



LE RETRAIT PRÉVENTIF POUR LA FEMME ENCEINTE OU QUI ALLAITE

GUIDE AUX SECTIONS LOCALES



LE DROIT AU RETRAIT PRÉVENTIF

En plus d'avoir le droit de refuser un travail dangereux, une travailleuse enceinte ou qui allaite peut cesser d'exercer ses fonctions si elle estime que la poursuite de ses tâches courantes peut constituer un risque soit pour sa santé, celle du fœtus ou celle de son enfant.

Au Québec, ce droit s'applique aux travailleuses en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Malheureusement, cette loi ne s'applique pas aux personnes qui travaillent dans des entreprises sous juridiction fédérale (gouvernement, banques, compagnies de transport, etc.); c'est plutôt le Code canadien du travail qui s'applique dans ces entreprises.

Le Code canadien du travail, partie II, ne prévoit pas les mêmes droits que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* du Québec sur le plan du retrait préventif : il est beaucoup plus restrictif.

Il faut bien comprendre que, dans ces deux lois, il s'agit d'abord d'un droit de demander d'être réaffectée dans des fonctions ou dans un autre poste ne présentant pas de risque pour sa santé ou pour celle du fœtus ou de son enfant.

Ce n'est que si la réaffectation est impossible que la travailleuse cesse de travailler.

LE DROIT SELON LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Lorsqu'une travailleuse sous juridiction fédérale estime que la poursuite de ses tâches courantes peut constituer un risque soit pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant, elle

- peut cesser d'exercer ses fonctions courantes **sans perte de salaire ni d'avantages**;
- doit consulter le médecin de son choix, et ce, **dès que possible**, pour qu'il établisse l'existence du risque;
- dès qu'une décision est prise par le médecin, qu'il y ait risque ou non, la travailleuse ne peut cesser d'accomplir les fonctions de sa tâche sans perte de salaire. Elle doit reprendre ses fonctions ou elle doit demander d'être affectée à un autre poste;
- Après consultation avec la travailleuse, l'employeur peut l'affecter à un autre poste ne présentant pas de risque.



Donc, selon la loi fédérale, la seule période avec solde pour la travailleuse est celle entre le moment où elle cesse d'exercer ses fonctions et celle où le médecin émet un certificat médical. Par la suite, si l'employeur ne peut modifier l'emploi ou réaffecter la travailleuse enceinte ou qui allaite, elle **peut prendre un congé sans solde**.

Le droit sous la législation fédérale est vraiment restrictif par rapport au droit sous la loi provinciale. Au Québec, lorsque l'employeur ne peut réaffecter la travailleuse enceinte ou qui allaite, elle est indemnisée selon les taux de la CSST.

LE DROIT SELON LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Une travailleuse enceinte ou qui allaite qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour elle, pour le fœtus ou l'enfant peut demander d'être affectée à d'autres tâches ne comportant pas de danger.

Voici les étapes :

1. Elle doit d'abord consulter son médecin traitant;
2. Le médecin traitant émet un certificat médical qui atteste que le travail comporte des dangers. Il doit, avant d'émettre le certificat, consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou le médecin désigné par la santé publique de la région (**voir l'exemple de certificat en annexe**);
3. La travailleuse est alors retirée du travail;
4. Deux solutions sont alors possibles :
 - a) La personne est affectée à des tâches qui ne comportent pas les dangers identifiés par le médecin. Elle maintient alors le salaire et les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant l'affectation;
 - b) La personne cesse de travailler : elle reçoit son salaire régulier pour les cinq premiers jours et 90 % du salaire net pour les jours suivants. La personne conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait.

CETTE DISCRIMINATION DOIT CESSER

Les militantes de l'AFPC-Québec luttent depuis plusieurs années pour que les femmes qui travaillent chez des employeurs sous juridiction fédérale soient considérées comme toutes les autres Québécoises : elle doivent avoir droit au



même retrait préventif. Il faut continuer nos pressions sur les élus fédéraux pour qu'il n'y ait pas de citoyennes de « seconde zone. » Souvent, les femmes enceintes travaillant chez des employeurs sous juridiction fédérale continuent à travailler durant leur grossesse dans des milieux ou des emplois à risque, car elles n'ont pas les moyens de prendre un congé sans solde. Cela est inacceptable, car elles mettent leur vie ou celle de leur fœtus en danger. Nous devons faire en sorte que cesse cette pratique, cette injustice!

Demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite

1. Travailleuse enceinte 2. Travailleuse qui allaite

Numéro de dossier à la CSST

A. IDENTIFICATION DE LA TRAVAILLEUSE

1 Nom et prénom à la naissance	4 Numéro d'assurance maladie
2 Adresse (N°, rue, app.)	5 Numéro d'assurance sociale
3 Municipalité Province	6 Numéro de téléphone
Code postal	Ind. rég.

B. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSMENT AUQUEL SE RATTACHE LA TRAVAILLEUSE

7 Raison sociale de l'employeur	8 N° de l'employeur à la CSST	9 N° de l'établissement
10 Adresse de l'établissement (N°, rue, bureau)		
11 Municipalité Province	Code postal	
12 Nom et fonction de la personne à joindre pour plus d'information	13 Numéro de téléphone	Ind. rég.

C. RENSEIGNEMENTS SUR LE RETRAIT PRÉVENTIF OU L'AFFECTATION

14 Date à laquelle le certificat vous a été remis	Année	Mois	Jour	15 L'affectation est-elle possible ? <input type="checkbox"/> Oui Répondre aux questions 16 et 17 <input type="checkbox"/> Non Préciser la raison rendant impossible l'affectation et répondre à la question 18
16 Date de l'affectation	Année	Mois	Jour	
17 Affectation	<input type="checkbox"/> Travailleuse affectée au même poste avec modifications adéquates; préciser les modifications apportées. <input type="checkbox"/> Travailleuse affectée à un nouveau poste; indiquer le titre du nouveau poste.			
18 Date de cessation de travail	Année	Mois	Jour	19 Dans le cas d'une demande d'une travailleuse qui allaite, préciser la date de disponibilité au travail à la suite de l'accouchement.
				Année
				Mois
				Jour

D. DONNÉES D'EMPLOI DE LA TRAVAILLEUSE

20 Profession ou métier exercé avant le retrait ou l'affectation	21 Nature du contrat de travail	Mode de rémunération	22 Salaire annuel brut
	<input type="checkbox"/> À temps plein <input type="checkbox"/> À contrat à durée déterminée <input type="checkbox"/> À temps partiel <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> Sur appel <input type="checkbox"/> Saisonnier	<input type="checkbox"/> À taux fixe (heure, semaine, mois) <input type="checkbox"/> Au pourboire <input type="checkbox"/> À la commission <input type="checkbox"/> À la pièce <input type="checkbox"/> À forfait <input type="checkbox"/> Autre	\$
23 Situation familiale et nombre de personnes à charge déclarées selon les lois sur l'impôt	1- Célibataire 3- Avec conjoint non à charge 2- Avec conjoint à charge 4- Soutien de famille monoparentale	<input type="checkbox"/> Nombre de personnes mineures à charge <input type="checkbox"/> Nombre de personnes majeures à charge (incluant conjoint s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/>

E. PAIEMENT DES 5 PREMIERS JOURS OUVRABLES (Cette somme n'est pas remboursée par la CSST)

24 Important	La travailleuse doit être rémunérée à son taux de salaire habituel pendant les 5 premiers jours ouvrables suivant la cessation de travail	Somme versée pour les 5 jours	\$	Période correspondant à cette somme							
				Du	Année	Mois	Jour	Au	Année	Mois	Jour

F. REMBOURSEMENT DES INDEMNITÉS VERSÉES AU COURS DES 14 JOURS CALENDRIER SUIVANT LES 5 PREMIERS JOURS OUVRABLES

25 90 % du salaire net versé à la travailleuse pour chaque jour ou partie de jour normalement travaillé au cours des 14 jours calendrier suivant les 5 premiers jours ouvrables	\$	Période correspondant à cette somme												
		Du	Année	Mois	Jour	Au	Année	Mois	Jour					
26 Cocher si vous continuez de payer la travailleuse après la période des 14 jours calendrier	<input type="checkbox"/>	Si vous avez coché, remplissez la partie A ou B		A. Somme hebdomadaire (nette) versée		\$	Période correspondant à cette somme							
				B. Somme globale versée		\$	Du	Année	Mois	Jour	Au	Année	Mois	Jour

G. DEMANDE DE REMBOURSEMENT À L'AFFECTATION (Voir instruction)

27 Période	Du	Année	Mois	Jour	Au	Année	Mois	Jour	Salaire brut hebdomadaire du poste d'affectation	\$	Nombre de jours de l'affectation (Jrs travaillés)
-------------------	----	-------	------	------	----	-------	------	------	--	----	---

Au besoin, veuillez utiliser le verso du formulaire

H. SIGNATURE	
28 Signature de l'employeur (ou de son représentant)	Date

Si vous désirez formuler des commentaires au sujet de cette réclamation, cocher la case et faire vos commentaires au verso à la section I.