

## PROCÉDURE

GESTION DU DROIT DE REFUS		
N° Procédure : <b>PRO-051</b>	Responsable de l'application : Direction des ressources humaines	
N° Politique/Règlement associé : <b>POL-036</b>		
Approuvée par : <b>Comité de direction</b>	Date d'approbation : <b>2024-03-05</b>	Date de révision : <b>2028-03-05</b>
Destinataires : Tous les employés CIUSSS-EMTL (incluant les employés syndiqués et syndiquables non syndiqués, cadres, stagiaires et étudiant)		

### Rappel

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, un employé ne peut exercer un droit de refus prévu à la loi si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

### 1. ÉTAPES COMMUNES

- 1.1. Se référer à la *Politique réseau sur la gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail* (POL-036) ;
- 1.2. Se référer aux articles 12 à 31 et à l'annexe 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, ch. S-2.1) (ci-après LSST) relatif au droit de refus (Annexe 4).

### 2. ÉTAPES SPÉCIFIQUES - EMPLOYÉ

- 2.1. Avertir immédiatement son supérieur immédiat, s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose, lui ou autrui, à un danger pour sa santé, sa sécurité, son intégrité physique ou psychique ;
- 2.2. Demeurer disponible durant le processus d'analyse et de correction de la situation ;
- 2.3. Participer à l'évaluation du danger et à la recherche de mesures correctives et préventives en collaboration avec son supérieur immédiat ainsi que le représentant à la prévention ou le représentant de l'association accréditée ;
- 2.4. Effectuer d'autres tâches demandées par son supérieur immédiat, s'il y a lieu.

### **3. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SUPÉRIEUR IMMÉDIAT**

- 3.1. Sécuriser les lieux immédiatement, s'il y a lieu ;
- 3.2. Recueillir les motifs justifiant le recours au droit de refus ;
- 3.3. Contacter le représentant syndical ainsi que le conseiller en prévention afin que ce dernier coordonne le processus d'analyse, dans les heures régulières du service. En dehors des heures régulières, le supérieur immédiat est responsable de la démarche et en cas de désaccord, peut contacter un inspecteur de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) pour lui porter assistance ;
- 3.4. Évaluer la présence de danger en collaboration avec l'employé, un conseiller en prévention du service de prévention et soutien en santé organisationnelle et du représentant de l'employé ;
- 3.5. Déterminer et mettre en place, au besoin, les mesures correctives et préventives trouvées ;
- 3.6. Suite à l'analyse et en attendant la mise en place des mesures correctives, réaffecter temporairement l'employé à d'autres tâches ;
- 3.7. Demander, s'il y a litige, l'intervention d'un inspecteur de la CNESST ;
- 3.8. Se conformer à la décision de l'inspecteur de la CNESST, le cas échéant ;
- 3.9. Acheminer le formulaire CIUSSS-EMTL *Droit de refus* (Annexe 2) et l'outil d'aide à la décision pour le supérieur immédiat (Annexe 1) au service de prévention et soutien en santé organisationnelle. Une copie est également transmise à l'employé et à son représentant syndical.

### **4. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – CONSEILLER EN PRÉVENTION**

- 4.1. Coordonne le processus d'analyse dans les heures régulières du service ;
- 4.2. S'assure qu'un représentant de l'association accréditée de l'employé est présent ;
- 4.3. Conseille les parties dans l'évaluation du danger, dans la démarche et la recherche de mesures correctives et préventives ;
- 4.4. En cas de désaccord, demande l'intervention d'un inspecteur de la CNESST ;
- 4.5. Informe les directions visées, des mesures correctives et préventives retenues pour s'assurer de corriger la situation, lorsque le danger est présent dans d'autres unités, services ou installations du CIUSSS-EMTL ;
- 4.6. Transmet le formulaire CIUSSS-EMTL *Droit de refus* (Annexe 2) à la partie syndicale, s'il y a lieu.

### **5. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – REPRÉSENTANT SYNDICAL**

- 5.1. Soutien l'employé dans la réalisation des étapes de la procédure de droit de refus;
- 5.2. Collabore à l'enquête, l'analyse et la détermination des mesures correctives et préventives.

### **6. ÉLABORATION, RÉDACTION ET MISE À JOUR DE LA PRÉSENTE PROCÉDURE**

- 6.1. **Direction des ressources humaines**  
Responsable de l'élaboration, de la rédaction et de la mise à jour de la procédure.
- 6.2. **Calendrier de révision de la procédure**  
La présente procédure devra être révisée tous les 4 ans ou plus rapidement en fonction des besoins.

## **7. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente procédure entre en vigueur le jour de son adoption par le comité de direction et annule, par le fait même, toute procédure en cette matière adoptée antérieurement dans l'une des installations administrées par le CIUSSS-EMTL.

## **8. ANNEXES**

**Annexe 1** - Outil d'aide à la décision pour supérieur immédiat ou son remplaçant

**Annexe 2** - Formulaire CIUSSS-EMTL - *Droit de refus*

**Annexe 3** - Articles 12 à 31 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*



## ANNEXE 1

### OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION POUR SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

#### CONDITIONS ET PRÉCISIONS

**L'employé vous a-t-il(elle) avisé et est-il(elle) demeuré sur place ?**

Si oui,  passer à la question suivante, si non  contacter le travailleur pour qu'il revienne à son poste.

