

Article

« Les refus d'exécuter un travail dangereux : aux confins du droit des sciences sociales »

Gilles Trudeau

Sociologie et sociétés, vol. 18, n° 2, 1986, p. 87-98.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/001805ar>

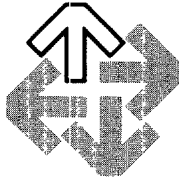
Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : erudit@umontreal.ca

Le refus d'exécuter un travail dangereux : aux confins du droit et des sciences sociales



GILLES TRUDEAU

INTRODUCTION

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux se situe au cœur de la réforme entreprise en matière de santé et de sécurité au travail par le législateur québécois à la fin de la dernière décennie. Cette réforme visait expressément la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par «l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs¹». On perçoit immédiatement l'importance du rôle confié, dans la poursuite de cet objectif, au droit dévolu au travailleur de refuser de mettre en danger sa santé ou son intégrité physique dans l'exécution de son travail.

La nature et l'importance du droit de refus en font un objet de recherche privilégié: quels en sont l'étendue et le contenu précis? Qui en sont les principaux utilisateurs? Dans quelles circonstances est-il invoqué? Offre-t-il une protection véritable? Atteint-il ultimement les objectifs visés au moment de son adoption?

Pour répondre à ces interrogations, plusieurs disciplines doivent être mises à contribution. Cet article présente l'apport de la science juridique dans une démarche scientifique visant à documenter ces questions. Il discute de plus de la nécessaire collaboration et de l'évidente complémentarité du droit et des sciences sociales dans la mise en œuvre d'un tel projet de recherche.

Nous rappellerons d'abord succinctement les objectifs et les principales opérations de la recherche en droit. Par la suite, nous aborderons spécifiquement le droit de refus dans une perspective juridique. Nous ferons d'une part le point sur la situation du refus d'exécuter une tâche dangereuse dans notre droit avant l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*². D'autre part, nous présenterons globalement le droit de refus que cette loi a reconnu en 1979. Après avoir énoncé plusieurs questions que ce droit pose au juriste, nous en discuterons une de façon détaillée en appliquant la méthodologie juridique décrite préalablement.

Cet exercice mettra en lumière le contenu et aussi les limites de la recherche juridique sur un phénomène comme le refus par un travailleur d'exécuter un travail dangereux. La compréhension globale d'un tel phénomène exige l'intervention des sciences sociales pour soulever et résoudre

1. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, LRQ, c. S-2.1, art. 2. Cette loi, adoptée en 1979, concrétisait la réforme québécoise en matière de santé et de sécurité au travail. Nous utiliserons dorénavant l'abréviation LSST pour la citer.

2. Il s'agit des articles 12 à 31 de la LSST, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1981.

des problèmes qui, bien que fondamentales aux yeux du juriste, ne peuvent être traités par la science juridique. La dernière section de cet article discute de certains de ces problèmes³.

I. LA RECHERCHE EN DROIT POSITIF

Définissons d'abord le droit positif. Il est présenté par Henri Lévy-Bruhl comme «... l'ensemble des règles obligatoires déterminant les rapports sociaux imposés à tout moment par le groupe auquel on appartient⁴». Il s'agit donc des règles de conduite humaine que les membres d'une société ou d'un groupe donné doivent observer sous peine de sanction.

Discuter du droit comme objet de recherche amène la distinction suivante⁵. D'une part, la science juridique s'intéresse au droit vu de l'intérieur. C'est le contenu du droit positif qu'elle analyse principalement, c'est-à-dire le droit tel qu'il existe à une époque donnée à l'intérieur d'une société précise. Elle se penche aussi sur le droit en devenir, sur le droit tel qu'il devrait être, compte tenu de l'évolution sociale. On parle alors souvent de politique législative.

D'autre part, d'autres sciences analysent aussi le droit. Elles le considèrent alors de l'extérieur, comme une manifestation pouvant être observée à travers leur propre méthodologie. Par exemple, la sociologie analyse le droit comme un phénomène social tandis que l'histoire le perçoit comme un phénomène historique.

La recherche juridique vise avant tout la découverte et l'interprétation de la règle de droit qui s'applique à une situation sociale donnée. La première étape consiste à repérer les sources formelles du droit⁶. Il y en a quatre principales: la *loi*, expression de la volonté du législateur, la *jurisprudence*, ensemble des décisions judiciaires, la *coutume*, pratique sociale connue et constamment suivie et la *doctrine*, expression des auteurs et des commentateurs du droit⁷.

Ces sources n'ont évidemment pas toutes la même importance. De nos jours, la loi a envahi presque tous les domaines du droit positif et en détermine le contenu. Elle s'impose particulièrement dans un État comme le nôtre qui a écrit et codifié une grande partie de son droit privé⁸. Cette expansion de la loi s'est faite particulièrement au détriment de la coutume. La jurisprudence revêt aussi une importance considérable en ce qu'elle interprète et applique les dispositions légales à des situations concrètes⁹. En ce sens, elle représente le droit vécu.

Une fois repérées les sources du droit positif, le juriste doit les interpréter afin d'en dégager les différentes règles juridiques entourant le phénomène social étudié. La loi est d'abord considérée,

3. Compte tenu de la formation du signataire de cet article, ce volet de la discussion se limitera à présenter les attentes d'un juriste à l'endroit des sciences sociales plutôt qu'à décrire en détail la démarche utilisée à l'intérieur de ces disciplines.

4. Henri Lévy-Bruhl, *Sociologie du droit*, Paris, Les Presses universitaires de France, «Que Sais-je?», 1967, 127 p., aux pp. 22 et 23. Cette définition n'est évidemment pas la seule proposée concernant le droit positif. De plus, elle nécessiterait une discussion approfondie des mécanismes d'élaboration du droit positif à l'intérieur du groupe. Elle suffit cependant pour l'instant, compte tenu des buts du présent article.

D'autre part, la notion de droit positif s'oppose à celle de droit naturel, consacrant l'existence d'un droit idéal, d'essence supérieure. Dépendant des époques, ce droit naturel serait d'inspiration divine ou proviendrait plutôt de la raison humaine naturellement avide de justice. Voir parmi bien d'autres: Jacques Ghestin et Gilles Goubeaux, *Traité de droit civil, introduction générale*, Paris, L.G.D.J., 1977, 714 p., aux pp. 7 et sq..

5. Sur la science du droit, voir à titre d'exemple: Jean Carbonnier, *Droit civil*, t. 1, *Introduction — les Personnes*, Paris, Thémis-Presses universitaires de France, 1982, 417 p., aux pp. 41 à 52.

