APSSAP | Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « Administration provinciale »

Brochure d'information

Organisation de la prévention

Le droit de refuser d'exécuter un travail en cas de danger

LE DROIT DE REFUSER D'EXÉCUTER UN TRAVAIL EN CAS DE DANGER

L'article 12 de la LSST reconnaît au travailleur « 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 ».

Le travailleur ne peut cependant exercer ce droit « 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 » (LSST, art. 13).

Modalités d'application

Le travailleur avise son supérieur immédiat

Le travailleur qui exerce son droit de refus doit tout d'abord en aviser son supérieur immédiat, soit l'employeur ou son représentant. Si ces derniers ne sont pas présents sur les lieux de travail, le travailleur doit prendre les moyens raisonnables (téléphone, collègue, etc.) pour les en aviser dans les plus brefs délais. Il indique à son supérieur immédiat les motifs pour lesquels il refuse d'exécuter la tâche qu'on lui demande. Le travailleur doit demeurer sur les lieux de travail et être disponible pour exécuter une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir (LSST, art. 15 et 25).

Le supérieur immédiat convoque le représentant à la prévention

Après avoir été avisé du refus exprimé par un travailleur, le supérieur immédiat, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation. 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. L'employeur et le représentant à la prévention ou son remplaçant examinent alors la situation, ainsi que les corrections qu'entend apporter l'employeur (LSST, art. 16).

MISE EN PLACE ET SOUTIEN DES CSS

La mise en place d'un nouveau comité est une étape importante. À la suite d'échanges et d'accords entre les deux parties (patronale et syndicale), il faut former les membres de ce comité.

BESOIN D'AIDE ?

L'APSSAP a créé divers outils vous permettant de mieux gérer vos comités et mieux organiser vos activités de prévention de la santé et de la sécurité du travail.

Pour de plus amples informations à ce sujet, communiquez avec nous au 418 624-4801.

a) Examen de la situation

Le représentant à la prévention et l'employeur doivent ensemble vérifier si le refus d'exécuter la tâche met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne. Si oui, le travailleur ne peut exercer son droit de refus et doit retourner au travail. Malgré l'impossibilité pour le travailleur d'exercer un droit de refus, l'employeur et le représentant à la prévention doivent s'entendre sur les mesures à prendre pour corriger la situation. Il faut vérifier l'état de la situation et déterminer si les conditions d'exécution sont normales. Pour ce faire, il est nécessaire de se poser les questions suivantes.

- Est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art, c'est-à-dire selon des méthodes reconnues sécuritaires (réglementées ou non) ?
- Est-ce que l'employeur assure une supervision appropriée ?
- Est-ce que le risque est inhérent à la tâche ?
- Est-ce que des mesures de sécurité ont été prises pour éliminer le danger ? Sont-elles appropriées ?
- Le travailleur a-t-il eu l'information, la formation et l'entraînement nécessaires pour que l'exécution de sa tâche s'effectue sécuritairement ?

b) Examen des correctifs

Lorsqu'une ou des conditions d'exécution sont jugées anormales, l'employeur doit présenter les mesures qu'il entend apporter pour corriger la situation. Ces mesures doivent être examinées par le représentant à la prévention et le travailleur qui a exercé son droit de refus.

Exécution du travail par un autre travailleur

En règle générale, l'employeur ne peut remplacer un travailleur par un autre lorsqu'il y a un droit de refus. Cependant, il est permis de le faire lorsque survient l'une ou l'autre des situations suivantes.

› Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus 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 [...] ». (LSST, art. 17)

› « [...] 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 [...] ». (LSST, art. 19)

› Si l'inspecteur ne se présente pas dans le délai prescrit de six heures, dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence l'arrêt du travail d'au moins deux autres travailleurs. (LSST, art. 26)

Dans tous les cas, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur, mais seulement après l'avoir informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Intervention de l'inspecteur de la CSST

Si un désaccord survient entre les parties, l'intervention de l'inspecteur de la CSST peut être demandée indifféremment par le travailleur, le représentant à la prévention ou son remplaçant, ou l'employeur ou son représentant (LSST, art. 18). L'inspecteur détermine alors, dans les plus brefs délais, s'il existe ou non un danger. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail ou prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine (LSST, art. 19).

