

Guide pratique

Le droit de refuser 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, LSST)

« 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 2-89480-026-6
Novembre 2005
Dernière mise à jour : 15 juillet 2022

DOCUMENT IMPRIMÉ AU SERVICE DE L'IMPRIMERIE DE LA FTQ



Préface

Bien avant que le législateur en reconnaisse l'exercice dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les travailleurs et les travailleuses du Québec ont plusieurs fois refusé d'exécuter un travail qu'ils jugeaient dangereux. Protéger sa santé et sa sécurité en ayant recours à des moyens aussi courageux était la plupart du temps considéré par l'employeur comme un acte d'insubordination passible de mesures disciplinaires parfois très sévères.

Cette forme de résistance à l'agression des mauvaises conditions de travail ne s'est pas toujours soldée par le maintien des sanctions sauvages infligées par le patron. Il est arrivé plus souvent qu'on ne le pense que l'employeur soit forcé de reculer et de renoncer à la matraque morale de la suspension ou du renvoi devant la solidarité d'un débrayage spontané, ou face à l'application d'une convention collective reconnaissant déjà le droit de refus aux employés et employées.

Ces actions syndicales individuelles et collectives ont souvent entraîné des mesures correctives qui avaient été depuis longtemps revendiquées.

Mais le rapport de force et les bonnes 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 17 de l'époque 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 a toujours été et est encore aujourd'hui le défi fondamental à relever.

Nous savons par expérience que les employeurs ne nous prendront pas au sérieux en matière de prévention s'il ne nous est pas possible, quand les circonstances le commandent, de nous soustraire au danger sans risque de représailles. L'un ne va pas sans l'autre.

Nos droits ne seront pas intégralement protégés non plus, 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 en 2020 lors de la réforme du régime en santé et sécurité du travail. Il n'est pas exclu que la gravité de certains risques nécessite aujourd'hui des actions collectives comme celles du passé. Ce n'est donc que partie remise et la bataille est loin d'être terminée...

Tables des matières

Préface	iii
Introduction.....	1
1. Les conditions prévues pour exercer le droit de refus	3
2. Quel type de danger justifie le refus d'exécuter un travail?	5
3. Comment exercer le droit de refus	9
4. La préenquête	16
5. L'enquête lors de l'exercice du refus	23
6. La justification du refus devant l'employeur et la CNESST.....	25
7. Les mesures disciplinaires	28
8. D'autres facteurs à ne pas oublier.....	31

Introduction

Notre santé et sécurité nous appartiennent. Personne n'a le droit de les menacer. Pourtant, tous les jours, dans les usines, les mines, les bureaux, les chantiers de construction et les autres lieux du travail, notre intégrité physique et psychologique est menacée.

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.

Depuis l'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (que nous appellerons LSST tout au long de ce guide), nous avons un outil efficace pour agir. Un des éléments clefs qui peut nous aider à éviter des situations hasardeuses, tout en améliorant l'état des choses pour l'avenir, est le droit de refus d'exécuter un travail dangereux prévu aux articles 12 à 31 de la LSST. Jusqu'à ce jour, les travailleurs et les travailleuses se sont servis modérément du droit de refus, avec un taux de réussite encourageant. Le présent guide a pour but d'expliquer les mécanismes du droit de refus prévus à cette loi afin de rendre cet outil de prévention plus accessible.

D'abord, nous ferons état des motifs qui justifient l'utilisation du droit de refus. Dans un second chapitre, nous établirons les balises qui doivent orienter les personnes habilitées à décider si le refus est bien fondé.

Dans un troisième temps, nous exposerons la procédure à suivre pour nous assurer du respect des différentes étapes de la loi.

Pour bien préparer l'exercice du droit de refus, il nous faut souvent bâtir un bon dossier au préalable. Ce dossier fera l'objet d'une étude au 4^e chapitre, tandis que le chapitre 5 portera sur l'enquête à faire au moment même de l'exercice du droit de refus de travailler.

Une fois le droit de refus réalisé, nous sommes appelés à débattre de la situation devant l'employeur et, parfois, devant les représentants et représentantes de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Le chapitre 6 énonce l'approche à envisager pour bien remplir ce mandat.

Le chapitre 7 explique comment réagir face aux représailles prises par l'employeur contre ceux et celles qui exercent leur droit de refus.

Finalement, le dernier chapitre indique d'autres éléments de la question dont on doit tenir compte.



1. Les conditions prévues pour exercer le droit de refus

L'article 12 précise que :

« 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. »

À partir de cette disposition, on peut répondre à un certain nombre de questions.

