

MON DROIT DE REFUSER D'ACCOMPLIR UN TRAVAIL DANGEREUX :

Guide à l'intention des membres du SIINB

But

En vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (LHST)*, les travailleurs au Nouveau-Brunswick bénéficient de trois droits fondamentaux :

- Droit de savoir;
- Droit de participer;
- Droit de refuser d'accomplir un travail dangereux.

Le guide explique le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux, ainsi que l'exposition possible à une maladie infectieuse. Il y a un nombre limité de situations dans lesquelles une infirmière ou un infirmier immatriculé (II) peut refuser d'accomplir un travail :

- Le droit ne peut pas être invoqué à l'avance;
- Le droit ne peut pas être invoqué dans le cadre d'un moyen de pression au travail;
- Le droit doit être invoqué lorsqu'il existe un risque spécifique pour lequel des précautions raisonnables n'ont pas été prises.

La conduite d'une II fait l'objet d'un examen et de sanctions possibles lorsqu'il s'agit d'évaluer si elle est conforme aux codes de déontologie et dans quelle mesure. La déontologie est un ensemble de règles ou de normes régissant une profession du domaine de la santé qui oriente les actions des personnes dans le cadre de leurs activités professionnelles. Des principes d'éthique orientent l'élaboration des normes applicables aux II. Les principes d'éthique tels la non-malfaisance (c.-à-d. s'abstenir de poser tout acte qui serait un mal pour le patient) et la bienfaisance (c.-à-d. l'action de contribuer au bien du patient) sont deux des principes qui entrent en jeu dans ce contexte. Ils constituent la base des valeurs et des principes d'éthique des II. Ils ne représentent pas une préoccupation privée des II ou de la profession, mais ils sont développés dans le cadre d'un dialogue avec la société et soumis à l'examen du public¹.

L'employeur doit fournir un milieu de pratique sécuritaire où toutes les précautions raisonnables sont prises, compte tenu des circonstances, pour protéger les travailleurs. Cela comprend fournir l'équipement, la formation et le niveau de dotation requis pour assurer la

¹ Association des infirmières et infirmiers du Canada (2017). Code de déontologie des infirmières et infirmiers autorisés. Extrait de <https://www.cna-aiic.ca/html/en/Code-of-Ethics-2017-Edition/files/assets/basichtml/page-6.html>; et Keatings, M. et O. Smith. (2010). *Ethical & Legal Issues in Canadian Nursing* (3^e éd.). Toronto, ON. : Elsevier Canada.

prévention des infections de façon sécuritaire et efficace, la manipulation sécuritaire des patients, la protection contre la violence, etc. L'employeur devrait tenir tous les travailleurs au courant de choses comme ses propres politiques, les renseignements sur les dangers, les fiches signalétiques et les directives provinciales concernant les maladies infectieuses.

Les travailleurs de la santé sont protégés en vertu de la *LHST* du Nouveau-Brunswick mais, pour plusieurs d'entre eux, la loi limite leur droit de refuser d'accomplir un travail dangereux. Un autre droit de refus à part le droit prévu par la loi se trouve dans la section intitulée « Exception à la règle obéir d'abord, se plaindre ensuite ».

Droit de refus prévu par la loi

Au Nouveau-Brunswick, la *LHST* établit le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux sans crainte de représailles. Selon l'article 19 de la :

LOI SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL – DROIT DE REFUS

Droit du salarié de refuser d'accomplir un acte

19 Un salarié peut refuser d'accomplir tout acte lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que cet acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié.

2001, chap. 35, art. 8

L'article 20 établit les procédures à suivre lorsqu'un salarié refuse d'accomplir un travail dangereux. L'article 24 définit le droit complémentaire d'un salarié de ne pas être congédié, réprimandé ou menacé pour avoir exercé ce droit.

Mesures à prendre pour promouvoir la sécurité au travail

Le droit de refuser d'accomplir un travail est important mais il ne devrait pas constituer le premier mécanisme de protection contre des conditions dangereuses. La meilleure façon de protéger un travailleur et de prévenir les expositions, les blessures et les maladies au travail est de cerner les dangers et de trouver des solutions afin d'établir la hiérarchie des mesures de contrôle (c.-à-d. élimination/remplacement). Être proactif avant que le risque expose un membre à un danger imminent aidera à éviter les situations qui mèneraient à un refus d'accomplir un travail.

Lorsque le danger n'est pas imminent, un travailleur devrait d'abord faire part de ses préoccupations en matière de santé et de sécurité à son surveillant immédiat ou sa surveillante immédiate, au comité mixte d'hygiène et de sécurité (CMHS) au président ou à la présidente de sa section locale, ou à son agent ou agente des relations de travail et, au besoin, à Travail sécuritaire NB. On s'attend à ce que les travailleurs prennent ces mesures, si possible, avant d'envisager de refuser d'accomplir un travail.

