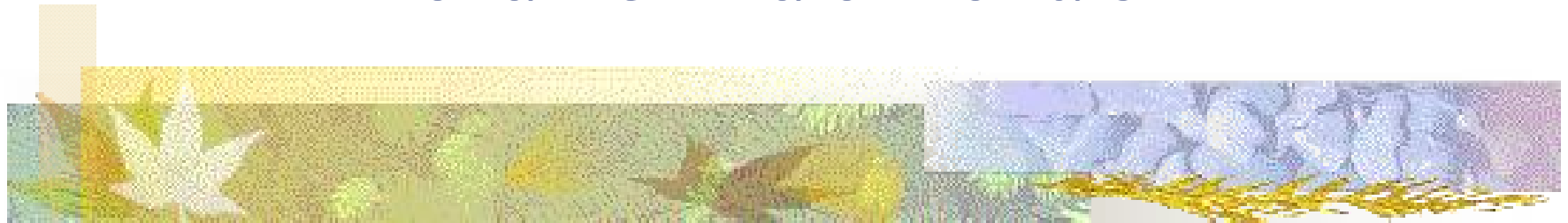


Le droit de refus



Ça fait du bien
de dire non...



Notez ceci

*Dans ce document,
l'emploi du masculin pour désigner des personnes
n'a d'autres fins que se conformer aux textes des lois citées
et n'a aucune intention discriminatoire*

Le droit de refus

- Historique
- LSST
- Un moyen de prévention
- Vos droits
 - LSST
 - Législation fédérale (Code canadien du travail)





Un peu d'histoire

- Le droit de refus est apparu pour la 1^{re} fois dans la loi en **1979**.
- Cependant, il est issu de longues luttes syndicales et de pressions politiques, en 1962, par le Syndicat des Métallos (FTQ).

C'était une première :

Inscription, dans une convention collective, du
droit de refuser un travail dangereux.



Le droit de refus - Le contexte

- La Loi sur la santé et la sécurité du travail, adoptée en 1979, a sensiblement modifié l'encadrement légal en cette matière.
- Introduction d'un nouveau droit dans les pratiques de prévention : le droit de refuser un travail dangereux.
- Par exemple, de 1981 à 1986, plus de 1200 refus de travail ont requis l'intervention d'un inspecteur, faute d'entente entre employeurs et travailleurs.



Le droit de refus - Suite

- En 2004, la CSST estimait que près de 80 % des droits e refus se réglaient localement sans l'intervention d'un inspecteur.
- Les travailleurs syndiqués représentent 98 % des utilisateurs de ce droit.
- Un moyen de prévention efficace : des corrections ont été imposées dans plus de 60 % des cas.



Le droit de refus - Suite

- La Loi permet le refus, seulement si le travailleur entretient des motifs raisonnables de croire en l'existence d'un danger.

La jurisprudence demeure encore divisée quant à la portée de cette exigence.

Deux courants s'affrontent:

- Le refus est légal dès que le travailleur fait son geste de bonne foi;
et
- L'exigence « que le travailleur agisse comme une personne raisonnable l'aurait fait dans les mêmes circonstances ».

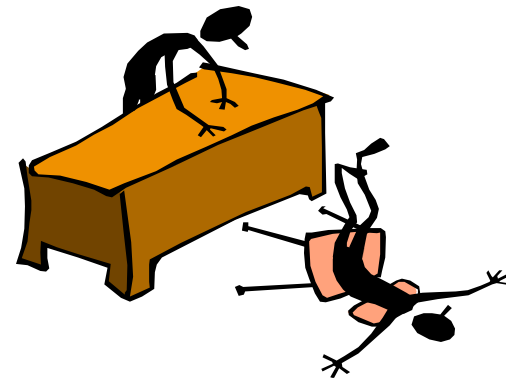


Le droit de refus - Suite

- Pour ce qui est de l'abus du droit de refus et au pouvoir disciplinaire que l'employeur est susceptible d'utiliser, la jurisprudence est encore bien *incertaine*, mais il incombe toujours à l'employeur d'en faire la preuve.
- Le droit de refus, selon l'IRSST, n'a pas conduit aux exagérations que le milieu patronal craignait, et son effet sur la prévention des risques est véritablement significatif.

Le droit de refus - Une lacune

- Il est à noter que le très faible taux d'exercice du droit de refus par les travailleurs non syndiqués apparaît comme « une limite sérieuse » à une application efficace de ce droit.



Vos droits



- En vertu de la LSST, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. (LSST, Art.12)



Vos droits - Suite

- Votre convention collective peut contenir des dispositions plus avantageuses. À vous de les vérifier.
- Une personne ne peut pas exercer ce droit, si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne. (Ex. : un pompier en service) (LSST, Art.13)
- La Loi parle de *condition normale* de travail.

