

## Si vous appréhendez raisonnablement un danger, pour vous ou pour autrui, résultant de l'exécution de votre travail, quelle est la procédure pour exercer un droit de refus?

Vous avisez votre supérieur immédiat et vous lui indiquez les motifs pour lesquels vous refusez d'exécuter la tâche qu'on vous demande (LSST, art. 15)



Le supérieur immédiat convoque votre représentante syndicale (LSST, art. 16)



L'employeur et votre représentante syndicale analysent la situation et conviennent des corrections à apporter par l'employeur



Si l'employeur et votre représentante syndicale n'arrivent pas à s'entendre sur l'existence d'un danger ou sur les correctifs à apporter, une demande d'intervention d'un inspecteur de la CNESST<sup>7</sup> est déposée par l'employeur, votre représentante syndicale ou vous-même (LSST, art. 18)



Dans les plus brefs délais, l'inspecteur détermine s'il existe ou non un danger. Il peut alors ordonner un retour au travail ou prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine (LSST, art. 19)



La décision de l'inspecteur prend effet immédiatement et doit être appliquée (LSST, art. 191), même si les parties ne sont pas d'accord. L'employeur ou vous-même avez 10 jours pour contester cette décision (LSST, art. 191.1)



<sup>7</sup> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail



Pour toute question, veuillez consulter les représentantes de votre équipe syndicale locale.

Vous pouvez consulter la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) à l'adresse suivante:  
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1>



**FIQ Montréal** | Siège social  
1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |  
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

**FIQ Québec**  
1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |  
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

[fiqsante.qc.ca](http://fiqsante.qc.ca) | [info@fiqsante.qc.ca](mailto:info@fiqsante.qc.ca)



Une réalisation d'Avyograph.com / Illustration: Chloé Savéry

# LA SST

## DÉMYSTIFIÉE

Connaître ses droits et ses obligations

### FOIRE AUX QUESTIONS

## Droit de refus

Vous avez des motifs raisonnables de croire que l'exécution de votre travail vous expose à un danger pour votre santé, votre sécurité ou votre intégrité physique ou qu'elle peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger?

Vous pouvez exercer un droit de refus en vertu de l'article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

[fiqsante.qc.ca](http://fiqsante.qc.ca)

## Quelles sont les conditions liées au droit de refus?

Le droit de refus ne doit pas être exercé de façon abusive ni de mauvaise foi. Vous devez avoir des motifs raisonnables de croire que l'exécution de votre travail vous expose à un danger pour votre santé, votre sécurité ou votre intégrité physique.

Vous devez demeurer sur le lieu du travail et être disponible pour exécuter une autre tâche que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir.

Le droit de refus ne doit pas avoir pour effet de mettre en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'une autre personne (LSST<sup>1</sup>, art. 13).

Les conditions d'exécution du travail qui sont remises en question ne doivent pas être normales dans le genre de travail que vous exercez.

Le droit de refus est un droit individuel. Cependant, lorsque plusieurs travailleuses refusent d'exécuter un travail en raison du même danger, leurs situations peuvent être examinées simultanément et faire l'objet d'une décision qui les vise toutes (LSST, art. 27).

## L'employeur peut-il vous imposer une sanction si vous exercez un droit de refus?

L'employeur ne peut pas vous imposer une sanction si vous exercez un droit de refus. Il ne peut pas vous congédier ni vous imposer une mesure disciplinaire, à moins que vous n'ayez agi de façon abusive.

## L'employeur peut-il refuser de vous rémunérer lorsque vous exercez un droit de refus?

L'employeur a l'obligation de vous verser votre salaire.

## Qu'est-ce que des conditions de travail normales?

La jurisprudence a établi certains critères qui définissent la normalité des conditions de travail. Ces critères ont été rapportés par les auteurs du Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail<sup>2</sup>, sous forme de questions:

- Est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art?
- Est-ce que le risque est inhérent à la tâche?

- Est-ce que toutes les mesures de sécurité généralement reconnues ont été prises pour faire face à cette situation?

- Est-ce que l'équipement offre des conditions normales de fonctionnement?

- Est-ce que l'intégrité physique ou l'état de santé de la travailleuse lui permet d'effectuer cette tâche sans représenter pour elle-même ou pour d'autres personnes un risque supplémentaire<sup>3</sup>?

