

## Procédure pour effectuer un droit de refus [Loi - LSST]

### Qui peut exercer un droit de refus?

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux est un droit **INDIVIDUEL**, ce qui signifie que chaque travailleuse ou travailleur a la responsabilité de s'en prévaloir lorsque son travail comporte un danger pour sa santé ou pour une autre personne.

### Que peut faire la travailleuse ou le travailleur?

- ▶ Vous n'avez pas à faire la preuve du danger, votre appréciation personnelle suffit. [art. 12]
- ▶ Vous ne pouvez pas exercer ce droit si votre refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne (ex. : un pompier en service). De plus, le refus ne sera pas justifié si les conditions d'exécution de ce travail sont normales. [art. 13]
- ▶ Vous devez aviser immédiatement votre supérieur (ou le représentant de l'employeur) et lui fournir les raisons de votre refus de travail. [art. 15]
- ▶ Vous devez rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir, s'il y a lieu. [art. 25]

### Que doit faire l'employeur?

- ▶ L'employeur convoque la représentante ou le représentant de la travailleuse ou du travailleur (représentant à la prévention, représentant syndical ou travailleur désigné). [art. 16]
- ▶ Après un examen de la situation, les parties évalueront le risque et s'entendront sur les mesures correctives à apporter, s'il y a lieu.

### Qu'arrive-t-il en cas de désaccord?

- ▶ Si l'employeur ou le syndicat ne s'entendent pas sur le danger ou la mesure corrective, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. [art. 18]
- ▶ Si vous croyez que le danger est toujours présent, vous pouvez persister dans votre refus et demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. [art. 18]
- ▶ L'inspecteur peut vous ordonner de reprendre le travail, prescrire à l'employeur des mesures temporaires ou lui exiger des corrections

nécessaires avant la reprise du travail. [art. 19] Sa décision prend effet immédiatement et doit être suivie même si les parties sont en désaccord. [art. 20]

- ▶ Les parties peuvent demander à la CNESST de réviser la décision de l'inspecteur dans les 10 jours de sa notification. [art. 20 et 191.1.]
- ▶ Dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à une autre personne de remplacer celle qui exerce un droit de refus. [art. 17]
- ▶ Il doit informer la personne remplaçante du refus et de ses motifs. La travailleuse ou le travailleur peut alors accepter ou refuser d'exécuter le travail.
- ▶ Si votre droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres personnes, elles sont réputées être au travail. Elles doivent, comme vous, demeurer disponibles et l'employeur peut vous affecter à d'autres tâches. [art. 28]
- ▶ Vous ne pouvez pas être congédié parce que vous exercez un droit de refus [art. 30]. Vous continuerez de recevoir votre salaire et aucune sanction ne peut vous être imposée.



### Communiquez avec votre syndicat

**SERVICE DE DÉFENSE DES ACCIDENTÉES ET DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL**  
565, boul. Crémazie Est, bureau 10100, 10<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) H2M 2W1  
Tél. : 514 850-8972 ou 1 800 361-0483, poste 8972 | Téléc. : 514 389-3578  
sd@unifor.org



**Aide-mémoire  
en cas de lésions  
professionnelles  
et le droit  
de refus**

## Accident du travail et maladie professionnelle

### [Loi - LATMP]

- ▶ Demander l'aide de votre représentant ou de la personne mandatée par le syndicat local [art. 279] et aviser votre supérieur immédiatement ou dès que possible. [art. 265]
- ▶ Même si l'accident n'entraîne pas de perte de temps, exiger quand même que l'employeur l'inscrive dans le registre des premiers soins et/ou secours et d'en recevoir une copie. [art. 280]
- ▶ L'employeur a l'obligation de vous fournir les premiers soins et de vous faire transporter dans un établissement de santé ou chez un professionnel de la santé pour y recevoir les soins appropriés ou à votre résidence. Les frais de transport sont assumés par l'employeur qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés. [art. 190]
- ▶ Si vous devez aller consulter un médecin, c'est vous qui devez choisir le professionnel de la santé que vous désirez rencontrer [art. 192] et l'établissement de santé que vous préférez. [art. 193]
- ▶ Si vous devez vous absenter plus d'une journée, vous devez remettre à l'employeur une copie de l'attestation médicale ou du rapport médical complété par le médecin qui a charge. [art. 267]
- ▶ Vous devez remplir et expédier à la CNESST le formulaire « Réclamation du travailleur » le plus rapidement possible, au plus tard dans les 6 mois de la lésion. [art. 270]
- ▶ L'employeur a l'obligation de vous verser le reste de votre quart de travail à 100% de votre salaire net [art. 59] et par la suite, 90% de votre salaire net pour tous les jours où vous auriez normalement

travaillé n'eût été votre accident du travail, et ce, pour les 14 premiers jours complets suivant la journée de l'accident. [art. 60]

