

GUIDE PRATIQUE

«**OUIN...**» **ÇA VEUT DIRE** **NON.**

Si tu doutes de la sécurité d'un chantier,
d'un environnement de travail ou d'une tâche,
tu as le droit de dire non.

PRODUIT
PAR LE SERVICE
DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ
DU TRAVAIL



« La reproduction d'un extrait quelconque de ce guide pratique par quelque procédé que ce soit, tant électronique que mécanique, en particulier par photocopie, est **permise et même encouragée** à la condition d'en mentionner la source. »

La FTQ tient à remercier tous les auteurs originaux des différents syndicats affiliés qui ont contribué à la réalisation de ce guide depuis sa création.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone: 514 383-8000/Télécopieur : 514 383-8004

Courriel: ftq@ftq.qc.ca

Site Internet: ftq.qc.ca



Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN 978-2-89639-439-5 (2^e édition, 2023)

ISBN 2-89480-026-6 (1^{re} édition, 2005)

Document imprimé au Service de l'imprimerie de la FTQ

« Si tu doutes de la sécurité d'un chantier, d'un environnement de travail ou d'une tâche, tu as le droit de dire non. »

Rappel historique

L'évolution vers des conditions humaines sur les lieux de travail s'est faite à coup d'actes courageux de la part d'hommes et de femmes qui refusaient d'effectuer les tâches qui risquaient de mettre leur santé et leur sécurité en péril. Pourquoi ces actes étaient-ils courageux ? Parce que ces travailleurs et travailleuses insubordonnés risquaient de subir de sévères mesures disciplinaires, et même le renvoi.

Ces actes d'« insubordination » de travailleurs et de travailleuses désirant simplement préserver leur santé et leur sécurité sont devenus un devoir avec l'adoption, en 1979, de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (LSST) et la création de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).¹

Recul des patrons, avancée des travailleurs et des travailleuses.

Devant la solidarité d'un débrayage spontané ou l'application d'une convention collective reconnaissant déjà aux personnes salariées le droit de refus, certains employeurs ont reculé : la suspension ou le renvoi n'était plus une option. Des mesures correctives revendiquées depuis longtemps ont donc été appliquées.

Toutefois, le rapport de force et les clauses de refus dans les conventions collectives n'étaient pas accessibles à tous et à toutes. Il fallait, en plus de faire reconnaître le droit de refus, faire en sorte que la grande réforme de la loi de 1979 oblige l'employeur, avec la participation du syndicat, à faire de la vraie prévention, c'est-à-dire **éliminer le danger à la source**.

Cet objectif est encore le défi fondamental à relever.

¹ Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) regroupe l'ensemble des services liés aux normes du travail, à l'équité salariale ainsi qu'à la santé et à la sécurité du travail au Québec.

À la fin du 19^e siècle, les conditions de travail étaient pitoyables au Québec. Les salaires étaient si bas que des hommes, des femmes et même des enfants pouvaient travailler de douze à quinze heures par jour pour joindre les deux bouts. Et tant pis pour eux si la fatigue, la maladie ou un accident les empêchait de se rendre au boulot : ils ne recevaient alors aucun salaire ou étaient carrément congédiés.

La bataille de la prévention

Quand les circonstances le commandent, nous devrions pouvoir nous soustraire au danger. Mais si ce n'est pas possible sans risque de représailles, les employeurs ne nous prendront pas au sérieux. L'un ne va pas sans l'autre.

De même, notre droit à la prévention sur les lieux de travail ne sera pas intégralement protégé tant et aussi longtemps que le législateur n'étendra pas la reconnaissance du droit individuel à l'exercice collectif du droit de refus par l'intermédiaire du syndicat.

Le gouvernement n'a pas accédé à cette revendication permanente de la FTQ en 1979 ni lors de la réforme du régime en santé et sécurité du travail en 2020.

Néanmoins, la gravité de certains risques pourrait bien donner lieu à des actions collectives comme celles du passé.

La bataille de la prévention est loin d'être terminée.

Table des matières

RAPPEL HISTORIQUE	4
TABLE DES MATIÈRES	6
SOMMAIRE DU GUIDE	8
PRISE EN MAIN	9
1/ LES CONDITIONS PRÉVUES POUR EXERCER LE DROIT DE REFUS	10
1.1. Qui peut exercer le droit de refus ?	10
1.2. Sur quelle base peut-on refuser d'exécuter un travail ?	10
2/ COMMENT DÉTERMINER SI LE DANGER EST RÉEL ?	11
2.1 L'inspecteur	11
2.2 Des exceptions au droit de refus	13
3/ COMMENT EXERCER LE DROIT DE REFUS	15
4/ LA PRÉENQUÊTE	23
4.1. Risques d'accident de travail	25
4.2. Risques de maladies professionnelles	28
5/ L'ENQUÊTE LORS DE L'EXERCICE DU REFUS	30
6/ LA JUSTIFICATION DU REFUS DEVANT L'EMPLOYEUR ET LA CNESST	31
6.1. La rencontre avec l'employeur	31
6.2. La rencontre avec l'inspecteur ou l'inspectrice	32
6.3. La révision devant la CNESST	33

7/ LES MESURES DISCIPLINAIRES	34
7.1. La contestation d'une mesure disciplinaire	34
7.2. Qu'est-ce qu'une mesure disciplinaire ?	34
7.3. La contestation devant la CNESST	35
7.4. La contestation devant un arbitre de griefs	36
7.5. Lequel des deux recours choisir ?	36
8/ D'AUTRES FACTEURS À NE PAS OUBLIER	37
8.1. L'inspection de conformité	37
8.2. La loi n'est qu'un minimum	38
CONCLUSION	39

Sommaire du guide

« Ouin... »

Ce n'est pas un « oui » franc et spontané, mais un « oui » hésitant. Celui du doute. Celui d'une certaine crainte. Le « oui » d'une travailleuse qui ressent un malaise face à un danger potentiel. Elle n'a pas envie de dire « oui », mais peut-elle dire « non » ?

Peut-être bien que... oui.

Ce guide vous aidera à déterminer si vous pouvez refuser d'exécuter une tâche que vous croyez dangereuse en répondant aux questions suivantes :

Quels motifs justifient votre utilisation du droit de refus ?

Quelles balises doivent orienter les personnes habilitées à décider si votre refus est bien fondé ?

Quelle procédure devez-vous suivre pour vous assurer du respect des différentes étapes de la loi ?