Les CMHS devraient s'assurer que des conditions de travail sécuritaires, des mesures de prévention des infections, des politiques de lutte contre la violence, des programmes de manipulation sécuritaire des patients et des niveaux de dotation sécuritaires adéquats sont en place et que toutes les mesures sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Cela peut comprendre l'élaboration de programmes de protection des voies respiratoires, de programmes de soulèvement de façon sécuritaire (notamment l'achat d'un approvisionnement suffisant de dispositifs mécaniques/lève-personne fixé au plafond, etc.), de programmes de prévention des maladies infectieuses (notamment le remplacement des aiguilles et des instruments coupants munis d'un dispositif de sécurité et la planification d'une pandémie), de programmes de prévention de la violence, etc. Si le CMHS ne peut résoudre les préoccupations du travailleur, ce dernier ou un membre du comité devrait téléphoner au SIINB ou à Travail sécuritaire NB.

Décision de refuser d'accomplir un travail dangereux

Sous réserve des restrictions susmentionnées, un membre du SIINB peut refuser d'accomplir un travail s'il a un motif raisonnable de croire :

- que la violence au travail peut le mettre en danger;
- que l'état physique du lieu de travail ou la partie de celui-ci où il travaille ou doit travailler peut le mettre en danger;

OU le travailleur a un motif de croire qu'un collègue ou lui-même peut être en danger à cause :

- d'un équipement, d'une machine, d'un dispositif ou d'un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner;

OU le travailleur a un motif de croire :

- que l'équipement, la machine, le dispositif ou l'objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner, ou que l'état physique du lieu de travail ou une partie de celui-ci où il travaille ou doit travailler enfreint la *LHST* et les règlements y afférent, et qu'une telle violation de la *Loi* peut le mettre en danger, lui ou un autre travailleur.

Précédent jurisprudentiel

La nature du milieu de travail peut aussi être prise en compte pour déterminer si un refus d'accomplir un travail est raisonnable. Dans l'affaire Hogue-Burzynski c. VIA Rail Canada [2006], l'agent de santé et sécurité qui a d'abord enquêté sur le refus d'accomplir un travail a déterminé que la nature du travail de l'employé comportait un risque inhérent à l'exposition à la maladie puisque le service était offert à un grand nombre de personnes chaque jour. Le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada était d'accord avec cette décision. Si votre milieu de travail exige que vous offriez régulièrement des services au public, y compris aux personnes qui peuvent être malades, ou s'il emploie un grand nombre de travailleurs au lieu de travail en même temps, il peut être établi que l'exposition à une infection virale est un risque inhérent au lieu de travail.

Mesures à suivre pour refuser d'accomplir un travail

Première étape :

Le travailleur doit immédiatement aviser le gestionnaire/surveillant(e) ou l'employeur qu'il refuse d'accomplir le travail et expliquer la raison de son refus. Il doit documenter tous les détails ayant trait à son refus d'accomplir le travail. Le surveillant/la surveillante ou l'employeur doit enquêter sur la situation immédiatement en présence du travailleur et d'un membre du CMHS qui représente les travailleurs ou d'un autre travailleur choisi par le syndicat.

Le travailleur qui refuse d'accomplir le travail doit demeurer dans un endroit sûr le plus près possible du poste de travail et être à la disposition de l'employeur ou du surveillant/de la surveillante aux fins de l'enquête jusqu'à ce qu'elle soit terminée. (Aucun autre travailleur ne doit être assigné au travail qui a été refusé sauf si, en présence d'un membre du CMHS qui est, si possible, un membre agréé ou d'un autre travailleur choisi par le syndicat, il a été avisé du refus de l'autre travailleur et des motifs du refus.) Si la situation est résolue, le travailleur ayant refusé d'accomplir le travail retourne au travail.

Après l'enquête, le travailleur peut continuer de refuser d'accomplir le travail s'il a des motifs raisonnables de croire encore que le travail demeure dangereux.

Deuxième étape :

Le travailleur, le syndicat ou l'employeur doit veiller à ce qu'un inspecteur de Travail sécuritaire NB soit avisé (ce qui suppose que la tâche de notification peut être déléguée à un représentant du travailleur, du syndicat ou de l'employeur.) L'inspecteur devrait se rendre sur le lieu de travail pour enquêter sur le refus et consulter le travailleur et l'employeur (ou un représentant de l'employeur). Il consultera aussi le représentant de l'employeur qui a participé à la première étape dans le cadre de son enquête.

En attendant la fin de l'enquête de l'inspecteur, le travailleur doit demeurer dans un endroit sûr le plus près possible du poste de travail pendant les heures normales de travail et être à la disposition de l'inspecteur aux fins de l'enquête sauf, sous réserve des dispositions d'une convention collective, si l'employeur lui attribue d'autres tâches raisonnables durant les heures normales de travail. Si ce travail n'est pas concevable, l'employeur peut donner d'autres instructions au travailleur.