- ▶ Consulter votre syndicat dès que vous recevez une décision de la CNESST concernant votre accident du travail, peu importe son objet, car les délais pour les contester sont de rigueur à savoir, 30 jours pour un refus de la réclamation [art. 358] et 60 jours pour une décision de la révision administrative (RA) [art. 359].
- ▶ Les décisions de la CNESST qui font suite à un avis rendu par le Bureau d'évaluation médicale (BEM) ou par un comité spécial peuvent être contestées directement au TAT dans les 60 jours de leur notification afin d'éviter le palier de la révision administrative [art. 360].

### Procédure d'évaluation médicale [Loi - LATMP]

- ▶ La CNESST peut exiger d'une personne victime d'une lésion professionnelle qu'elle se soumette à l'examen du professionnel de la santé qu'elle désigne sur toute question relative à la lésion. Vous avez l'obligation de vous y soumettre. [art. 204] La CNESST doit assumer le coût de l'examen et les dépenses encourues (sur production de pièces justificatives) selon les normes et les montants qu'elle détermine et qu'elle publie à la Gazette officielle du Québec. [art. 115]
- ▶ L'employeur qui requiert un examen médical de sa travailleuse ou de son travailleur par un médecin qu'il désigne, doit vous donner les raisons qui l'incitent à le faire. Il assume le coût de l'examen et les dépenses que vous engagez pour vous y rendre. [art. 210]
- ▶ La personne victime d'une lésion professionnelle doit se soumettre à l'examen que son employeur requiert. [art. 211]

- ▶ Si le professionnel de la santé de l'employeur infirme les conclusions du médecin qui a charge de la victime d'une lésion professionnelle, ce dernier a 30 jours pour rédiger un rapport complémentaire sur le formulaire prévu à cette fin, en étayant ses conclusions et le cas échéant, en y joignant un rapport de consultation motivé. Il doit vous informer du contenu de ce rapport. Par la suite, la Commission soumet ces rapports au Bureau d'évaluation médicale (BEM). [art. 212.1]
- ▶ L'employeur et la CNESST doivent vous transmettre une copie des rapports qu'ils obtiennent. [art. 215]

### Procédure d'assignation temporaire (travaux légers)

#### [Loi – LATMP et LSST]

Avant de procéder à une assignation temporaire, l'employeur doit obtenir l'autorisation du médecin qui a charge (traitant) de la victime d'une lésion professionnelle en respectant les conditions suivantes et en utilisant le formulaire prescrit par la CNESST :

- ▶ L'employeur doit vous fournir, ainsi qu'au médecin qui a charge, une description complète du poste de travail, les tâches et la charge de travail à accomplir ainsi que les horaires à suivre ;
- ▶ Le travail proposé doit être une activité productive, normale et qui sert directement aux fins de l'entreprise ;
- ▶ Le médecin qui a charge doit déterminer si les 3 conditions suivantes sont remplies relativement au travail proposé :
  1. la travailleuse ou le travailleur est raisonnablement en mesure de l'accomplir ;

2. le travail ne comporte pas de danger, compte tenu de sa lésion ;
3. le travail proposé est favorable à sa réadaptation. [art. 179]

- ▶ Vous devez recevoir le salaire et les avantages liés à l'emploi que vous occupiez lorsque s'est manifestée votre lésion et dont vous auriez bénéficié si vous aviez continué de l'exercer. [art. 180]
- ▶ L'employeur peut choisir de vous verser au complet le même salaire et les mêmes avantages ou de vous payer uniquement les heures de travail effectuées dans le cadre de l'assignation temporaire. [art. 180] Si l'employeur choisit l'option prévue au paragraphe 2° du deuxième alinéa, la CNESST verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu (IRR) pour combler la différence entre le montant de l'IRR auquel il aurait droit n'eût été de cette assignation et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail.
- ▶ Le refus de l'assignation temporaire par le médecin qui a charge ne peut être contesté ni par l'employeur ni par la CNESST. [art. 180.1]
- ▶ Malgré l'opinion de votre médecin, si vous considérez que vous n'êtes pas en mesure d'accomplir le travail proposé, vous devez dans ce cas, consulter immédiatement votre syndicat qui vous indiquera la procédure à suivre. [art. 37 à 37.3 LSST, chapitre S-2.1]
- ▶ Il n'y a pas d'obligation d'effectuer le travail proposé tant qu'une décision finale n'a pas été rendue, l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) continuera à être versée. Sous certaines conditions, cette indemnité peut être recouvrable.