Si vous répondez par la négative à l'une ou l'autre de ces questions, vous pouvez conclure à l'existence de conditions anormales de travail. De plus, il ne suffit pas que les conditions d'exécution du travail soient les mêmes depuis plusieurs années ou que ce même travail soit exécuté par d'autres personnes pour conclure à des conditions normales<sup>4</sup>.

## EXEMPLES DE DÉCISIONS

### Affaire McGee et CSSS Jardins-Roussillon<sup>5</sup>

#### Exposé sommaire des faits

La travailleuse a refusé de donner le bain à un patient, à la civière-douche, au motif qu'elle le craignait. Habituellement, ce patient recevait un bain au lit, de sorte qu'il était attaché grâce à des contentions au corps et aux mains, et au besoin aux chevilles. Par le passé, la travailleuse avait adressé deux plaintes à l'employeur lorsque ce même patient l'avait frappé à la tempe et au visage. La travailleuse a expliqué au Tribunal administratif du travail (TAT), anciennement la Commission des lésions professionnelles (CLP), que le patient était agressif et imprévisible et qu'elle a eu peur de lui donner le bain à la civière-douche, puisqu'il ne pouvait pas être attaché.

#### Décision

Dans sa décision, le juge administratif du TAT a conclu que l'employeur devait retirer l'avis disciplinaire imposé à la travailleuse alors qu'elle exerçait son droit de refus. Le juge administratif a reconnu que la travailleuse avait des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'exposait à un danger et que les conditions de travail étaient anormales par rapport au plan de travail habituel.

### Affaire CSSS du Nord de Lanaudière et Chartier<sup>6</sup>

#### Exposé sommaire des faits

Trois travailleurs du quart de soir ont exercé un droit de refus après que l'un d'eux ait entendu des propos menaçants et agressifs de la part d'un résident. Le travailleur a ainsi surpris une conversation au cours de laquelle le résident aurait mentionné à un autre résident qu'il était en possession d'un couteau. Une intervention des agents de sécurité a permis de découvrir que le résident avait bien sur lui un *Exacto*, qu'il leur a remis. À la suite de cet événement, l'employeur a proposé de revoir le plan thérapeutique infirmier (PTI) et d'augmenter la fréquence des rondes de sécurité. Les travailleurs ont jugé que ces mesures étaient inadéquates et ils ont décidé d'exercer un droit de refus.

#### Décision

Le juge administratif du TAT a conclu que les conditions d'exécution du travail des trois travailleurs étaient normales et qu'ils n'avaient aucun motif raisonnable de croire qu'elles les exposaient à un danger. Selon lui, la preuve n'a pas été faite que le patient aurait pu utiliser sa force physique contre eux, bien qu'il pouvait être intimidant verbalement. Le juge administratif a également rappelé que les travailleurs n'avaient jamais eu à utiliser leur propre force physique lorsque le patient démontrait des signes d'agressivité. Le juge administratif a donc déterminé que le risque d'agression envers les travailleurs était très faible et que rien ne permettait de croire à un danger potentiel.

Dans son évaluation, il a tenu compte des mesures de sécurité prises par l'employeur. D'une part, des agents de sécurité effectuaient des rondes régulièrement, un « code blanc » était prévu pour les situations d'urgence et le PTI du patient était mis à jour. D'autre part, ce patient était évalué en psychiatrie et sa médication était ajustée. Par conséquent, le juge administratif a considéré que, même si les travailleurs étaient exposés quotidiennement à des paroles ou des gestes agressifs, les conditions du travail étaient normales pour ce genre d'établissement de santé (CHSLD) et le travail s'effectuait selon les règles de l'art.

Puisque chaque cas a ses particularités, n'hésitez pas à consulter votre équipe syndicale locale pour toutes questions liées aux agressions commises par les usager-ère-s. Pour la FIQ, il est clair qu'aucune travailleuse ne devrait tolérer d'être frappée, mordue, etc. Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleuses (LSST, art. 51).

<sup>6</sup> 2011 QCCLP 6060 (CanLII).

<sup>1</sup> Loi sur la santé et la sécurité du travail

<sup>2</sup> Bernard CLICHE, Serge LAFONTAINE et Richard MAILHOT, *Traité du droit de la santé et de la sécurité au travail: le régime juridique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, 563 p.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 20.

<sup>4</sup> Goodyear Canada inc. et Daoust (1<sup>er</sup> août 1990), 60389519, D.T.E. 91T-442 (B.R.P.).

<sup>5</sup> 2011 QCCSST 89 (CanLII).