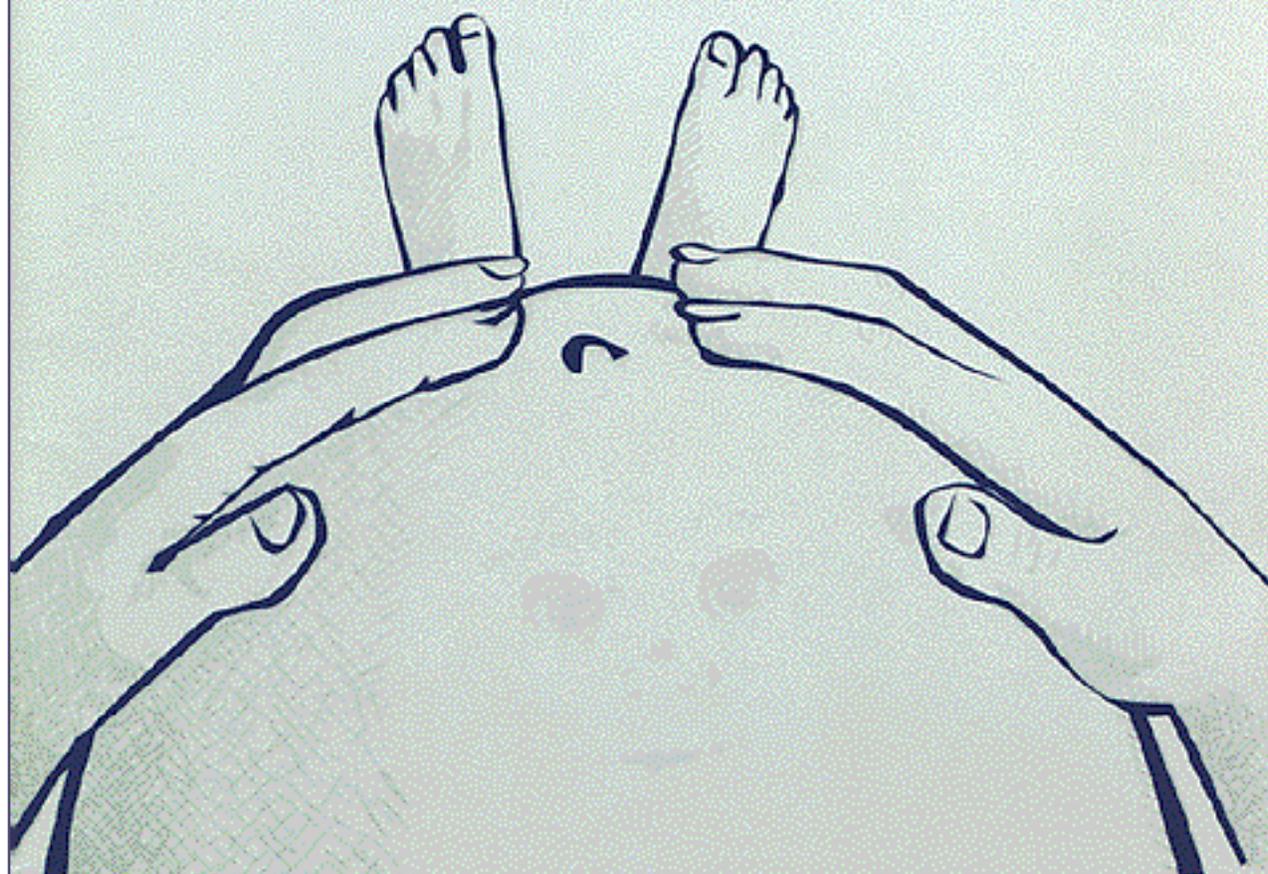




Les droits

de la travailleuse
enceinte



Textes par
Nancy Roy

Naissance Renaissance
REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS

Table des matières

1. Un guide utile à l'intention de toutes les travailleuses enceintes	3
2. Le retrait préventif	3
2.1 De la travailleuse enceinte	3
2.2 De la travailleuse qui allaite	4
3. Le suivi médical	4
4. Le congé de maternité	5
4.1 Le congé de maternité spécial	5
4.2 Le congé de maternité régulier	5
4.3 Le Code canadien du travail	6
4.4 Le congé parental	7
5. Rémunération de la travailleuse	8
5.1 Assurance-Emploi	8
5.2 Assurance-salaire ou convention collective	8
6. Discrimination et recours de la travailleuse	8
6.1 Mesures discriminatoires	8
6.2 Charte canadienne des droits et libertés	9
6.3 Charte des droits et libertés de la personne	9
6.4 Recours de la travailleuse	9
7. Absences liées aux obligations familiales	10
8. Ressources	10