Comment bâtir un bon dossier pour bien préparer votre exercice du droit de refus ?

Quelle enquête doit être réalisée au moment même de l'exercice de votre droit de refus de travailler ?

Quelle approche devrait être envisagée après l'application du droit de refus, alors que vous serez appelé à débattre de la situation devant votre employeur ou même, peut-être, devant les représentants et représentantes de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ?

Comment réagir face aux représailles prises par l'employeur contre ceux et celles qui exercent leur droit de refus ?

Quels autres éléments de la question faudrait-il considérer ?

Prise en main

Votre santé et sécurité vous appartient. Personne n'a le droit de les menacer. Pourtant, tous les jours, dans les usines, mines, bureaux, chantiers de construction et autres lieux de travail, l'intégrité physique et psychologique de travailleuses et de travailleurs comme vous est menacée.

La prise en main de ce guide vous aidera à prendre en main votre santé et votre sécurité.


Les employeurs sont trop préoccupés par leurs profits et leurs budgets pour se soucier des accidents du travail et de la dégradation constante de notre santé par un environnement malsain. C'est à nous que revient le droit de défendre notre bien-être physique et psychologique dans notre milieu du travail.

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** (LSST) nous a dotés d'un outil efficace pour nous aider à éviter des situations hasardeuses, tout en améliorant l'état des choses pour l'avenir. L'un de ses éléments clés est le **droit de refuser d'exécuter un travail dangereux**, prévu aux articles 12 à 31.

Jusqu'à ce jour, les travailleurs et les travailleuses se sont servis modérément du droit de refus, avec un taux de réussite encourageant.

Ce guide vous explique les mécanismes du droit de refus prévus à la loi afin de la rendre plus accessible en tant qu'outil de prévention.

1/ Les conditions prévues pour exercer le droit de refus

 « 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 psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. » (Article 12)

1.1/ Qui peut exercer le droit de refus ?

Ton instinct te dit : « Attention ! Danger ! » ?

La personne qui, dans le cadre de son travail, perçoit un danger pour elle-même ou pour une autre personne. Non par le syndicat agissant au nom de ses membres.

Il faut savoir que plusieurs travailleurs et travailleuses peuvent refuser de travailler simultanément, mais ils doivent croire qu'un danger existe, et aviser individuellement leur supérieur immédiat.

Deux exemples :

Refus individuel : constatant que la machine qu'il opère est défectueuse, le travailleur cesse son utilisation.

Refus par un groupe : cinq travailleuses se plaignent d'une chaleur excessive dans leur département et arrêtent de travailler, chacune avertissant son supérieur immédiat de son refus.

En d'autres mots, personne ne peut prendre la décision de refuser d'exécuter un travail à la place d'autrui.

1.2/ Sur quelle base peut-on refuser d'exécuter un travail ?

Si t'as des « motifs raisonnables de croire qu'un danger existe », dis « non » plutôt que « ouin ».

On doit agir selon sa **perception** de la situation. Il suffit donc d'être **de bonne foi** et que sa croyance soit **raisonnable**. Attention ! « **Raisonné** » ne veut pas dire que les vérifications subséquentes doivent démontrer qu'il y avait effectivement un danger.

Par ailleurs, le danger peut menacer la personne elle-même ou une autre : confrère ou compagne de travail, usager ou usagère, client ou cliente, et même le « patron » !

Exemple :

un travailleur est assigné à remplacer temporairement un collègue absent sur une machine pour laquelle il n'a reçu aucune formation préalable. Dans son cas, il sera dangereux de faire fonctionner l'appareil tandis que quelqu'un d'autre ayant reçu l'entraînement nécessaire pourrait travailler en contrôlant les dangers.

Quels motifs raisonnables peuvent donner lieu à un refus ?

Les motifs dépendent de l'opinion de la personne en cause, qui peut se fonder sur des :

- facteurs matériels : bris de pièces d'équipements, bruit excessif, etc. ;
- facteurs antérieurs : accident à la personne elle-même, accident à d'autres personnes salariées ;
- facteurs immédiats : brûlures aux yeux, étourdissement, transpiration anormale, etc.

Les motifs peuvent aussi être reliés à la situation particulière du travailleur ou de la travailleuse.

2/ Comment déterminer si le danger est réel ?

Une fois que le travailleur ou la travailleuse a exercé son droit de refus, d'autres personnes doivent déterminer s'il existe effectivement un danger.

Cette évaluation relève de deux parties :

- **le syndicat**, par l'entremise de la personne représentante en santé et sécurité ;
- **l'employeur**.

En pratique, bon nombre de cas se règlent à ce niveau parce que l'employeur fait immédiatement droit à nos revendications.

2.1/ L'inspecteur

Ta crainte est-elle fondée ? L'inspecteur le verra, mais dans le doute, mieux vaut être prudent.

Il arrive que la situation soit confiée à l'inspecteur de la CNESST, qui doit alors prendre une décision conformément à l'article 19.

Deux types de situations sont possibles dans son analyse :

1. **« S'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter un travail. » (Article 19)**

Il doit alors déterminer s'il existe un **danger réel et objectif**, sans porter un jugement sur les motifs personnels du travailleur ou de la travailleuse. Sa décision reposera uniquement sur la nature du danger en cause. Une gamme d'éléments doivent être considérés par l'inspecteur, parmi lesquels on peut souligner :

- le risque d'accident (fréquence et probabilité) ;
- la gravité possible d'un accident ;
- l'entretien préventif de l'équipement ;
- les infractions aux règlements ;
- les agents agresseurs (gaz, produits chimiques, bruit, chaleur, froid, etc.) et les contaminants.

Cette liste n'est pas exhaustive, car la nature du danger varie pour chaque lieu de travail.

Autres points :

Exemple :

une conductrice d'autobus scolaire peut refuser de sortir son véhicule du garage si les conditions routières sont devenues périlleuses par une tempête, même si l'employeur ne contrôle pas le déneigement des rues ou la météo.

- Le danger n'a pas besoin d'être imminent. Si l'on peut démontrer que l'exposition à certains éléments (rayons X, gaz, bruit) détériore la santé de la personne salariée à plus ou moins longue échéance, l'inspecteur peut déduire qu'un danger existe.
- L'inspecteur ne doit pas tenir compte des risques de dommages matériels ou d'autres arguments économiques invoqués par l'employeur.
- Il n'est pas nécessaire que la situation dangereuse soit causée ou contrôlable par l'employeur.




