Le retrait préventif:

Un droit important pour les femmes

Un droit à protéger

Rappel

- La CSN a été pionnière dans le droit au retrait préventif de la femme enceinte
- La « FAS » (FSSS) l'a négociée pendant les années 70, avant la LSST.
- « Les conditions difficiles deviennent impossibles quand on est enceinte »

Situation actuelle (rapport CNESST 2017)

- 94% des demandes sont acceptées, 76% au 2e trimestre
  - 35% ergonomiques
  - 34% « aggresseurs biologiques » (ex., COVID)
  - 15% chimiques (pour grossesse –

  47% pour allaitement)

Aggresseurs ergonomiques

- Horaire de travail
- Charge de travail
- Postures de travail
- Soulever, pousser
- Autres efforts physiques
- Autres risques ergonomiques

Situation actuelle (rapport CNESST 2017)

- infirmières et autres « médicales » (30%)
- enseignantes (18%)
- vendeuses, caissières (10 %)
- barmaids (9%)
- services personnels (5 %)

=72%

Seul endroit dans la LSST où les conditions de travail des femmes sont ciblées

- Les femmes sont relativement absentes des mesures préventives (85% des femmes vs 62% des hommes dans les groupes 4,5,6)
- Mais 92% des retraits dans 4,5,6
- Le retrait préventif a permis d'avancer les conditions pour toutes dans certains emplois

Le retrait préventif peut sensibiliser sur les conditions de travail invisibles des femmes

Changements que l'on craint

- Restriction d'accès – causes déterminées par un comité IRSST
- Élimination/diminution du rôle de la santé publique et du médecin traitant
  - Mais ce sont eux qui sont chargé.es de comprendre la situation spécifique de la travailleuse en rapport avec sa condition personnelle
- L'argument est que les régions diffèrent… et alors?

Problèmes pour les femmes

- Restriction d'accès pour les dangers ergonomiques parce que difficiles à définir de manière généralisable
- Exemple : posture debout prolongée – pas pareil selon l'âge, le poids, la proportion de temps en marche, l'accessibilité du siège,…
- Exemple horaire de travail – variabilité, prévisibilité, quart, – en fonction de la présence ou non des enfants…

Problèmes pour les femmes

- Le processus d'ajout de nouvelles conditions sera long et ardu
- Exemple : COVID - combien de temps cela aurait pris pour que ce soit reconnu?
- Va-t-il y avoir un principe de précaution?

Et problèmes pour les syndicats

- Le processus risque de consommer des ressources, exiger des expertises

À améliorer

- Le retrait ou la réaffectation peut causer un fardeau pour les collègues
- Certaines femmes sont exclues du programme puisqu'elles sont travailleuses autonomes, domestiques, ou stagiaires.
- Il faut se préparer à une mobilisation pour protéger les droits acquis et pour avancer