1. Un guide utile à l'intention de toutes les travailleuses enceintes

La grossesse est encore aujourd'hui perçue comme un frein face à la réussite et la performance au marché du travail au lieu d'être valorisée et acceptée comme une responsabilité sociale et gouvernementale. Plusieurs femmes sont victimes de discrimination soit pour l'obtention d'un travail, d'une promotion ou encore au retour d'un congé de maternité. Il y va de la responsabilité de chaque femme de connaître ses droits et les recours possibles pour ainsi contrer la discrimination et les mesures préjudiciables subies par celle-ci.

Ce guide général à l'intention des travailleuses enceintes a pour objectif principal de les outiller adéquatement afin qu'elles ne soient pas les seules à payer le coût financier et social de la grossesse. Il vise également à aider ces femmes à maximiser l'équilibre entre la famille et le travail.

Nous traiterons de façon générale le retrait préventif de la femme enceinte et qui allaite, le congé de maternité, le congé parental ainsi que les droits et recours de la travailleuse enceinte ou qui allaite et ce dans les champs d'applications fédéral et provincial. La majorité des travailleuses, soit plus de 85%, œuvrent dans un champs d'activité régi par les lois et règlements provinciaux. Quand à celles qui œuvrent dans le secteur des banques, de la radiodiffusion, de la télévision, de la câblodistribution, du transport aérien, du transport routier, des chemins de fer, du réseau de téléphone, de câble, de la télégraphie, des pipelines, des pêches, des transbordeurs, des tunnels et ponts, du transport maritime et des sociétés de la Couronne canadiennes sont généralement sous le ressort des lois et règlements fédéraux. (Code Canadien du travail)

Il est fort important de se rappeler toujours se référer à un centre de soutien et de défense des droits puisque la connaissance des droits et recours et certains aspects de la loi peuvent trouver multiples applications et contenir certaines exceptions ou même certaines modifications. Vous retrouverez à la fin de ce document une liste utile de ressources et de centres d'aide.

2. Le retrait préventif

2.1 De la travailleuse enceinte

Les législateurs fédéraux et provinciaux ont instauré certains droits à la travailleuse enceinte afin de la protéger contre les risques reliés à son travail.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail permet à la travailleuse enceinte, dont les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour elle-même, à cause de son état de grossesse, de demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Pour obtenir un retrait préventif, la travailleuse doit suivre les étapes suivantes :

1. Présenter un certificat médical à l'employeur qui décrit les conditions de travail qui sont dangereuses pour elle-même ou pour l'enfant à naître. La remise de ce certificat comprend implicitement une demande d'affectation à d'autres tâches.

2. La travailleuse doit être en poste au moment de la demande. Elle n'a pas droit au retrait préventif si elle se trouve en congé sans solde, qu'elle a été mise à pied ou qu'elle est en congé de maladie.
3. Le médecin de la travailleuse doit avoir obligatoirement consulté le médecin responsable de la santé publique de sa région avant de remettre ce certificat médical.
4. L'employeur a l'obligation de muter la travailleuse ou de modifier ses tâches de travail afin d'éliminer le danger.
5. La travailleuse peut demander une révision auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) dans les 30 jours de sa notification si elle juge que son travail comporte toujours un danger. Elle peut également contester la décision de la C.S.S.T. devant la Commission des lésions professionnelles (C.L.P.) dans les 45 jours de sa notification (loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles).
6. S'il est impossible de muter la travailleuse dans un emploi ne comportant pas de danger, la travailleuse cessera de travailler jusqu'à ce qu'elle soit mutée ou jusqu'à la date de son accouchement.
7. La travailleuse aura droit à une indemnité de remplacement de revenu. Si la décision est contestée, les montants temporaires versés par la C.S.S.T. ne sont pas remboursables. Même si la CSST en vient à la conclusion que le retrait préventif ne doit pas être accordé.
8. La travailleuse aura alors droit à un congé dont la durée sera la même que celui figurant au certificat médical qui accompagnait sa demande. Si elle est affectée à d'autres tâches la travailleuse est réputée toujours occuper le poste qu'elle avait au moment de sa demande et continue de recevoir le salaire et les avantages qui y sont rattachés.

