

DROIT DE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Anne-Renée Gravel, 2022

La formatrice aborde certains défis et enjeux entourant le thème à l'étude

Bonjour,

Je me présente, Anne Renée Gravel. Je suis la personne responsable de cette formation.

Dans mes récents travaux de recherche sur la santé et la sécurité du travail, je me suis intéressée à l'application du droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte. J'ai donc développé une expertise sur ce sujet spécifique qu'est la maternité sans danger.

Ce document de formation et l'activité d'autoévaluation qui suivra vous permettront de développer des habiletés (savoir-faire) et des attitudes (savoir-être) en matière du droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite au Québec. Vous verrez que dans cette province canadienne, le législateur a innové afin d'assurer aux travailleuses enceintes ou qui allaitent un maintien en emploi dans des conditions saines et sécuritaires.

Pour agir efficacement, vous devez comprendre le rôle des différents acteurs impliqués en prévention, analyser le contexte dans lequel ces acteurs interagissent, réfléchir sur les étapes à franchir pour agir de manière responsable, considérer les enjeux et défis entourant l'application du droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Être compétent ou compétente, signifie être capable de s'adapter et d'agir efficacement et de soutenir les personnes responsables de la prévention en santé et en sécurité au travail.

Plan de formation

Afin de faciliter la présentation du droit québécois permettant d'assurer une maternité sans danger au travail, je divise cette formation selon le plan suivant.

Tout d'abord, je vous présenterai une définition du droit québécois et vous expliquerai en quoi ce droit apparaît novateur comparativement aux autres législations qui visent également à protéger la maternité au travail.

Je vous présenterai ensuite quelques statistiques et vous exposerai des résultats de recherche sur l'application de ce droit en milieu de travail.

Dans un second temps, je vous ferai un résumé des effets bénéfiques répertoriés jusqu'à maintenant de l'application du droit de retrait préventif pour la santé de la travailleuse enceinte et de celle de son fœtus ou de son bébé.

Nous discuterons de manière plus approfondie du Programme pour une maternité sans danger. Ce programme se rattache au droit de retrait préventif prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Finalement, nous concluons cette formation par un plaidoyer visant à protéger cet acquis permettant de favoriser la place des femmes sur le marché du travail.

Le droit de retrait préventif

Depuis 1981, l'article 40 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite et qui considère que son travail présente un risque, pour elle ou pour le développement de son fœtus, de demander d'être affectée à « des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir » en déposant auprès de l'employeur un certificat signé par le médecin traitant. Lorsque l'employeur ne peut remplir cette obligation et si les risques sont reconnus par le médecin traitant à la suite d'une consultation d'un médecin expert en santé au travail, la travailleuse peut arrêter de travailler et recevoir une indemnité de remplacement de revenu qui équivaut à 90 % de son salaire net.

Si l'employeur peut remplir ces conditions en soustrayant la travailleuse aux tâches jugées à risque, celle-ci est maintenue en emploi sans pertes de bénéfices.

La CNESST prévoit d'ailleurs des subventions permettant de compenser la perte de salaires qui pourrait être liée à la diminution d'heures de travail, par exemple.

Dès 1978, le gouvernement péquiste de l'époque constate une difficile intégration des femmes avec leurs spécificités dans le monde du travail. Lors de la réforme du régime de santé et de sécurité québécois, le législateur a réagi en intégrant un droit de retrait préventif dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Au Québec, le législateur reconnaît ainsi l'importance de la santé des femmes enceintes au travail en l'intégrant dans le régime de santé et de sécurité du travail.

Le droit oblige les organisations à penser à des réaménagements tenant compte des besoins manifestés par les travailleuses enceintes au travail et permettant de mieux intégrer la grossesse en milieu de travail.

Ajoutons que les articles 2, 12, 32, 40 et 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* au Québec reconnaissent la compétence des travailleurs et travailleuses à reconnaître les risques que comporte leur travail.

Les articles 2 et 49, alinéa 5, de la même loi visent plus précisément à impliquer les travailleurs et travailleuses dans l'identification des risques et dans la recherche de solutions pour les éliminer à la source ou les contourner.

L'employeur a la responsabilité sociale et financière à l'égard de la protection de la santé et de la sécurité de la travailleuse enceinte.

Ainsi, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit que les employeurs assument collectivement les coûts du programme lié à ce droit sans égard au nombre de travailleuses enceintes qu'ils ont au sein de leur organisation. Ces derniers versent des cotisations annuellement à la CNESST. Précisons que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est l'organisme principal responsable de l'application des lois du travail au Québec.