**Avez-vous discuté avec l'employé afin qu'il vous explique le danger présent?**

Si oui,  passer à la question suivante, si non  prendre le temps de discuter avec lui du danger.

**Est-ce que les lieux ont été sécurisés?**

Si oui,  passer à la question suivante, si non  sécuriser les lieux si un danger est imminent.

#### EXAMEN DE LA SITUATION

**Le droit de refus est-il applicable?**

L'évaluation se fait en collaboration avec l'employé, son représentant et le conseiller en prévention.

**1- Est-ce que le droit de refus d'exécuter le travail met en péril la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne?**

Oui (ne peut accepter le droit de refus)  Non continuer l'évaluation

**2- Est-ce que les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail que la personne exerce?**

Oui (ne peut accepter le droit de refus)  Non continuer l'évaluation

Questions à se poser pour évaluer si les conditions d'exécution de ce travail sont normales ?

1- Le travail s'effectue selon les normes réglementaires ou les normes reconnues (règles de l'art, procédures établies etc.)?  Oui  Non

2- Le danger est-il inhérent à la tâche? (il ne peut être complètement éliminé).  Oui  Non

3- L'employé a reçu la formation, l'information et l'entraînement appropriés pour exécuter le travail?  Oui  Non

4- Les mesures de sécurité devant être prises pour éliminer ou contrôler le danger sont-elles adéquates?  Oui  Non

5- L'équipement ou les ÉPI utilisés sont-ils dans un bon état de fonctionnement?  Oui  Non

6- L'employeur assure-t-il une supervision appropriée?  Oui  Non

Si vous répondez **OUI** à toutes les conditions de travail normales, le droit de refus pourrait ne pas s'exercer.

Si vous avez répondu **NON** à une des conditions de travail normales, il peut y avoir danger et le droit de refus s'appliquera.

Passer à la question 3.

<p><b>Si le droit de refus est applicable que dois-je faire pour le régler?</b></p>	<p><b>3- Identifier les pistes de solutions avec l'employé et son représentant en utilisant l'outil d'aide à l'évaluation de la présence d'un risque et des solutions à mettre de l'avant.</b></p> <p><b>Questions à se poser pour analyser le danger :</b></p> <p>3.1. Est-ce que le danger peut être éliminé? (en priorité, l'élimination à la source); <input type="checkbox"/>Oui <input type="checkbox"/>Non Si oui, identifier la solution :</p> <p>3.2. Est-ce qu'on peut utiliser un substitut? (changer de produit, d'équipement, etc.); <input type="checkbox"/>Oui <input type="checkbox"/>Non Si oui, identifier la solution :</p> <p>3.3. Existe-t-il un contrôle technique? (ex. : détecteur de gaz, etc.); <input type="checkbox"/>Oui <input type="checkbox"/>Non Si oui, identifier la solution :</p> <p>3.4. Est-ce qu'on peut utiliser des signalements sécuritaires? (bouton d'urgence, avertisseur visuel); <input type="checkbox"/>Oui <input type="checkbox"/>Non Si oui, identifier la solution :</p> <p>3.5. Est-ce qu'on peut utiliser des contrôles administratifs? (ex. : procédure de travail); <input type="checkbox"/>Oui <input type="checkbox"/>Non Si oui, identifier la solution :</p> <p>3.6. Est-ce qu'on peut utiliser des équipements de protections individuels (ÉPI)? <input type="checkbox"/>Oui <input type="checkbox"/>Non Si oui, identifier la solution :</p>
<p><b>Si vous êtes d'accord</b></p>	<p><b>4. Êtes-vous d'accord sur la présence de danger et les solutions à mettre en place?</b></p> <p><input type="checkbox"/>Oui / Mettre en place les solutions identifiées pour la reprise du travail (s'assurer de documenter l'événement). Fin du processus</p> <p><input type="checkbox"/>Non / passer à la question suivante</p>
<p><b>S'il y a désaccord</b></p>	<p><b>5. Êtes-vous toujours en désaccord ?</b></p> <p><input type="checkbox"/>Non / mettre les correctifs en place</p> <p><input type="checkbox"/>Oui / faire appel à la <b>CNESST au 1-844-838-0808</b> (Mettre en place une solution temporaire afin d'assurer la sécurité en attendant l'intervention de l'inspecteur)</p> <p><b>6. Est-ce que les correctifs règlent la situation?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Oui / Fin du processus</p> <p><input type="checkbox"/> Non / faire appel à la <b>CNESST au 1-844-838-0808</b> (placer l'appel en présence de l'employé et son représentant)</p>
<p><b>INTERVENTION DE LA CNESST</b></p>	
<p><b>Comment se déroulera l'intervention de l'inspecteur?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Peut être guidé par téléphone</li> <li><input type="radio"/> Peut soit effectuer une visite immédiatement soit plus tard en convenant du tout avec les parties</li> <li><input type="radio"/> L'inspecteur rendra une décision exécutoire immédiate</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>○ Il pourrait refuser l'exercice du droit de refus, mais émettre des recommandations (de même que des mesures temporaires)</li></ul> |
|--|--|

**Note au supérieur immédiat :** Remplir le formulaire CIUSSS-EMTL *Droit de refus* et l'acheminer au service de prévention et soutien en santé organisationnelle au [sante\\_prevention.cemtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:sante_prevention.cemtl@ssss.gouv.qc.ca) avec copie de l'outil d'aide à la décision pour supérieur immédiat ou son remplaçant. Si la situation est jugée non recevable pour un droit de refus une déclaration de situation dangereuse est alors nécessaire.