En vertu de l'article 191 de la LSST, une décision d'un inspecteur prend effet immédiatement. Les parties doivent donc s'y conformer, sous peine de sanction (LSST, art. 236).

PROCÉDURE À SUIVRE LORS D'UN REFUS DE TRAVAIL

1. Le travailleur avise son supérieur immédiat

- ❑ Le travailleur demeure disponible
- ❑ Le supérieur immédiat peut réaffecter temporairement le travailleur

2. Le supérieur immédiat convoque le représentant à la prévention

a) Examen de la situation. Il faut vérifier si le refus met en péril quelqu'un d'autre :

- Si oui, il faut apporter des corrections
- Si non, vérifier la normalité de la situation :
  - Le travail était-il fait selon les règles de l'art ?
  - L'employeur surpervisait-il les travaux ?
  - Y avait-il des risques inhérents à la tâche ?
  - Quelles mesures seront prises pour éliminer le danger ?
  - Le travailleur devrait-il être formé ou entraîné ?

b) Examen des corrections proposées

À tout moment, en cas de désaccord, faites intervenir un inspecteur de la CSST

QUOI FAIRE LORS D'UN ACCORD OU D'UN DÉSACCORD ENTRE LES PARTIES ?

<table>
<tr><th>Désaccord
(employeur - travailleur - RP)</th><th colspan="3">Accord
(employeur - RP)</th></tr>
<tr><td>Intervention de la CSST</td><td>Aucun danger</td><td colspan="2">Présence de danger</td></tr>
<tr>
<td>L'inspecteur peut :
• Ordonner de reprendre le travail
• Prescrire des mesures temporaires
• Exiger les corrections nécessaires
Demande de révision possible, devant la CSST, dans les 10 jours de la notification, par :
• Le travailleur
• Le RP
• L'employeur
Contestation possible devant la Commission des lésions professionnelles, dans les 10 jours de la notification, par :
• Le travailleur
• Le RP
• L'employeur
Décision finale et sans appel</td>
<td>Acceptation du travailleur
• Retour au travail
Maintien du droit de refus
• Appel à la CSST, soit par le travailleur, le RP ou l'employeur
• Le travailleur reste à la disposition de l'employeur
• L'employeur peut affecter à ce poste un autre travailleur en l'informant du refus exercé et des motifs invoqués</td>
<td>Reconnu par le travailleur, mais pas pour les autres, et confirmé par l'inspecteur de la CSST
• L'employeur affecte ce travailleur à un autre poste
• L'employeur remplace le travailleur qui a exercé son droit de refus par un autre travailleur après l'avoir informé du refus et du motif pour lequel il a été exercé</td>
<td>Reconnu par tous
• L'employeur corrige la situation
• Si les corrections proposées sont satisfaisantes pour le RP et le travailleur : retour au travail de celui qui a exercé son droit de refus
• Si les corrections proposées ne sont pas satisfaisantes : appel à la CSST</td>
</tr>
</table>

Toute reproduction d'un extrait ou de la totalité de cette fiche doit être préalablement autorisée par écrit par l'APSSAP et porter la mention de sa source.

Tél. : 418.624.4801

Téléc. : 418.624.4858

apssap@apssap.qc.ca

apssap.qc.ca

Notre mission

Nous avons pour mission de favoriser la prise en charge paritaire de la prévention en matière de santé, de sécurité et d'intégrité physique des personnes du secteur de l'Administration provinciale. Pour ce faire, nous offrons des services de formation, d'information, de conseil et d'assistance auprès des membres du secteur de l'Administration provinciale.

Notre clientèle

Le secteur de l'Administration provinciale regroupe plus de 1 600 établissements qui emploient au-delà de 70 000 personnes. Dans le cadre de son programme d'action, l'APSSAP répond aux demandes des comités de santé et sécurité, des mécanismes de participation ainsi que des coordonnateurs ministériels et syndicaux. Cette procédure permet aux travailleurs et aux gestionnaires du secteur de bénéficier des services auxquels ils ont droit.

Nos conseillers

› Alexandre Côté

› Julie Forest