L'inspecteur doit décider si le travail peut mettre en danger le travailleur ou une autre personne. Il doit présenter sa décision par écrit au travailleur, à l'employeur et au représentant du travailleur susmentionné, s'il a été désigné. S'il détermine que le travail ne met personne en danger, le travailleur ayant refusé d'accomplir le travail doit normalement retourner au travail.

Protection contre les mesures de représailles de l'employeur

L'employeur ne doit pas pénaliser, congédier, réprimander ou suspendre un travailleur qui a utilisé le processus de bonne foi ou le menacer de prendre de telles mesures, ni lui imposer une pénalité, l'intimider ou le contraindre. Pour exercer son droit de refus, le travailleur n'a pas à avoir raison; il doit seulement avoir « un motif de croire » qu'il existe des conditions dangereuses.

Un travailleur peut maintenir son refus d'accomplir un travail après que l'inspecteur détermine qu'il est sécuritaire mais comporte un grand risque.

Si vous faites l'objet d'une mesure disciplinaire ou de menaces après avoir exercé vos droits décrits ci-dessus, consultez le président ou la présidente de votre section locale ou votre ART pour obtenir des conseils et de l'aide.

AIINB et conditions de travail dangereuses

Le personnel infirmier et les autres travailleurs de la santé régis par un organe de réglementation doivent aussi tenir compte des normes de pratique établies par leur association de réglementation. Chaque association a des facteurs réglementaires différents lorsqu'il évalue un refus d'accomplir un travail dangereux. Ceux-ci seront abordés dans les scénarios décrits à l'annexe 1.

Il est généralement reconnu que le personnel infirmier est déterminé à répondre aux besoins des clients mais la prestation de soins infirmiers professionnels ne signifie pas l'absence de mesures de précaution et travailler dans des conditions mettant à risque la santé du personnel infirmier. Les infirmières et infirmiers devraient suivre plusieurs lignes directrices lorsqu'ils pensent à leur licence et envisagent de refuser d'accomplir un travail.

Exception à la règle obéir d'abord, se plaindre ensuite :

Droit de refus au-delà des dispositions législatives

Bien des années avant que le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux soit prévu dans la loi, les arbitres ont établi une règle qui est maintenant connue comme la règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite ». Ils ont conclu que le lieu de travail n'est pas une société de débats : la règle générale est que, lorsqu'un employeur donne un ordre direct, il faut s'y conformer même s'il va à l'encontre de la convention collective. La signification d'un ordre et toute mesure disciplinaire imposée pour le défaut de se conformer à cet ordre peuvent être contestées au moyen de la procédure applicable aux griefs mais entre-temps, l'ordre doit être respecté.

Les arbitres ont établi un nombre limité d'exceptions leur permettant d'annuler la mesure disciplinaire imposée lorsqu'un employé refuse de se conformer à un ordre de l'employeur. Une des exceptions est un ordre qui porte sur la réalisation d'un travail qui causera des lésions corporelles au travailleur. Si un travailleur peut démontrer le risque d'une blessure, il est peut-être en mesure de faire annuler la mesure disciplinaire pour refus de se conformer à l'ordre donné.

Jusqu'au moment où un inspecteur de Travail sécuritaire NB est appelé, le droit prévu par la loi offre davantage de protection concernant le refus d'accomplir un travail que l'exception à la règle arbitrale « obéir d'abord, se plaindre ensuite ». Comme il a été mentionné, en vertu de la *LHST*, un employé doit seulement avoir un motif raisonnable de croire que le travail est dangereux.

Lorsqu'un inspecteur statue que le travail est sécuritaire, un employé doit avoir raison pour justifier un refus continu, qu'il invoque la *LHST* ou la règle de l'arbitre.

Questions

Si vous avez des questions au sujet du guide et du droit de refuser d'accomplir un travail dangereux, communiquez avec le président ou la présidente de votre section locale, ou votre agent ou agente des relations de travail.

Annexe 1

« Je ne crois pas être bien protégé. Puis-je refuser? »

Premier scénario

Je dois m'occuper directement d'un patient atteint de la tuberculose. On m'a seulement fourni un masque chirurgical, non un masque N95. J'ai lu que le masque chirurgical ordinaire n'offre pas une protection adéquate. J'en ai parlé à ma surveillante qui m'a dit que je n'avais pas le choix parce qu'il n'y avait plus de masques adéquats. Je dois travailler et je n'ai pas le temps d'appeler un membre du CMHS. Est-ce que je peux refuser d'accomplir le travail?