## ANNEXE 2

### FORMULAIRE CIUSSS-EMTL *DROIT DE REFUS*

#### IDENTIFICATION DE LA SITUATION

Nom de l'employé :	Matricule :
Service/unité :	
Site :	
Date :	Heure :

#### MOTIFS DU DROIT DE REFUS (ARTICLE 12 LSST)


#### PERSONNES CONVOQUÉES PAR LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Représentant syndical :
Supérieur immédiat ou son représentant :
Conseiller en prévention du CIUSSS-EMTL :

#### EXAMEN DE LA SITUATION

Présence de danger? : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Opinion :
Mesures correctives proposées? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Opinion :
Description des mesures correctives proposées (s'il y a lieu) :

#### Décision de l'employé

<input type="checkbox"/> Retour au travail
<input type="checkbox"/> Refus de travail maintenu

#### Décision de(de la) supérieur immédiat lorsque le refus est maintenu

<input type="checkbox"/> Affectation de l'employé à d'autres tâches
<input type="checkbox"/> L'employé doit demeurer disponible sur les lieux de travail

#### Intervention d'un inspecteur de la CNESST

Demandé par :	Date et heure :
Nom de l'inspecteur(trice) :	Heure de l'inspection :

Signature du supérieur immédiat ou son représentant :
Date :

## ANNEXE 3

### Articles 12 à 31 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, ch. S-2.1)*

#### CHAPITRE III DROITS ET OBLIGATIONS SECTION I LE TRAVAILLEUR *Droit de refus*

#### Refus d'exécuter un travail

**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 psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

1979, c. 63, a. 12; 2021, c. 27, a. 233.

#### Exception

**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 ou psychique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

1979, c. 63, a. 13; 2021, c. 27, a. 233.

#### Travail suspendu

**14.** Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 17 et du deuxième alinéa de l'article 19, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

1979, c. 63, a. 14.

#### Avis de refus

**15.** Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

1979, c. 63, a. 15.

#### Représentant à la prévention convoqué

**16.** Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

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 et s'il est disponible, ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.

1979, c. 63, a. 16.

### Exécution du travail

**17.** 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, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

1979, c. 63, a. 17.

### Intervention de l'inspecteur

**18.** Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1° Le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;

2° Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou à l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou

3° l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

1979, c. 63, a. 18; 2021, c. 27, a. 233.

### Décision de l'inspecteur

**19.** L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

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, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par tout moyen approprié permettant à l'inspecteur de constituer une preuve de la remise au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

1979, c. 63, a. 19; N.I. 2016-01-01 (NCPC); 2021, c. 27, a. 126.

### Décision de l'inspecteur

**20.** La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant la Commission des lésions professionnelles conformément aux articles 191.1 à 193.

La décision de l'inspecteur a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

1979, c. 63, a. 20; 1985, c. 6, a. 522; 1997, c. 27, a. 35; 2015, c. 15, a. 237.

**21.** (Remplacé).

1979, c. 63, a. 21; 1985, c. 6, a. 522.

**22.** (Remplacé).

1979, c. 63, a. 22; 1985, c. 6, a. 522.

**23.** (Remplacé).

1979, c. 63, a. 23; 1985, c. 6, a. 522.

### Décision finale

**24.** Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

1979, c. 63, a. 24.

### Disponibilité du travailleur

**25.** L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

1979, c. 63, a. 25.

### Présence de l'inspecteur

**26.** Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux aux plus six heures après que son intervention a été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré l'article 14, faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

1979, c. 63, a. 26.

### Refus d'exécuter un travail

**27.** Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous.

1979, c. 63, a. 27.

### Présomption

**28.** Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'établissement, ces travailleurs sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

1979, c. 63, a. 28.

### Disponibilité des travailleurs

L'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

### Représentant à la prévention

**29.** L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les articles 16, 18, 21 et 23.

Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

1979, c. 63, a. 29.

### Interdiction à l'employeur

**30.** L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé dans l'article 12.

Toutefois, dans les 10 jours d'une décision finale, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le travailleur ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de façon abusive.

1979, c. 63, a. 30; 1985, c. 6, a. 523.

### Interdiction à l'employeur

**31.** L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé a exercé une fonction qui lui est dévolue par la présente loi.

Toutefois, dans les 10 jours d'une décision finale portant sur l'exercice par un travailleur de son droit de refus, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé ou lui imposer une autre sanction si la fonction a été exercée de façon abusive.

1979, c. 63, a. 31; 1985, c. 6, a. 523.