6. Les sources formelles du droit sont celles à travers lesquelles le droit se réalise et s'exprime. Elles s'opposent aux sources réelles qui correspondent à l'origine sociologique du droit. Voir: Daniel Turp et James Leavy, *Sources et méthodologie du droit québécois et canadien*, Montréal, Thémis, 1981, 576 p., à la p. 3.

7. Ces quatre sources formelles du droit positif sont aujourd'hui unanimement acceptées. Il n'en a pourtant pas toujours été ainsi. À la suite de la codification du droit civil français, survenue sous Napoléon 1^{er} au début XIX^e siècle, seule la loi était considérée comme source véritable de droit. Certains auteurs français dont François Geny, se sont élevés contre cette école à la fin du siècle dernier et ont contribué à réhabiliter les autres sources du droit que nous reconnaissons aujourd'hui. Voir: François Geny, *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif — essai critique*, Paris, A. Chevalier — Marescq et Cie, 1899, 606 p.; Gabriel Marty et Pierre Raynaud, *Introduction générale à l'étude du droit*, t. 1, 2^e éd., Paris, Sirey, 1972, 532 p., aux pp. 141 à 144.

8. Ainsi, le *Code civil du Bas-Canada* est entré en vigueur en 1866.

9. Les juges exercent aussi leur rôle créateur en matière de droit positif lorsque la loi est silencieuse sur un point donné ou encore lorsque, même en l'interprétant, il est impossible de lui trouver un sens. Cette situation est même prévue par le *Code civil* dont l'article 11 précise que «[l]e juge ne peut refuser de juger sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi». Comme le mentionne l'auteur Pierre-André Côté, à défaut pour le juge de trouver un sens à la loi, ce dernier doit lui attribuer un sens. Cette opération implique la volonté du juge. Voir Pierre-André Côté, *Interprétation des lois*, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais Inc., 1982, 695 p., aux pp. 3 à 6.

dans la mesure où elle affecte la situation sociale sous étude. L'opération consiste à en déterminer le sens et la portée. Pour ce faire, la science juridique a élaboré des principes visant à déceler la véritable intention du législateur à partir de dispositions légales dont le sens exact n'est pas toujours évident¹⁰. Les décisions judiciaires sont ensuite analysées. Il en sera de même de la littérature juridique disponible sur le point étudié. Enfin, le chercheur aura parfois à examiner la pratique sociale pour en extirper une coutume au sens juridique du terme¹¹.

Par la suite, le juriste doit systématiser l'information recueillie aux deux premières étapes de sa démarche. Il lui revient alors de présenter sous une forme cohérente et précise les règles juridiques entourant le phénomène social.

Le dernier volet de la recherche en droit réside dans la critique des règles que le chercheur aura préalablement exposées. C'est souvent ici qu'interviennent aussi des éléments de politique législative. Nous reviendrons particulièrement sur cette question car c'est à cette étape que, du point de vue du chercheur en droit, s'établit le pont entre sa discipline et les sciences humaines et sociales. En effet, le juriste ne peut compléter adéquatement une critique du droit positif sans faire appel à ces dernières disciplines.

Pour l'instant, tournons-nous vers le refus d'exécuter un travail dangereux en tant qu'objet de recherche en droit positif. Vu les profonds changements survenus sur ce point en 1981, nous distinguerons les époques antérieure et postérieure à l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

II. LE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX EN DROIT QUÉBÉCOIS AVANT 1981

La situation juridique du travailleur qui refuse d'exécuter une tâche qu'il juge dangereuse s'explique essentiellement, avant l'avènement de la L.S.S.T., en référant au contrat individuel de travail. En vertu de cet accord, le travailleur doit obéir aux directives de son employeur ou de son représentant dans l'exécution de ses fonctions¹². Le défaut du travailleur d'obtempérer à un ordre est considéré comme un geste d'insubordination et peut mener à son congédiement ou à l'imposition d'une autre mesure disciplinaire.

En revanche, le contrat individuel de travail impose à l'employeur de veiller à la sécurité du travailleur dans l'exécution de ses fonctions¹³. L'ordre donné en violation de l'obligation de sécurité de l'employeur est illégitime et, corollairement, le droit de refus y fait échec. Le droit contractuel est donc à la source du droit de refus. Pratiquement toutefois, la précarité du lien d'emploi sous le régime du contrat individuel a pu en restreindre l'utilisation.

Pour plusieurs salariés, c'est la syndicalisation et la négociation collective qui ont concrétisé le droit de refus. Dans certains cas, la convention collective, qui a nécessairement préséance sur le contrat individuel de travail, accorde explicitement aux travailleurs le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Ainsi, en 1980, l'analyse d'un échantillon de 488 conventions collectives révèle la présence d'une clause de droit de refus dans environ 30 % des cas¹⁴. Dans les cas où la convention est silencieuse sur ce point, c'est par le truchement de la protection contre un congédiement ou une mesure disciplinaire injuste qu'un véritable droit de refus émergea.

Il est en effet depuis longtemps reconnu qu'un salarié ne peut être puni pour avoir refusé d'obéir à un ordre dont l'exécution aurait mis en danger son intégrité physique. Les arbitres de

10. Pour un exposé de la méthode suivie en matière d'interprétation des lois au Québec et au Canada voir: Pierre-André Côté, *op. cit.*, *supra*, note 9.

11. Voir à titre d'exemple la dissidence de monsieur le juge Brossard dans l'affaire *les Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Bernard de Lacolle c. Dupré*, (1966) B.R. 458, particulièrement aux p. 467 et 468.

12. Sur le contrat individuel de travail en général et sur la subordination juridique en particulier, voir, parmi bien d'autres, les auteurs suivants: Claude D'Aoust, *le Contrat individuel de travail*, Montréal, P.U.M., 1970, 96 p.; André Rousseau, «Le contrat individuel de travail», dans *la Gestion des relations du travail au Québec*, sous la direction de N. Mallette, Montréal, McGraw-Hill, 1980, pp. 13 à 33.

13. L'origine du devoir de sécurité de l'employeur à l'endroit de son employé n'a pas toujours été claire. Tirée d'abord du régime de la responsabilité civile délictuelle fondé sur l'article 1053 C.c., l'obligation patronale de sécurité fut par la suite perçue par certains comme un devoir contractuel. Voir à ce sujet: Paul-André Crépeau, «Le contenu obligationnel du contrat», *la Revue du barreau canadien*, vol. XLIII, n° 1, mars 1965, pp. 1 à 47, particulièrement aux pp. 18 à 23.