2.2 De la travailleuse qui allaite

La travailleuse dont les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut recevoir un retrait préventif et doit suivre les mêmes étapes que la travailleuse enceinte. La durée est déterminée par le certificat médical.

La C.S.S.T. garantit à la travailleuse qui a exercé le droit au retrait préventif, la protection de tous les avantages sociaux et salariaux reliés à son emploi. L'employeur doit réintégrer la travailleuse enceinte ou qui allaite dans son emploi régulier à la fin de sa mutation ou de sa cessation de travail. Si la travailleuse est victime d'une sanction en raison de représailles ou de mesures discriminatoires, elle bénéficie d'un recours dans les 6 mois à partir de la date où elle a exercé son droit au retrait préventif.

3. Le suivi médical

La Loi sur les normes du travail prévoit que toute salariée enceinte peut s'absenter du travail sans salaire pour des examens de grossesse effectués par un médecin ou par une sage-femme et ce, autant de fois que son état le requiert. La salariée a donc l'obligation d'aviser son employeur le plus rapidement possible du moment des absences reliées au suivi médical.

4. Le congé de maternité

Il sera question ici des congés auxquels a droit la travailleuse enceinte sans tenir compte de la rémunération, thème que l'on verra plus loin.

4.1 Le congé de maternité spécial

La travailleuse enceinte relevant de la Loi sur les normes du travail, a droit, à un congé de maternité spécial, sans salaire, s'il y a danger de fausse-couche, pour l'enfant à naître ou pour elle-même. Le danger pour la travailleuse enceinte doit être relié à une cause personnelle et non relié au travail, puisque le retrait préventif le prévoit.

La travailleuse doit alors fournir un certificat médical attestant du danger, de la durée de cet arrêt et de la date prévue de l'accouchement. Ce congé de maternité spécial prend fin huit semaines avant l'accouchement. Le congé de maternité régulier de dix-huit semaines débutera donc à cette date.

La Loi sur les normes du travail prévoit également que si la travailleuse subit une fausse-couche ou un avortement avant la vingtième semaine de sa grossesse, elle aura droit à un congé de maternité de trois semaines. La travailleuse qui accouche d'un enfant mort-né, soit après la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, elle aura droit à un maximum de cinq semaines de congé de maternité. La travailleuse doit alors aviser son employeur et lui remettre un certificat médical et un avis de la date prévue de son retour au travail.

En ce qui a trait aux travailleuses enceintes relevant du Code canadien du travail, il est prévu qu'avec un certificat médical attestant que la femme est incapable de travailler en raison de sa grossesse, elle peut bénéficier d'un congé qui peut commencer dès le début de la grossesse et se terminer au plus tard 24 semaines après l'accouchement. Notons que ce droit couvre également la période d'allaitement si la travailleuse est incapable de travailler en raison de l'allaitement et ce, sous présentation d'un certificat médical.

4.2 Le congé de maternité régulier

Il faut se rappeler qu'avant 1990, la travailleuse devait avoir accumulé 20 semaines de travail chez son employeur pour avoir droit au congé de maternité. Aujourd'hui, la seule condition d'admissibilité que doit rencontrer la travailleuse est d'être enceinte. Dans cette condition, elle a droit à dix-huit semaines de congé de maternité sans solde à moins que l'employeur ne consente à un congé plus long.

Le moment et la répartition du congé de maternité sont au seul choix de la travailleuse mais doivent commencer au plus tôt à la 16^{ème} semaine de grossesse. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, de la travailleuse enceinte, encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Par contre, si la travailleuse refuse ou néglige de fournir à l'employeur ce certificat médical dans un délai de huit jours, il peut alors obliger la travailleuse à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité, en lui faisant parvenir, par écrit, un avis motivé à cet effet.

La travailleuse doit aviser, par écrit, son employeur au moins trois semaines avant son congé de maternité, en lui indiquant la date du début du congé et la date du retour au travail. L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la travailleuse de cesser le travail dans un délai moindre. Elle doit annexer à cet avis un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Un manquement ou un oubli à ces obligations ne priveront pas la travailleuse de son droit au congé de maternité. Toutefois un non-respect de la date de retour sera considéré comme une démission de la travailleuse. Par contre, la travailleuse peut devancer la date de son retour en avisant l'employeur au moins 3 semaines avant sa nouvelle date de retour au travail.

