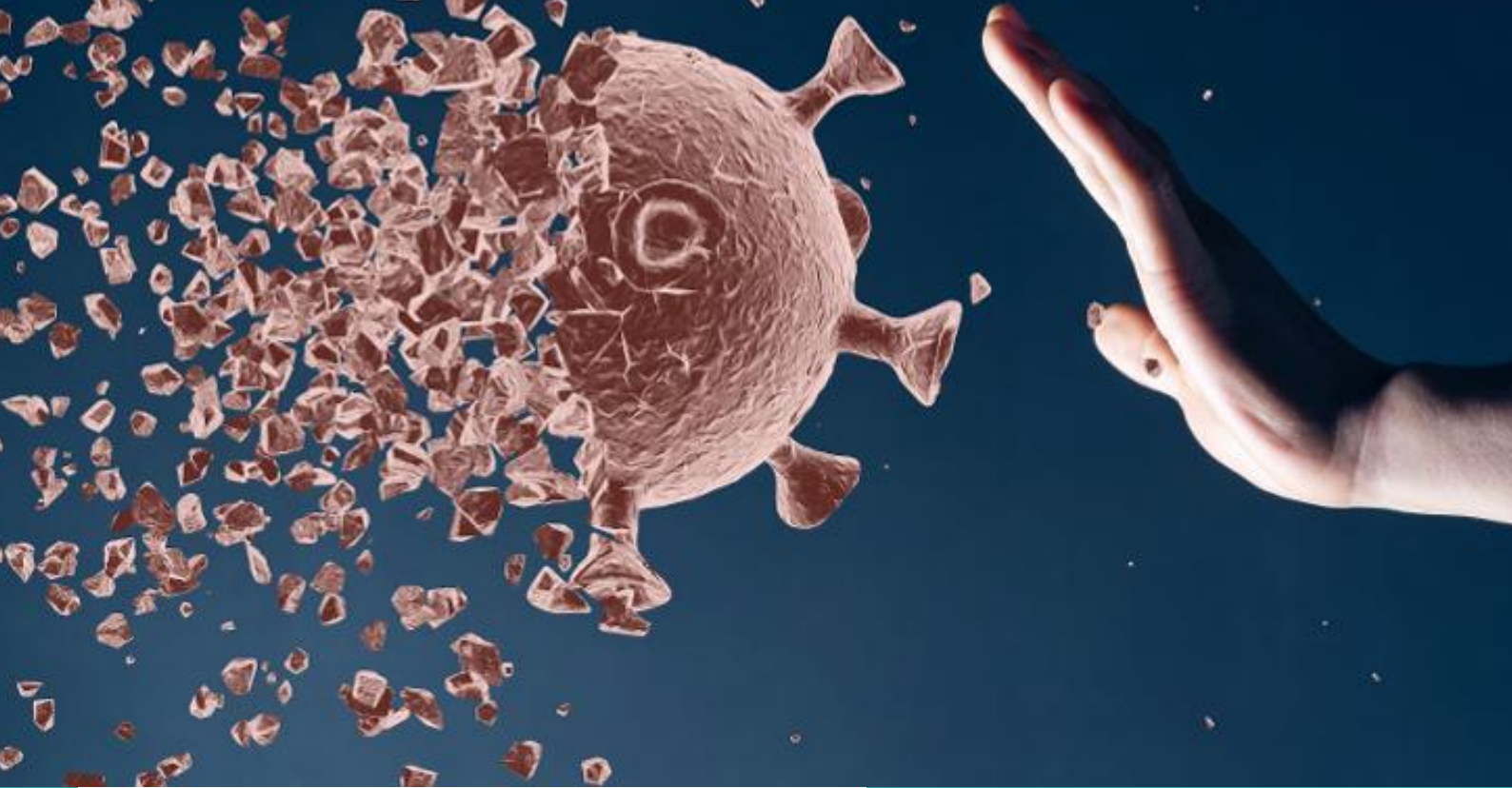


DROIT DE REFUS

Sous juridiction provinciale



MARS 2020

**SERVICE DE LA SANTÉ ET
DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique 

Le droit de refus

COVID-19

Qu'est-ce que le droit de refus? Le droit de refuser d'effectuer un travail qui expose un travailleur 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 est enchâssé dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) aux articles 12 à 31. Voici les articles 12 et 13 de la LSST :

12. 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.

13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Dans les cas qui vont se présenter à vous dans les prochains jours et semaines, une analyse particulière de la situation devra être effectuée. Afin d'évaluer correctement si un droit de refus est fondé, le danger que représente la Covid-19 doit être apprécié selon les recommandations de prévention des autorités sanitaires telle que la santé publique et autres organismes habilités. Cette évaluation doit également se faire selon les normes d'interventions sécuritaires usuellement reconnues et respectées pour accomplir ce travail.

