

Droit de refus

Qu'est-ce que le droit de refus?



Un travailleur peut, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique (art. 12, LSST).

La notion de danger dans les milieux de travail concerne aussi bien la santé physique que mentale. Il est donc possible d'exercer un droit de refus pour le motif que la santé mentale d'un travailleur est en danger¹.

Cet aide-mémoire concerne uniquement les organisations de compétence québécoise pour lesquelles s'applique la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Pour les organisations de compétence canadienne en sol québécois, le Code canadien du travail (C.c.t.) comprend ses propres dispositions législatives en la matière.

Limites du droit de refus

Un travailleur ne peut exercer son droit si son refus d'exécuter ce travail met en péril :

- la vie;
- la santé;
- la sécurité;
- l'intégrité physique d'une autre personne.

Il en est de même si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce (art. 13, LSST).

Conditions normales d'exécution

Les conditions d'exécution d'un travail sont normales si :

- le travail s'effectue selon les règles de l'art;
- le risque est inhérent à la tâche (il ne peut être complètement éliminé);
- les mesures de sécurité reconnues ont été prises et sont adéquates;
- l'équipement est dans les conditions normales de fonctionnement;
- l'employeur assure une supervision adéquate;
- le travailleur a reçu la formation, l'information et l'entraînement nécessaires;
- l'état de santé particulier du travailleur lui permet d'effectuer cette tâche sans représenter, pour lui ou pour d'autres personnes, un risque supplémentaire.

1. *Forget Chagnon et Marché Bel-Air inc.*, [2000] C.L.P. 388.

Pour exercer son droit de refus

1. Le travailleur doit aviser son supérieur immédiat, son employeur ou un représentant de celui-ci (art. 15, LSST) et demeurer disponible sur les lieux de travail (art. 25, LSST).
2. Le supérieur immédiat convoque alors le représentant à la prévention ou le représentant syndical (art. 16, LSST).
3. À l'examen de la situation, soit il y a accord sur le danger, soit il y a désaccord :

accord (trois situations sont possibles) :

- a) le droit de refus est acceptable pour le travailleur mais pas pour un autre travailleur : le travail peut alors être exécuté par un autre, qui doit d'abord être informé des motifs de l'exercice du droit de refus par son collègue (art. 17, LSST),
- b) il y a accord sur les solutions : elles sont appliquées et le travailleur retourne au travail,
- c) il y a désaccord sur les solutions : le travailleur, son représentant syndical ou l'employeur fait appel à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail (CNESST), qui fait intervenir un inspecteur afin de trancher (art. 18, LSST) ;

désaccord : l'inspecteur de la CNESST est appelé à intervenir et à rendre une décision sur l'existence ou non d'un danger. Sa décision a des effets immédiats, et ce, malgré une demande de révision (art. 20, LSST).

Bon à savoir!

Un employeur ne peut imposer de mesures disciplinaires à un travailleur qui fait usage de son droit de bonne foi. Cependant, il peut imposer des sanctions à un travailleur qui abuserait de ce droit (art. 30, LSST).

Votre rôle en matière de droit de refus

Vous devez veiller à ce que l'employeur se conforme à l'objectif de la LSST : l'élimination à la source des dangers dans le milieu de travail.

En matière de droit de refus, votre rôle consiste à :

- accompagner et à conseiller le travailleur qui a exercé son droit de refus jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue;
- coopérer avec les éventuels acteurs qui interviendront dans la situation du droit de refus;
- bien connaître le travail réellement effectué ainsi que les conditions d'exécution de celui-ci.

Si un inspecteur est convoqué

Vous devez l'accompagner et lui exposer la situation de travail et ses dangers afin qu'il comprenne l'organisation du travail et qu'il ait toutes les informations pour rendre une décision éclairée.

Soyez proactif!

Vous ne pouvez pas exercer un refus de travail à la place des travailleurs mais vous pouvez utiliser le droit de refus comme moyen de changer les choses.

- Informez les travailleurs de l'existence du droit de refus dans le journal syndical.
- Produisez et distribuez de petits outils vulgarisés aux travailleurs d'un département où il y a des problèmes importants de SST que l'employeur refuse de corriger.
- Commandez les outils de la CSN afin de les afficher dans le local syndical ou distribuez-les aux travailleurs intéressés.

Lorsqu'il est intégré dans le plan d'action du syndicat, le droit de refus est particulièrement intéressant. Consultez votre conseiller syndical de la CSN pour obtenir de l'aide!