14. Chantal Brisson, «La santé au travail et la convention collective», *Relations industrielles*, vol. 36, n° 1, pp. 152 à 178, particulièrement aux p. 162 à 164. Voir aussi René Boulard, «L'impact de la Loi sur les conventions collectives», dans *Régimes de santé et sécurité et relations du travail*, sous la direction de R. Blouin, R. Boulard, J.-P. Deschêpes et M. Pérusse, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1984, pp. 137 à 157.

griefs, qui tranchent les contestations portant sur l'interprétation et l'application de la convention collective, ont constamment invalidé les sanctions disciplinaires imposées à la suite d'un tel geste. Ce refus ne constitue point un acte d'insubordination et la maxime *work now, grieve later* ne peut trouver application dans de telles circonstances¹⁵. Il peut difficilement en être autrement puisque déposer un grief à l'endroit du caractère dangereux d'un ordre auquel il faudrait entre-temps obéir, s'avérerait un remède inefficace. Pour bénéficier de l'impunité assurée par la jurisprudence arbitrale, le salarié doit cependant respecter certaines conditions dont celles d'agir en toute bonne foi et de communiquer clairement à son supérieur les causes de sa crainte.

En plus du contrat individuel de travail et de la convention collective, il faut mentionner l'ancienne *Loi des établissements industriels et commerciaux* et ses règlements dont certaines dispositions protégeaient la santé et la sécurité des travailleurs couverts, notamment en conférant à un inspecteur le pouvoir de faire cesser les travaux dans un établissement où il observait un danger immédiat d'accident¹⁶. On ne peut cependant y voir la reconnaissance du droit de refus d'exécuter un travail dangereux. Ce droit, c'est la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de 1979 qui l'a affirmé et étendu à l'ensemble des travailleurs québécois.

III. LE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX DEPUIS 1981

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le droit de refus n'est plus seulement conventionnel, mais aussi légal et d'ordre public¹⁷. Voyons en quels termes la loi le définit et en prévoit l'utilisation.

C'est à l'article 12 que la loi établit le principe général:

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger¹⁸.

Ce droit ne pourra cependant être valablement exercé si, en refusant d'exécuter le travail présumément dangereux, le travailleur met en péril l'intégrité physique d'une autre personne. Il en est de même lorsque les conditions d'exécution du travail demandé «sont normales dans le genre de travail qu'il exerce¹⁹».

Le législateur, en reconnaissant le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, assure l'impunité du travailleur qui l'exerce. C'est l'objet de l'article 30 de la loi qui donne toutefois la possibilité à l'employeur de sévir lorsque le droit «a été exercé de façon abusive». La loi établit le recours permettant au travailleur de contester la sanction disciplinaire qu'on lui aurait imposée en raison de son refus d'exécuter un travail dangereux²⁰. L'auteur du droit de refus, de même que les autres travailleurs privés de travail à cause de son geste, continuent de recevoir leur salaire durant l'arrêt de travail²¹. En contrepartie, l'employeur peut exiger qu'ils demeurent sur les lieux du travail et est libre de les affecter à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir²².

La loi définit les devoirs incombant aux différentes parties lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail qui lui apparaît dangereux. Ce dernier doit dès son refus aviser son supérieur immédiat ou un autre représentant de son employeur²³ qui, à son tour convoque le représentant à la prévention,

15. Voir à ce sujet: Ray Sentes, «Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work», *Relations industrielles*, vol. 32, n° 1, 1977, pp. 139 à 144; Claude D'Aoust et Gilles Trudeau, *L'Obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, Monographie n° 4, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62 p., particulièrement aux pp. 34 à 40. La jurisprudence arbitrale a reconnu d'autres exceptions à l'obligation d'obéir du salarié, notamment lorsque l'ordre est contraire à la loi ou encore à la convention collective.

16. *Loi des établissements industriels et commerciaux*, L.R.Q. c. E-15; voir particulièrement l'article 23. De plus, l'article 2.2.2 d du *Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux* (A.C. 3787-72) précise que l'employeur doit s'assurer que tout travailleur «est informé des risques inhérents à son travail et n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité». Voir, sur cette loi et ses règlements: gouvernement du Québec, *Santé et sécurité au travail*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, 289 p., aux pp. 71 à 73.

17. Les dispositions de la LSST sont d'ordre public en vertu de l'article 4 de la loi.

18. Le mot travailleur doit être utilisé selon le sens que lui donne l'article 1 de la loi. Cette définition exclut la presque totalité des cadres et des administrateurs (ou officiers) d'une entreprise.

19. Article 13, LSST.

20. La procédure de contestation est prévue aux articles 227 et 228, LSST.

21. Articles 14 et 28(1), LSST.

22. Articles 25 et 28(2), LSST.

23. Article 15, LSST.

ou à défaut, un représentant du syndicat accrédité dont le travailleur est membre²⁴. On procède alors à l'examen de la situation et de la façon de la normaliser, si nécessaire. Pendant ce temps, l'employeur ne peut faire exécuter le travail sous examen par un autre travailleur ou une personne travaillant habituellement hors de l'établissement²⁵.

Cette concertation vise à régler rapidement le problème. Toutefois, si le litige persiste, la loi prévoit qu'une des parties peut requérir l'intervention d'un tiers pour trancher le débat. C'est à l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité au travail qu'il incombe alors de décider «s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail²⁶». L'inspecteur peut aussi ordonner au travailleur de reprendre le travail, prescrire des mesures temporaires et exiger que l'employeur apporte les corrections nécessaires²⁷. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision devant le bureau de révision à la requête de l'une ou l'autre des parties. La décision du bureau de révision peut elle-même être portée en appel devant la Commission d'appel dont la décision est finale²⁸.

Avant même l'intervention de l'inspecteur, l'employeur peut demander à un autre travailleur d'exécuter le travail litigieux dans le cas où le premier travailleur persiste dans son refus, malgré l'avis de l'employeur et du représentant du travailleur à l'effet qu'il n'existe pas de danger justifiant le refus²⁹. L'employeur peut faire de même si l'inspecteur reconnaît que les motifs du refus sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail³⁰. Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur doit aviser celui à qui il demande de faire le travail de l'exercice du droit de refus et ce dernier travailleur n'est pas tenu d'accepter la demande patronale.

IV. LE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX COMME OBJET DE RECHERCHE EN DROIT POSITIF

Le contenu pourtant explicite de la loi concernant le sujet sous étude n'élimine pas la nécessité de poursuivre la recherche en droit positif. En effet, le texte même de la loi, par son caractère général, crée nécessairement des imprécisions et des ambiguïtés qui forcent le juriste à puiser aux autres sources du droit positif pour déterminer avec précision les règles juridiques qui s'appliquent au refus d'exécuter une tâche dangereuse. Par exemple, qui exactement ne peut bénéficier du droit de refus prévu à la loi parce que exclu de la définition de «travailleur» à l'article 1? Quels dangers justifient un refus? Quand les conditions d'exécution du travail sont-elles normales? En quelles circonstances le droit de refus est-il exercé de façon abusive?