Une conception différente dans le reste du Canada et dans le monde

Au sein de la communauté européenne, l'employeur a aussi la responsabilité d'assurer la protection de la santé et de la sécurité de la travailleuse enceinte et de son enfant à naître. Dans ces pays, la législation détermine des travaux dangereux pour la grossesse et fournit à cet effet une liste de limitations ou d'interdictions de travail pour la travailleuse enceinte.

Aucun des dispositifs ne prévoit cependant des indemnités de remplacement de revenu en cas d'affectation ou d'arrêt de travail comme c'est le cas au Québec. Cet aspect du droit est novateur. Au Québec, le financement de l'application du droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte est assumé par l'ensemble des employeurs, sans égard au nombre de travailleuses ou de travailleuses enceintes, grâce à des cotisations versées annuellement à la CNESST.

Il existe donc des dispositions semblables dans le reste du monde dans le sens qu'on reconnaît que l'exercice de certaines tâches est risqué pour l'état de grossesse.

Cependant, contrairement au Québec, la législation pour le reste du Canada traite séparément la santé et la sécurité au travail et la santé et la sécurité des travailleuses enceintes.

Par exemple, au Canada, pour les entreprises sous juridiction fédérale, certaines des dispositions de la partie III du Code canadien du travail, soit les articles 204 et suivants, permettent à la travailleuse enceinte l'arrêt de travail, mais contrairement au Québec, si l'employeur ne peut modifier les tâches évaluées à risque, elle ne recevra pas d'indemnisation.

Elle a droit à un congé sans solde.

La travailleuse enceinte assume donc seule ou avec l'aide de son conjoint les pertes dues à l'arrêt de travail lorsque l'employeur ne peut modifier l'organisation du travail pour assurer sa santé et sa sécurité durant sa grossesse.

La législation canadienne traite la travailleuse enceinte comme une travailleuse de catégorie différente.

Elle n'est pas régie comme c'est le cas de tous les autres travailleurs et travailleuses par la partie II du Code canadien du travail.

Les besoins spécifiques de santé de la travailleuse enceinte restent donc invisibles puisque celle-ci n'est pas intégrée dans le régime de santé et de sécurité au travail.

Aussi, la législation a plutôt tendance à cibler les travaux dangereux et à dresser une liste de limitations ou d'interdictions de travail pour la travailleuse enceinte.

Cette façon de faire encourage le retrait du travail.

Concrètement, l'employeur est peu encouragé à faire les modifications nécessaires pour favoriser la conciliation travail-grossesse.

Nous pouvons supposer que la travailleuse enceinte peut se sentir plus contrainte sous ces législations d'exercer des tâches jugées à risque.

De plus, le retrait du travail peut être plus facilement envisageable lorsque la travailleuse n'arrive plus à fonctionner en milieu de travail.

Il n'y a cependant pas de données disponibles sur ces aspects spécifiques.

Nous en savons peu, par exemple, sur la façon dont les femmes du reste du Canada gèrent leur conciliation travail-grossesse.

On ne sait pas non plus combien se sentent obligées de prendre un congé sans solde avant la naissance de leur enfant.

Nous avons cependant une petite idée des effets pervers qu'entraîne la législation canadienne sur le plan de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes sous juridiction fédérale. Depuis quelques années déjà, les [camionneuses](#) qui font du transport interprovincial dénoncent leurs conditions de travail durant la grossesse qu'elles jugent injustes puisqu'elles n'ont pas droit à l'indemnisation prévue par la législation québécoise. Elles se sentent

contraintes de devoir prendre un congé sans solde. Elles souhaitent d'ailleurs obtenir les mêmes conditions que les autres travailleuses au Québec.

En résumé, nous pouvons affirmer que l'objectif du droit de retrait préventif est d'encourager l'employeur à trouver des solutions pour permettre aux travailleuses enceintes ou qui allaitent d'être maintenues en emploi. Lorsque l'employeur ne peut offrir des conditions de travail permettant à la travailleuse enceinte ou qui allaite de continuer à travailler de manière à éliminer les dangers indiqués sur son certificat médical de retrait préventif, la travailleuse est alors retirée du travail et reçoit une indemnité de remplacement de revenu comme le prévoit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Il s'agit là d'un des aspects novateurs du droit québécois.

