


<p><b>Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale</b></p> <p><b>Québec</b> </p>	<b>PROCÉDURE</b>
	Code : PR-PO-32-4
	Direction responsable : Direction des ressources humaines et des communications
	Présentée et adoptée au comité de direction le : 2018-12-17
	Entrée en vigueur le : 17 décembre 2018
Cette procédure annule les procédures des anciens établissements	
<b>TITRE : Procédure de gestion lors d'un signalement de l'exercice d'un droit de refus d'exécuter un travail</b>	

<p><b>CONSULTATIONS</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Association des cadres</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil multidisciplinaire</p> <p><input type="checkbox"/> Comité des usagers</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmiers</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des infirmières auxiliaires et infirmiers auxiliaires</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Comité des bénévoles</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des sages-femmes</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat FIQ, catégorie 1</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat FSSS-CSN, catégories 2 et 3</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat FP-CSN, catégorie 4</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Autres : Direction des affaires juridiques et institutionnelles du CIUSSS-CN</p>
---	--

## 1. OBJECTIFS

Rappelons-nous que toute situation compromettant la sécurité immédiate d'un travailleur ou des personnes sur le lieu de travail doit faire l'objet d'une prise en charge par le supérieur immédiat suite à la déclaration d'un travailleur. Le supérieur immédiat met en place des mesures temporaires ou permanentes pour corriger la situation<sup>1</sup> (ainsi que l'annexe 1).

Lorsqu'un travailleur, excluant les personnes qui agissent à titre de représentant de l'employeur dans leurs relations avec les travailleurs, signifie un refus d'exécuter un travail, c'est la présente procédure qui s'applique.

Les articles 12 à 31 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) précisent les règles applicables lorsqu'un travailleur exerce un droit de refus.

La présente procédure permettra de :

- Faciliter la gestion d'un droit de refus d'exécuter un travail;
- Préciser le contexte dans lequel un droit de refus peut être exercé;
- Décrire les étapes à suivre lors de l'exercice du droit de refus;
- Déterminer les responsabilités de chacun.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

La procédure s'applique à tout travailleur excluant les personnes qui agissent à titre de représentant de l'employeur dans leurs relations avec les travailleurs.

## 3. DÉFINITIONS

**Droit de refus<sup>2</sup>:** 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.

Le travailleur ne peut exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de sa tâche sont normales pour ce genre de travail.

**Travailleur :** Personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération (ex. : bénévole), un travail pour un employeur, y compris un étudiant, dans certaines circonstances. Les gestionnaires sont exclus de la notion de travailleur puisqu'ils sont les représentants de l'employeur.

---

<sup>1</sup> Référence : Rôle et responsabilité du supérieur immédiat dans la Politique GIPPQVT (PO-32) et la procédure de déclaration, d'analyse et de maîtrise d'une situation dangereuse pour la santé et la sécurité du personnel (PR-PO-32-1)

<sup>2</sup> Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST S-2.1) articles 12 et 13

**Représentant du travailleur :** Représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre. Si celui-ci est absent, il peut être remplacé par un travailleur désigné par le travailleur qui exerce son droit de refus.

**Supérieur immédiat :** Gestionnaire en autorité ou le cadre remplaçant ou le coordonnateur d'activités (soir, nuit et jours fériés ou fins de semaine).

#### 4. ÉTAPE DU PROCESSUS DE L'EXERCICE D'UN DROIT DE REFUS

4.1 Le travailleur qui exerce son droit de refus doit aussitôt aviser son supérieur immédiat<sup>3</sup>.

4.2 Le supérieur immédiat informe aussitôt le secteur Prévention et gestion des risques (PGR) par courriel : [pgr.ciusscn@ssss.gouv.qc.ca](mailto:pgr.ciusscn@ssss.gouv.qc.ca) ou au 418 821-6900 afin qu'un représentant du secteur PGR convoque le représentant du travailleur pour que, conjointement, on procède à l'examen de la situation et aux correctifs, le cas échéant.

Le soir, la nuit, les jours fériés ou les fins de semaine, le coordonnateur d'activités prend en charge la situation. Dès qu'il est avisé, il demande à l'employé d'identifier son représentant du travailleur<sup>4</sup> afin de procéder conjointement à l'examen de la situation de travail et aux correctifs, le cas échéant.

