

# Procédure en cas de refus de travailler

## Première étape

Le travailleur considère que le travail est susceptible de le mettre en danger.



Le travailleur fait part de son refus à son superviseur ou à son employeur.  
Il peut aussi en informer le délégué à la santé et à la sécurité ou le représentant de l'employeur.  
Il demeure dans un lieu sûr.



L'employeur ou le superviseur fait une enquête en présence du travailleur et du délégué à la santé et à la sécurité.



### **Problème résolu**

Le travailleur reprend son travail.



### **Problème non résolu**

[Passez à la deuxième étape]

## Deuxième étape

S'il a des motifs valables de croire que le travail est toujours susceptible de le mettre en danger, le travailleur continue de refuser de travailler et demeure dans un lieu sûr.  
L'employeur ou le travailleur, ou une personne qui agit au nom de l'un ou de l'autre, communiquent avec le ministère du Travail.



Un inspecteur du ministère du Travail fait une enquête en consultation avec le travailleur, le délégué à la santé et à la sécurité et le superviseur ou le représentant de l'employeur\*.



L'inspecteur communique par écrit sa décision au travailleur, au représentant de l'employeur/superviseur et au délégué à la santé et à la sécurité.



Des changements sont apportés au besoin, ou un ordre est donné à cet effet.  
Le travailleur reprend son travail.

\* Pendant l'enquête menée par le ministère du Travail :

- Le travailleur qui a exprimé son refus de travailler peut être affecté à un autre travail qui ne va pas à l'encontre d'une convention collective.
- Il est possible d'affecter un autre travailleur au travail sur lequel porte le refus de travailler, mais la direction doit informer le nouveau travailleur que le travail fait l'objet d'un refus de travailler. La direction doit aviser le nouveau travailleur en présence de l'une des personnes suivantes :
  - un membre du comité mixte de santé et de sécurité qui représente les travailleurs;
  - ou un représentant de santé et de sécurité;
  - un travailleur qui, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par le syndicat pour représenter le travailleur, ou en l'absence de syndicat, par les travailleurs pour les représenter.