2. « Si [...] le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifie pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail. » (Article 19)

Dans un tel cas, il va de soi qu'il faut tenir compte non seulement du danger, mais également de la situation particulière du travailleur ou de la travailleuse qui exerce le droit de refus. Les critères déterminants peuvent être :

- le manque d'expérience ou d'entraînement pour accomplir la tâche assignée ;
- le risque d'aggraver un problème de santé déjà existant ;
- les accidents antérieurs de la personne salariée qui limitent sa capacité d'effectuer le travail ;
- toute autre cause personnelle, comme le vertige en hauteur ou la claustrophobie dans un espace restreint.


2.2/ Des exceptions au droit de refus

2.2.1 Péril immédiat pour une autre personne.

-  « (...) si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique d'une autre personne (...). » (Article 13)

Les cas ainsi envisagés sont très rares et impliquent un danger immédiat et non pas une simple menace indirecte ou éloignée. On peut songer à des cas où un pompier ou une pompière doit faire face à des flammes pour porter secours aux sinistrés.

Par ailleurs, l'obligation d'accomplir un tel travail est mitigée par l'article 2 de la **Charte des droits et libertés de la personne** :

-  « **Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours. Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire ou immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable.** »

Par contre, on doit comprendre que même le pompier ou la pompière n'est pas obligé d'agir dans toutes circonstances. Par exemple, si son masque d'oxygène est défectueux, il ou elle peut exercer son droit de refus. Ça ne sera pas alors son refus qui mettra en péril la vie des sinistrés, mais plutôt le feu qui les menace.

2.2.2 Conditions d'exécution de travail normales

- « (...) ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce. » (Article 13)

On vise ici la manière d'accomplir le travail ou la méthode de travail et non pas le travail comme tel.

Exemple :

le travail d'un mineur ou d'une mineuse comporte en lui-même des dangers pour la sécurité des personnes exerçant ce métier. Cependant, elles ont droit à des conditions normales pour l'exécution de leurs travaux, comme des casques de sécurité, un éclairage suffisant, de la ventilation, etc. Donc, l'article 13 indique que le refus ne sera pas justifié si l'ensemble de ces conditions est respecté. Il s'agit de l'ensemble des conditions qui tend à rendre le travail le plus sécuritaire possible en tenant compte de sa nature.

Quelques points à savoir :

- « Normale » n'est pas synonyme de « habituelle, qui a toujours existé sans contestation ». Des conditions hasardeuses subies pendant des années ne sont pas **de facto** acceptables pour l'avenir.
- Ne pas confondre « normale » avec les normes établies par les lois et règlements.
- Le respect de ces dispositions indique peut-être que la situation est acceptable. Toutefois, en dépit de leur observation, il ne faut pas oublier que les lois et les règlements régissent des situations particulières et ne tiennent pas compte de l'interaction de deux ou trois éléments différents.
- Les normes relatives à la chaleur, à la ventilation et au bruit peuvent être respectées lorsque considérées de manière isolée. Toutefois, ces trois facteurs réunis peuvent atteindre des proportions difficiles à l'égard d'un travailleur ou d'une travailleuse dans un milieu donné.

« Normale » doit être compris comme les normes de santé et de sécurité du travail eu égard à l'objectif de la LSST qui favorise l'élimination du danger à la source. Donc, ces conditions normales doivent inclure une méthode de travail visant à éliminer les risques d'accidents ou de blessures.

Test des conditions normales

Pour permettre à l'inspecteur ou à l'inspectrice d'établir si les conditions sont normales pour le genre de travail que le travailleur ou la travailleuse exerce en vertu de l'article 13 de la loi, cette personne doit obtenir un « Oui » à chacune des questions suivantes :


- 1) Est-ce que le travail s'effectue selon les normes réglementaires ou non réglementaires telles que les techniques reconnues de santé et de sécurité du travail et les règles de l'art ?
- 2) Est-ce qu'il s'agit de la tâche habituelle de la personne, pour laquelle elle a reçu la formation, l'information et l'entraînement appropriés, et est-ce que l'employeur assure la supervision appropriée ?
- 3) Est-ce que le danger est inhérent à la tâche dans le sens qu'il ne peut être éliminé à la source ?

Si elle obtient un « Non » à une seule de ces questions, les conditions ne doivent pas être considérées comme normales pour ce genre de travail.


3/ Comment exercer le droit de refus

Pour te rendre la vie plus facile, fais-le dans les règles de l'art.


Tout comme dans la procédure de griefs et de l'arbitrage, il faut s'assurer que « les étapes » sont bien respectées. La procédure se déclenche suite à une décision prise par le travailleur ou la travailleuse.

-  **« 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 psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. » (Article 12)**


La personne doit alors aviser son supérieur immédiat qu'elle refuse de travailler parce qu'elle juge la situation dangereuse :

-  **« 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. » (Article 15)**

Par ailleurs, la personne doit rester disponible sur les lieux du travail :

-  **« L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir. » (Article 25)**

À partir du moment où le supérieur immédiat est avisé, il faut s'assurer qu'il convoque la personne représentante en santé et sécurité ou, à défaut, quelqu'un désigné par le syndicat :

-  **« 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 un travail. » (Article 16)

En attendant qu'une décision exécutoire soit prise (décision de l'inspecteur, article 20), l'employeur ne peut faire exécuter le travail par un autre travailleur ou travailleuse :



« Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 17 et du deuxième alinéa de l'article 19, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit. » (Article 14)

Les **seules exceptions** à ce principe se retrouvent aux **articles 17 et 26** de la loi.

Le cas de l'article 17 :

Le remplacement ne peut avoir lieu sans entente préalable entre la personne représentante en santé et sécurité ou une autre personne désignée par le syndicat avec l'employeur à l'effet qu'il n'y a pas de danger ou que le refus repose sur des motifs acceptables dans le cas particulier de la travailleuse ou du travailleur impliqué.

Un exemple d'un tel danger sera le cas où une personne salariée souffrant du vertige refuse de monter sur un escabeau pour effectuer un travail. Dans tous les cas, la personne représentante en santé et sécurité doit être convoquée sur les lieux afin de procéder à l'examen de la situation.

