

**LA COMMISSION SCOLAIRE
DE LA JONQUIÈRE**

HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

D R O I T D E R E F U S

- ↳ **Fondement**
- ↳ **Cadre légal**
- ↳ **Procédures**

Dernière révision : janvier 2011

DROIT DE REFUS

FONDEMENT ET CADRE LÉGAL

La loi reconnaît à l'employé de la Commission scolaire le droit de refuser d'exécuter un travail, selon les balises suivantes :

- Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. (art.9 LSST)
- 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. (art.12 LSST)
- Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce. (art.13 LSST)
- Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai. (art.15 LSST)
- Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter. S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible, ou à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter le travail. (art.16 LSST)
- Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur, mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé. (art.17 LSST)
- Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six heures après que son intervention a été requise. (art.25 LSST)

- L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12. (art.30 LSST)
- L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé a exercé une fonction qui lui est dévolue par la présente loi. (art.31 LSST)

PROCÉDURE À SUIVRE

- Aviser aussitôt son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant de l'employeur et donner les raisons de son refus;
- Compléter le formulaire de droit de refus **ci-joint** ;
- Demeurer disponible sur les lieux de travail. L'employeur peut vous affecter temporairement à d'autres tâches que vous êtes en mesure d'accomplir, selon les modalités prévues à la convention collective;
- S'assurer que l'employeur (le supérieur immédiat ou la personne responsable du dossier santé-sécurité au service des ressources humaines) convoque la représentante ou le représentant syndical en HSST ou aviser vous-même votre représentante ou représentant syndical où, si ce n'est pas possible, une autre travailleuse ou un autre travailleur que vous choisirez.

La prise de décision :

Trois possibilités :

1. L'employeur et la représentante ou le représentant syndical jugent que le refus est justifié : alors, les corrections nécessaires doivent être apportées avant que la travailleuse ou le travailleur ne reprenne son travail.
2. L'employeur et la représentante ou le représentant syndical ne sont pas d'accord sur l'existence du danger ou sur les corrections à apporter : alors, l'un ou l'autre doit demander l'intervention d'une inspectrice ou d'un inspecteur de la CSST.
3. L'employeur et la représentante ou le représentant syndical jugent qu'il n'y a pas de risque : vous pouvez reprendre votre travail ou maintenir votre refus et appeler l'inspectrice ou l'inspecteur, mais vous devez bien « comprendre l'argumentation de votre représentante ou représentant syndical.

Intervention de l'inspecteur de la CSST :

Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par :

1. le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail après l'analyse effectuée par le représentant syndical en HSST et l'employeur;
 2. le représentant syndical en HSST s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour lui ou les autres;
 3. l'employeur s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger ni à ses confrères.
- La décision de l'inspectrice ou de l'inspecteur doit être exécutée immédiatement, même si les parties ne sont pas d'accord. Cette décision peut être :
 - d'exiger les corrections nécessaires ou
 - d'ordonner la reprise du travail.
 - On peut demander à la CSST de réviser cette décision dans les dix jours de sa notification.
 - La décision rendue en révision est exécutoire et elle peut être contestée devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) dans les 10 jours de sa notification. Cette décision est finale et sans appel.

N.B. Un droit de refus est un droit individuel même si plusieurs peuvent l'exercer en même temps.

FORMULAIRE

DROIT DE REFUS

Nom de l'employé : _____ No de matricule : _____

Date du refus : _____ Heure du refus : _____

Supérieur immédiat ou sa représentante
ou son représentant : _____

Répondant en HSST ou représentante
ou représentant syndical ou travailleur : _____

Raison du refus :

Travailleur qui exerce le droit de refus : _____

Signature : _____

Par la présente, j'exerce un droit de refus conformément à l'article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.