4.3 Le travailleur qui a exercé un droit de refus doit demeurer disponible sur les lieux du travail et effectuer les tâches qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, conformément aux directives de son supérieur immédiat<sup>5</sup>.

4.4 Le travail pour lequel un droit de refus est exercé est suspendu dès que le travailleur avise son supérieur immédiat. Il ne peut être exécuté par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement, tant qu'il n'y a pas eu d'examen de la situation par le supérieur immédiat et le représentant du travailleur ou de décision de l'inspecteur<sup>6</sup>.

#### **Scénarios pouvant découler de l'examen de la situation de travail**<sup>7</sup>

4.5 Le travailleur, le supérieur immédiat, le représentant du secteur PGR (jours ouvrables) et le représentant du travailleur sont en accord avec les résultats des échanges et des correctifs à être apportés (si nécessaire). Le travailleur retourne à son

---

<sup>3</sup> LSST, art. 15

<sup>4</sup> LSST, art. 16

<sup>5</sup> LSST, art. 25

<sup>6</sup> LSST, art. 14

<sup>7</sup> L'examen de la situation devrait inclure : la vérification des balises concernant l'exercice du droit de refus, l'analyse du danger en tant que tel, soit la nature du danger, les conséquences et leur gravité, la probabilité que le danger appréhendé se concrétise et, finalement, examiner des mesures correctives et appropriées.

travail une fois les correctifs apportés (si nécessaire). Il est considéré comme ayant été au travail pendant toute la période où il a exercé ce droit de refus.

- 4.6 Le travailleur poursuit son droit de refuser d'exécuter le travail malgré qu'il y a entente entre le représentant du travailleur et le supérieur immédiat sur l'absence de danger justifiant un droit de refus OU sur le fait que le refus repose sur des motifs acceptables, dans le cas particulier de ce travailleur, mais non acceptables pour un autre travailleur. Dans ce cas, le supérieur immédiat peut faire exécuter le travail par un autre travailleur, à la condition de l'aviser qu'un droit de refus a été exercé et les motifs qui ont été invoqués<sup>8</sup>.

4.7 **Intervention de l'inspecteur de la CNESST**<sup>9</sup> :

Après l'analyse de la situation de travail, en référence au point 4.6, l'intervention de l'inspecteur est initiée par le représentant du secteur PGR OU le coordonnateur d'activités (soir, nuit et jours fériés ou fins de semaine) afin de rendre une décision sur le droit de refus. Le directeur de garde est informé de la situation. Ce dernier, s'il y a lieu, contactera le directeur adjoint des relations de travail, des conditions de travail des cadres et de la gestion intégrée de la présence au travail de la situation.

L'intervention de l'inspecteur peut être aussi requise par :

- 1° le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
- 2° le représentant du travailleur, s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou à l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger;
- 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 n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger<sup>10</sup>.

4.8 **Décision de l'inspecteur de la CNESST**

L'inspecteur de la CNESST :

- 1° Détermine s'il existe ou non un danger justifiant le refus de travail;
- 2° Peut ordonner au travailleur de reprendre le travail;
- 3° Peut faire exécuter le travail par un autre travailleur ayant été informé du fait qu'un droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé, s'il est d'avis que le refus repose sur des motifs acceptables dans le cas particulier du travailleur, mais non acceptables pour un autre travailleur;

---

<sup>8</sup> LSST, art. 17

<sup>9</sup> CNESST : Commission des normes de l'équité et de la santé et la sécurité du travail

<sup>10</sup> LSST, art. 18

- 4° Peut prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine<sup>11</sup>.

La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail, conformément aux articles 191.1 à 193 de la *LSST*. La décision de l'inspecteur prend effet immédiatement, malgré une demande de révision<sup>12</sup>.

## **5. RESPONSABILITÉ**

### **5.1 Travailleur**

- 5.1.1 Informe aussitôt son supérieur immédiat lorsqu'il exerce un refus de travail.
- 5.1.2 Participe et collabore, tout au long du processus, à l'identification, à la maîtrise ou à l'élimination du danger.
- 5.1.3 Demeure sur les lieux du travail.
- 5.1.4 Exécute toute autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, conformément aux directives de son supérieur immédiat.
- 5.1.5 Le soir, la nuit, les fins de semaine et les jours fériés, en l'absence d'un représentant de l'association accréditée dont il est membre, il identifie un autre travailleur pour agir comme représentant.