Deuxièmement, on doit également poser la question à savoir si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé. Afin de bien apprécier ces conditions normales d'exécution, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- 1. Est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art?**
- 2. Est-ce que le risque est inhérent à la tâche?**
- 3. Est-ce que toutes les mesures de sécurité généralement reconnues ont été prises pour faire face à cette situation?**
- 4. Est-ce que l'équipement est dans les conditions normales de fonctionnement?**
- 5. Est-ce que l'intégrité physique ou l'état de santé du travailleur lui permet d'effectuer cette tâche sans représenter pour lui-même ou pour d'autres personnes un risque supplémentaire?**

En répondant par la négative à l'une ou l'autre de ces questions, il y aura lieu de conclure à l'existence de conditions anormales de travail.

Par exemple, un pompier ne peut refuser d'intervenir lors d'un incendie, puisque cette tâche est inhérente à son travail. Toutefois, cette tâche pourrait devenir anormale si des normes d'intervention sécuritaires n'étaient pas respectées. Il serait alors justifié d'exercer un droit de refus.

Le Service de la santé et de la sécurité du SFCP-Québec encourage toutes les conseillères et tous les conseillers à négocier avec l'employeur lorsque survient une situation qui exposerait nos membres à des situations dangereuses.

Si ces négociations sont infructueuses ou ne sont pas possibles, avant qu'un travailleur ne fasse un droit de refus, vous pouvez toujours communiquer avec un inspecteur de la CNESST pour qu'il vienne constater une procédure de travail dangereuse ou un manque d'équipement de protection.

Droit de refus, procédure à suivre

Tout comme dans les procédures de griefs et de l'arbitrage, il faut s'assurer que les « étapes » soient bien respectées. La procédure se déclenche à la suite d'une décision prise par le travailleur ou la travailleuse, car ce droit est un droit individuel. Le syndicat ne peut pas faire de droit de refus collectif.

- 1. La personne doit alors aviser son supérieur immédiat qu'elle refuse de travailler parce qu'elle juge la situation dangereuse (article 15).**
- 2. La personne doit rester sur les lieux du travail, tel que prévu à l'article 25.**
- 3. À partir du moment où le supérieur immédiat est avisé, il faut s'assurer qu'il convoque le représentant ou la représentante à la prévention ou, à défaut, quelqu'un désigné par le syndicat (article 16).**
- 4. 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 une autre travailleuse (exceptions à l'article 17 et au 2^e alinéa de l'article 19).**
- 5. S'il n'y a pas d'entente entre le représentant à la prévention et le représentant de l'employeur ou si le travailleur persiste dans son droit de refus, l'intervention de l'inspecteur peut être demandée par le travailleur, le représentant à la prévention ou l'employeur (article 18).**
- 6. L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant votre refus.**

Décision de l'inspecteur

Si l'inspecteur est d'avis que le travailleur a raison et qu'il ordonne à l'employeur de corriger la situation, l'employeur peut exiger que le travailleur demeure disponible sur les lieux du travail et il peut affecter temporairement le travailleur à une tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir (article 25).

Toutefois, 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 exiger quand même des corrections (article 19).

La décision de l'inspecteur est exécutoire. Cependant, vous pouvez toujours demander la révision de celle-ci dans les 10 jours (article 19.1).

Conclusions

Dans le milieu de la santé, bien que le risque de contracter un « virus » fasse nécessairement partie des conditions de travail normales, si les travailleurs doivent travailler sans l'équipement adéquat ou recommandé par la santé publique, un droit de refus serait justifié.

Le même principe s'appliquera pour les personnes à risque si ces mêmes conditions ne sont pas respectées et que les règles de l'art ne sont pas suivies. Le droit de refus se fera non pas uniquement sur la condition personnelle du travailleur, mais en raison des « conditions de travail à risque ».

Pour les travailleurs en invalidité qui seraient rappelés au travail, le même principe s'appliquera, c'est-à-dire que le droit de refus devra être basé sur les conditions de travail et non uniquement sur la condition personnelle du travailleur.

Pour obtenir des informations supplémentaires, nous vous invitons à consulter les sites Web suivants :

APSAM : <https://www.apsam.com/blogue/covid-19-toute-linformation-de-lapsam-en-un-endroit>

ASSTSAS : <https://asstsas.qc.ca/dossiers-thematiques/coronavirus-2019-ncov-bio>

CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx>

Gouvernement du Québec : <https://www.quebec.ca/>

INSPQ : <https://www.inspq.qc.ca/>

IRSST : <https://www.irsst.qc.ca/covid-19>