous estimons qu'un employeur pourra respecter ses obligations s'il met en oeuvre les recommandations et directives des organismes gouvernementaux comme le port d'équipement de protection, de gants ou de masques, qu'il prévoit un espace sécuritaire entre chacun des clients, dans un dépanneur par exemple. Se conformer à ces directives et instructions est, à tout le moins, à première vue, une démonstration que l'employeur se conforme à ses obligations.

Par ailleurs, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* reconnaît au travailleur le droit de refuser d'exécuter un travail, suivant certaines conditions. Le travailleur doit avoir des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail

l'expose à un danger relatif à sa santé, à sa sécurité ou à son intégrité physique, ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un tel danger.

Il est important de rappeler que la notion de danger n'est pas la même que celle de risque. De façon générale, un travailleur devra démontrer qu'il se fonde sur une crainte raisonnable de l'existence d'un danger. La jurisprudence estime que deux (2) conditions sont à considérer pour évaluer s'il y a présence d'un danger par opposition à un risque, à savoir les probabilités que le risque soit susceptible de se concrétiser et la gravité des conséquences qui se rattachent à ce risque. En bref, pour conclure à l'existence d'un danger, il ne suffit pas d'évoquer une inquiétude ou d'exprimer une crainte. Il faut démontrer, par prépondérance de preuve, que le danger dont il est question est réel et non seulement virtuel.

En regard du coronavirus, plusieurs situations peuvent être envisagées lors de l'exercice d'un droit de refus par un travailleur. Ici, il y a une différence énorme entre le fait de travailler sans mesure de protection particulière et celui de suivre l'ensemble des instructions et directives des organismes de la santé en la matière. Il faut également noter qu'il y a une exception à l'exercice du droit de refus, notamment si cet exercice met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne.

S'il estime qu'il a des motifs de refuser d'exécuter un travail dangereux, le travailleur doit aussitôt en informer son employeur. Après l'examen de la situation par le représentant à la prévention et par le représentant de l'employeur, l'intervention de l'inspecteur de la CNESST pourrait être requise pour trancher le litige, si jamais il en existe toujours un. L'inspecteur de la CNESST a l'obligation de vérifier s'il existe ou non un danger justifiant le refus du travailleur d'exercer son travail. La décision de ce dernier doit être motivée, confirmée par écrit et peut faire l'objet d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail. Cependant, cette décision de l'inspecteur a un effet immédiat malgré la demande de révision.

En résumé, eu égard particulièrement au coronavirus, les deux (2) paramètres les plus importants à retenir sont :

1. L'obligation par l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs; et
2. L'exercice d'un droit de refus est soumis à un certain formalisme, la décision en la matière ne revenant ni à l'employeur, ni au travailleur, mais bien à l'inspecteur de la CNESST.

Bien sûr, chaque situation reste un cas d'espèce. En cas de questions, nous vous invitons donc à communiquer avec l'un de nos professionnels qui se fera un plaisir de vous accompagner.

Bernard Cliche, avocat émérite (bcliche@morencyavocats.com)

Claire Fournier, avocate (cfournier@morencyavocats.com)

Carole-Ann Griffin, avocate (cagriffin@morencyavocats.com)

Marianne Lefrançois, avocate (mlefrancois@morencyavocats.com)