Le congé de maternité peut également être prolongé si la travailleuse ne bénéficie pas d'au moins 2 semaines de congé après l'accouchement, du fait que ce dernier n'est pas survenu à la date prévue. Ainsi, son congé sera prolongé de façon équivalente à la période de retard de l'accouchement. Le congé de maternité peut être également prolongé pour un maximum de 6 semaines si la travailleuse, avant la date d'expiration de son congé de maternité, présente à son employeur un certificat médical attestant que son état ou celui de son enfant nécessite une prolongation.

Le retour au travail de la travailleuse est protégé par la Loi sur les normes du travail pour ainsi garantir à la travailleuse le même poste de travail, les mêmes avantages et le même salaire auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. De plus, la travailleuse a droit au congé annuel payé en fonction évidemment du nombre d'années de service continu dont elle bénéficie chez son employeur.

Si le poste de la travailleuse est aboli durant son congé de maternité ou si l'employeur effectue des licenciements qui incluent la travailleuse, il doit la traiter comme si elle était présente au travail lors de l'abolition du poste. La travailleuse pourra donc bénéficier de ses droits relevant de la convention collective, dans un règlement ou d'une politique établie prévoyant supplanter d'autres travailleurs selon l'ancienneté ou l'inscription sur la liste de rappel. La travailleuse enceinte n'a toutefois pas une garantie ou une préférence d'emploi et ne peut se voir accorder plus d'avantages que si elle était restée au travail. Par contre, si la travailleuse considère qu'elle a été injustement congédiée, elle peut se prévaloir des recours prévus par la Loi sur les normes du travail. (Voir recours).

4.3 Le Code canadien du travail

La travailleuse enceinte relevant du Code canadien du travail et désirant se prévaloir du droit au congé de maternité doit satisfaire certaines conditions d'admissibilité telles qu'être une employée au sens du Code canadien du travail et justifier 6 mois de service continu chez un même employeur.

La travailleuse doit informer par écrit son employeur au moins 4 semaines à l'avance des dates de début de congé de maternité et de retour au travail. Elle doit également remettre à son employeur un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

Le congé de maternité est de 17 semaines. La répartition et le moment du congé sont au choix de la travailleuse à condition qu'il commence au plus tôt 11 semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 17 semaines après la date effective de celui-ci.

L'employeur ne peut obliger une travailleuse enceinte à débiter son congé de maternité à moins qu'il prouve que la travailleuse n'est pas en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et qu'aucun autre poste approprié ne peut lui être offert.

La réintégration de la travailleuse dans son emploi est protégée par le Code canadien du travail. Dans l'éventualité où le poste de travail habituel de la travailleuse est aboli, l'employeur doit la réintégrer dans un poste comparable au même salaire, avec les mêmes avantages et au même endroit que le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité. Par contre, s'il y a réorganisation de l'entreprise, la travailleuse est assujettie aux conditions reliées au nouveau poste comme si elle avait travaillé pendant la réorganisation. La travailleuse continue, pendant son congé de maternité, d'accumuler son ancienneté et la protection face à la retraite, la maladie et l'invalidité, si elle continue de payer ses cotisations. La travailleuse a droit d'être informée par écrit de toutes possibilités d'avancement et de formation qui se présenteront pendant son congé de maternité.

4.4 Le congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge scolaire, ont droit à un congé parental sans solde d'une durée maximale de 52 semaines continues. (Voir la section rémunération). Le délai pour compléter le congé est de 70 semaines. Ce congé peut suivre le congé de maternité de la mère naturelle. Il est également prévu par la Loi sur les normes du travail, qu'un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le travailleur justifie 60 jours de service continu.

Les deux parents peuvent s'en prévaloir simultanément même s'ils travaillent pour le même employeur. Le parent qui désire se prévaloir du congé parental doit informer son employeur au moins trois semaines avant le début du congé et aviser de la date prévue de son retour. La date de retour au travail peut être devancée mais en autant que l'employeur en soit avisé au moins trois semaines à l'avance. Si la travailleuse ou le travailleur n'est pas revenu(e) au travail à la date prévue, il y aura présomption de démission.

