

LE DROIT DE REFUS

UN MOYEN DE PRÉVENTION!

La Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec vous donne le droit de refuser de travailler en cas de danger.

VOS DROITS

1. Si vous évaluez que l'exécution de votre travail est dangereuse pour vous ou pour une autre personne, vous avez le droit d'arrêter de faire ce travail (art. 12).
 - si votre arrêt met en péril immédiat une autre personne ou
 - si les conditions de ce travail sont « normales » dans le genre de travail (art. 13).
2. Tous ceux et celles qui ont exercé un droit de refus, ou qui ont dû arrêter leur travail à la suite d'un droit de refus exercé par d'autres, ont droit à leur salaire et aux autres avantages (art. 14 et 28), mais ils doivent demeurer disponibles sur les lieux de travail (art. 25).

L'AVIS

3. Informez votre association syndicale et le représentant en santé sécurité (RSS), si possible avant d'arrêter de travailler.
4. Vous devez aviser votre supérieur immédiat ou votre employeur dès que vous cessez de travailler (art. 15).

LE RÔLE DU SYNDICAT

7. L'employeur peut vous demander de demeurer disponible et vous affecter temporairement à une autre tâche (art. 25).
8. Si les correctifs ne sont pas satisfaisants, selon votre avis ou celui du syndicat, vous pouvez continuer de refuser d'effectuer votre travail (art. 17).
9. Le cas échéant, le syndicat devrait prendre tous les moyens pour obtenir les correctifs nécessaires avant de décider de faire appel à l'inspecteur de la CNESST.

DES QUESTIONS?

CONSULTEZ VOTRE SYNDICAT!



LE RÔLE DU SYNDICAT

5. L'employeur doit convoquer votre syndicat ou le représentant en santé sécurité (RSS) et se prononcer sur les correctifs à apporter (art. 16).
6. Le syndicat ou le représentant en santé sécurité (RSS) doit s'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter votre travail par un autre travailleur ou une personne hors de l'établissement, car c'est interdit par la loi sauf dans les situations suivantes (art. 14) :
 - lorsque l'employeur et le syndicat ou le représentant en santé sécurité (RSS) sont d'avis qu'il n'y a pas de danger justifiant votre refus (art. 17) ;
 - lorsque l'employeur et le syndicat ou le représentant en santé sécurité (RSS) sont d'avis que le refus repose sur des motifs acceptables dans votre cas, mais non justifiés pour les autres travailleurs (art. 17 et 19) ;
 - lorsqu'un délai de six heures s'est écoulé à partir de la demande d'intervention de l'inspecteur de la CNESST et si au moins deux travailleurs ne peuvent pas exercer leur travail à cause de votre refus de travail (art. 26).

Même dans ces cas, l'employeur doit informer l'autre travailleur des motifs de votre refus et celui-ci peut également refuser de faire le travail (art. 17).

L'INTERVENTION DE LA CNESST

10. L'intervention de l'inspecteur de la CNESST peut être demandée soit par l'employeur, soit par la représentante ou le représentant syndical, soit par la travailleuse ou le travailleur (art. 18).
11. L'inspecteur de la CNESST peut exiger des correctifs et vous ordonner de reprendre votre travail. Cette décision est exécutoire. Elle doit être motivée et confirmée par écrit (art. 19 et 191).

LE DROIT D'APPEL

12. Vous avez dix jours à partir de la réception de la décision écrite pour faire appel au Service de la révision administrative de la CNESST (art. 20 et 191.1).
13. Si la décision du Service de la révision administrative ne vous satisfait pas, vous pouvez en appeler au Tribunal administratif du travail (TAT) dans les dix jours de la décision du Service de la révision administrative (art. 193).

LES MESURES DISCIPLINAIRES

14. L'employeur ne peut pas imposer des mesures disciplinaires à moins que le droit n'ait été exercé de façon abusive (art. 30 et 31). Ces mesures ne peuvent pas être imposées immédiatement, mais seulement dix jours après qu'une décision finale a été rendue. Une décision devient finale à la suite de la décision de l'inspecteur, si sa décision n'est pas contestée au Service de la révision administrative de la CNESST. Si la décision de l'inspecteur est contestée, la décision devient finale à la suite de la décision du Service de la révision administrative de la CNESST, ou de celle du Tribunal administratif du travail (TAT) (art. 14, 28, 30, 31).
15. Toute mesure disciplinaire liée au droit de refus peut être contestée (art. 30, 31 et 227) :
 - soit par voie de grief, selon la convention collective ;
 - soit dans les 30 jours, par plainte à la CNESST.

La plainte doit être signée par le plaignant ou la plaignante et une copie doit être transmise à l'employeur. Le choix du recours doit être arrêté après avoir consulté le syndicat et la conseillère ou le conseiller syndical.

LE DROIT DE REFUS: UN MOYEN DE PRÉVENTION!

1 800 363-6331
CSNCONSTRUCTION.QC.CA

