

**(New) Danger as a Normal Condition of
Employment – 905-1-IPG-070****1. Subject**

Clarification of the interpretation of danger as a “normal condition of employment” as found in paragraph 128(2)(b) of the *Canada Labour Code*, Part II (Code).

2. Issue

The Labour Program of Employment and Social Development Canada (ESDC) has been asked on several occasions to provide guidance on and clarification of what danger is a “normal condition of employment”.

Subsection 128(1) of the Code States:

“Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that:

(a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee, or

**(Nouveau) Danger constituant une Condition
normale de l’emploi – 905-1-IPG-070****1. Objet**

Éclaircissement de l’interprétation de la notion de danger comme une « condition normale de l’emploi », tel que le prévoit l’alinéa 128(2)b) de la partie II du *Code canadien du travail* (Code).

2. Enjeu

On a demandé à plusieurs occasions au Programme du travail d’Emploi et Développement social Canada (EDSC) de fournir une orientation et des précisions sur ce qui constitue un danger comme une « condition normale de l’emploi ».

Le paragraphe 128(1) du Code stipule :

« Sous réserve des autres dispositions du présent article, l’employé au travail peut refuser d’utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d’accomplir une tâche s’il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

a) l’utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

(b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee, or

(c) the performance of the activity by the employee constitutes a danger to the employee or to another employee.”

Paragraph 128(2)(b) of the Code states:

“An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if

[...] (b) the danger referred to in subsection (1) is a normal condition of employment.”

3. Danger that is a “Normal Condition of Employment”

What it is

- After the employer has:
 1. identified every hazard; and
 2. eliminated it, reduced and controlled it or provided protective clothing, equipment, devices or materials to employees to protect them against it; then, any danger that remains constitutes a normal condition of employment.

b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;

c) l’accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé. »

L’alinéa 128(2)b) du Code stipule :

« L’employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d’utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d’accomplir une tâche lorsque, selon le cas :

[...] b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi. »

3. Danger constituant une « condition normale de l’emploi »

Ce que c’est

- Constitue une condition normale de l’emploi tout danger restant après que l’employeur a :
 1. déterminé chaque risque; et
 2. éliminé, réduit et contrôlé le risque ou fourni des vêtements, de l’équipement, des dispositifs ou du matériel de protection aux employés afin de les protéger contre le risque.

- The existence of any danger that is a normal condition of employment is not a grounds for a refusal to work. Normal refers to something that is regular, to a typical state or level of affairs, something that is not out of the ordinary.

What it is not

- Excluded from dangers that are normal conditions of work are those dangers that are not essential characteristics of the work but which depend on the method used to perform the work.
- A new assessment is required when the circumstances in which a person is exposed to a danger that is a normal condition of employment changes. It cannot be assumed that any danger that exists as a result of the change will remain a normal condition of employment. Examples where new assessments may be required include changes to policy, procedure, training, tools, personal protective equipment, and supervision.
- A danger that is a normal condition of employment does not include unexpected situations that increase the risk or present a danger to the employee. Such unexpected situations may include ice storms, floods and other natural disasters or unusual weather events.

- L'existence de danger qui constitue une condition normale de l'emploi n'est pas un motif de refus de travail. « Normale » désigne quelque chose de régulier, d'un état ou d'un niveau des affaires typique, de quelque chose qui ne sort pas de l'ordinaire.

Ce que ce n'est pas

- Les dangers qui sont exclus des conditions normales de l'emploi sont les dangers qui ne sont pas des caractéristiques essentielles du travail, mais qui dépendent de la méthode utilisée pour effectuer le travail.
- Une nouvelle évaluation est nécessaire lorsque les circonstances dans lesquelles une personne est exposée à un danger qui constitue une condition normale de l'emploi changent. Il ne peut être présumé que tout danger qui existe à la suite d'un changement demeurera une condition normale de l'emploi. Des exemples de situations où une nouvelle évaluation peut être nécessaire comprennent des changements aux politiques, aux procédures, à la formation, aux outils, à l'équipement de protection individuelle et à la supervision.
- Un danger qui constitue une condition normale de l'emploi ne comprend pas les situations imprévues qui augmentent le risque ou présentent un danger pour l'employé. De telles situations imprévues peuvent inclure les tempêtes de verglas, les inondations et d'autres catastrophes naturelles ou phénomènes météorologiques inhabituels.

4. **Determining whether a danger is or is not a normal condition of employment for the purposes of assessing a refusal to work.**

Pursuant to subsection 128(2) of the Code, an employee may not refuse to work if the danger the refusal is based on is a “normal condition of employment”.

Whether the danger is a normal condition of employment is a two part question:

1. Is there a danger as defined in the Code?
2. If a danger exists, is the danger a normal condition of employment?

Assessment Principles

For assessment principles relating to “danger” refer to “IPG-062 – Definition of Danger”.

Once it has been determined that a danger exists, the danger is to be analysed to determine whether it is a “normal” condition of employment.

What constitutes “normal” is more than what is reflected in a job description, it also includes but is not limited to consideration of:

- the environment in which the activity or task is normally performed;

4. **Déterminer si un danger est une condition normale de l’emploi aux fins de l’évaluation d’un refus de travail.**

En vertu du paragraphe 128(2) du *Code*, un employé ne peut refuser de travailler si le refus est fondé sur un danger constituant une « condition normale de l’emploi ».

