

Résumé du processus

En vertu de la législation sur la sécurité et l'hygiène du travail, les employés ont le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

1. L'employé informe le superviseur (dans une école, le directeur) qu'il invoque son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux en vertu de la législation manitobaine sur la sécurité et l'hygiène du travail (voir ci-dessous).
2. Une enquête doit être menée pour déterminer si l'employé est en danger ou non. Pendant la durée de l'enquête, l'employé peut être réaffecté, mais en général, le travailleur reste simplement chez lui et est rémunéré.

Si le travail est assigné à un autre employé, ce dernier doit être informé par écrit que l'autre employé a refusé d'exécuter le travail parce qu'il estime qu'il n'est pas sûr ainsi que des motifs du refus.

La première enquête est menée par la direction, en présence de l'employé et de la coprésidence du comité de la sécurité et de la santé au travail de l'école (ou de la division).

3. Si la première enquête détermine qu'il n'y a pas de danger, l'employé peut alors communiquer avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail (agents de sécurité et d'hygiène officiels), qui procédera à une nouvelle enquête et prendra une décision. Pendant ce temps, l'employé n'est pas tenu d'exécuter le travail et il est rémunéré.

La division ne peut pas prendre de mesure disciplinaire ni exercer de représailles, conformément à l'article 42 « Représailles » de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail.

Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

43(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, le travailleur peut refuser de travailler dans un lieu de travail ou d'y exécuter un travail donné s'il a des motifs raisonnables de croire que le travail visé constitue un danger pour sa sécurité ou sa santé ou pour celle d'autrui.

Rapport concernant le refus de travailler

43(2) Le travailleur qui refuse de travailler ou d'exécuter un travail donné en vertu du paragraphe (1) fait rapport sans tarder de son refus et des motifs de ce refus à son employeur, à son surveillant immédiat ou à une autre personne responsable au lieu de travail.

Inspection en cas de situation dangereuse

43(3) Si l'employeur ne met pas fin immédiatement à la situation dangereuse, le destinataire du rapport ou la personne que celui-ci désigne procède immédiatement à l'inspection des éléments donnant lieu à cette situation, en présence du travailleur et d'une des personnes mentionnées ci-dessous :

- a) si un comité a été constitué en application de l'article 40, le travailleur qui en assume la coprésidence ou, si cette personne n'est pas en mesure d'être présente, un des membres du comité qui représente les travailleurs;
- b) si un délégué a été désigné en application de l'article 41, ce délégué ou, si cette personne n'est pas en mesure d'être présente, un autre travailleur choisi par le travailleur qui refuse d'exécuter le travail;
- c) si aucun comité n'a été constitué et si aucun délégué n'a été désigné, un autre travailleur choisi par le travailleur qui refuse d'exécuter le travail.

Mesures permettant de mettre fin à la situation dangereuse

43(4) La personne tenue d'inspecter les éléments donnant lieu à la situation dangereuse prend ou fait prendre les mesures nécessaires pour qu'elle cesse.

Droit du travailleur de continuer à refuser de travailler

43(5) Le travailleur peut, jusqu'à ce qu'il soit mis fin à la situation dangereuse, continuer à refuser de travailler ou d'exécuter un travail donné.

Assignment interdite des tâches à d'autres travailleurs

43(6) Lorsqu'un travailleur refuse de travailler ou d'exécuter un travail donné en vertu du paragraphe (1), l'employeur peut assigner les tâches en cause à un travailleur agissant à titre de substitut, seulement si les conditions suivantes sont réunies :

- (a) l'employeur a fourni au substitut un avis écrit faisant état de ce qui suit :
 - (i) le refus du premier travailleur,
 - (ii) les motifs du refus du premier travailleur,
 - (iii) le droit du substitut de refuser d'exécuter du travail dangereux, selon le présent article,
 - (iv) les motifs pour lesquels, selon l'employeur, les tâches à exécuter ne présentent pas un danger susceptible de compromettre la sécurité ou la santé du substitut ou d'autres travailleurs ou personnes;
- (b) dans la mesure du possible, le premier travailleur a informé son substitut de son refus et des motifs s'y rattachant;
- (c) les mesures visées aux paragraphes (3) et (4) ont été prises.

L.M. 2002, c. 33, art. 34; L.M. 2013, c. 9, art. 22.

