

CAPSULE SST # 10

Le droit de refuser un travail dangereux

Le droit de refus (art. 12 de la LSST)

En vertu de l'article 12 de la [Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST\)](#) ou 8-5.04 de la [convention collective](#), « un travailleur ou une travailleuse 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 ».

Exceptions

En vertu de l'article 13 de la LSST, ce droit ne peut pas être exercé lors des situations suivantes :

- **Si l'exercice de ce droit met la vie de quelqu'un d'autre en péril;**
- **Si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.**

Comment se prévaloir du droit de refus ?

- **Définir le risque.**

Définir clairement la situation considérée dangereuse.

- **Aviser l'employeur.**

L'employé(e) voulant exercer ce droit doit aviser son supérieur immédiat, ou tout autre représentant de l'employeur, dans les meilleurs délais. Il n'existe pas de

CAPSULE SST # 10

formulaire officiel pour l'exercice de ce droit. Le seul fait de refuser verbalement d'exercer un travail, et que le motif est la protection de sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, est suffisant à l'ouverture de ce droit. (art. 15 de la LSST ou 8-5.06 de la convention collective)

L'employé(e) doit par la suite demeurer sur les lieux du travail afin d'être disponible pour une réaffectation, s'il y a lieu. (art. 25 de la LSST)

L'employeur peut assigner l'employé à d'autres tâches qui ne représentent pas de risque (ce dernier est tenu de les réaliser).

- **Convoquer la personne responsable du CSSMB.**

Le supérieur immédiat, ou son représentant, contacte le secteur SST-prévention du CSSMB. Sinon demandez la présence d'un délégué syndical ou toute autre personne qui peut appuyer vos dires.

Trois scénarios s'offriront à la personne ayant exercé ce droit :

1. L'employeur considère qu'il y a une absence de danger. L'employé(e) peut maintenir son droit de refus. L'employeur pourra alors demander à un(e) autre employé(e) d'effectuer le travail, tout en l'informant qu'un droit de refus a été exercé relativement à ce travail. L'autre employé(e) peut alors décider de faire le travail ou d'exercer, à son tour, son droit de refus. (art. 17 de la LSST)

2. L'employeur considère qu'il y a un danger. Il doit alors, en collaboration avec l'employé(e), trouver des solutions afin d'éliminer ce danger pour ensuite les mettre en application. Une fois les corrections effectuées, si l'employé(e) persiste dans son droit de refus, se référer au scénario 3. (art. 18 de la LSST)

3. Si l'employeur et l'employé souhaitant exercer son droit de refus sont en désaccord sur l'existence d'un danger ou si le travailleur persiste dans son droit de refus, il y aura donc intervention de la

CAPSULE SST # 10

CNESST. L'inspecteur ou l'inspectrice déterminera s'il y a présence ou non de danger justifiant le refus de la personne d'exécuter le travail et sa décision prend effet immédiatement. Si l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres personnes ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur ou l'inspectrice doit se présenter sur les lieux, au plus tard 6 heures après que l'on ait demandé ses services. À défaut, l'employeur pourra demander à un autre employé(e) d'exercer le travail, et ce, après l'avoir avisé qu'un droit de refus a été exercé relativement à ce travail. (art. 18 et 26 de la LSST)

Recours possibles

Lorsque l'inspecteur ou l'inspectrice est requis dans l'exercice de ce droit, celui-ci ou celle-ci rendra une décision écrite déterminant s'il y a un danger justifiant le refus de l'employé(e) d'effectuer son travail.

La décision rendue par l'inspecteur ou l'inspectrice peut être portée en appel devant la Direction de la révision administrative, et ce, dans les 10 jours suivant la notification de ladite décision.

La décision de la Direction de la révision administrative peut, quant à elle, être portée en appel devant le Tribunal administratif du travail, et ce, dans les 10 jours suivant la notification de ladite décision.

Le rôle de la Direction de la révision administrative et celui du Tribunal administratif du travail est le même que celui de l'inspecteur ou de l'inspectrice, soit celui de déterminer s'il existe ou non un danger justifiant l'exercice du droit de refus de l'employé(e).

L'employeur ne peut imposer une sanction pour la seule raison que l'employé(e) aurait exercé son droit de refus. L'employé(e) pourrait alors se prévaloir du recours prévu à l'article 227 de la LSST. Pour ce faire, l'employé(e) peut soit :

- recourir à la procédure de grief prévu par sa convention collective qui est applicable à sa situation ;

CAPSULE SST # 10

- Soumettre une plainte par écrit, avec le formulaire prévu à cette fin, à la CNESST dans les 30 jours suivant la sanction.

Abus

L'article 30 de la LSST stipule que l'employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer, exercer des mesures discriminatoires ou des représailles ou imposer toute autre sanction à quelqu'un à cause de l'exercice d'un droit de refus, **à moins que ce droit ait été exercé de façon abusive.**

Plainte à la CNESST

Il y a une distinction à faire entre une plainte formulée à la CNESST et le droit de refus prévu à l'article 12 de la LSST.

Le droit de refus s'exerce lors d'une situation précise qui menace sa propre vie ou celle des autres de façon imminente.

La plainte, quant à elle, s'exerce plutôt lorsque des lois, règlements ou règles en matière de santé et de sécurité du travail ne sont pas respectés.

Avant de formuler une plainte à la CNESST, on doit préalablement aviser l'employeur de l'objet de la plainte. S'il ne corrige pas la situation et que le danger demeure, une plainte à votre comité de santé et de sécurité du travail pourra être portée. En l'absence de comité de santé et de sécurité du travail telle que définit par la LSST (comme c'est notre cas), ou si celui-ci ne peut régler la situation, il est alors justifié de formuler une plainte auprès de la CNESST. **Cependant, il est possible, afin de maintenir des relations de travail harmonieuses, de s'adresser au SEPB-579 avant**

CAPSULE SST # 10

d'effectuer une plainte auprès de la CNESST. Le représentant syndical ou la représentante syndicale pourra alors communiquer avec le représentant ou la représentante de l'employeur pour ainsi tenter de régler la situation à l'amiable.

Toute personne peut porter plainte à la CNESST, et ce, même si elle n'est pas directement touchée par ladite plainte, c'est-à-dire que ce n'est pas elle qui est menacée par un danger potentiel, mais une autre personne.