### **5.2 Supérieur immédiat ou le coordonnateur d'activités (soir, nuit et jours fériés ou fins de semaine)**

- 5.2.1 Dès qu'il est informé du droit de refus, avise le secteur PGR pour qu'il convoque le représentant du travailleur.
- Le soir, nuit et jours fériés ou fins de semaine, le coordonnateur d'activités demande à l'employé d'identifier son représentant du travailleur.
- 5.2.2 Suspend le travail pour lequel un droit de refus est exercé et s'assure que celui-ci n'est pas exécuté par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement, tant qu'il n'y a pas eu d'examen de la situation par le supérieur immédiat et le représentant du travailleur ou de décision de l'inspecteur.
- 5.2.3 Demande à un autre travailleur d'exécuter la tâche en l'informant du droit de refus et des motifs pour lesquels il a été exercé si le travailleur poursuit son droit de refus, malgré qu'il y a entente entre le représentant du travailleur et le supérieur immédiat sur l'absence de danger justifiant un droit de refus OU

---

<sup>11</sup> LSST, art. 19

<sup>12</sup> LSST, art. 20

sur le fait que le refus repose sur des motifs acceptables, dans le cas particulier de ce travailleur, mais non acceptables pour un autre travailleur.

- 5.2.3 Collabore tout au long du processus à l'identification, à la maîtrise ou à l'élimination du danger.
- 5.2.5 Met en place, s'il y a lieu, les actions préventives ou correctives déterminées.
- 5.2.6 Applique, s'il y a lieu, les exigences de l'inspecteur de la CNESST dans les délais prescrits.

### **5.3 Représentant du secteur Prévention et gestion des risques (PGR) ou le coordonnateur d'activités (soir, nuit et jours fériés ou fins de semaine)**

- 5.3.1 Convoque le représentant du travailleur lorsqu'un travailleur exerce son droit de refus de travail.

Le soir, la nuit et les jours fériés ou fins de semaine, le coordonnateur d'activités demande à l'employé d'identifier son représentant du travailleur<sup>13</sup>. Il informe le directeur de garde de la situation. Ce dernier, s'il y a lieu, contactera le directeur adjoint des relations de travail, des conditions de travail des cadres et de la gestion intégrée de la présence au travail de la situation.

- 5.3.2 Assiste le supérieur immédiat tout au long du processus à l'identification, à la maîtrise ou à l'élimination du danger.
- 5.3.3 Appelle et reçoit l'inspecteur de la CNESST, s'il y a lieu.
- 5.3.4 S'assure de la mise en application des exigences de l'inspecteur de la CNESST dans les délais prescrits.

## **6. ENTRÉE EN VIGUEUR**

Cette procédure entre en vigueur le 17 décembre 2018. Elle sera révisée tous les trois ans.