D'après la LHST :

Nous pensons que, dans une telle situation, la LHST appuierait votre refus d'accomplir le travail. La position du SIINB est que, même si un agent infectieux peut être présent dans un lieu de travail, il n'est pas inhérent à votre travail de devoir travailler dans un endroit où un agent infectieux est présent sans être protégé par un équipement de protection individuelle connu. Il existe de solides éléments de preuve que la tuberculose peut être transmise par voie aérienne et qu'un masque N95 doit être porté lorsque vous traitez un patient tuberculeux pour vous protéger contre un « virus très infectieux ».

Pour exercer un droit de refus initial, le travailleur n'a pas besoin d'avoir raison, mais seulement d'avoir un « motif de croire » que des conditions dangereuses existent.

Si l'enquête de l'employeur/du surveillant ou de la surveillante sur le refus d'accomplir le travail révèle qu'il est sécuritaire de retourner au travail sans avoir le bon masque et si le travailleur ayant refusé d'accomplir le travail croit toujours que le travail est dangereux, il faut demander à Travail sécuritaire NB de faire enquête et de rendre une décision.

Un travailleur peut maintenir son refus d'accomplir le travail après que l'inspecteur détermine qu'il est sécuritaire mais comporte un grand risque.

D'après la réglementation :

Nous pensons que, dans cette situation, l'AIINB devrait appuyer votre refus d'accomplir le travail. Les infirmiers et infirmiers ont le droit de refuser d'accomplir un travail lorsque les conditions sont dangereuses et qu'ils ne peuvent être protégés adéquatement à l'aide de mesures de prévention des infections, c.-à-d., obtenir un masque N95 au moment de traiter un patient tuberculeux.

Selon l'AIINB, les infirmières et infirmiers peuvent refuser de fournir leurs services s'ils peuvent :

- fournir une justification appropriée;
- aviser l'employeur des préoccupations concernant le risque/la protection lorsque les mesures de prévention de l'infection sont inadéquates;
- confier au surveillant ou à la surveillante la responsabilité des soins à leurs clients.

Les infirmières et infirmiers qui refusent de fournir des soins aux patients doivent bien réfléchir à leur décision. Assurez-vous de documenter la situation par étape. Si l'AIINB intervient, toutes les circonstances liées à la situation seront étudiées au cas par cas.

D'après les relations de travail :

La LHST et votre convention collective accordent à votre employeur le droit de « *prendre des mesures raisonnables visant à la sécurité et à l'hygiène....Les dispositifs de protection et autres installations jugés nécessaires pour empêcher les employés de se blesser doivent être fournis...* »
Votre agent ou agente des relations de travail peut aider la direction de votre section locale à utiliser le libellé et les stratégies afin de prévenir et d'aborder les situations dangereuses dans le milieu de travail.

Deuxième scénario

Je dois m'occuper directement d'un patient atteint de la tuberculose. On m'a fourni l'équipement de protection individuelle recommandé par Santé Canada et le Centre for Disease Control, ainsi que tous les bulletins officiels. L'essai d'ajustement de l'équipement a été fait. Avec toutes les nouvelles que j'entends, je ne me sens pas encore bien protégé. Est-ce que je peux refuser d'accomplir le travail?

D'après la LHST

Il n'y a aucun « motif de croire » que des conditions dangereuses existent puisque l'équipement de protection individuelle adéquat vous a été fourni.

Nous pensons aussi que Travail sécuritaire NB N'appuierait PAS un refus d'accomplir le travail dans ce cas, car il pourrait conclure qu'une exposition à une maladie pour laquelle vous disposez de l'équipement de protection adéquat est inhérente à votre travail et que votre retrait du travail peut mettre le patient en danger directement.

D'après la réglementation :

Dans ce scénario, l'AIINB peut considérer que vous avez abandonné votre patient. Il serait prudent pour les infirmières et infirmiers de reconnaître et de faire une nette distinction entre des conditions de travail dangereuses et le travail fondamentalement dangereux, par exemple soigner des patients ayant des maladies infectieuses tout en prenant les précautions appropriées en matière de sécurité. La *Loi sur les infirmières et infirmiers* définit la conduite indigne d'un professionnel. Les définitions de conduite indigne d'un professionnel peuvent s'appliquer dans les situations où les infirmières ou infirmiers refusent une affectation ou cessent d'offrir des soins infirmiers professionnels même lorsqu'ils disposent d'un équipement de protection adéquat pour soigner les clients ayant une maladie infectieuse. Chaque situation sera évaluée séparément.

D'après la réglementation :

La *LHST* et votre convention collective accordent à votre employeur le droit de « *prendre des mesures raisonnables visant à la sécurité et à l'hygiène...Les dispositifs de protection et autres installations jugés nécessaires pour empêcher les employés de se blesser doivent être fournis...* » Votre agent ou agente des relations de travail peut aider la direction de votre section locale d'utiliser le libellé et les stratégies afin de prévenir et d'aborder les situations dangereuses dans le milieu de travail.