Le cas de l'article 26 :

Il faut que :

- l'exercice du droit de refus ait pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ou travailleuses ne peuvent exercer leur travail. (Par exemple, une personne salariée sur une chaîne de montage refuse de faire son travail nécessitant ainsi l'arrêt de la ligne et la cessation du travail de deux autres travailleurs ou travailleuses qui n'ont pas exercé leur droit de refus.) ;

ET

- l'inspecteur ou l'inspectrice ne se présente pas sur les lieux dans les six heures qui suivent le moment où on a demandé son intervention.

Dans les deux cas, l'employeur ne peut pas remplacer un travailleur ou une travailleuse qui a exercé son droit de refus à moins que :

- cela soit une situation prévue aux articles 17 ou 26 ;
- l'on explique à la personne remplaçante le fait qu'il y a eu l'exercice du droit de refus et des motifs qui l'entourent ;

ET

- la travailleuse ou le travailleur ainsi informé accepte librement de le faire.

L'intervention de l'inspecteur ou de l'inspectrice s'avère nécessaire quand l'employeur, la personne représentante en santé et sécurité (ou quelqu'un désigné par le syndicat) et la travailleuse ou le travailleur impliqué ne trouvent pas ensemble une solution au problème. L'article 18 permet à ces personnes ou à l'employeur de demander l'intervention d'un inspecteur ou d'une inspectrice de la CNESST :



« 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 ;**
 - 2° le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou à l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ; ou**
 - 3° l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger. »**
-

L'inspecteur ou l'inspectrice a comme rôle de déterminer si le danger justifie le refus de travail (article 19). Sa décision s'applique jusqu'au moment où elle sera révisée, si c'est le cas.



« L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.


Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler 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 qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.


La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par tout moyen approprié permettant à l'inspecteur de constituer une preuve de la remise au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant. » (Article 19)




« La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément aux articles 191.1 à 193. La décision de l'inspecteur a effet immédiatement, malgré une demande de révision. » (Article 20)


Disposition exécutoire


 « Un ordre ou une décision d'un inspecteur a effet immédiatement, malgré une demande de révision. » (Article 191)

 « Une personne qui se croit lésée par un ordre ou une décision d'un inspecteur peut, dans les 10 jours de sa notification, en demander la révision par la Commission conformément aux articles 358.1 à 358.5 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. » (Article 191.1)

 « Lorsque la révision porte sur la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail ou sur l'exercice du droit de refus, la Commission doit procéder d'urgence. » (Article 191.2)

Décision exécutoire

 « Une décision rendue par la Commission à la suite d'une demande faite en vertu de l'article 191.1 a effet immédiatement, malgré la contestation devant le Tribunal administratif du travail. » (Article 192)

 « Une personne qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission à la suite d'une demande faite en vertu de l'article 191.1 peut, dans les 10 jours de sa notification, la contester devant le Tribunal administratif du travail. Le recours formé en vertu du présent article est instruit et décidé d'urgence. » (Article 193)

« QUIN... »
ÇA VEUT DIRE NON.

**Si tu doutes de la sécurité d'un chantier,
d'un environnement de travail ou d'une tâche,
tu as le droit de dire non.**

Procédures à suivre

Avertissez votre supérieur immédiat (SI) ou le supérieur immédiat convoque immédiatement le représentant à la prévention ou, à défaut, une personne désignée par celui ou celle qui a exercé son droit de refus, pour examiner la situation. (Art 12)

Jusqu'à ce qu'une décision soit rendue, l'employeur ne peut faire exécuter le travail par un autre travailleur. Vous êtes réputé être un travailleur, sans aucune perte de salaire. (Art 14)

S'il n'y a pas entente entre le représentant à la prévention et le représentant de l'employeur, ou si vous maintenez votre droit de refus, l'intervention de l'inspecteur pourrait être demandée, soit par le travailleur, le représentant à la prévention ou l'employeur. (Art 18)

L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant votre refus. (Art 19)

Si l'inspecteur est d'avis que vos motifs sont justifiés et qu'il ordonne à l'employeur de corriger la situation, l'employeur peut exiger que vous demeuriez disponible sur les lieux de travail et vous affecter temporairement à d'autres tâches que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir dans ce but.

La décision de l'inspecteur prend effet immédiatement. Il peut également contraindre l'employeur à affecter des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient reportées dans les délais qu'il détermine. (Art 19)

Demande de révision

Si vous n'êtes pas satisfait de la décision de l'inspecteur, vous pouvez en demander la révision par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans les dix jours de sa notification. (Art 20)


S'il n'y a pas de demande de révision dans ces délais, la décision de l'inspecteur est finale.

Aucune sanction

L'employeur ne peut congédier, suspendre, déloger, exercer des mesures disciplinaires ou de représailles ou imposer toute autre sanction envers un travailleur pour le motif qu'il a exercé un droit de refus. (Art 21)

Pour connaître vos droits, communiquez avec :

- Votre personne représentante en santé et sécurité
- Votre syndicat



COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
FTQ

À titre d'outil visant à faciliter une meilleure connaissance du droit de refus, il existe une affiche publiée par la FTQ, toujours disponible, qui schématise les étapes de l'exercice du droit de refus. Le texte qui suit reproduit avec plus de détails le texte de l'affiche.

Vous avez le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Si vous jugez que ce travail présente un danger pour votre santé, votre sécurité ou celle d'une autre personne... (Article 12)

Procédure à suivre

- 1) Avertissez votre supérieur immédiat. (Article 15)
- 2) Ce dernier convoque immédiatement le représentant à la prévention ou, à défaut, une autre personne désignée par celui ou celle qui a exercé son droit de refus, pour examiner la situation. (Article 16)
- 3) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit prise, l'employeur ne peut faire exécuter le travail par un autre travailleur et vous êtes réputé être au travail. (Article 14)

L'inspecteur de la CNESST

- 4) S'il n'y a pas entente entre le représentant à la prévention et le représentant de l'employeur, ou si vous persistez dans votre refus, l'intervention de l'inspecteur peut être demandée par (1) le travailleur, (2) le représentant à la prévention ou (3) l'employeur. (Article 18)
- 5) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant votre refus. (Article 19)

Décision de l'inspecteur

Si l'inspecteur est d'avis que vous avez raison, et qu'il ordonne à l'employeur de corriger la situation, l'employeur peut exiger que vous demeuriez disponible sur les lieux du travail et vous affecter temporairement à une tâche que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir, et ce, sans aucune perte de salaire. (Article 25)

OU

Si, de l'avis de l'inspecteur, il n'y a pas de danger justifiant votre droit, il peut vous ordonner de reprendre le travail et ordonner quand même des corrections. (Article 19)

Disposition exécutoire

Un ordre ou une décision d'un inspecteur a effet immédiatement, malgré une demande de révision. (Article 20)

Demande de révision

Si vous n'êtes pas satisfait de la décision de l'inspecteur, vous pouvez en demander la révision par la CNESST dans les 10 jours de sa notification. (Article 191.1)

S'il n'y a pas de demande de révision dans ces délais, la décision de l'inspecteur est finale.