L'employeur a l'obligation de réintégrer la travailleuse ou le travailleur dans son poste habituel si le congé parental n'a pas excédé 12 semaines. Par contre, si le congé était d'au plus 12 semaines, la réintégration peut se faire dans l'emploi habituel ou dans un emploi comparable, dans le même établissement et avec au moins le même salaire que la travailleuse ou le travailleur aurait reçu si elle ou il était resté(e) en poste. Si le poste de la travailleuse ou du travailleur n'existe plus à son retour, l'employeur est tenu de lui reconnaître les droits et privilèges dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail. Ces droits peuvent exister dans une convention collective, dans un règlement ou une pratique établie selon l'ancienneté ou l'inscription suivant une liste de rappel. La Loi sur les normes du travail mentionne que la travailleuse ou le travailleur qui se prévaut d'un congé parental ne peut se voir accorder plus d'avantages que si elle ou il était resté(e) au travail.

Le Code canadien du travail prévoit également un congé parental pour la mère ou le père de l'enfant d'une durée d'au plus 37 semaines. Ce congé doit être pris au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance ou de l'adoption. La ou le salarié(e) doit par contre avoir complété 6 mois de service continu auprès de l'employeur et être en charge des soins et de la garde de l'enfant. Par contre, la durée maximale des congés que peuvent prendre deux employés à l'égard d'un même événement est de trente-sept semaines.

5. Rémunération de la travailleuse

Le congé de maternité de la travailleuse enceinte, qu'il relève de la compétence provinciale ou fédérale, est aux frais de la travailleuse. Depuis le 31 décembre 2000 le Gouvernement fédéral est venu doubler la durée du congé parental pour les nouveaux parents. Mais il est fort important que seuls les parents dont l'enfant est né ou placé chez eux en adoption le 31 décembre 2000 ou après seront admissibles aux nouvelles modifications apportées aux prestations de maternité et parentales.

5.1 Assurance-Emploi

La travailleuse pourra bénéficier de prestations d'assurance-emploi sous réserve d'avoir accumulé le nombre d'heures de travail assurables durant sa période de référence soit, un minimum de 600 heures au cours des 52 dernières semaines. Elle devra prévoir une période de carence de 2 semaines avant de recevoir généralement 15 semaines de prestations rémunérées jusqu'à un maximum de 55% de la moyenne du salaire reçu au cours des 26 dernières semaines travaillées pour un maximum de 413,00\$ par semaine. Ensuite peuvent être ajoutées les 35 semaines de prestations d'assurance-emploi pour le congé parental qui sont accessibles à la mère ou au père, et prises de façon simultanée ou encore fractionnée. Il est toutefois possible d'échelonner les prestations parentales sur une certaine période, qui devront toutefois être comprises dans les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou la prise en charge d'un enfant confié en adoption.

Par contre, lorsque les parents décident de partager les prestations parentales, il n'y aura qu'une seule période d'attente. Les parents peuvent, s'ils le désirent, conserver un lien avec le marché du travail pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales. Ils peuvent gagner 50\$ ou un montant égal à 25% de leurs prestations hebdomadaires, soit le plus élevé des deux montants, et ce, sans que leur niveau de prestations ne soit affecté.

Il est toujours prudent de s'informer auprès d'un groupe de défense ou Action chômage de votre région, pour être renseigné concernant les exceptions et les modalités d'application de la Loi de l'assurance-emploi.

5.2 Assurance-salaire ou convention collective

Une assurance-salaire ou une convention collective peut prévoir la rémunération du congé de maternité. L'employeur peut, par exemple, être tenu de combler la différence entre ce que reçoit la salariée en vertu de la loi sur l'assurance-emploi et son salaire habituel.

6. Discrimination et recours de la travailleuse

6.1 Mesures discriminatoires

La Charte des droits et libertés de la personne interdit toute discrimination basée sur certains secteurs d'activités tels que l'embauche, l'emploi, la rémunération et la participation aux associations de travailleurs ou d'employeurs. La Charte canadienne des droits et libertés prohibe également la discrimination fondée sur le sexe.

Ainsi, ces Chartes fédérales et provinciales garantissent une protection aux travailleuses enceintes contre la discrimination fondée sur la grossesse.

Il existe deux principaux types de discrimination. La discrimination directe est identifiable lorsqu'un employeur adopte un comportement discriminatoire et prohibé par la Charte face à la travailleuse parce qu'elle est enceinte. La discrimination indirecte, quant à elle, est plutôt basée sur l'ensemble des pratiques de l'entreprise qui ont un effet discriminatoire sur certaines personnes minoritaires. Par exemple, si un employeur refuse d'accommoder la travailleuse enceinte, de réaménager son espace de travail ou de lui fournir des instruments ou uniformes adéquats et adaptés à son état. Il faut se rappeler qu'il est possible pour un employeur d'exercer une certaine discrimination en recourant à l'exception basée sur des «exigences professionnelles justifiées».