1.1. Qui peut exercer le droit de refus?

C'est le travailleur ou la travailleuse, personnellement et individuellement. Donc, il s'agit de la personne qui prévoit un danger pour elle-même ou pour une autre personne et non par le syndicat agissant au nom de ses membres. Ceci ne veut pas dire que plusieurs travailleurs et travailleuses ne peuvent pas refuser de travailler simultanément, mais il faut que tous et toutes croient qu'un danger existe. Ils doivent alors aviser individuellement leur supérieur immédiat.

Exemple du refus par une travailleuse : elle constate que la machine sur laquelle elle travaille est défectueuse et elle cesse de l'opérer.

Exemple du 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 pour autrui de refuser d'exécuter un travail.

1.2. Sur quelle base le travailleur ou la travailleuse doit-il refuser d'exécuter un travail?

a) Il faut avoir « des motifs raisonnables de croire » qu'un danger existe

Le travailleur ou la travailleuse doit agir selon sa perception de la situation. Il suffit donc que le travailleur ou la travailleuse soit de bonne foi et que sa croyance soit raisonnable. « Raisonnable » 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 personne. Cette personne peut être n'importe qui – confrère ou compagne de travail, un usager ou une usagère, un client ou une cliente, et même le « patron »!

b) Quels peuvent être les motifs raisonnables donnant lieu à un refus?

Les motifs sont difficiles à énumérer puisqu'ils dépendent de l'opinion personnelle de la personne en cause. Elle 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.

Il est également possible que les motifs soient reliés à la situation particulière du travailleur ou de la travailleuse.

Par 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 sans danger.



2. Quel type de danger justifie le refus d'exécuter un travail?

Une fois que le travailleur ou la travailleuse a exercé son droit de refus, il revient à d'autres personnes d'évaluer s'il existait effectivement un danger.

Cette évaluation relève d'une part du syndicat par l'entremise du représentant ou de la représentante en santé et sécurité et d'autre part, de l'employeur. Il s'avère qu'en pratique, bon nombre de cas se règlent à ce niveau parce que l'employeur fait immédiatement droit à nos revendications.

Cependant, il arrive quand même que la situation soit confiée à l'inspecteur, qui doit alors décider conformément à l'article 19.

Deux types de situations sont possibles pour l'inspecteur :

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

Le rôle de l'inspecteur est de déterminer s'il existe un danger réel et objectif sans porter jugement sur les motifs personnels du travailleur ou de la travailleuse. Donc, la décision repose uniquement sur la nature du danger en cause. Il y a une gamme d'éléments qui 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 est nécessairement non-exhaustive, car la nature du danger varie pour chaque lieu de travail.

Le danger n'a pas besoin d'être imminent. Ceci veut dire que 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, on peut en déduire qu'un danger existe.

L'inspecteur n'a pas à tenir compte des risques de dommages matériels et des autres arguments économiques invoqués par l'employeur.

Finalement, il n'est pas nécessaire que la situation dangereuse soit causée ou contrôlable par l'employeur.

Par exemple : une travailleuse qui conduit un autobus scolaire peut refuser de sortir son autobus du garage si les conditions routières sont rendues périlleuses par une tempête, même si l'employeur ne contrôle pas le déneigement des rues ou la météo.

2) « Si [...] le refus du 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.

Quelles sont les exceptions au droit de refus?

Malgré le principe général à l'article 12, l'article 13 stipule que :

« 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 ou psychique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce. »

Donc, il y a deux exceptions au droit de refus :

1) « 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. »

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 qui se lit comme suit :

« 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. Alors, ça ne sera pas son refus qui mettrait en péril la vie des sinistrés, mais plutôt le feu qui les menace.

2) Le refus ne sera pas justifié « si les conditions d'exécution de ce travail sont normales ».

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

Par 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.

« Normale » ne veut pas dire une situation qui a toujours existé sans contestation, c'est-à-dire habituelle. Ce n'est pas parce que pendant des années on a subi des conditions hasardeuses que celles-ci sont acceptables pour l'avenir.

Il ne faut pas non plus confondre « normale » avec les normes établies par les lois et les règlements.

Bien sûr, il arrive que le respect de ces dispositions indique peut-être que la situation est acceptable. Mais en dépit de l'observation de celles-ci, 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, la ventilation et le 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 au 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 se poser les trois questions suivantes. Elle doit obtenir un « Oui » à chacune des questions pour que les conditions de travail répondent aux critères de « Normales » selon l'article 13.

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

- 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?