Lorsque la révision porte sur la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail ou sur l'exercice du droit de refus, la CNESST doit procéder d'urgence. (Article 191.2)

Décision exécutoire

Une décision rendue par la CNESST à la suite d'une demande de révision a effet immédiatement, malgré la contestation devant le TAT. (Article 192)

Contestation devant le TAT

Une personne qui se croit lésée par une décision rendue par la CNESST à la suite d'une demande de révision peut, dans les 10 jours de sa notification, la contester devant le Tribunal administratif du travail (TAT). (Article 193)

Aucune sanction

L'employeur ne peut imposer au travailleur une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire pour le motif que le droit de refus a été exercé. (Article 30)

La meilleure façon d'envisager la situation est de faire un parallèle avec la procédure prévue dans votre convention collective.

«OUIN...» ÇA VEUT DIRE NON.

Droit de refus	Procédure de griefs type
1. Le travailleur ou la travailleuse décide qu'il y a lieu de refuser d'exécuter un travail.	1. Le travailleur ou la travailleuse décide que ses droits en vertu de la convention collective sont violés.
2. Il avertit son supérieur immédiat qu'il exerce son droit de refus.	2. Elle va voir son syndicat et lui demande de déposer un grief.
3. Le supérieur immédiat convoque la personne représentante en santé et sécurité ou quelqu'un désigné par le syndicat pour en discuter.	3. Le syndicat rencontre la supérieure ou le supérieur immédiat pour en discuter.
4. S'il n'y a pas d'entente, le cas est confié à l'inspecteur ou l'inspectrice pour qu'il ou elle se penche sur la situation.	4. S'il n'y a pas d'entente, un grief est déposé et confié à la directrice ou au directeur du personnel.
5. Si la décision de l'inspecteur ou de l'inspectrice n'est pas satisfaisante, on en réfère à la CNESST.	5. Si la réponse de l'employeur n'est pas satisfaisante, le grief est confié à un tribunal d'arbitrage.
6. Si la décision de la CNESST n'est pas satisfaisante, on en réfère au Tribunal administratif du travail.	

Bien sûr, il y a des différences entre les deux procédures.

Les étapes 4, 5 et 6 de l'exercice du droit de refus ont lieu devant des personnes qui viennent de l'extérieur et qui rendent une décision exécutoire. En ce qui a trait à la procédure de griefs, ces mêmes étapes sont internes et impliquent une entente entre les deux parties.

Cependant, la similitude existe et, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, cela est d'autant plus évident lors de la préparation de l'enquête.

4/ La préenquête

Aide ton syndicat à t'aider.

Les raisons qui peuvent amener un travailleur ou une travailleuse à exercer son droit de refus varient énormément, mais il y a une chose qui reste constante : advenant un refus, le syndicat sera toujours appelé à débattre le bien-fondé du refus auprès de l'employeur et souvent devant les représentants et représentantes de la CNESST.

De plus, il n'est pas rare qu'une salariée ou un salarié contacte sa déléguée ou son délégué syndical pour prendre connaissance de ses droits avant d'agir en vertu de l'article 12.

Il est donc nécessaire d'être **bien préparé** à conseiller nos membres et à débattre leur cas avec l'employeur ou la CNESST.

Soyons toujours prêts

Même si des faits imprévus et spontanés peuvent donner lieu à l'exercice du droit de refus, dans plusieurs cas, on agit parce que des facteurs **connus d'avance** l'imposent.

Il est donc important que tous ces facteurs antérieurs soient bien analysés pour que l'on puisse les présenter au moment opportun. Ne pas oublier que la rencontre entre l'employeur et la personne représentante en santé et sécurité, selon l'article 16, a lieu immédiatement après le refus. À ce moment, on n'a pas le temps d'enquêter sur la situation antérieure.

Où commencer ?

C'est à tous les membres de chaque département que revient l'obligation de nous aider à bâtir nos dossiers pour que l'on puisse bien défendre leurs droits. Toutes les structures du syndicat, en commençant par les délégués et les déléguées et en allant jusqu'à l'assemblée générale, doivent être mobilisées pour agir.

L'esprit de la préenquête

C'est la LSST qui permet l'exercice du droit de refus et cette même loi nous indique dans quelle optique nous devons bâtir nos dossiers. D'abord, il y a l'article 2 :



« La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet. » (Article 2)

Il faut donc prendre note de toute situation ou de tout facteur qui tendent à démontrer que notre milieu de travail comporte des dangers pour notre santé, sécurité ou intégrité physique. Il faut voir le droit de refus comme un des « mécanismes [...] à la réalisation de cet objet ».

Par ailleurs, l'article 9 crée un droit fondamental :



« Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou psychique. » (Article 9)

Ce droit est renforcé par l'article 46 de la **Charte des droits et libertés de la personne** :



« Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. » (Article 46)

Mentionnons également les articles 10 (droit à la formation) et 51 (les obligations de l'employeur).

Finalement, il faut toujours garder à l'esprit que la santé et la sécurité du travail comprennent deux volets :

- 1) l'élimination des accidents du travail ;
- 2) la suppression totale des maladies professionnelles.

Indices qui nous aident à déceler l'existence d'un danger

Es-tu la première personne à pointer le danger ?

