



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 d'exécuter un travail si vous avez des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail vous expose à un danger ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Vous devez de consulter votre représentant syndical.

VOS DROITS

1. Si vous croyez que l'exécution d'un travail est dangereuse pour vous ou pour une autre personne, vous avez le droit d'arrêter de faire ce travail (article 12).

Sauf dans deux (2) cas :

- si votre arrêt met en péril immédiat une autre personne;
- si les conditions de travail sont normales dans ce genre de travail (article 13).

ATTENTION

2. Compte tenu de la nature particulière du travail de paramédic et des limites ci-haut mentionnées (article 13), vous pourriez cesser de travailler avant que le danger ne survienne. Pour de plus amples informations, consultez votre représentant syndical.

Une condition de travail habituelle n'est pas nécessairement normale, toute condition dangereuse doit être dénoncée.

Tout travailleur ayant exercé un droit de refus ou ayant été obligé de cesser de travailler par l'application de ce droit par un autre travailleur a droit à son salaire et à ses avantages.

L'AVIS

3. Si possible, avisez votre syndicat avant d'arrêter de travailler.

4. Avisez votre supérieur immédiat dès que vous cessez de travailler (article 15).

Notez l'heure exacte du moment où vous avez cessé le travail dangereux.

RÔLE DU SYNDICAT

5. L'employeur doit convaincre le syndicat et se prononcer sur les correctifs à apporter.
6. Le syndicat doit s'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter votre travail par un autre travailleur ou par une autre personne, ce qui est interdit par la loi, sauf dans les cas suivants (article 14) :
 - a. lorsque l'employeur et le syndicat sont d'avis qu'il n'y a pas de danger justifiant votre refus (article 17);
 - b. lorsque l'employeur et le syndicat sont d'avis que l'exercice est acceptable dans votre cas, mais non justifié pour les autres travailleurs (articles 17 et 19);
 - c. lorsqu'un délai de six (6) heures s'est écoulé à partir de la demande d'intervention de la CSST et qu'au moins deux (2) autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail à cause du refus en cours (article 26).

7. L'employeur peut vous demander de demeurer disponible et vous affecter

temporairement à une autre tâche (article 25).

8. Si les correctifs proposés ne sont pas satisfaisants pour vous ou le syndicat, vous pouvez continuer de refuser de faire votre travail (article 17).
9. Dans tous les cas, le syndicat doit prendre tous les moyens afin d'obtenir les correctifs nécessaires avant de demander l'intervention de la CSST.

INTERVENTION DE LA CSST

10. L'intervention de l'inspecteur de la CSST peut être demandé soit par l'employeur, le syndicat ou le travailleur auprès du service prévention inspection (24/24) de votre direction régionale.
11. L'inspecteur peut ordonner des correctifs et/ou vous ordonner de reprendre votre travail. Cette décision est exécutoire et doit être motivée et confirmée par écrit (articles 19 et 191).

LE DROIT D'APPEL

12. Vous avez dix (10) jours civils (jours de calendrier) après la réception de la décision de l'inspecteur pour contester devant la révision administrative de la CSST (RA) (articles 20, 176 et 191.1).
13. Si vous êtes en désaccord avec la décision de la révision administrative de la CSST (RA), vous pouvez en appeler de cette décision devant la Commission des

lésions professionnelles (CLP) dans les dix (10) jours civils (jours de calendrier) de la réception de la décision administrative (article 193).

14. L'employeur ne peut imposer des mesures disciplinaires, à moins que le droit n'ait été exercé de façon abusive.*

Ces mesures ne peuvent pas être imposées immédiatement, mais seulement dix (10) jours après qu'une décision finale ne soit rendue. La décision devient finale si elle n'est pas contestée dans les délais devant la révision administrative (RA). Si la décision est contestée, elle ne devient finale que suite à la décision de la révision administrative ou de la Commission des lésions professionnelles (articles 14, 28, 30 et 31).

15. Toute mesure disciplinaire reliée à l'exercice du droit de refus peut être contestée au choix (articles 30, 31 et 227) :
 - a. soit par grief, les dispositions prévues à la convention collective en vigueur;
 - b. soit par une plainte à la CSST dans un délai de trente (30) jours civils (jours de calendrier).

La plainte doit être signée par le plaignant et une copie doit être transmise à l'employeur. Pour choisir le recours approprié, consultez votre représentant ou votre conseiller SST de la FTPQ-592 (FTQ).

*** AVIS**

L'exercice du droit de refus par incitation, par solidarité ou la poursuite du refus de travail suite à un ordre de retour au travail de l'inspecteur de la CSST pourrait être considéré comme exercé de façon abusive.

Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec, section locale 592 (FTQ)
8300, boulevard Métropolitain Est, bureau 201
Anjou (Québec) H1K 1A2

Téléphone : 514.419.1616, sans frais : 1.855.419.1616, télécopieur : 514.419.1617. www.ftpq-592.ca