3. Comment exercer le droit de refus

Tout comme dans la procédure de griefs et de l'arbitrage, il faut s'assurer que « les étapes » soient 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 pour les fins de l'article 25 :

« 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. »

À partir du moment où le supérieur immédiat est avisé, il faut s'assurer qu'il convoque le représentant ou la 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 le représentant ou la 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, le représentant ou la représentante en santé et sécurité doit être convoqué 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, le représentant ou la 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 a 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)

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.

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 le représentant ou la 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. Au niveau de 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 au niveau de la préparation de l'enquête.



4. La préenquête

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.

Donc, il est nécessaire d'être bien préparé à conseiller nos membres et à débattre leur cas avec l'employeur et/ou la CNESST.

Soyons toujours prêts

Même si parfois des faits imprévus et spontanés donnent lieu à l'exercice du droit de refus, dans plusieurs cas, on va agir 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. Il ne faut pas oublier que la rencontre entre l'employeur et le représentant ou la 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 commence-t-on?

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)

Donc, il faut prendre note de toute situation ou facteur qui tend 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 comprend 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

4.1. Quant aux 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 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 employés et employées 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.

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.

Il faut se demander :

- si vous avez des copies des règlements qui sont pertinents;
- si ces règlements sont respectés;

- quelles sont la gravité et la fréquence de leur violation.

f) 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.

g) Les démarches antérieures : est-ce qu'on a déjà discuté du problème entre nous?

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

h) L'équipement de protection individuelle

Même si on vise l'élimination du danger à la source, nous sommes conscients qu'il existe encore la présence d'équipement de protection individuelle tel que 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 règlements et les normes pertinents;
- ils sont efficaces.

4.2. Quant aux 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 longueur d'année 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.

Est-ce que les travailleurs et les travailleuses d'un même département manifestent les mêmes malaises?

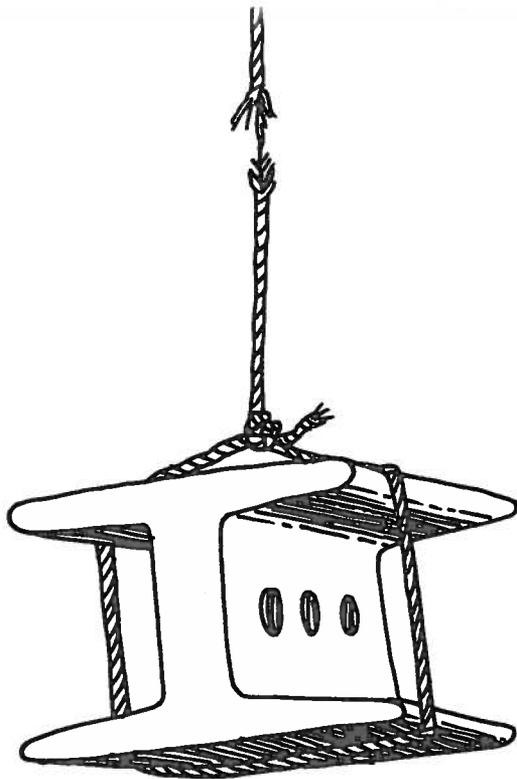
b) Les facteurs émanant du milieu de travail comme tel

Comment notre milieu de travail est-il aménagé?

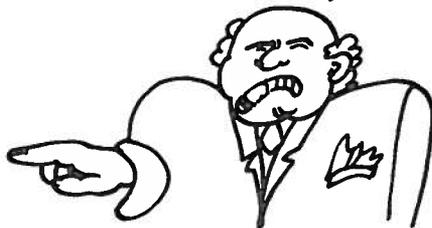
- Le bâtiment;
- L'espace réservé à chacun;
- L' clairage;
- La chaleur;
- La ventilation;
- Le bruit;
- Etc.

Quels sont les matières dangereuses et les contaminants que nous utilisons?

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



Au travail, tout le monde!! c'est pas l'heure du break!!



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

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 comme tel, 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

C'est l'efficacité de notre enquête qui va déterminer la force de notre preuve. Pour bien faire, il faut donc :

- noter tous les détails entourant le refus;
- noter le nom 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

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 le représentant ou la 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, le représentant ou la 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 salarié ou de la salariée;
- 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 par jour. Il suffit de consulter le site Internet de la CNESST (www.csst.qc.ca)

pour connaître le numéro de téléphone du service de votre région. 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 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 (article 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 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

En principe, la travailleuse ou le travailleur qui exerce son droit de refus ne peut pas 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 le représentant 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

Il y a un choix entre deux recours. 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 lui 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 est-ce que l'employeur peut 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 prévoie 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 doit-on 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'initier 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

La Loi sur la santé et la sécurité du travail permet donc 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.