

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

D-002-D-5 SANTÉ ET SÉCURITÉ : REFUS DE TRAVAIL DANGEREUX

Date d'émission : le 21 septembre 2010

Date de révision : le 25 mars 2021

Page 1 de 3

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte

1.0 BUT

- 1.1 Le Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales s'intéresse vivement à la santé et à la sécurité de son personnel et tient à fournir à celui-ci un milieu de travail sécuritaire.
- 1.2 Le Conseil considère que chaque membre de son personnel a une responsabilité face à la prévention des accidents du travail et aux maladies qui peuvent en découler.
- 1.3 Le Conseil reconnaît le droit de tout membre du personnel de refuser de travailler dans une situation jugée dangereuse pour sa santé et sa sécurité, conformément aux dispositions pertinentes de la Loi.

2.0 MODALITÉS D'APPLICATION

Conformément à la Loi, le membre du personnel peut refuser d'exécuter son travail en tout ou en partie s'il pense que :

- 2.1 le matériel, la machine, l'appareil ou l'objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de présenter un danger pour lui ou pour un autre employé ou que ceux-ci ne sont pas conformes à la Loi ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre, lui ou un autre employé, en danger.
- 2.2 les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il effectue ou doit effectuer son travail, sont susceptibles de le mettre en danger ou que celles-ci ne sont pas conformes à la Loi ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre, lui ou un autre employé, en danger.
- 2.3 la violence au travail est susceptible de le mettre en danger.

Étape 1

L'employé qui refuse d'exécuter son travail en tout ou en partie doit :

1. S'empresser d'informer son supérieur immédiat des circonstances qui ont provoqué son refus en remplissant le formulaire *D002-F2 Marche à suivre lors d'un refus de travail dangereux*, et
2. Remplir le formulaire *D002-F3 Rapport de danger*.

Étape 2

Le supérieur immédiat doit :

1. Effectuer une enquête sans délai en présence de l'employé, et;
2. Prendre des mesures pour remédier aux circonstances dangereuses si tel est le cas.

Étape 3

Si l'employé refuse toujours de travailler, le supérieur immédiat entreprend :

1. Une nouvelle enquête en présence de l'employé et des personnes ci-dessous qui doivent être libérées et se présenter immédiatement :
 - a. Le représentant local de la santé et sécurité dans les lieux de travail (RLSST);
 - b. Là où possible, un membre agréé du CMSST représentant les employés et l'employeur;
 - c. Le gestionnaire des installations scolaires responsable du dossier de la santé et de la sécurité au travail.
2. D'aviser la direction exécutive du Service des ressources humaines, responsable du dossier de la santé et sécurité.

Étape 4

Si, à la suite d'une enquête ou de la prise de mesures pour remédier aux circonstances dangereuses, l'employé a raison de croire que;

1. le matériel, la machine, l'appareil ou l'objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de présenter un danger pour lui ou pour un autre employé ou que ceux-ci ne sont pas conformes à la Loi ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre, lui ou un autre employé en danger.
2. les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il effectue ou doit effectuer son travail, sont susceptibles de le mettre en danger ou que ces conditions matérielles ne sont pas conformes à la Loi ou aux règlements et que cette infraction est susceptible de le mettre, lui ou un autre employé en danger.
3. la violence au travail est susceptible de le mettre en danger.

Il peut maintenir son refus de travailler ou d'effectuer le travail visé.

Étape 5

L'employeur ou l'employé doit aviser le ministère du Travail.

Étape 6

Jusqu'à la fin de l'enquête ou jusqu'à l'arrivée de l'inspecteur du ministère du Travail, l'employé demeure dans un lieu sûr près de son poste de travail pendant ses heures normales de travail, à moins que l'employeur, sous réserve des dispositions de la convention collective pertinente :

1. Donne à l'employé un autre travail raisonnable pendant ses heures ouvrables;
2. Donne à l'employé d'autres directives, sous réserve de l'article 50 de la Loi s'il est impossible de lui donner un autre travail.

Tant que l'inspecteur n'a pas rendu sa décision au sujet de l'enquête, il est interdit d'y affecter un autre employé qui n'a pas été avisé du refus de travail de son collègue et des raisons de ce refus.

L'inspecteur du Ministère fait enquête en présence du membre agréé représentant l'employeur et du membre agréé représentant les employés.

PERSONNES ACCOMPAGNANT L'INSPECTEUR

Le temps que la personne choisie pour représenter les employés et pour accompagner le supérieur immédiat ou l'inspecteur du Ministère, consacre à l'examen d'un cas de refus de travailler ou à l'inspection d'un lieu de travail, est réputé un temps consacré à son travail.

Note pour les membres du personnel enseignant concernant un refus de travail :
En vertu du Règlement 352/91, le membre du personnel enseignant n'a le droit de refuser de travailler que lorsque la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est mise en danger.