Le cadre de cet article ne nous permet pas de répondre à toutes ces questions. Nous porterons plutôt notre attention sur l'une d'entre elles seulement. Dans les lignes qui suivent, nous déterminerons, à l'aide de la méthodologie juridique décrite plus haut, le sens de l'expression «[avoir] des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail expose [le travailleur] à un danger...» qu'on retrouve à l'article 12 de la loi.

Rappelons que pour refuser d'exécuter une tâche en vertu de la L.S.S.T., le travailleur doit entretenir «des motifs raisonnables de croire» à l'existence d'un danger pour sa santé et sa sécurité. En l'absence d'une telle croyance, son refus s'apparente à un geste d'insubordination qui l'expose à une mesure disciplinaire à l'encontre de laquelle il ne peut invoquer la loi³¹. La détermination des frontières exactes de cette expression contenue dans l'article 12 revêt donc une importance pratique considérable.

24. Article 16, LSST. Dans le cas où n'existe ni représentant à la prévention, ni syndicat accrédité, l'employeur convoque un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter le travail.

25. Article 14, LSST. Encore ici, le mot travailleur doit être entendu dans le sens que lui donne l'article 1 de la loi.

26. Article 19(1), LSST.

27. *Ibid.*

28. Article 20, LSST.

29. L'employeur peut faire la même demande lorsque le refus repose sur des motifs acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifiant pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail. Article 17, LSST.

30. Article 19(2), LSST.

31. Voir par exemple, les décisions suivantes: *Chauvette c. Hydro-Québec*, C. Rochette, Commissaire du travail, le 23 février 1983 (présomption de l'article 228 s'applique); *Lavoie c. Isofab Inc.*, J. Couture, Commissaire du travail, le 15 mai 1984 (absence de motifs raisonnables, la présomption ne s'applique pas et plainte rejetée vu le défaut de l'exercice d'un droit prévu à la loi).

Les commissaires du travail et, en appel, le tribunal du travail, ont interprété à plusieurs reprises ces dispositions pour décider de la validité d'une sanction imposée à un travailleur à la suite d'un refus d'exécuter une tâche³². L'analyse de cette jurisprudence permet de concrétiser la signification de l'expression « motifs raisonnables de croire ».

La principale question que soulève cette expression peut se formuler ainsi : la crainte purement subjective qu'un travailleur entretient en toute bonne foi à l'égard d'un travail suffit-elle dans tous les cas pour établir l'exercice du droit de refus prévu à la loi ? Le tribunal du travail a répondu généralement négativement à cette question car la présence du mot « raisonnable » dans l'article 12 impose une exigence supplémentaire. Non seulement le travailleur doit-il réagir de bonne foi, mais sa réaction doit être celle qu'aurait eue une personne raisonnable, normalement prudente, diligente et avisée, placée dans les mêmes circonstances³³. Au critère purement subjectif, on a ajouté un facteur objectif, celui de la personne raisonnable³⁴.

L'introduction de cet élément objectif dans l'appréciation des « motifs raisonnables » n'assujettit toutefois pas l'exercice valide du droit de refus à l'existence d'un danger réel³⁵. C'est toujours la présence d'une crainte « raisonnable » qui prévaut à ce chapitre, non celle d'un danger réel. D'ailleurs, en aucun cas, la décision de l'inspecteur de la C.S.S.T. quant à l'existence d'un danger justifiant le refus de travailler ne lie le Commissaire du travail³⁶. L'opinion de l'inspecteur sur ce point constitue par contre un critère parmi d'autres sur lequel le Commissaire peut asseoir sa décision³⁷.

Le comportement des autres travailleurs confrontés aux mêmes conditions que celui qui exerce le refus s'avère un précieux indicateur de ce qu'aurait été le comportement de la personne raisonnable³⁸. Toutefois, cet élément n'est pas déterminant en soi et ne constitue qu'un indice parmi d'autres du caractère raisonnable des motifs du refus³⁹. Ces autres travailleurs pourraient, par exemple, ne pas être informés de leur droit en matière de santé et de sécurité au travail ou ne pas être sensibilisés à la question.

L'étude de la jurisprudence pertinente permet de voir comment se traduit dans les faits, au-delà du critère objectif de la personne raisonnable, l'exigence des « motifs raisonnables de croire » à l'existence d'un danger. On conclut généralement à la présence de tels motifs à partir de faits

32. Cette question relevait de la compétence exclusive du commissaire du travail jusqu'au 19 août 1985, date d'entrée en vigueur de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.Q. 1985, c. 6. Cette loi modifiait entre autres les articles 30 et les articles 227 à 233 de la LSST. En vertu de ces modifications, le recours à l'encontre d'une sanction disciplinaire imposée contrairement à la loi s'exerce dorénavant devant la CSST avec possibilité de révision devant le bureau de révision. La décision du bureau de révision peut elle-même faire l'objet d'un appel devant la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles.

33. *Société d'électrolyse et de chimie Alcan c. Marcotte*, Tribunal du travail (M. le juge B. Lesage), le 22 octobre 1982; *Valiquette c. Hydro-Québec*, Tribunal du travail (M. le juge R. Burns), le 18 février 1985; *Toupin c. CTCUM*, Tribunal du travail (M. le juge J. Girouard), le 13 juin 1985. En doctrine, voir au même effet: Luc Chamberland, « L'exercice du droit de refus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail » *Revue du Barreau*, t. 44, n° 5, novembre-décembre 1984, pp. 939 à 954.

Quelques décisions de commissaires du travail précisent que c'est à partir de la perception subjective du travailleur que les motifs « raisonnables » doivent être évalués. Le critère objectif n'y semble pas retenu. Dans ce sens, ces décisions ne reflètent pas l'état de la jurisprudence du tribunal du travail. Voir: *Beaulé c. J.R. Richard Transport et al.*, Y. St-Onge, commissaire du travail, le 7 mai 1982; *Drouin c. Normick Perron*, J. Couture, commissaire du travail, le 14 octobre 1983.

34. La présence de ce facteur ne surprend guère. Il est en effet bien connu en droit civil québécois où il est utilisé pour déterminer la présence d'une faute dans le comportement d'une personne qui a causé un dommage à autrui. Seule la faute de l'auteur des dommages l'oblige à compenser la victime. Or la faute s'évalue en comparant le comportement de l'auteur des dommages à celui qu'aurait eu une personne raisonnable (souvent surnommée de façon anachronique, « le bon père de famille ») placée dans les mêmes circonstances. Voir à ce sujet: Jean-Louis Baudouin, *la Responsabilité civile délictuelle*, Cowansville (Qué.), Les Éditions Yvon Blais inc., 780 p., aux pp. 52 à 93.

