

En vertu de la Loi sur la santé-sécurité (LSST)

Le droit de refus effectué en vertu de l'article 12 de la LSST peut être utilisé dans un contexte où l'employé maintenu au travail pendant une période de temps telle qu'après un certain nombre d'heures, ce dernier ne pourrait plus exercer ses fonctions et ses responsabilités sans compromettre sa sécurité et celle de ses collègues.

Il est indéniable que la capacité d'exercer des fonctions et des responsabilités à l'égard des personnes pendant de longues heures de façon sécuritaire varie d'un individu à l'autre. Elle n'est cependant jamais illimitée.

L'état de fatigue découlant de quart de travail trop long est susceptible d'affecter la vigilance, les réflexes et la capacité d'intervention efficace de l'agent, surtout s'il y a **accumulation** de quarts en temps supplémentaire.

L'exercice du droit de refus en contexte d'assignation obligatoire ne permet pas de quitter les lieux de travail. En cas de désaccord avec l'employeur, un inspecteur de la CSST devra intervenir afin de rendre une décision.

Marche à suivre

Les droits de l'employeur en vertu de la convention collective ne peuvent en aucune circonstance être exercés de façon abusive, déraisonnable, arbitraire ou discriminatoire.

Malgré tout ce qui précède, l'agent devra lors d'une assignation obligatoire, répondre à la demande de travail que lui impose l'employeur. En droit du travail, en cas de mésentente avec l'employeur le dépôt du grief est le seul recours possible selon les principes de droits établis « Obey now and grieve later ». Le refus d'ordre constituerait une insubordination pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

Un grief devra être déposé chaque fois que l'employeur contrevient à la LNT ou à la Charte. Il est alors également essentiel de remplir un formulaire d'enquête de grief et d'en remettre copie au syndicat local.

Pour le salarié qui préfère avoir recours au droit de refus prévu à la LSST, il devrait être en mesure de démontrer qu'il a des motifs raisonnables de croire que sa sécurité ou celle d'une autre personne est en danger.

Pour plus d'informations, consultez un officier syndical de votre section locale qui se réfèra à un officier syndical de l'exécutif national.



L'assignation obligatoire

en bref...



Édition : juin 2007

L'assignation obligatoire

L'assignation obligatoire naît de l'article **30.07** de la convention collective qui énonce le principe de la continuité de service; soit de rester en poste jusqu'au remplacement par l'équipe de relève et de l'article **42.01** qui stipule que l'employeur peut requérir (sans son consentement) un salarié pour effectuer des heures supplémentaires.

Le présent document vise à faire connaître les limites de l'utilisation de ces clauses en fonction des dispositions d'ordre public. Il établit les limites du droit de gérance de l'employeur.

Il s'agit d'un résumé incluant les principales règles et qui n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions ou de couvrir toutes les situations. Chaque cas en est un d'espèce et devra être évalué selon ses particularités.

Fait à noter, avant d'avoir recours à l'assignation obligatoire, l'employeur doit avoir épuisé toutes les procédures de répartition du temps supplémentaire existantes.

En vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT)

L'article **59.0.1** prévoit qu'un salarié peut exécuter son droit de refus de travailler:

- Plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles de travail.

Toutefois, le droit de refus de travailler **ne peut** s'exercer :

1. S'il a pour conséquence de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population;
2. En cas de risque de destruction ou de détérioration grave des biens meubles ou immeubles ou dans un autre cas de force majeure;
3. Si ce refus va à l'encontre du Code de déontologie de certains travailleurs (ASS).

L'article **122 al. 6** interdit à l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié qui refuse de travailler au-delà des heures habituelles de travail parce que sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un membre de sa famille proche. L'agent doit démontrer (preuve à l'appui) qu'il a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

En vertu de la Charte des droits et libertés de la personne

La charte garantit le droit à des conditions de travail juste et raisonnable respectant la santé et la sécurité. Elle prévoit également le respect de la vie privée de chacun.

Le fait de devoir **systematique-ment** et au détriment de sa santé, de sa famille et de sa vie personnelle en général se soumettre à des demandes de temps supplémentaire viole le droit à la vie privée. Cet empiètement **constant** de l'employeur sur la sphère d'autonomie personnelle du salarié peut ouvrir le droit au grief.