

Le droit de refus

C'est un droit que confère la loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) à toute travailleuse et tout travailleur **personnellement et individuellement** de refuser d'exécuter un travail dangereux.

LSST, article 12 : 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 danger.

Vous n'avez pas à faire la preuve d'un danger, seul votre appréciation suffit.

EXCEPTION

La loi prévoit deux circonstances dans lesquelles on ne peut exercer un droit de refus (article 13, LSST):

- Lorsque le refus d'exécuter un travail **met en péril immédiat une autre personne**
- Lorsque le travail **se fait dans les conditions normales**

Comment savoir si les conditions de travail sont normales ..?

Si vous répondez non à une seule des cinq (5) questions suivantes, **la condition n'est pas normale**. Vous pouvez alors exercer votre droit de refus du travail.

1. Est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art, c'est-à-dire selon les méthodes reconnues comme étant sécuritaires réglementées ou non?
2. Est-ce que l'employeur assure une supervision appropriée?
3. Est-ce que le risque est inhérent à la tâche, c'est-à-dire qu'il ne peut être possible de l'éliminer complètement?
4. Est-ce que toutes les mesures de sécurité ont été prises pour contrôler ce risque et si oui, sont-elles adéquates?
5. Avez-vous reçu la formation, l'information et l'entraînement nécessaires pour que l'exécution de cette tâche s'effectue sécuritairement?

Quelles sont les étapes à suivre?

- J'arrête de travailler et je dois demeurer sur le lieu du travail, à l'écart du danger et j'avise immédiatement mon employeur (supérieur immédiat) que j'exerce un droit de refus selon l'article 12, LSST.

La loi stipule que vous conservez votre salaire

- L'employeur convoque alors le représentant à la prévention de l'établissement ou la personne que vous aurez choisie et ensemble, ils examinent la situation (évaluation du danger). Suite à cela, deux situations peuvent se présenter soit: une situation d'accord entre les parties ou encore une situation de désaccord.

ACCORD entre l'employeur et votre représentant

- Si les parties conviennent qu'il y a danger, l'employeur corrige la situation et après les correctifs apportés, vous retournez au travail;
- Si les parties conviennent qu'il n'y a pas de danger, vous retournez au travail.
- Par contre, si vous êtes en désaccord avec votre représentant et le représentant de l'employeur, vous pouvez décider de maintenir votre refus. Mors, il faut faire appel à la CSST et demander l'intervention d'un inspecteur. Vous devez demeurer à la disposition de l'employeur et de l'inspecteur;
- L'employeur peut vous réaffecter à un autre poste et combler votre poste par une autre ASC en l'informant du refus et de ses motifs.

DÉSACCORD entre l'employeur et votre représentant

- Appel à la CSST et demande d'intervention d'un inspecteur. L'employeur ne peut faire exécuter le travail par quelqu'un d'autre
- Lorsque l'inspecteur de la CSST se présente à l'établissement, il peut ordonner de reprendre le travail, prescrire des mesures temporaires, exiger des corrections nécessaires dans les délais qu'il détermine. Sa décision est exécutoire.

La révision administrative

- Si l'une des parties estime être lésée par la décision de l'inspecteur, elle peut, dans les dix (10) jours de sa notification, demander une révision administrative à la CSST

La Commission des lésions professionnelles

- Si l'une des parties estime être lésée par la décision du réviseur, elle peut, dans les dix (10) jours de sa notification, contester la décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

La décision rendue par la CLP est finale et exécutoire

Mesures disciplinaires

La travailleuse ou le travailleur (art. 227) ou la représentante ou le représentant à la prévention (art. 97) qui croit avoir été l'objet de sanctions pour le motif qu'elle ou qu'il exerce un droit ou une fonction qui résulte de la loi ou des règlements, peut recourir **soit** à la procédure de griefs de la convention collective **ou** soumettre une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Advenant que l'employeur impose une mesure disciplinaire suite à l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui résulte de la loi SST ou d'un règlement, aviser le SAPSCQ dans les plus brefs délais.

De plus, dès qu'un droit de refus est exercé et qu'une décision est émise par un inspecteur de la CSST, il est très important d'aviser le SAPSCQ le plus rapidement possible.

Pour plus d'informations, consultez

- **La représentante ou le représentant** du syndicat de votre établissement;
- **Un représentant du syndicat national**