On peut donc avancer que la présence du mot « raisonnable » dans l'article 12 n'est pas le fruit du hasard mais plutôt le reflet de l'intention du législateur d'y introduire le critère objectif développé en droit civil.

35. *Giroux et Picard c. General Motors du Canada Ltée*, J. Couture, commissaire du travail, le 22 juin 1983; (le commissaire utilise cependant des critères subjectifs pour déterminer l'existence de motifs raisonnables); *Doiron. Gauthier et Dauphinais c. Les entreprises Hamkin Ltée*, J. P. Tremblay, commissaire du travail, le 26 janvier 1984.

36. *Bouchard et Cormier c. Ville de Jonquière*, R. Bibeault, commissaire du travail, confirmé par Tribunal du travail (M. le juge L. Morin), le 31 mai 1984.

37. *Lavoie c. Joseph Inc.*, J. Couture, commissaire du travail, le 15 mai 1984; *Jasmin c. Système de protection Incendie Wormald Inc.*, M. A. Galipeau, commissaire du travail, le 20 mai 1983.

38. *Robitaille c. Shell Canada Ltée*, M. A. Galipeau, commissaire du travail, le 16 février 1983; *Lavoie c. Isofab Inc.*, J. Couture, commissaire du travail, le 15 mai 1984.

39. *Lalonde et al. c. Homelite Terry Textron*, J. Lalonde, commissaire du travail, le 24 mars 1982, confirmé par Tribunal du travail (M. le juge C. St-Arnaud), le 8 novembre 1982; *Giroux c. General Motors du Canada Ltée*, J. Couture, commissaire du travail, le 22 juin 1983.

ou de facteurs reliés au travail à exécuter, qui sont anormaux et synonymes, aux yeux du travailleur impliqué, d'un certain danger⁴⁰. Quelques exemples permettront d'illustrer notre propos.

Dans plusieurs cas, le travailleur fonde ses motifs raisonnables de croire à un danger sur la transgression observée de la norme réglementaire en matière de température ambiante⁴¹, de concentration de poussière ou d'émanations gazeuses dans l'air⁴² ou encore d'équipement de protection⁴³. Quelquefois, les outils de travail défectueux⁴⁴ ou la méthode de travail imposée⁴⁵ peuvent justifier cette crainte. En d'autres occasions, le caractère raisonnable des motifs a été inféré des malaises ou des blessures antérieures du travailleur impliqué ou des autres travailleurs placés dans la situation présumée dangereuse⁴⁶.

La croyance raisonnable à l'existence d'un danger peut donc s'appuyer sur plusieurs facteurs. En vertu de l'article 13 de la loi, ces facteurs ne doivent cependant pas provenir de conditions d'exécution du travail qui sont normales. Le refus de remplir la tâche ne serait pas alors exercé à l'intérieur du cadre prévu par la LSST. Par exemple, un chauffeur ne pouvait refuser de conduire un autobus dont la tôle était froissée sur un côté puisque le risque créé par cette situation ne dépassait pas «les bornes normales de la prestation de travail à accomplir⁴⁷».

Au début de l'application de la loi, une certaine controverse prévalut quant à la possibilité de refuser légalement un travail dont l'exécution présentait un danger à cause des conditions de santé personnelles du travailleur. Aujourd'hui, cette question est définitivement tranchée. Le droit de refus de la LSST n'est d'aucun secours dans de telles circonstances si les conditions d'exécution du travail sont par ailleurs normales⁴⁸. Les motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger doivent s'inférer de facteurs reliés au travail à accomplir et non de conditions physiques personnelles⁴⁹.

Enfin, dans un cas, on a dénié le droit de refus au travailleur qui avait négligé de constater sur place la tâche à accomplir⁵⁰. Dans un autre cas, des circonstances particulières incitèrent un commissaire à rejeter la plainte d'un travailleur qui n'avait point tenté d'exécuter la tâche avant de refuser de l'accomplir⁵¹.

40. Quant au danger appréhendé par le travailleur, le commissaire Couture mentionnait dans *Drouin c. Normick Perron* (le 14 octobre 1983) qu'il n'est pas qualifié dans la loi et n'a donc pas à être imminent.

41. *Tremblay et al. c. Landry Automobiles Ltée*, Tribunal du travail (M. le juge M. Brière), le 15 juillet 1982; *Homelite Terry Textron c. Lalonde et al.*, J. Lalonde, commissaire du travail, le 24 mars 1982, confirmé par Tribunal du travail (M. le juge C. St-Arnaud), le 8 novembre 1982; *Bussièrès et al. c. ministère de la Justice*, R. Tremblay, Commissaire du travail, le 18 mai 1983; *Morin et al. c. la Commission scolaire de Laprairie*, G. Boisclair, commissaire du travail, le 27 novembre 1984.

42. *Robert c. Launier et Fortier Ltée*, P. Dufault, commissaire du travail, le 1^{er} juin 1982; *Gareau et al. c. Bondex International (Can.) Ltd.*, J. Couture, commissaire du travail, le 13 mai 1983.

43. *Chauvette c. Hydro-Québec*, C. Rochette, commissaire du travail, le 23 février 1983; *Gareau et al.*, citée à la note précédente.

44. *Beaulé c. J. R. Transport et al.*, Y. St-Onge, commissaire du travail, le 7 mai 1982; *Jasmin c. Système de Protection Incendie Wormald Inc.*, M. A. Galipeau, commissaire du travail, le 20 mai 1983; *Doiron et al. c. Les entreprises Hamkin Ltée*, J. P. Tremblay, commissaire du travail, le 26 janvier 1984.

45. *Giroux c. General Motors du Canada Ltée*, J. Couture, commissaire du travail, le 22 juin 1983; *Valiquette c. Hydro-Québec*, R. Caron, commissaire du travail, le 12 mars 1984, confirmé par Tribunal du travail (M. le juge R. Burns), le 18 février 1985.

46. *Synotte et al. c. Mutual Stell Corp.*, Tribunal du travail (M. le juge R. Burns), le 30 juin 1981; *Giroux c. General Motors du Canada Ltée*, citée à la note précédente; *Villeneuve c. G. et R. Lazure Inc.*, S. Rouleau, commissaire du travail, le 2 juillet 1985.

47. *C.T.C.U.M. c. Toupin*, Tribunal du travail (M. le juge J. Girouard), le 13 juin 1985, à la p. 1. Voir aussi: *Lavoie c. Isofab Inc.*, J. Couture, commissaire du travail, le 15 mai 1984.