La question de savoir si le danger constitue une condition normale de l’emploi comprend deux parties :

1. Y a-t-il un « danger » au sens du *Code*?
2. S’il y a un danger, celui-ci constitue-t-il une condition normale de l’emploi?

Principes d’évaluation

Pour les principes d’évaluation relatifs à un « danger », consultez l’« IPG-062 – Définition de danger ».

Une fois qu’il a été déterminé qu’il existe un danger, il faut analyser celui-ci afin de déterminer s’il s’agit d’une condition « normale » de l’emploi.

Pour être considérée comme « normale », une condition ne doit pas seulement être énoncée dans la description de travail, elle doit également tenir compte, entre autres, de ce qui suit :

- l’environnement dans lequel l’activité ou la tâche est normalement réalisée;

- the tools and equipment normally provided, including personal protective equipment;
- the information, instruction, training, and supervision normally provided, given the level of skill and experience of the employee.

Information that may be relevant to the analysis of whether a danger is a normal condition of employment includes, but is not limited to, records related to the performance of the activity including:

- the employer's job description or policy;
- written procedures relating to the task in question including, but not limited to, those established under the hazard prevention program, if any;
- statements and other input from the work place persons who are knowledgeable about how the task is actually performed. This includes the employee, the employer and the work place committee or health and safety representative; and
- any other person who has the necessary experience or knowledge to provide the evidence.
- Assess whether the employer has properly identified, assessed, and protected against (eliminate, reduce, control) all the hazards impacting or related to the health and safety of the employee. The danger that remains constitutes a normal condition of employment.

- les outils et l'équipement normalement fournis, y compris l'équipement de protection individuelle;
- l'information, les instructions, la formation et la supervision normalement fournies, en fonction du niveau de compétence et d'expérience de l'employé.

Les renseignements pouvant s'avérer utiles pour analyser si un danger constitue une condition normale de l'emploi comprennent, sans s'y limiter, les dossiers liés à l'accomplissement de la tâche, incluant:

- la description de travail ou la politique de l'employeur;
- les procédures écrites liées à la tâche en question, y compris, mais sans s'y limiter, celles établies en vertu du programme de prévention des risques, s'il y a lieu;
- des déclarations et d'autres commentaires des personnes du lieu de travail qui savent comment accomplir la tâche. Cela comprend l'employé, l'employeur et le comité ou le représentant local de santé et de sécurité au travail; et
- toute autre personne qui possède des connaissances ou l'expérience nécessaires pour fournir la preuve.
- Il faut ensuite évaluer si l'employeur a correctement cerné, évalué et fourni une protection adéquate contre (éliminer, réduire, contrôler) tous les risques liés à la santé et à la sécurité de l'employé ou ayant une incidence sur sa santé et sa sécurité. Le danger qui reste constitue une condition normale de l'emploi.

5. Considerations

(a) Employee

The employee may proactively review with the employer what danger is considered to be a normal condition of employment. The Internal Complaint Resolution Process may be available if there is a dispute. (Section 127.1 of the Code).

NOTE: Please see the Labour Program Pamphlet 3 entitled “Internal Complaint Resolution Process” for further guidance on this process.

It should be understood that pursuant to the Code, an employee may not refuse to work under the Code where the danger on which they are basing their refusal is a normal condition of work. However, an employee always has the right to refuse to work under the Code when the employee has reasonable cause to believe the danger is not a normal condition of employment.

(b) Employer

An employer may proactively identify the dangers that are considered to be a normal condition of employment especially for activities that may be the subject of refusals to work. This may assist the employer in identifying and reporting to the employee “every known or foreseeable health or safety hazard in the area where the employee works.” (paragraph 125(1)(s) of the Code). Any danger that is considered a

5. Points à prendre en considération

a) Employé

Avec l’employeur, l’employé peut examiner de façon proactive le danger qui est considéré comme une condition normale de l’emploi. Le processus de règlement interne des plaintes peut être utilisé en cas de conflit (article 127.1 du *Code*).

REMARQUE : Veuillez consulter le Feuillet 3 du Programme du travail intitulé « Processus de règlement interne des plaintes » pour obtenir de plus amples renseignements.

Il devrait être clair qu’en vertu du *Code*, un employé ne peut refuser de travailler lorsque le danger sur lequel le refus de travail est fondé constitue une condition normale de l’emploi. Cependant, l’employé peut toujours se prévaloir du *Code* pour refuser de travailler lorsqu’il a des motifs raisonnables de croire que le danger n’est pas une condition normale de l’emploi.

b) Employeur

Un employeur peut déterminer de façon proactive les dangers qui sont considérés comme une condition normale de l’emploi, particulièrement pour les activités qui pourraient faire l’objet d’un refus de travail. Ceci peut aider l’employeur à cerner et à porter à l’attention de l’employé tous « les risques connus ou prévisibles que présente pour sa santé et sécurité l’endroit où il travaille » (alinéa 125(1)s) du *Code*).

normal condition of employment may also be established when the task is being assessed under the *Hazard Prevention Program Regulations* (Part XIX of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations*).

Tout danger qui est considéré comme une condition normale de l'emploi peut aussi être déterminé au moment de l'évaluation de la tâche conformément au *Règlement sur le programme de prévention des risques* (partie XIX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*).

Brenda Baxter
Director General/Directrice générale
Workplace Directorate/Direction du milieu du travail
Employment and Social Development Canada – Labour Program
Emploi et Développement social Canada – Programme du travail