

Radon : boîte à outils syndicale

Pour les représentants syndicaux en santé et sécurité · Révisé en août 2026 · RadonTest.ca

Current version, and the citable source for this document:

radontest.ca/fr/blogs/articles/boite-outils-radon-representants-syndicaux

Pour les représentants syndicaux en santé et sécurité. Le 30 janvier 2027, la limite d'exposition au radon des milieux de travail de compétence fédérale passe de 800 à **200 Bq/m³** en moyenne annuelle. Des travaux canadiens évalués par les pairs situent **603 000 travailleurs** au-dessus de 100 Bq/m³, et les professions les plus touchées sont adjoint administratif, employé de soutien de bureau, réceptionniste et enseignant au primaire — non mineur. La fenêtre de mesure est saisonnière et se referme en pratique à la fin de janvier. **Libre de reproduction.**

Ce qui distingue le radon

Il est invisible et ne se déduit pas. Aucune inspection visuelle ne le révèle, aucun symptôme ne le désigne, aucune condition qu'un inspecteur puisse observer. La seule façon de savoir est de mesurer — ce qui rend la demande exceptionnellement simple : vous ne demandez pas une évaluation ni un avis, vous demandez si un chiffre existe.

La plupart des employeurs n'y ont véritablement pas pensé. Vous vous heurtez à la méconnaissance plutôt qu'à la résistance, ce qui appelle une autre approche qu'un risque que l'employeur a déjà refusé de corriger.

Le risque est cumulatif et à longue latence. Personne ne tombe malade cette semaine, ce qui rend le report indéfini facile. C'est précisément pourquoi documenter la demande compte davantage ici.

La demande

« Ce bâtiment a-t-il été mesuré pour le radon ? Si oui, quand, quels ont été les résultats, et où les dossiers sont-ils conservés ? Sinon, quel est le plan pour mesurer pendant la prochaine saison de chauffage ? »

Mettez-la par écrit, par l'intermédiaire du comité, et faites-la consigner au procès-verbal.

Le mécanisme derrière

Compétence fédérale

- L'employeur doit **répondre par écrit à une recommandation d'un comité dans un délai déterminé** et fournir au comité les rapports d'évaluation des risques.
- Lorsqu'une enquête est requise, l'employeur nomme une **personne qualifiée**, avise le comité de l'enquête **et du nom de cette personne**, et le rapport est signé et conservé **trente ans**.
- Une **procédure écrite de contrôle** doit être tenue à jour et **facilement accessible aux employés**. Si elle existe, vous avez le droit de la consulter.
- Un travailleur peut porter plainte **directement au Programme du travail** sans en saisir d'abord l'employeur — la voie du comité règle toutefois la plupart des cas et devrait être tentée d'abord.

Compétence provinciale

Aucune province ni territoire n'a de limite chiffrée. Ce qui s'applique est l'obligation générale de prendre les précautions voulues contre les risques reconnus — et une fois le radon soulevé par écrit, c'est un risque que l'employeur connaît.

Deux cas particuliers. Dans les territoires, les entreprises privées relèvent du fédéral pour les *relations de travail*, mais leur santé et sécurité est régie par la législation territoriale. Et un syndicat est lui-même un employeur pour son propre personnel — généralement de compétence provinciale.

Distinguer une vraie réponse d'une réponse symbolique

Ce qu'on pourrait vous dire	Ce qu'il faut vérifier
« Nous avons mesuré, tout allait bien. »	Demandez le rapport : date, méthode, nombre de détecteurs, emplacements, laboratoire, et les chiffres.
« Nous avons fait une mesure. »	Combien de détecteurs ? Un dans CHAQUE pièce occupée en contact avec le sol, un par 200 m ² dans les grandes aires, plus le contrôle qualité. Une lecture pour un bâtiment n'est pas conforme.
« Nous avons utilisé un moniteur. »	Les lectures de courte durée ne conviennent pas pour décider d'intervenir. Le protocole exige au moins trois mois .
« Nous avons mesuré l'été. »	La mesure doit se faire pendant la saison de chauffage. Un résultat estival bas n'est pas fiable.
« Mesuré il y a des années. »	Rénovations ? Ventilation modifiée ? Rénovation énergétique ? Chacune est une raison de remesurer.
« Sous 200, rien à faire. »	Exact jusqu'à un point. Où dans la plage ? Santé Canada note qu'une atténuation mérite d'être envisagée près de la ligne directrice.

Un certificat de laboratoire est l'un de cinq éléments d'un dossier conforme, et quatre des cinq sont produits dans le bâtiment plutôt que par le laboratoire.

Soulever la question auprès de plusieurs employeurs

- **Posez la même question partout, dans les mêmes mots.** Le profil des réponses est en soi une information — si onze sites sur douze n'ont jamais mesuré, c'est un fait de négociation.
- **Commencez par les bâtiments les plus susceptibles d'être touchés** — espaces occupés au niveau du sol ou en dessous, bâtiments anciens, régions aux niveaux mesurés plus élevés.
- **Prenez la réponse « plan progressif » au sérieux.** Un plan documenté et fondé sur le risque est légitime. « Éventuellement » sans calendrier ne l'est pas. La distinction est un plan écrit avec des dates.
- **Négociation.** Un dépistage selon un cycle défini, et un engagement à agir dans les délais de Santé Canada, est concret, peu coûteux, mesurable et difficile à contester sur le principe.

L'argument de l'échéancier

Une mesure valide exige au minimum **91 jours**, idéalement pendant la saison de chauffage. En comptant à rebours du 30 janvier 2027, le placement se situe **début novembre 2026. La fenêtre utile va du 1^{er} octobre à la fin janvier**. C'est de l'arithmétique, non une échéance légale — mais un employeur qui reporte d'un trimestre a reporté d'un an. C'est la chose la plus utile à mettre devant un employeur sympathique mais lent : ni une menace, ni discutable.

Si la question est ignorée

Essayez d'abord correctement la voie coopérative. La plupart des cas se règlent au comité. Documentez la demande, la date et la réponse. Si elle est ignorée ou reportée à répétition :

- **Compétence fédérale :** plainte directe au **Programme du travail** d'EDSC, pouvant donner lieu à une inspection.
- **Compétence provinciale :** l'organisme provincial — la CNESST au Québec — avec l'obligation générale comme fondement.

- **Ministères fédéraux** : les résultats et la correspondance sont visés par la *Loi sur l'accès à l'information*.

L'ordre compte. Escalader avant que l'employeur ait eu une chance équitable coûte plus que cela ne rapporte, et c'est la séquence documentée qui rend une escalade crédible.

À propos de ce document. Publié par **RadonTest.ca**, service canadien indépendant de dépistage du radon. Détecteurs homologués PNCR-C et analyses en laboratoire accrédité, en français et en anglais. Nous n'effectuons pas de travaux d'atténuation et nous ne gagnons rien selon ce que dit un résultat — ce qui nous permet d'écrire un document comme celui-ci.

Libre de reproduction et de diffusion; veuillez conserver la mention.

Nous n'interprétons pas le risque pour la santé — Santé Canada demeure l'autorité en matière de radon au Canada (canada.ca/radon). Ce document présente de l'information réglementaire publique et **ne constitue pas un avis juridique**.