48. La décision de la Cour supérieure dans *Bootlegger Inc. c. J. Couture* (dossier n° 500-05-008894-832, le 24 janvier 1984) fut déterminante à cet égard. Elle fut par la suite suivie par le Tribunal du travail dans *Hôtel-Dieu de Québec c. Lévesque* (M. le juge B. Prud'Homme), le 12 avril 1984.

L'article de Marc Renaud et de Chantal St-Jacques dans le présent numéro analyse l'impact de cette règle dans le processus décisionnel des inspecteurs de la CSST appelés à déterminer si le danger invoqué justifie le refus d'accomplir la tâche.

49. Pour des exemples jurisprudentiels, voir: *Giard c. Collège Marie-Victorin*, S. Lalonde, commissaire du travail, le 29 mai 1982; *Lespérance c. CTCUM*, M. Vassart, commissaire du travail, le 22 novembre 1984.

50. *Robitaille c. Shell Canada Ltée*, M. A. Galipeau, commissaire du travail, le 16 février 1983. Dans un autre cas, par contre, le fait d'avoir recueilli des informations, sans aller sur place, auprès des travailleurs qui avaient eux-mêmes refusé d'exécuter la tâche fut jugé suffisant pour asseoir des motifs raisonnables. Voir: *Boisvert et al. c. Hydro-Québec*, J.-P. Tremblay, commissaire du travail, le 8 juin 1984.

51. *Boivin c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée*, R. Tremblay, commissaire du travail, le 20 septembre 1983.

Cette brève analyse illustre le degré de raffinement et de complexité des principes de droit qui peuvent découler d'une règle générale énoncée par la loi. C'est le rôle de la recherche en droit de mettre en lumière et d'analyser tous ces principes. C'est aussi son rôle de les critiquer. Pour ce faire, toutefois, la science juridique n'est plus utile. Le juriste doit plutôt recourir à d'autres disciplines ou du moins, aux informations qu'elles peuvent fournir⁵². C'est en assoyant son jugement sur ces informations que le juriste parviendra à formuler une critique solide du droit positif et à proposer des solutions de rechange, le cas échéant. La prochaine section présente des exemples de questions concernant le refus d'exécuter un travail dangereux qui importent au juriste mais auxquelles seules les sciences sociales peuvent répondre.

V. LE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX ET LES SCIENCES SOCIALES

Nos réflexions porteront sur deux aspects du droit de refus tel qu'il existe actuellement en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Nous discuterons premièrement de l'impact que peut avoir ce genre de protection légale des salariés sur l'ensemble de notre société. Par la suite, nous aborderons l'efficacité du droit de refus par rapport aux objectifs poursuivis en adoptant la loi qui l'encadre.

Au moment de son adoption, en 1979, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* s'inscrivait dans une série de lois qui visaient l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés québécois. La même époque avait aussi vu naître, entre autres, la *Loi sur les normes du travail*⁵³, la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵⁴, la *Charte de la langue française*⁵⁵ et enfin, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*⁵⁶. Toutes ces lois, tout en ne niant pas la présence syndicale, prévoyaient des mécanismes fonctionnant généralement en marge de la convention collective.

Le droit de refus ne faisait pas exception. Nous avons vu qu'auparavant, seuls les salariés couverts par une convention collective bénéficiaient dans les faits d'un tel droit dont l'efficacité était assurée par la procédure de griefs. En vertu de la LSST, tous les travailleurs, à l'exclusion des cadres et des administrateurs d'une compagnie, disposent aujourd'hui de ce droit. La loi a donc pris en charge un mécanisme qui était, à quelques exceptions près, du domaine exclusif de la convention collective. Beaucoup d'autres exemples de ce phénomène pourraient être tirés des lois auxquelles nous référerons ci-haut. Ceci soulève une importante question. Quel effet aura, à long terme, cette action législative sur l'évolution du syndicalisme et de la convention collective dans notre société?

Historiquement, les travailleurs ont réussi à améliorer leurs conditions de travail et à prendre part à la détermination de celles-ci en se regroupant en syndicat et en forçant l'employeur à négocier avec ce syndicat. Ce phénomène a modelé une société dans laquelle le syndicalisme a joué un rôle prédominant et ce, à plus d'un niveau. Pourquoi le gouvernement a-t-il, à la fin de la décennie précédente, orienté sa politique législative vers une détermination directe de plusieurs conditions de travail plutôt que de s'en remettre à la négociation collective comme il l'avait généralement fait auparavant? Est-ce qu'il doutait alors de la capacité de cette institution à mettre en œuvre des

52. Les frères Mazeaud écrivent qu'en plus de décrire et d'analyser le droit positif, tout juriste se doit aussi de contribuer à créer la règle de droit et à la rapprocher le plus possible de «l'idéal de justice». Tout juriste est investi de cette mission, car chacun peut «influer sur la création de la règle de droit». Ils poursuivent en remarquant que: «...pour savoir où est la justice, il faudra observer les faits, connaître leur évolution, ne rien ignorer de l'état social des hommes auxquels s'applique la règle, et même de leur psychologie. Mais l'observation n'est qu'un point de départ; elle fournira seulement au juriste les données lui permettant de réaliser son idéal de justice». Henri et Léon Mazeaud, et Jean Mazeaud, *Leçons de droit civil*, t. premier, 5^e éd., Paris, Éditions Montchrestien, 1972, 465 p., à la p. 37.

53. L.R.Q., c. N-1.1. Cette loi remplaçait la *Loi du salaire minimum* (L.R.Q., c. S-1) en reprenant sensiblement les mêmes normes tout en y ajoutant certaines autres. Elle établissait de plus de nouveaux recours en matière de perte d'emploi.

54. L.R.Q., c. C-12. La Charte s'attaquait, entre autres, au délicat problème de la discrimination dans l'emploi et remplaçait à ce titre la *Loi sur la discrimination dans l'emploi* (S.R.Q., 1964, c. 42).

55. L.R.Q., c. C-11. La Charte faisait du français la seule langue officielle du Québec et l'imposait comme langue du travail.

56. L.R.Q., c. E-20.1. Cette loi vise, entre autres, à faciliter l'intégration des personnes handicapées au marché du travail.

politiques qui devaient s'appliquer obligatoirement à tous⁵⁷? Est-il aussi possible de déceler dans cette action législative une stratégie visant la diminution de l'importance relative dans la société d'un mouvement syndical qui s'était bruyamment manifesté au début des années 1970?

