

Renseignements sur LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5 EMPLOYÉES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT

Introduction

La partie II du *Code canadien du travail* a pour objet de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les secteurs relevant de sa compétence. En vertu du *Code*, la prévention est essentielle pour assurer la santé et la sécurité des employés et éliminer les risques inhérents à l'emploi.

L'employée enceinte ou qui allaite a la possibilité de ne pas s'exposer à un danger possible jusqu'à ce qu'elle obtienne un certificat médical. Cette disposition s'applique lorsqu'il y a risque d'atteinte à la santé de l'employée, du fœtus ou de l'enfant allaité. En raison de sa grossesse ou de l'allaitement, l'employée peut cesser d'exercer ses fonctions habituelles si elle croit que la poursuite de celles-ci, ou d'une partie de celles-ci peut constituer un risque.

1. Quand ce droit peut-il être exercé?

Dès le début de la grossesse, jusqu'à ce que l'employée n'allaité plus.

2. Comment l'employée peut-elle se prévaloir de ce droit?

En avisant son employeur et en faisant établir l'existence du risque par le médecin de son choix.

3. Qui l'employeur doit-il aviser?

Avec le consentement de l'employée, l'employeur avisera le comité local de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité au travail.

4. L'employeur peut-il affecter l'employée dans un autre poste?

Oui, l'employeur peut, en consultation avec cette dernière, l'affecter à un autre poste ne présentant pas de risque pour elle, son fœtus ou son enfant.

5. Durant l'affectation à un autre poste, l'employée reçoit-elle le même salaire et les mêmes avantages?

Une employée ne doit pas subir de perte financière ou autre pour l'exercice de ce droit relatif à la sécurité et à la protection de son enfant, de son fœtus ou de sa propre santé. Les fonctions et l'horaire de travail peuvent changer mais le salaire et les avantages demeurent les mêmes.

6. Quand l'employée doit-elle faire établir la présence d'un risque?

Elle doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par un médecin qualifié. Le médecin déterminera s'il y a un risque et fournira un certificat médical l'attestant.

7. Qu'arrive-t-il suite à la décision du médecin?

Dès que le médecin établit l'existence ou l'absence du risque, l'employée ne peut plus se prévaloir de cette disposition pour cesser d'exercer ses fonctions.

8. Que doit faire l'employée lorsque le médecin confirme l'existence du risque?

L'employée doit se référer à la convention collective en vigueur ou à la partie III du *Code canadien du travail*. Si l'employeur ne peut l'affecter dans un autre poste, elle a droit à un congé sans solde. L'employée pourrait recevoir une compensation selon la convention collective en vigueur, la *Loi sur l'assurance-emploi* ou le régime d'assurance privé de l'employeur.

9. En l'absence de risque, l'employée peut-elle quand même cesser d'exercer ses fonctions?

Il est interdit à une employée enceinte ou qui allaite de continuer de se retirer du travail après qu'un médecin a établi qu'il n'existe raisonnablement aucun risque.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services de publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, 12^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications/>

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2009

Papier

No de cat. : HS23-1/5-2005

ISBN : 0-662-69541-0

EMPLOYÉES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT

articles 132.(1), (2), (3), (4) et (5)
Code canadien du travail, partie II

L'employée peut cesser d'exercer ses fonctions si elle croit que cela peut constituer un risque. En accord avec l'employée, l'employeur avise le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité. **132.(1)**

L'employée doit dans les meilleurs délais faire confirmer la présence du risque par un médecin qualifié de son choix. **132.(2)**

L'employeur peut, en consultation avec l'employée, l'affecter à un autre poste ne présentant pas de risque. **132.(4)**

Affectée ou non, l'employée est réputée continuer à exercer ses fonctions et continue de recevoir son salaire de même que les avantages qui s'y rattachent. **132.(5)**

L'employée ne peut se prévaloir du paragraphe (1) si le médecin en vient à la décision que le risque est soit existant ou inexistant. (Si il y a présence de risque, l'employée suivra les démarches selon la convention collective ou la partie III du *Code*, article 204.) **132.(3)**