

**SAVIEZ-VOUS QUE...**

**CONCERNANT LE DROIT DE REFUS**

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** prévoit qu'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** », et ce, sans perte de salaire.

**DANS QUELLES CIRCONSTANCES PEUT-ON EXERCER UN DROIT DE REFUS ?**

- Dès qu'il y a existence d'un danger

Le danger peut être immédiat ou de nature à causer d'autres dangers. Il existe lorsqu'une situation nous menace ou menace d'autres personnes.

- Quand il y a des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger

Il faut être en mesure d'expliquer les motifs d'un refus. Voici des exemples de motifs :

- conditions de travail non-conformes à la réglementation établie ;
- froid excessif ;
- apport d'air insuffisant, mauvaise ventilation ;
- absence d'équipement de protection individuelle ;
- indisposition d'une travailleuse ou d'un travailleur ;
- équipement défectueux ;
- conditions anormales de travail.

Le droit de refus ne peut pas s'exercer lorsqu'il aurait pour effet de mettre en danger la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne.

Le droit de refus ne peut pas s'exercer lorsque les conditions d'exécution du travail sont normales dans le genre de travail exercé.

Le droit de refus est individuel, **il ne peut être exercé par un syndicat au nom de ses membres**. Plusieurs personnes peuvent exercer leur droit de refus en même temps, de façon individuelle.

## COMMENT EXERCER UN DROIT DE REFUS ?

- Aviser aussitôt son supérieur immédiat ou un représentant de l'employeur ;
- Donner les raisons de son refus ;
- Demeurer disponible sur les lieux de travail ;
- S'assurer que le représentant syndical est avisé ;
- S'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter son travail par une autre personne.

## EST-CE QUE LE DROIT DE REFUS EST AUTOMATIQUEMENT ACCORDÉ ?

Il existe trois possibilités :

1. L'employeur et la personne déléguée syndicale jugent que le droit de refus est justifié. Des correctifs doivent être apportés pour éliminer le danger avant que la personne reprenne son travail.
2. L'employeur et la personne déléguée syndicale ne sont pas d'accord sur l'existence d'un danger ou sur les corrections à apporter : alors l'intervention d'une inspectrice ou d'un inspecteur de la CSST doit être demandée par l'employeur ou la personne déléguée syndicale.
3. L'employeur et la personne déléguée syndicale jugent qu'il n'y a pas de risque : il faut alors reprendre le travail ou maintenir le refus et appeler une inspectrice ou un inspecteur de la CSST. Avant, assurez-vous de bien comprendre l'argumentation de la personne déléguée syndicale.

## SUIS-JE RÉMUNÉRÉ DURANT L'EXERCICE D'UN DROIT DE REFUS ?

Durant la période de refus, l'employeur doit continuer de vous rémunérer. Il en est de même pour la personne déléguée syndicale et toute autre personne salariée affectée par l'arrêt de travail.

## EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT M'AFPECTER À D'AUTRES TÂCHES ?

Durant la période de refus, l'employeur peut affecter la personne salariée à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Source : [Le droit de refus \(CSQ\)](#)

Vous trouverez sous l'onglet **Guides d'interprétation** du site de la FPSES d'autres capsules d'information et guides d'interprétation qui sauront répondre à plusieurs de vos questions.

N'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat local pour tout renseignement supplémentaire ou pour nous suggérer de nouveaux sujets.