Attention !

Une condition *habituelle*, n'est pas nécessairement *normale*.



Voici la démarche en vertu de la Loi

- Aviser votre syndicat, si possible, avant de refuser le travail.
- Aviser votre supérieur immédiat, dès que vous arrêtez de travailler et lui en donner les raisons. (LSST, Art.15)
- Rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu. (LSST, Art.25)



Démarche - Suite

- L'employeur doit convoquer le syndicat (représentant à la prévention) pour se prononcer sur les correctifs à apporter. (LSST, Art.16)

- S'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter le travail par un autre travailleur ou une personne hors de l'établissement, c'est **interdit par la loi**, sauf dans les cas suivants:
 - Si l'employeur et le syndicat sont d'avis qu'il n'y a pas de danger justifiant votre refus; (LSST, Art.17)



Démarche - Suite

C'est interdit par la loi, suite

- Si l'employeur et le syndicat sont d'avis que le refus repose sur des motifs acceptables dans ce cas, mais non justifiés pour un autre travailleur. (LSST, Art. 17 et 19)
- Lorsque le délai de 6 heures est écoulé, à partir de la demande d'intervention d'un inspecteur de la CSST et si au moins 2 autres travailleurs ne peuvent pas exercer leur travail à cause du droit de refus. (LSST, Art. 26)

Dans tous ces cas, l'employeur doit informer l'autre travailleur du droit de refus et des raisons de celui-ci. Le travailleur peut lui aussi refuser. (LSST, Art. 17)



Démarche - Suite

- Si les correctifs ne sont pas satisfaisants selon le travailleur ou le syndicat, le travailleur peut maintenir son droit de refus. (LSST, Art.17)
- L'intervention de l'inspecteur peut être demandée par le travailleur, le syndicat ou l'employeur. (LSST, Art.18)
- L'inspecteur peut exiger des correctifs ou ordonner de reprendre le travail. Sa décision est exécutoire et doit être motivée et confirmée par écrit. (LSST, Art.19 et 191)



Démarche - Le droit d'appel

- Vous avez **10 jours**, à partir de la réception de la décision écrite pour demander une révision à la CSST. (LSST, Art. 20 et 191.1)
- Si cette révision ne vous satisfait pas, vous pouvez en faire appel à la CLP dans les **10 jours** de sa notification (LSST, Art. 193)



Démarche – La protection du travailleur

- L'employeur ne peut imposer de sanctions, de représailles, de mesures disciplinaires ou congédier un travailleur suite à l'exercice du droit de refus ni au représentant qui l'a assisté (CCT - Art. 30 et 31) à moins que le droit n'ait été exercé de façon abusive.

Si l'employeur considère que le travailleur abuse de ce droit, c'est lui qui doit en faire la preuve.



Démarche - Les recours

- Toutes représailles liées au droit de refus peuvent être contestées, au choix. (LSST, Art. 30, 31 et 227)
 - soit par **grief**, selon votre convention collective
 - soit, dans les 30 jours, par une **plainte** à la CSST



Démarche au fédéral

- Un employé peut refuser d'effectuer un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu ou que le travail constitue un danger pour lui-même ou un autre employé
Art.128(1) du Code canadien du travail, partie II
- **Danger** étant défini comme étant une situation, une tâche ou un risque – existant ou éventuel – susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée ou de nature à la rendre malade, même si non immédiat.
CCT - Art. 122(1)



Démarche au fédéral - Suite

- Le refus ne peut être exercé s'il met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou si le danger constitue une condition normale de l'emploi. CCT - Art. 128(2)
- Le commandant d'un navire ou le pilote d'un aéronef, pour les fins de garantir la sécurité générale, peut suspendre ce droit de refus lorsque le navire ou l'aéronef est en service. CCT - Art. 128(3) et (4)



Démarche au fédéral - Suite

- Le travailleur informe son employeur de son refus en vertu du Code canadien du travail. CCT - Art. 122(7)
- Celui-ci est réputé être au travail pour le calcul du salaire et des avantages qui s'y rattachent lors de son quart de travail.

Cela s'applique également aux travailleurs censés travailler pendant le quart de travail subséquent à moins d'avoir été avertis, au moins une heure avant le début de leur quart de travail, de ne pas se présenter au travail. CCT - Art. 128.1(1) et (2)



Démarche au fédéral - Suite

- Il existe une protection contre le congédiement, les mesures disciplinaires ou autres sanctions, si l'on agit conformément au Code, ainsi que le droit de porter plainte auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), le fardeau de la preuve incombant à l'employeur.
CCT - Art. 133, 134 et 147