Avis à l'agent de sécurité et d'hygiène

43.1(1) S'il n'est pas mis fin à la situation dangereuse après l'inspection prévue au paragraphe 43(3), toute personne présente au cours de l'inspection peut aviser un agent de sécurité et d'hygiène du refus de travailler et des motifs de ce refus.

Enquête de l'agent de sécurité et d'hygiène

43.1(2) Dès qu'il reçoit l'avis, l'agent de sécurité et d'hygiène enquête sur l'affaire et détermine si le travail que le travailleur a refusé d'exécuter constitue un danger pour la sécurité ou la santé de celui-ci ou pour celle de toute autre personne se trouvant dans le lieu de travail.

Ordre

43.1(3) S'il conclut que le travail est dangereux, l'agent de sécurité et d'hygiène :

- (a) établit un rapport écrit faisant état de ses constatations;
- (b) donne, en vertu de l'article 26 ou 36, l'ordre d'amélioration ou l'ordre d'arrêt du travail qu'il estime nécessaire ou indiqué;
- (c) remet une copie du rapport et de l'ordre :
 - (i) au travailleur qui a refusé d'exécuter le travail,
 - (ii) à l'employeur,
 - (iii) aux coprésidents du comité ou au délégué.

Décision de ne pas donner d'ordre

43.1(4) S'il conclut que le travail n'est pas dangereux, l'agent de sécurité et d'hygiène :

- a) informe par écrit l'employeur et le travailleur de sa décision;
- b) informe par écrit le travailleur qu'il n'a plus le droit de continuer à refuser d'exécuter le travail

L.M. 2002, c. 33, art. 34; L.M. 2013, c. 9, art. 23.

Paiement du salaire du travailleur

43.2 S'il refuse de travailler ou d'exécuter un travail donné en vertu de l'article 43, le travailleur :

- a) a droit au salaire et aux avantages auxquels il aurait eu droit s'il avait continué à travailler;
- b) peut être affecté temporairement par l'employeur à un autre travail.

L.M. 2002, c. 33, art. 34.

Situation dangereuse

43.3(1) S'il sait ou devrait savoir qu'il existe dans le lieu de travail une situation qui compromet ou pourrait compromettre la sécurité ou la santé d'un travailleur, l'employeur, son représentant, le surveillant ou toute autre personne qui représente l'employeur dans le lieu de travail en exerçant des fonctions de surveillance ne peut enjoindre ni permettre au travailleur d'exécuter le travail visé tant qu'il n'est pas mis fin à la situation.

Prise de mesures visant à mettre fin à la situation dangereuse

43.3(2) Sous réserve du paragraphe 43(5), le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'empêcher, dans le lieu de travail, l'exécution d'un travail ou l'accomplissement d'un acte pouvant être nécessaire pour qu'il soit mis fin à la situation qui compromet ou pourrait compromettre la sécurité ou la santé d'un travailleur.

REPRÉSAILLES



Résumé

Une division ne peut pas exercer de représailles ni punir un employé de quelque manière que ce soit pour avoir préconisé la sécurité en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail. Si un employé estime qu'il est traité de manière injuste en raison d'une action qu'il a entreprise dans le cadre de la législation sur la santé et l'hygiène du travail, il peut déposer une plainte auprès de Sécurité et hygiène du travail Manitoba. **Il incombe à la division** de prouver qu'elle n'a PAS exercé de représailles (c'est-à-dire qu'elle est coupable à moins qu'elle ne prouve son innocence).

« **représailles** » Acte ou omission d'un employeur, d'une personne agissant sous les ordres de l'employeur ou d'un syndicat, lorsque cet acte ou cette omission porte atteinte aux conditions d'emploi ou aux modalités d'adhésion à un syndicat; l'expression vise notamment une mise à pied, une suspension, un congédiement, la perte d'une occasion de promotion, une rétrogradation, une mutation à d'autres fonctions, un changement de lieu de travail, une réduction de rémunération ou des modifications aux heures de travail. La présente définition exclut le remplacement temporaire d'un travailleur dans d'autres fonctions semblables ou équivalentes sans perte de salaire ou d'avantages jusqu'à ce qu'une situation qui menace la sécurité et la santé du travailleur cesse d'exister.

