

du refus. Il fait également parvenir, au ministre une copie du rapport qu'il a rédigé.

- L'employeur peut vous affecter à d'autres tâches convenables ou vous demander de demeurer à un endroit sécuritaire.
- Le ministre d'EDSC mène une enquête en présence de toutes les parties.
- Le ministre d'EDSC vous remet, ainsi qu'à l'employeur, sa décision par écrit.
- Si la décision du ministre d'EDSC vous ordonne de retourner au travail, vous devez lui obéir.
- Vous (ou le STTP) disposez de 10 jours pour en appeler de la décision.

juillet 2019

du refus. Il fait également parvenir, au ministre une copie du rapport qu'il a rédigé.

- L'employeur peut vous affecter à d'autres tâches convenables ou vous demander de demeurer à un endroit sécuritaire.
- Le ministre d'EDSC mène une enquête en présence de toutes les parties.
- Le ministre d'EDSC vous remet, ainsi qu'à l'employeur, sa décision par écrit.
- Si la décision du ministre d'EDSC vous ordonne de retourner au travail, vous devez lui obéir.
- Vous (ou le STTP) disposez de 10 jours pour en appeler de la décision.

juillet 2019

Votre droit de refus

Article 128, Partie II *Code canadien du travail*

stt·p·ocu·pw

affiliated to SCFP 1979

Votre droit de refus

Article 128, Partie II *Code canadien du travail*

stt·p·ocu·pw

affiliated to SCFP 1979

- Vous avez le droit de refuser de travailler si vous avez un motif raisonnable de croire que le travail en question constitue un danger pour votre santé ou celle d'un autre travailleur ou d'une autre travailleuse.
- Demandez à votre représentante ou représentant syndical de vous accompagner lorsque vous informez l'employeur de votre refus d'effectuer un travail donné.
- L'employeur doit faire enquête immédiatement en votre présence
- Dès que l'employeur a terminé, il **rédige** un rapport dans lequel figurent les résultats de son enquête.
- Vous pouvez continuer de vous prévaloir de votre droit de refus si vous croyez que l'employeur n'a pas éliminé le danger à la suite de son enquête.

- Vous avez le droit de refuser de travailler si vous avez un motif raisonnable de croire que le travail en question constitue un danger pour votre santé ou celle d'un autre travailleur ou d'une autre travailleuse.
- Demandez à votre représentante ou représentant syndical de vous accompagner lorsque vous informez l'employeur de votre refus d'effectuer un travail donné.
- L'employeur doit faire enquête immédiatement en votre présence
- Dès que l'employeur a terminé, il **rédige** un rapport dans lequel figurent les résultats de son enquête.
- Vous pouvez continuer de vous prévaloir de votre droit de refus si vous croyez que l'employeur n'a pas éliminé le danger à la suite de son enquête.
- Vous devez en aviser l'employeur ainsi que le comité local de santé et sécurité ou la représentante ou le représentant en santé et sécurité (bureaux de moins de 20 employées ou employés). Le comité désigne alors deux membres (un représentant l'employée ou l'employé et un représentant l'employeur), qui seront chargés de faire enquête.
- Vous pouvez assister à l'enquête si vous le désirez.
- À la suite de ce processus, si l'employeur en vient à la conclusion qu'il n'existe aucun danger, il doit vous en aviser **par écrit**.
- Si vous désirez maintenir votre droit de refus, l'employeur informe immédiatement le ministre et le comité local ou le représentant ou la représentante en santé et sécurité de sa décision et du maintien

- Vous devez en aviser l'employeur ainsi que le comité local de santé et sécurité ou la représentante ou le représentant en santé et sécurité (bureaux de moins de 20 employées ou employés). Le comité désigne alors deux membres (un représentant l'employée ou l'employé et un représentant l'employeur), qui seront chargés de faire enquête.
- Vous pouvez assister à l'enquête si vous le désirez.
- À la suite de ce processus, si l'employeur en vient à la conclusion qu'il n'existe aucun danger, il doit vous en aviser **par écrit**.
- Si vous désirez maintenir votre droit de refus, l'employeur informe immédiatement le ministre et le comité local ou le représentant ou la représentante en santé et sécurité de sa décision et du maintien