4.1/ Risques d'accident de travail

a) Les accidents antérieurs dans le département

Il faut noter, entre autres :

- la fréquence ;
- la gravité et la nature ;
- la cause probable ;
- l'identification des victimes, de l'équipement ;
- les changements apportés depuis l'accident ;
- etc.

b) Les accidents antérieurs impliquant un tiers

L'article 12 permet de cesser de travailler si on craint d'infliger des blessures à toute personne, ce qui inclut bien sûr nos confrères et consœurs de travail, mais également le public en général. Donc, si des accidents antérieurs sont arrivés à des clients ou clientes, ou à des usagers ou usagères, il faut en prendre note et relever les mêmes facteurs que pour un accident à une personne salariée.

c) La formation et l'information

L'article 10 crée une obligation que l'employeur doit respecter :

« Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements :



1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés ;

2° de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements. »

Il en découle qu'il faut se demander si :

- on a été formé, informé et conseillé sur la santé et sécurité en relation avec notre travail et le milieu de travail ;
- on reçoit la supervision appropriée d'un personnel de direction compétent.

d) L'entretien de l'équipement

Il faut noter :

- si l'équipement est tenu en bon état ;
- la fréquence des vérifications ;
- la fréquence des réparations ;
- le bris partiel et total ;
- l'existence ou non de gardes de sécurité ;
- l'âge de l'équipement.

e) Le respect des règlements et méthodes

Plusieurs règlements assujettissent l'employeur à des normes minimales de santé et sécurité. En plus des règlements qui peuvent être particuliers à notre milieu (par exemple, les normes de radiation pour les travailleurs et travailleuses d'hôpitaux), il y a des règlements qui touchent plusieurs d'entre nous.

Mentionnons le **Règlement sur la santé et la sécurité du travail**.

Les principaux sujets sur lesquels ce règlement définit des normes sont les suivants :

- qualité de l'air ;
- ventilation ;
- chauffage ;
- contraintes thermiques ;
- éclairage ;
- bruit ;
- normes sanitaires ;
- dispositions diverses ;
- état des lieux ;
- moyens d'évacuation et protection contre l'incendie ;
- précautions contre les dangers des machines ;
- outillage à main et outillage portatif à moteur ;
- manutention et transport de matériel ;
- travaux d'entretien, de réparation et travaux dangereux ;
- contrôle des substances dangereuses et des radiations ;
- transport des travailleurs et des travailleuses.

f) Code de sécurité pour les travaux de construction

Ce règlement, qui s'applique prioritairement au secteur de la construction, permet aussi aux travailleurs et travailleuses d'autres secteurs, comme celui du secteur municipal ou hydro-électrique, de trouver des normes qui s'appliquent à leur travail.

Par exemple :

- transport des travailleurs et des travailleuses ;
- échelles et escabeaux ;
- échafaudages ;
- excavations et tranchées ;
- manutention et entreposage de matériaux ;
- travail près d'une ligne électrique ;
- utilisation de pistolets de scellement ;
- travaux sur rues, routes et autoroutes.

Vous devez vous demander :

- si vous avez des copies des règlements pertinents ;
- si ces règlements sont respectés ;
- quelles sont la gravité et la fréquence de leur violation.

g) Les procédés et méthodes de travail sont-ils sécuritaires ?

Il faut analyser :

- l'organisation du travail ;
- la manutention des objets lourds ;
- la cadence du travail ;
- les mouvements ;
- l'espace pour travailler ;
- les temps de repos.

h) Les démarches antérieures : avons-nous déjà discuté du problème entre nous ?

Les situations déficientes ont-elles été dénoncées par des plaintes écrites auprès de l'employeur ? Quelles mesures ont été prises ? Les procès-verbaux du comité de santé et sécurité en font-ils mention ?

i) L'équipement de protection individuelle

Même si l'on vise l'élimination du danger à la source, nous sommes conscients qu'il existe encore la présence d'équipement de protection individuelle, tels les protecteurs auditifs, les casques, les ceintures et les lunettes de sécurité. Il faut se demander si :

- leur nécessité ne peut pas être supprimée par l'élimination du danger à la source ;
- les protecteurs fonctionnent normalement ;
- ils sont remplacés quand ils sont usés ;
- ils respectent les normes et règlements pertinents ;
- ils sont efficaces.

4.2/ Risques de maladies professionnelles

Ici, on se réfère au bruit, à la poussière, à la mauvaise organisation du travail, aux postes de travail non ergonomiques, aux produits chimiques, etc., qui minent à long terme notre santé physique et mentale. Sans engendrer nécessairement des accidents, ils sont souvent la cause de la naissance d'enfants déficients, de cancers industriels, de problèmes de surdité et d'autres pathologies semblables.

Il y a des symptômes qui nous aident à découvrir si ces situations peuvent se produire même si elles se manifestent seulement après plusieurs années d'exposition.

Quels sont ces symptômes ?

a) Les manifestations émanant des travailleuses et travailleurs eux-mêmes, notamment :

- maux de tête fréquents ;
- maux d'estomac ;
- rhumes fréquents ;
- maux de dos ;
- maladies nerveuses ;
- dépressions ;
- surdité ;
- yeux fatigués ;
- stress ;
- etc.

Les travailleurs et travailleuses d'un même département manifestent-ils les mêmes malaises ?

b) Les facteurs émanant du milieu de travail comme tel

Comment notre milieu de travail est-il aménagé ?

- le bâtiment ;
- l'espace réservé à chacun ;
- l'éclairage ;
- la chaleur ;
- la ventilation ;
- le bruit ;
- etc.

Quelles matières dangereuses et quels contaminants utilisons-nous ?

- les composantes de ces produits ;
- les rayonnements ;
- les radiations ;
- les odeurs ;
- les vibrations.

5/ L'enquête lors de l'exercice du refus

Note tout ce qui te semble pertinent !

Nous venons de parler de l'importance d'une préenquête pour aider nos membres à décider s'il y a lieu d'exercer leur droit de refus et pour fournir une preuve auprès de l'employeur, de même que justifier le bien-fondé du refus auprès de la CNESST.

Il faut savoir qu'au moment du refus lui-même, tous les renseignements pertinents doivent être notés. En réalité, il s'agit de noter les mêmes faits que ceux mentionnés lors de la préenquête, mais relativement à la situation immédiate :

- accidents antérieurs ;
- manque de formation ou de supervision ;
- produits dangereux ;
- mauvais entretien de l'équipement ;
- non-respect des règlements et des normes ;
- risque de maladies industrielles ;
- etc.