Quels que soient les facteurs ayant poussé le législateur à adopter ces lois, la question de leur impact sur le syndicalisme et la négociation collective ne peut être négligée. Certains croient que de telles interventions législatives contribueront à limiter le développement du mouvement syndical sinon à le faire carrément décroître⁵⁸. D'autres pensent le contraire⁵⁹. Ceci reste à déterminer. La réponse à cette question contribuera toutefois à définir quel type de lois du travail il est souhaitable d'élaborer, compte tenu de la nature de la société à laquelle nous aspirons.

La présence de lois déterminant d'autorité des conditions de travail soulève aussi des questions d'ordre économique. À cette période où le libre-échange commercial avec les États-Unis et la déréglementation de l'économie sont des thèmes largement discutés, l'impact de ces conditions de travail sur les coûts d'opération des entreprises revêt une importance capitale. La compétitivité des firmes québécoises par rapport à leurs concurrents des États voisins est-elle diminuée par la présence de ces prescriptions légales? Si tel est le cas, ces mesures sociales contribueraient peut-être à augmenter le taux de chômage prévalant au Québec. Au-delà de la compétitivité des entreprises, on peut prétendre que ces lois accentuent le chômage de toute façon puisqu'elles augmentent le coût du facteur main-d'œuvre, incitant ainsi certains employeurs à diminuer le niveau de leur production ou à remplacer des salariés par des moyens de production d'ordre technologique. Selon cette hypothèse, il serait de plus possible que les plus vulnérables à un tel chômage soient justement les travailleurs que ces lois cherchent à protéger⁶⁰.

Tournons-nous maintenant vers l'efficacité du droit de refus d'exécuter un travail dangereux reconnu par la loi. Nous avons déjà mentionné que ce droit s'inscrivait dans une réforme législative beaucoup plus large qui visait l'élimination à la source des dangers pour l'intégrité physique des travailleurs⁶¹. Si la réforme législative de 1979 est efficace, nous devrions noter aujourd'hui une certaine diminution de l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles, particulièrement dans les secteurs industriels auxquels les mécanismes de la loi ont d'abord été appliqués (*i.e.* les secteurs prioritaires). Pour connaître le rôle du droit de refus dans cette diminution, le cas échéant, il faudrait voir de quelle façon il a été utilisé, avec quelle fréquence, la nature des dangers invoqués et son dénouement. Nous obtiendrions ainsi certaines indications sur l'efficacité de cette protection légale.

Sans procéder à l'analyse de l'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles, on pourrait aussi obtenir des informations sur l'efficacité du droit de refus en se penchant uniquement sur son utilisation. Qui a recours au droit de refus? Est-il davantage utilisé dans les secteurs industriels où il survient le plus d'accidents du travail? Quelle perception en ont les travailleurs qui l'invoquent? Quelle est celle des employeurs dont les travailleurs l'ont utilisé? Quelle a été la réaction de ces employeurs? Les litiges se règlent-ils à l'amiable sans l'intervention de l'inspecteur de la CSST? De telles recherches jetteraient un éclairage nouveau et très important sur l'efficacité du droit de refus.

Il est aussi primordial de déterminer si le fait d'être syndiqué et couvert par une convention collective affecte l'utilisation du droit de refus. Nous savons qu'avant l'entrée en vigueur de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, seuls les salariés couverts par une convention collective

57. N'oublions pas que la syndicalisation et la négociation collective n'ont jamais atteint la majorité des salariés du Québec. Voir à ce sujet *le Travail, une responsabilité collective*, Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Québec, Les publications du Québec, 1985, 490 p. à la p. 18.

58. Par exemple, une étude américaine conclut à l'impact négatif sur le taux de syndicalisation des interventions judiciaires visant à limiter les effets de l'*employment-at-will doctrine* dans certains États. La protection contre cette règle de droit permettant à l'employeur de congédier à son bon plaisir relève généralement de la négociation collective. Voir Georges R. Neumann et Ellen R. Rissman, «Where Have All the Union Members Gone?», *Journal of Labor Economics*, vol. 2, n° 2, 1984, pp. 175 à 192.

59. Par exemple, le professeur Marcel Pepin, ancien président de la C.S.N., mentionnait à l'auteur de cet article lors d'une entrevue tenue en avril 1983, qu'il croyait que la protection contre le congédiement injuste qu'accordent certaines lois, favorisait le développement de la syndicalisation.

60. Par exemple, voir Jeffrey L. Harrison, «The Price of the Public Policy Modification of the Terminable-at-Will Rule», *Labor Law Journal*, septembre 1983, pp. 581 à 585. Même s'il vise une modification législative ou judiciaire de l'*employment-at-will doctrine*, le raisonnement de l'auteur peut aussi s'appliquer à la plupart des autres conditions de travail déterminées législativement, dont le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

61. Article 2, LSST.

pouvaient sans crainte de représailles refuser d'exécuter un travail dangereux. La loi a étendu ce droit à tous les travailleurs, syndiqués ou non. Dans les faits, est-ce que les travailleurs non syndiqués peuvent cependant y recourir de la même façon que leurs confrères et consœurs syndiqués?

Certaines données préliminaires dénotent une plus grande utilisation du droit de refus par les travailleurs syndiqués. Ainsi, en 1982, 217 (ou 93,1 %) des 233 cas de refus dans lesquels la CSST était intervenue, impliquaient des travailleurs syndiqués. En 1983, cette proportion s'établissait à 85 %⁶². Cette tendance se confirmera-t-elle dans l'avenir?

La question est d'importance, puisqu'elle touche à l'essence même de ce type d'intervention législative. En prenant en charge des conditions de travail dont auparavant seuls les salariés couverts par convention collective bénéficiaient, le législateur n'en a-t-il pas rendu le respect plus difficile? Si tel était le cas, certains salariés pourraient être lésés. En effet, une perception erronée de la possibilité d'application des conditions de travail définies par la loi ne pourrait-elle pas mener au délaissement de l'option syndicale?

Certains indices laissent d'ores et déjà croire à une moins grande efficacité du droit de refus lorsque les travailleurs ne sont pas couverts par une convention collective. Le recours au droit de refus repose en grande partie, à notre avis, sur la garantie dont dispose le travailleur contre des représailles disciplinaires. C'est d'ailleurs essentiellement par l'intermédiaire d'une telle garantie, octroyée par la procédure et l'arbitrage de griefs, que la possibilité de refuser d'exécuter un travail dangereux existe concrètement sous convention collective. Seul l'article 30 de la loi protège le travailleur non syndiqué. Cette disposition interdit à l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire au travailleur pour avoir exercé le droit de refus prévu à l'article 12. Or, des études récentes incitent à penser qu'une telle protection est moins efficace que celle originant des conventions collectives⁶³. En conséquence, la propension des travailleurs non syndiqués à utiliser le droit de refus serait plus faible que celle des travailleurs syndiqués, dans la mesure où les premiers estiment la protection de l'article 30 de la loi moins efficace que celle de la convention collective.