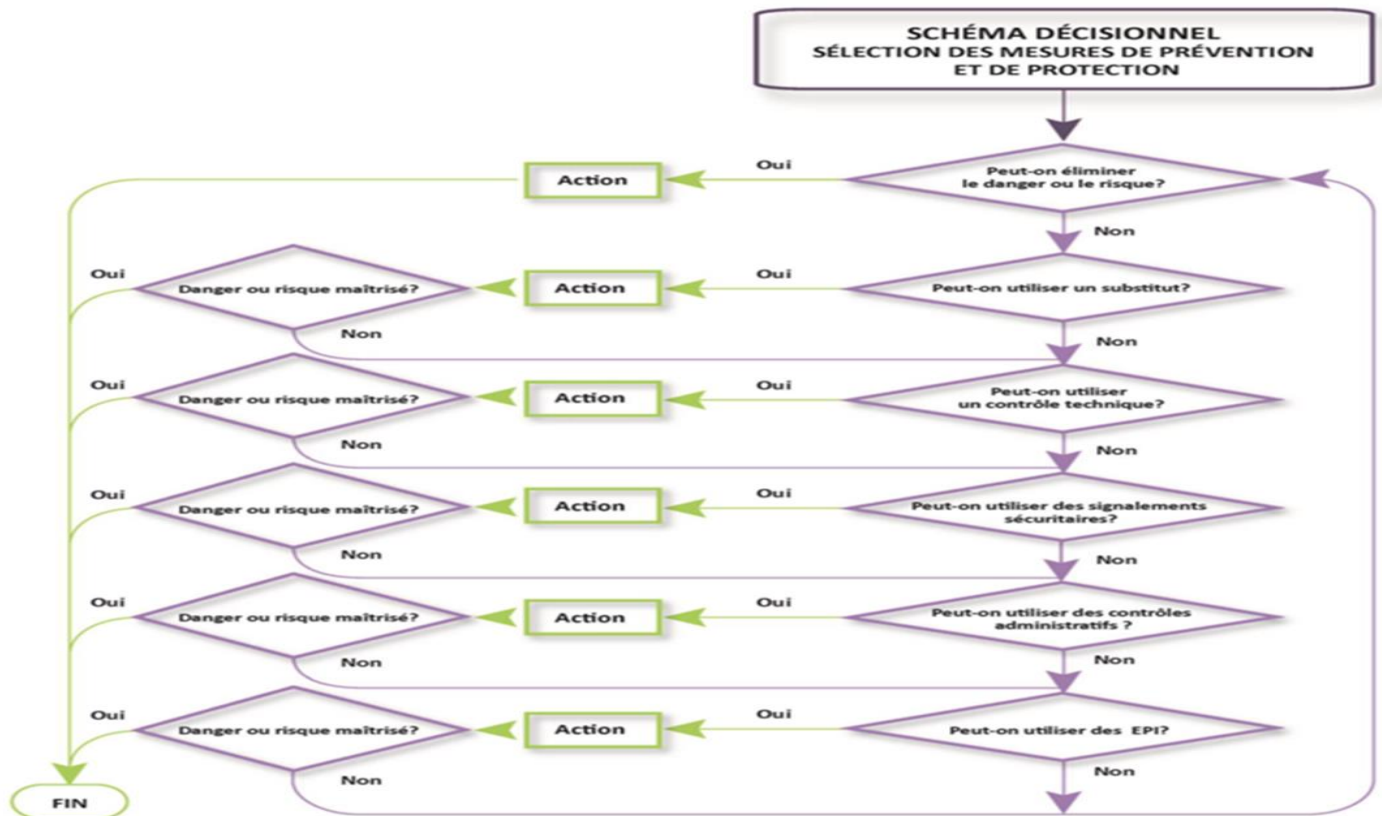
## **7. ANNEXES**

- Annexe 1 : Outil d'aide à l'évaluation de la présence d'un risque et des solutions à mettre de l'avant
- Annexe 2 : Algorithme – Exercice du droit de refus
- Annexe 3 : Document pour la valise de garde et coordonnateurs d'activités  
Exercice du droit de refus