Les outils pour une bonne enquête


L'efficacité de notre enquête déterminera la force de notre preuve. Pour bien faire, il faut donc :

- noter tous les détails entourant le refus ;
- noter les noms des personnes impliquées et des témoins ;
- dans les cas qui s'y prêtent, prendre des photos des lieux.
Des photos prises par un cellulaire sont particulièrement utiles parce qu'elles sont prêtes à être montrées à l'inspecteur ou à l'inspectrice. Également, cela évite les « petits » changements faits par l'employeur avant l'arrivée de l'inspecteur ou de l'inspectrice ; et
- s'il s'agit par exemple d'un cas d'exposition à la chaleur ou au froid, il est utile de noter la température avec un thermomètre et d'inscrire les résultats, avec signature à l'appui. Ceci évite le problème de l'arrivée tardive de l'inspecteur ou de l'inspectrice, alors que la température est revenue à la normale.

6/ La justification du refus devant l'employeur et la CNESST

C'est le temps d'expliquer les raisons de ton refus.

6.1/ La rencontre avec l'employeur

 « 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 un travail. » (Article 16)

Il est vrai que le droit de refus est un droit individuel qui se déclenche suite à une décision personnelle d'un ou de plusieurs travailleurs. Cependant, une fois le processus amorcé, le syndicat reprend sa place habituelle de défenseur des intérêts de ses membres.

D'abord, il y a la réunion entre la personne représentante en santé et sécurité (ou quelqu'un désigné par le syndicat) et l'employeur. On doit faire tous les efforts possibles pour résoudre le litige à ce niveau, car c'est la seule étape de la procédure où notre consentement doit être obtenu. Armé du dossier de la préenquête, la personne représentante en santé et sécurité (ou quelqu'un désigné par le syndicat) commence à analyser les faits immédiats du refus. Pendant ce temps, cette personne est réputée être au travail selon l'article 96.

Elle doit en outre :

- s'assurer que la personne salariée a clairement indiqué à son supérieur immédiat l'exercice de son droit de refus (article 15) ;
- s'assurer que le travailleur ou la travailleuse reste disponible sur les lieux (article 25).

Elle doit débattre le cas de refus en ayant à l'esprit :

- le but de la loi (l'élimination du danger à la source) (article 2) ;
- les motifs du travailleur ou de la travailleuse ;
- les causes réelles du danger ;
- les facteurs antérieurs relevés dans la préenquête.

Si on arrive à une entente avec l'employeur qui convient à la travailleuse ou au travailleur impliqué, il est prudent de la confirmer par écrit.

S'il n'y a pas d'entente, on doit alors convoquer l'inspecteur ou l'inspectrice (article 18). Le service d'inspection de la CNESST est disponible 24 heures sur 24. Le numéro général est le 1-844 838-0808, option 1. Il y a normalement un inspecteur de service pour répondre aux cas urgents.

6.2/ La rencontre avec l'inspecteur ou l'inspectrice

Dès son arrivée sur les lieux, cette personne doit nous aviser de sa présence. Il s'agit d'une étape importante de la procédure. N'oubliez pas que celle-ci détermine :

- si le travailleur ou la travailleuse doit retourner exécuter le travail considéré dangereux (article 20) ;
- les correctifs à apporter pour éliminer la situation dangereuse (article 182) ;
- si oui ou non, le danger existe (article 19).

Elle a de vastes pouvoirs, tels :

- le droit de suspendre tous les travaux ou de fermer un lieu de travail si elle le juge dangereux (article 186) ;
- le droit de convoquer des témoins et de les interroger (article 160) ;
- le droit de visiter les lieux, de prendre des photos et d'exiger toutes sortes de documents pertinents (articles 179 et 180).

Elle peut également avoir recours aux nombreux experts techniques de la CNESST ou d'ailleurs, pour l'aider à analyser le danger. Il faut s'assurer que l'inspecteur ou l'inspectrice utilise au maximum ses pouvoirs. Cependant, l'inspecteur ou l'inspectrice n'a aucune connaissance :

- du dossier antérieur qui aide à déterminer si un danger existe. Il s'agit des éléments contenus dans notre dossier de préenquête ;
- s'il ou elle arrive plusieurs heures après le fait, peut-être que la situation est différente. Voilà l'importance d'une bonne enquête (voir chapitre 5) ;
- de l'état de santé de la personne salariée impliquée.

Donc, c'est nous qui devons être les yeux et les oreilles de l'inspecteur ou de l'inspectrice pour nous assurer que sa décision soit prise en toute connaissance de cause. Ne vous fiez pas à sa bonne volonté. Même s'il ou elle est de bonne foi, son efficacité est parfois une réflexion de notre vigilance !

Une fois que sa décision écrite et motivée est rendue (article 19), il se peut qu'une des parties en demande la révision devant la CNESST.

6.3/ La révision devant la CNESST

À ce niveau, il faut présenter une preuve avec documents à l'appui. Cette rencontre est une révision administrative et non une audition.

Le fardeau de la preuve appartient à celui ou à celle qui a porté le cas en révision. Pour bien faire, il faut :

- se servir au maximum de la preuve qui ressort de notre préenquête et de notre enquête ;
- tenter de s'assurer que la rencontre se déroule sur les lieux ou près des lieux du travail pour permettre la visite des lieux ;
- utiliser toutes les ressources disponibles de notre syndicat à cet égard.

7/ Les mesures disciplinaires

T'exposes-tu à des mesures disciplinaires ?

En principe, la travailleuse ou le travailleur qui exerce son droit de refus ne peut subir une mesure disciplinaire. La seule et unique exception serait le cas où une personne exercerait son droit de manière abusive.



« 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.

Toutefois, dans les 10 jours d'une décision finale, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le travailleur ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de façon abusive. » (Article 30)

Note : l'article 31 protège la personne représentante en santé et sécurité de la même façon.

L'employeur **doit** agir dans les dix jours d'une décision finale (de l'inspecteur ou de l'inspectrice, de la révision administrative ou du Tribunal administratif du travail, selon le cas).

7.1/ La contestation d'une mesure disciplinaire

Deux recours possibles, au choix : on peut contester la mesure en déposant une plainte au Tribunal ou en déposant un grief conformément à la convention collective.

7.2/ Qu'est-ce qu'une mesure disciplinaire ?

Une mesure disciplinaire peut être une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement, une mesure discriminatoire ou toute mesure qui vise à punir une personne qui a exercé un droit de refus

La loi protège les travailleurs et les travailleuses contre toute mesure discriminatoire ou disciplinaire suite à l'exercice du droit de refus ou d'une fonction exercée en vertu de la loi (voir l'article 227).

La seule exigence dans ce cas est que la personne salariée ait vraiment et effectivement exercé un droit de refus selon la loi.