Tout ceci mérite bien sûr d'être approfondi. Il demeure néanmoins qu'une question fondamentale se pose déjà. Si l'amélioration des conditions de travail constitue encore aujourd'hui une priorité sociale et politique, le recours systématique à des lois comme celle reconnaissant un droit généralisé de refus doit être remis en question. Cette démarche critique doit notamment comparer l'efficacité et l'effet des lois déterminant d'autorité certaines conditions de travail à l'efficacité de la négociation collective, et surtout aux possibilités réelles de la rendre accessible à tous les salariés voulant y recourir. Une telle préoccupation s'inscrit nécessairement dans toute réflexion que porte le juriste sur l'opportunité et l'efficacité d'un droit légal tel celui de refuser d'exécuter un travail dangereux.

CONCLUSION

Cet article considère le refus d'exécuter un travail dangereux par un travailleur salarié comme un objet de recherche. Il décrit comment le juriste le traitera en y appliquant les principes méthodologiques propres à sa discipline. De cette démarche aboutiront une description et une analyse des règles juridiques entourant ce phénomène social. Nos propos présentent aussi les limites de la recherche strictement juridique et la nécessité pour le commentateur du droit de recourir à d'autres

62. Voir Solange Cantin, *le Droit de refus d'exécuter un travail. étude préparatoire à l'évaluation*. Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service méthodologie, Direction développement technique, le 14 mai 1984, 31 p., à la p. 12.

63. Ainsi, on a démontré les difficultés de la réintégration, ordonnée par le commissaire du travail suite à un congédiement déclaré illégal en vertu du *Code du travail* (L.R.Q. c. C-27) ou de la *Loi sur les normes du travail*. On peut croire que ces conclusions s'appliquent aussi au recours contre le congédiement illégal prévu à la LSST, puisque ce recours est similaire à celui des deux autres lois. (Le changement de juridiction opéré en 1985 par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne modifie pas, à notre avis, la nature du recours). Voir Denis Gagnon, «L'efficacité des ordonnances de réintégration», *le Marché du travail*, vol. 5, n° 10, octobre 1984, pp. 85 à 93.

Une autre étude menée conjointement par le soussigné et la Commission des normes du travail du Québec démontre que l'efficacité d'une réintégration ordonnée à la suite d'un congédiement jugé sans cause juste et suffisante par un arbitre agissant en vertu des articles 124 et sq. de la *Loi sur les normes du travail* est beaucoup moins grande que celle de la réintégration ordonnée à la suite d'un même congédiement mais par un arbitre agissant selon une convention collective. Voir Doris Armstrong, *Recherche sur l'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre*, Québec, Commission des normes du travail, 1984, 68 pages; Gilles Trudeau, *Statutory Protection Against Unjust Dismissal for Unorganized Workers*, thèse de doctorat en science juridique, Harvard Law School, avril 1985, 476 p., aux p. 240 à 285 (disponible pour consultation au centre de documentation de l'École de relations industrielles, Université de Montréal).

disciplines, et particulièrement aux sciences sociales, pour mieux saisir la réalité de l'objet de son analyse juridique et critiquer l'état du droit positif sur la question.

Le même phénomène social, soit le refus d'exécuter un travail dangereux, peut constituer un objet de recherche pertinent pour les chercheurs issus d'autres disciplines ou sciences⁶⁴. Ils y appliqueront alors leur propre méthodologie. Nous sommes cependant convaincus que ces chercheurs, pour mener à bien leur entreprise, devront faire appel au droit pour connaître et comprendre les règles juridiques qui encadrent le comportement des travailleurs qui refusent d'exécuter une tâche dangereuse.

Notre exposé se veut avant tout un plaidoyer en faveur d'une approche multidisciplinaire de la recherche en matière de relations du travail. Seule une démarche impliquant aussi bien le droit que les sciences humaines et sociales peut présenter un portrait complet d'un phénomène social comme celui dont il est question ici. Trop souvent, la recherche sur de tels phénomènes au Québec a été cloisonnée, chaque discipline restant prisonnière de ses préjugés à l'endroit des autres. De tels préjugés naissent fréquemment d'un manque de connaissance des objectifs et de la méthodologie propres aux sciences complémentaires à celle du chercheur. Nous espérons avoir contribué à diminuer l'importance de ces préjugés en ayant exposé la démarche de recherche propre au droit et les liens intimes qui rattachent cette recherche aux sciences sociales.

RÉSUMÉ

Cet article décrit la méthodologie utilisée dans la recherche en droit et l'applique à l'étude de certains aspects du droit de refus d'exécuter un travail dangereux reconnu dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. En ce faisant, l'auteur démontre comment un phénomène social donné constitue aussi un sujet d'étude à caractère juridique. Il établit de plus les limites de sa démarche scientifique. Dans cette perspective, l'article soulève plusieurs questions auxquelles le droit ne peut répondre et qui doivent néanmoins être documentées afin de comprendre le droit de refus d'une façon plus complète. Seule la recherche en sciences sociales peut fournir des éléments de réponse à ces questions.

SUMMARY

This paper describes the methodology used in legal research and applies it to the study of certain aspects of the right to refuse to carry out dangerous jobs as recognized in the Quebec law on occupational health and safety. In so doing, the author demonstrates how a given social phenomenon also constitutes the subject for a study of a legal nature. He also establishes the limits of this scientific approach. From this perspective, the paper brings up several questions to which law does not have an answer, but which must nevertheless be documented in order to understand more completely the right to refuse. Only research in the social sciences can supply some elements of response to these questions.

RESUMEN

Este artículo describe la metodología utilizada en investigaciones de Derecho y la aplica al estudio de ciertos aspectos del derecho de negativa a ejecutar un trabajo peligroso reconocido en la *Ley sobre la salud y la seguridad laboral*. De esta manera, el autor demuestra como un fenómeno social cualquiera constituye un tema de estudio de carácter jurídico. El establece además, los límites de su proceder científico. En esta perspectiva, el artículo provoca muchas interrogantes a las que el derecho no puede responder y que deben al menos ser documentadas con el fin de comprender de una manera más completa el derecho de negativa. Solo la investigación en ciencias sociales puede aportar elementos de respuesta a estas interrogantes.

64. Voir, par exemple, dans le présent numéro, l'article de Marc Renaud et de Chantal St-Jacques. Cet article revêt d'ailleurs un grand intérêt pour le juriste en illustrant l'impact que peuvent avoir certaines décisions des tribunaux sur la portée d'un droit reconnu par la loi.