



Tables 1, 2 et 5

Retrait préventif en cas de grossesse ou d'allaitement

Que demandons-nous?

- Que la femme enceinte ou allaitante obtienne un congé payé si les fonctions qu'elle occupe représentent un danger pour le fœtus ou l'enfant et si l'employeur ne peut pas affecter cette employée à d'autres tâches.
- Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

Pourquoi nous le demandons?

L'employeur a l'obligation de fournir un environnement sécuritaire de travail comme il est établi par la jurisprudence sur la santé et la sécurité et les droits de la personne et l'interdiction de harcèlement. Si l'employeur ne peut fournir un environnement de travail sécuritaire, il serait tout simplement logique qu'il paye à l'employée sa rémunération pendant la période de congé.

Nous voulons obtenir ce qui est déjà offert à tout le personnel oeuvrant dans les institutions pénitentiaires et ce que la loi québécoise offre actuellement à toutes les travailleuses sous juridiction de cette province. Nous cherchons à aller au-delà de la politique et à intégrer dans la convention collective des dispositions assurant la protection de nos membres. C'est une question de santé, de sécurité et de droits de la personne qui mérite d'être intégrée dans nos conventions collectives.

Bien que le Conseil du Trésor ait une politique sur les réaffectations ou congés liés à la maternité, cette politique ne prévoit pas de congé payé pour la durée du risque.

Qu'a répondu l'employeur?

L'employeur a répondu « non » à cette revendication.