7.3/ La contestation devant la CNESST

Le travailleur ou la travailleuse doit soumettre lui-même ou elle-même une plainte écrite à la CNESST dans les 30 jours de la mesure disciplinaire.

a) Le déroulement de la preuve

La preuve du syndicat se limite à démontrer que la travailleuse ou le travailleur a exercé un droit résultant de la loi.

Il y a une présomption légale en faveur du travailleur ou de la travailleuse voulant que l'employeur a donné une sanction au motif qu'il a exercé un droit de refus. Cette présomption peut être repoussée par une preuve de l'employeur qu'il a donné cette sanction pour une autre cause juste et suffisante. Cette cause doit être sérieuse et véritable et non pas un simple prétexte.

Comment l'employeur peut-il prouver que la travailleuse ou le travailleur a abusé de son droit ? Il doit démontrer par exemple qu'elle ou il :

- n'était pas de bonne foi ; **ou**
- n'avait pas des motifs raisonnables pour agir ; **ou**
- n'est pas resté sur les lieux, disponible pour être affecté à un autre poste ; **ou**
- n'a jamais averti l'employeur qu'il ou elle exerçait son droit de refus.

Si l'employeur réussit à renverser la présomption, il sera toujours possible d'annuler la sanction en cause, mais le fardeau de la preuve appartiendra désormais à la personne qui a exercé le droit.

b) Les pouvoirs du Tribunal

Le juge administratif peut maintenir la mesure ou encore l'annuler et ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée. Il ne peut pas modifier la décision pour une autre sanction qu'il juge appropriée.

Si la présomption est établie, il peut ordonner la réintégration de la personne salariée en attendant la décision finale.

7.4/ La contestation devant un arbitre de griefs

Les délais à suivre sont ceux prévus à la convention collective pour la procédure de griefs et d'arbitrage.

La preuve devant l'arbitre

À moins que la convention collective ne prévoise une procédure plus avantageuse, la preuve devant l'arbitre est plus difficile à faire, selon la tendance majoritaire de la jurisprudence.

Il faut que l'on démontre que :

- 1) le travailleur ou la travailleuse croyait sincèrement que sa santé ou sa sécurité était en danger ;
- 2) le travailleur ou la travailleuse a averti son supérieur du fait de l'exercice du refus et les raisons s'y rattachant ;
- 3) il y avait des raisons objectives pour agir ;
- 4) le danger était suffisamment sérieux pour justifier son action.

Par contre, l'arbitre a des pouvoirs plus étendus qu'un juge administratif puisqu'il peut modifier la décision de l'employeur si les circonstances le justifient.

7.5/ Lequel des deux recours choisir ?

S'il est clair et évident que le travailleur ou la travailleuse a exercé son droit de refus conformément à la loi, il est préférable de procéder devant la CNESST en raison de la présomption et de la possibilité de réintégration avant qu'une décision finale ne soit rendue.

Cependant, s'il y a des doutes à savoir si le travailleur ou la travailleuse avait le droit de refuser le travail ou n'a pas respecté son obligation d'avertir l'employeur ou de rester sur les lieux, il est souhaitable d'utiliser la procédure de griefs, car l'arbitre peut mitiger la mesure disciplinaire.

Le choix doit être fait avant d'amorcer l'une ou l'autre des procédures parce que le cumul des deux procédures est interdit et entraîne leur nullité.

8/ D'autres facteurs à ne pas oublier

8.1/ L'inspection de conformité

Il peut arriver des situations où, pour une raison quelconque, il n'est pas opportun de contester un travail dangereux par l'entremise du droit de refus. On peut songer au cas où, malgré les conseils du syndicat, une personne salariée ne veut pas agir directement. Dans un tel cas, il y a une solution de rechange, soit l'inspection de conformité par la CNESST. Pour qu'une telle inspection soit faite, il suffit de faire appel à l'inspecteur ou l'inspectrice (cela peut se faire directement par le syndicat) qui aura alors les mêmes pouvoirs que dans un cas de refus.

Cependant, cette approche n'est pas aussi efficace que l'exercice du droit de refus parce que :

- en attendant la décision de l'inspectrice ou de l'inspecteur, la travailleuse ou le travailleur doit demeurer à son poste et s'expose à des risques pour sa santé ou sa sécurité ;
- l'impact n'est pas le même vis-à-vis l'employeur ;
- l'inspecteur ou l'inspectrice va souvent éviter de venir intervenir sur la plainte, laissant alors la personne qui a porté plainte sans réponse sur cette dernière ;
- l'arrivée de l'inspecteur ou de l'inspectrice sur les lieux risque d'être moins rapide qu'en cas de refus de travail.

8.2/ La loi n'est qu'un minimum



« La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue.

Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur. » (Article 4)



« Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur ou d'une association accréditée en vertu d'une convention, d'un décret, d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance. » (Article 5)

Il demeure possible de négocier des clauses plus avantageuses dans la convention collective. Par exemple :

- prévoir le droit pour le syndicat de faire cesser un travail dangereux de son propre chef (le droit de refus collectif) ;
- prévoir l'élimination de toute possibilité de mesures disciplinaires nonobstant les articles 30 et 31 de la loi ;
- prévoir que le travailleur ou la travailleuse ne puisse pas être réaffecté à une autre tâche à moins que ce ne soit une tâche reliée à sa fonction habituelle. Par ailleurs, cette réaffectation ne doit engendrer aucune mise à pied temporaire ;
- prévoir qu'un arbitre de griefs puisse suivre la même procédure au niveau de la preuve qu'un juge administratif tout en conservant son pouvoir de mitiger la mesure disciplinaire.

Conclusion

Tu peux aimer ta job à mort, mais pas à en mourir.

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** permet au travailleur et à la travailleuse de refuser d'exécuter un travail qui met en danger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique.

Il est essentiel pour les syndicats de faire connaître davantage ce droit fondamental, d'expliquer aux travailleurs et aux travailleuses comment il peut être appliqué et quelle protection il leur assure lorsqu'ils et elles l'exercent. Personne d'autre ne le fera.

Nous croyons que ce guide peut constituer un outil pratique afin de remplir ce rôle important qui repose sur les syndicats au Québec et ailleurs : celui d'informer nos membres sur leurs droits en santé et sécurité du travail.

PRODUIT
PAR LE SERVICE
DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ
DU TRAVAIL



FTQ