---

<sup>13</sup> LSST, art. 16

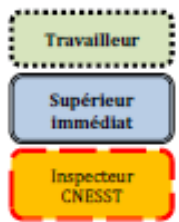
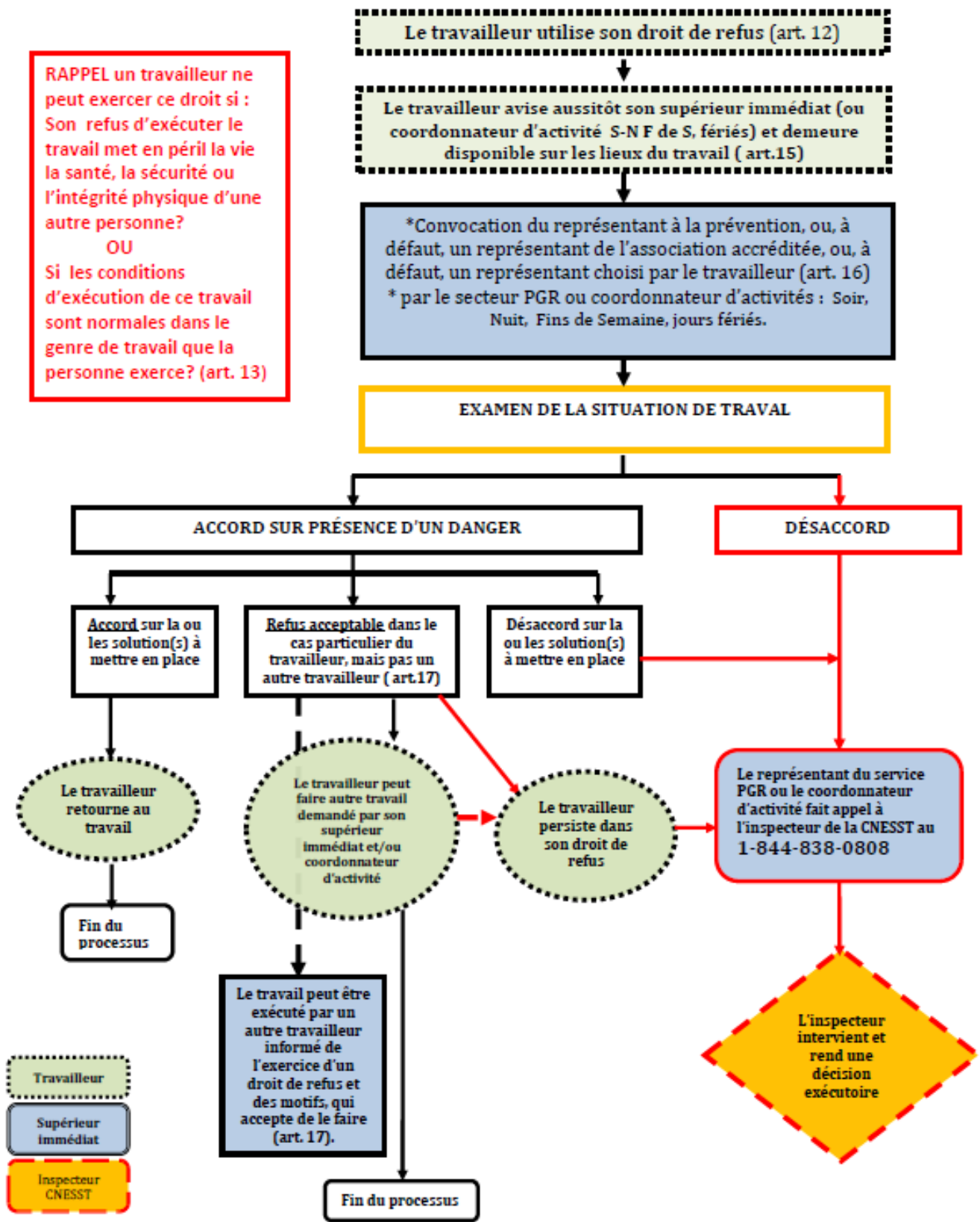
## ANNEXE 1 - OUTIL D'AIDE À L'ÉVALUATION DE LA PRÉSENCE D'UN RISQUE ET DES SOLUTIONS À METTRE DE L'AVANT



- 1- **L'élimination** du danger par la modification de l'aménagement des lieux de travail ou de l'organisation du travail, l'amélioration ou la création de nouvelles pratiques ou procédures de travail;
- 2- **La substitution**, soit le remplacement d'un processus, d'un produit, d'un matériau ou d'un équipement par un autre, plus sécuritaire;
- 3- **Les contrôles techniques**, c'est-à-dire des moyens de réduire la possibilité de contact avec la source de danger. À titre d'exemple, des systèmes de ventilation, des gardes de protection sur des machines ou des systèmes de réduction du bruit;
- 4- **La signalisation** de danger, de technologies nouvelles ou modifiées, des systèmes d'avertissement ou de sensibilisation aux phénomènes dangereux (témoins lumineux, bouton de panique, avertisseurs sonores);
- 5- **Le contrôle administratif**, par exemple, des procédures de travail sécuritaire, des séances de formation destinée aux travailleurs, l'ordonnancement et l'attribution des tâches et des restrictions d'accès aux heures de travail, etc.
- 6- **L'équipement de protection individuelle** et la mise en place de mesures pour en assurer l'utilisation et l'entretien adéquat.