6.2 Charte canadienne des droits et libertés

Article 15(1) Égalité devant la loi, égalité de bénéfices et protection égale devant la loi

«La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous et tous ont droit à la même protection et aux mêmes bénéfices de la loi, indépendamment de toutes discriminations notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques».

6.3 Charte des droits et libertés de la personne

Article 10 Discrimination interdite

«Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap... Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit».

6.4 Recours de la travailleuse

En vertu de la Loi sur les normes du travail, il est strictement interdit à un employeur de congédier, suspendre, déplacer ou d'exercer à l'égard de la travailleuse des mesures discriminatoires, des représailles ou toute autre sanction si la travailleuse a exercé un droit que lui confère la loi ou sa réglementation, qu'elle soit enceinte ou qu'elle ait refusé de faire du temps supplémentaire pour remplir ses obligations familiales reliées à la santé, à la garde ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'elle ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations.

Le Code canadien du travail interdit à l'employeur d'invoquer la grossesse pour congédier une travailleuse, la suspendre, la mettre à pied, la rétrograder ou de prendre des mesures disciplinaires contre elle, ou de ne pas en tenir compte en matière d'avancement ou de formation.

Les recours en vertu de la Loi sur les normes du travail établissent que la salariée qui croit être victime d'une pratique interdite et qui désire faire valoir ses droits peut le faire auprès du Commissaire du travail, dans un délai de 45 jours. La Commission des normes pourra représenter et appuyer la travailleuse dans ses revendications.

La travailleuse doit cependant remplir certaines conditions préalables soit, de prouver qu'elle est une salariée, qu'elle a été congédiée, suspendue, déplacée ou qu'elle a fait l'objet de mesures discriminatoires, de représailles ou toute autre sanction, qu'elle est enceinte, qu'elle a exercé son droit au congé de maternité, parental ou qu'elle s'est absentée pour des raisons reliées à ses obligations liées à la garde, la santé ou pour l'éducation de son enfant ou encore pour un examen médical relié à la grossesse ou un examen effectué par une sage-femme.

Cette protection prévue au congé de maternité ou parental continue de s'appliquer pour environ 6 mois après le retour au travail de la salariée après l'expiration d'un congé de maternité ou parental.

La jurisprudence est très claire à ce sujet et confère une protection à la travailleuse enceinte. L'employeur doit donc être plus flexible et plus conciliant, puisque la grossesse ne peut être une cause suffisante pour invoquer les absences plus fréquentes, les retards ou encore la diminution du rendement de la travailleuse durant cette période.

Ainsi l'employeur pourra être obligé de réintégrer la travailleuse dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et de lui verser l'équivalent du salaire ainsi que les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas été congédiée, suspendue, victime de mesures de représailles et discriminatoires, d'un déplacement ou de toute autre sanction. De plus, l'employeur pourrait également être dans l'obligation d'annuler ou de cesser d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles.

7. Absences reliées aux obligations familiales

En vertu de la Loi sur les normes du travail, une salariée peut s'absenter un maximum de 5 jours par année, fractionnés ou non, afin de remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou à l'éducation de son enfant mineur. Pour se prévaloir de ce congé, la travailleuse doit démontrer que cette absence est directement reliée à la garde, la santé ou à l'éducation de l'enfant en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle alors que la travailleuse a pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations familiales et en limiter la durée. Il est donc primordial d'aviser l'employeur le plus rapidement possible de l'absence et des causes de celle-ci.

8. Ressources

Au bas de l'échelle	514-270-7878
Centre de références du grand Montréal	514-527-1375
Commissaire général du travail	514-873-2723 • 418-643-3208
Commission canadienne des droits de la personne	514-283-5218 • 1-800-999-6899
Commission de la santé et de la sécurité au travail (Veuillez consulter votre Bottin téléphonique pour le bureau de votre région)	1-800-668-6811
Commission des droits de la personne et de la jeunesse	1-800-361-6477 • 514-873-5146
Commission des normes du travail	1-800-265-1414
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)	514-928-0020
Fédération d'aide aux travailleurs accidentés	514-271-0901 • 418-688-7273
Ligue des droits et libertés	514-849-7717 • 418-522-4506
Mouvement action chômage de Montréal	514-271-4099