Représailles interdites

42(1) Il est interdit à l'employeur, au syndicat et aux personnes qui agissent au nom de l'employeur ou du syndicat d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles à l'endroit d'un travailleur du fait que celui-ci :

- (a) exerce des droits ou des fonctions en conformité avec la présente loi ou les règlements;
- (b) témoigne dans une instance visée par la présente loi;
- (c) communique des renseignements au sujet des conditions de travail qui existent dans le lieu de travail et qui touchent la sécurité, la santé ou le bien-être des travailleurs :
 - (i) soit à un employeur ou à une personne agissant au nom de celui-ci,
 - (ii) soit à un agent de sécurité et d'hygiène ou à une autre personne qui s'occupe de l'application de la présente loi,
 - (iii) soit à un autre travailleur ou à un syndicat représentant un travailleur,
 - (iv) soit à un comité ou à un délégué;
- (d) exerce des fonctions ou des droits en qualité de membre d'un comité ou de délégué;
- (e) refuse d'exécuter un travail dangereux en vertu de l'article 43;
- (f) prend, dans le lieu de travail, les mesures voulues pour protéger la sécurité ou la santé d'autrui;
- (g) observe la présente loi ou les règlements ou un guide pratique établi, un ordre donné ou une décision ou une ordonnance rendue en vertu de la présente loi;
- (h) tente de faire appliquer la présente loi ou les règlements.

Omission de verser le salaire ou d'accorder les avantages

42(2) Hormis les représailles visées au paragraphe (1), l'employeur qui omet de verser ou d'accorder au travailleur le salaire ou les avantages auxquels celui-ci a droit lorsqu'il est tenu de le faire en vertu de la présente loi est réputé avoir exercé des représailles à l'endroit du travailleur sous le régime du présent article.

L.M. 2002, c. 33, art. 34; L.M. 2013, c. 9, art. 21; L.M. 2021, c. 16 art. 9.

Renvoi de la plainte à un agent de sécurité et d'hygiène

42.1(1) Le travailleur qui a des motifs raisonnables de croire que l'employeur ou le syndicat a exercé des représailles à son endroit pour l'une des raisons visées à l'article 42 peut renvoyer la question à un agent de sécurité et d'hygiène.

Délai

42.1(1.1) Le renvoi permis au paragraphe (1) doit avoir lieu dans les six mois suivant la date où les représailles seraient survenues.

Ordre

42.1(2) S'il conclut que l'employeur ou le syndicat a exercé des représailles à l'endroit du travailleur pour l'une des raisons visées à l'article 42, l'agent de sécurité et d'hygiène ordonne à l'employeur ou au syndicat de prendre l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- (a) mettre fin aux représailles;
- (b) rétablir le travailleur dans les fonctions qu'il occupait antérieurement, aux conditions qui s'appliquaient alors à lui;
- (c) verser au travailleur le salaire auquel celui-ci aurait eu droit s'il n'avait pas fait l'objet de représailles illicites et l'indemniser de toute perte d'avantages;
- (d) radier toute réprimande ou toute autre mention de l'affaire des fiches d'emploi que l'employeur tient au sujet du travailleur.

Avis au travailleur

42.1(3) S'il conclut qu'aucunes représailles n'ont été exercées à l'endroit du travailleur pour l'une des raisons visées à l'article 42, l'agent de sécurité et d'hygiène informe celui-ci par écrit des motifs de sa décision.

Charge de la preuve

42.1(4) Des représailles sont présumées avoir été exercées à l'endroit du travailleur pour l'une des raisons visées à l'article 42 si celui-ci établit, dans une poursuite ou une autre instance engagée en vertu de la présente loi :

- (a) d'une part, qu'il a fait l'objet de représailles;
- (b) d'autre part, qu'il a accompli l'un des actes mentionnés à cet article.

Il incombe alors à l'employeur ou au syndicat de prouver que le recours à des représailles n'a pas été influencé par l'acte du travailleur.

Ordonnance de rétablissement

42.1(5) Le juge qui déclare l'employeur ou le syndicat coupable d'avoir exercé des représailles à l'endroit d'un travailleur contrairement à la présente loi lui ordonne de prendre l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- (a) mettre fin aux représailles;
- (b) rétablir le travailleur dans les fonctions qu'il occupait antérieurement, aux conditions qui s'appliquaient alors à lui;
- (c) verser au travailleur le salaire auquel celui-ci aurait eu droit s'il n'avait pas fait l'objet de représailles illicites et l'indemniser de toute perte d'avantages;
- (d) radier toute réprimande ou toute autre mention de l'affaire des fiches d'emploi que l'employeur tient au sujet du travailleur.

L.M. 2002, c. 33, art. 34; L.M. 2021, c. 16, art. 10.