ANNEXE 2 – ALGORITHME – EXERCICE DU DROIT DE REFUS

**RAPPEL un travailleur ne peut exercer ce droit si :**  
**Son refus d'exécuter le travail met en péril la vie la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne?**  
 OU  
**Si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail que la personne exerce? (art. 13)**





## ANNEXE 3

### Document pour la valise de garde et coordonnateurs d'activités Exercice du droit de refus

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que ce travail l'expose, lui ou une autre personne, à un danger.

#### Deux (2) exceptions :

- 1) Il ne peut cependant pas exercer ce droit s'il met en péril immédiat la santé ou la sécurité d'une autre personne.
- 2) Les conditions d'exécution de sa tâche sont normales pour le genre de travail (voir bulletin d'information « Droit de refus » - DAJI – Mars 2019).

#### **Obligations du travailleur**

- Il doit aviser le coordonnateur d'activités de l'exercice du droit de refus et l'informer des motifs pour lesquels il l'exerce.
- Il doit demeurer sur place et demeurer disponible pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu.

#### **Démarches du coordonnateur d'activités (avant de se déplacer)**

- Le coordonnateur d'activités doit questionner l'employé sur la situation et vérifier rapidement l'information.
- Il transmet au travailleur les informations et mesures en vigueur, s'il y a lieu.
- Pour le CRDIQ, il peut demander l'intervention de l'équipe ÉMI s'il juge que le milieu est désorganisé.
- Si l'employé maintient son droit de refus après discussion avec le coordonnateur d'activités, ce dernier doit communiquer avec le représentant du travailleur. En l'absence de représentant de sa catégorie syndicale, le travailleur doit désigner un autre travailleur de son choix au coordonnateur.

#### **Évaluation de la situation sur place**

- Le coordonnateur d'activités et le représentant du travailleur vont examiner la situation sur place et valider l'existence du danger.
- S'ils constatent le danger, une correction est apportée et le travailleur reprend le travail à la suite de l'accord des parties.

#### **Remplacement du travailleur (durant la procédure)**

Le coordonnateur d'activités peut faire exécuter le travail par un autre travailleur si :

- Le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le coordonnateur d'activités et le représentant du travailleur sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus.
- 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.

Le travailleur qui accepte de faire le travail doit avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

Le soir, la nuit et les jours fériés ou fins de semaine, le coordonnateur informe le directeur de garde de la situation. Ce dernier contactera le directeur adjoint des relations de travail, des conditions de travail des cadres et de la gestion intégrée de la présence au travail selon la situation.

### Convocation de l'inspecteur de la CNESST

Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être demandée par :

- 1° le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;
- 2° le coordonnateur d'activités, s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou à l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger;
- 3° le représentant du travailleur, s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou à l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

### Décision de l'inspecteur de la CNESST

L'inspecteur :

- Peut se présenter sur les lieux ou procéder par téléphone;
- Détermine l'existence ou non d'un danger et si celui-ci justifie le refus de travailler;
- Peut prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

### Décision

- Est verbale et confirmée par écrit ultérieurement.
- Prend effet immédiatement et doit être suivie par les parties même si elles ne sont pas d'accord.

Droit de refus <b>REFUSÉ</b>	Droit de refus <b>ACCEPTÉ</b>
Le travailleur doit reprendre le travail.	<p><b>Le travailleur</b> Le coordonnateur d'activités communique avec la liste de rappel pour rediriger le travailleur vers une autre affectation (en surplus ou en remplacement).</p> <p><b>Remplaçant</b> Le coordonnateur d'activités peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui accepte 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.</p> <p><b>Condition au remplacement</b> Que l'avis de l'inspecteur sur 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.</p>

### **Droit de refus par plusieurs travailleurs**

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.

Prendre note que l'ensemble des informations et des recommandations découlant de l'intervention de l'inspecteur, le soir, la nuit, les jours fériés et fins de semaine, doivent être communiqués dans les meilleurs délais au secteur PGR à l'adresse suivante : [pgr.ciusscn@ssss.gouv.qc.ca](mailto:pgr.ciusscn@ssss.gouv.qc.ca).