Nous avons aussi dit que contrairement aux autres législations, le droit de retrait préventif est intégré dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Les employeurs assument collectivement les coûts entourant l'application du droit de retrait préventif en milieu de travail, sous forme de cotisation, indépendamment du nombre de travailleuses enceintes qu'ils ont en organisation. C'est la CNESST qui gère le programme lié à la maternité au travail, soit le Programme pour une maternité sans danger. La CNESST favorise le maintien en emploi en versant aux employeurs des indemnités permettant de combler les coûts liés à l'affectation. Par exemple, il peut arriver que l'affectation entraîne une diminution du nombre d'heures de travail. Ces pertes seront alors compensées.

Quelques statistiques

Selon les données de la CNESST de 2020, environ 33 000 travailleuses enceintes font des demandes de retrait préventif annuellement. Ce nombre se maintient depuis 2006.

Le maintien en emploi est passé d'une proportion d'un peu plus de 10 % des travailleuses enceintes ayant fait une demande de retrait préventif en 1992 à une proportion de plus de 56 % pour l'année 2018.

Toujours selon les statistiques, les travailleuses enceintes sont maintenues plus longtemps en emploi puisque les jours moyens d'indemnisation sont effectivement à la baisse depuis les années 1990.

Que pouvons-nous constater depuis l'entrée en vigueur de ce droit en 1981?

Depuis 10 ans, nous constatons une amélioration dans les conditions d'affectation. De plus, nous remarquons une implantation progressive d'une culture de maintien en emploi durant la grossesse dans certains milieux de travail syndiqués et bien organisés sur le plan de la SST.

Du travail reste à faire dans les moyennes et petites entreprises non syndiquées.

L'application de ce droit en milieu de travail

Il existe principalement deux types d'affectation permettant aux travailleuses enceintes d'être maintenues au travail durant la grossesse.

Elles peuvent être maintenues dans leur équipe de travail, à leur poste habituel avec un allègement de tâches ou être affectées à un poste réservé lorsque la convention collective le permet.

Le maintien en poste et dans l'équipe de travail repose principalement sur le soutien des collègues.

Le poste réservé convient davantage aux emplois où il est difficile d'assurer un maintien au travail sain et sécuritaire dans le poste habituel de la travailleuse. Il peut aussi favoriser le développement des compétences.

Quels sont les agresseurs en milieu de travail (5 catégories)?

Les agresseurs biologiques, tels les virus et les bactéries, constituent avec les agresseurs ergonomiques les agresseurs les plus importants dans le cas de la conciliation travail-grossesse.

Les agresseurs ergonomiques sont liés aux horaires, au rythme et à la charge de travail, au travail au rendement, ainsi qu'aux postures soulever, pousser, tirer et autres efforts physiques.

Programme pour une maternité sans danger (PMSD)

Le programme pour une maternité sans danger, que nous nommons communément PMSD, existe depuis 1981 et il est encadré par les articles 40 à 48 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ce programme facilite l'application du droit de retrait préventif, car il dicte la marche à suivre sur le terrain afin d'assurer un maintien en emploi sans danger à la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Employeurs visés

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* du Québec visent toutes les entreprises québécoises, qu'elles soient publiques ou privées. Les employeurs qui sont régis par cette loi doivent offrir les conditions minimales prévues en matière de santé et de sécurité du travail.

Rôle et responsabilités de l'employeur

Le [site de la CNESST](#) nous informe que le Programme pour une maternité sans danger comme la *Loi sur la santé et sécurité du travail* prévoit que l'employeur a l'obligation d'éliminer les dangers présents en milieu de travail par les moyens d'action suivants :

Il doit éliminer le danger, modifier la ou les tâches, adapter le poste de travail ou affecter la travailleuse à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Pour l'employeur, cela signifie qu'il doit prendre connaissance du « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite », puis collaborer à l'analyse du poste de travail. Il doit éliminer les dangers présents dans le milieu de travail en modifiant les tâches à risque ou en adaptant le poste de travail.

Lors que l'affectation au poste habituel n'est pas possible, l'employeur doit affecter la travailleuse enceinte ou qui allaite à d'autres tâches. Il doit toujours se référer aux dangers décrits dans le certificat.

Travailleuses visées

Pour avoir droit au retrait préventif, la travailleuse doit être reconnue comme « travailleuse » au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. De plus, les conditions de travail de la travailleuse présentent des dangers pour elle ou pour l'enfant qu'elle porte ou qu'elle allaite.

La loi exclut les travailleuses autonomes dont l'entreprise n'est pas constituée en personne morale ou en corporation, les femmes travaillant à l'extérieur du Québec même si leur lieu de résidence est au Québec, les domestiques travaillant chez un particulier, les étudiantes en stage et les bénévoles. Celles-ci ne peuvent bénéficier du droit de retrait préventif ou du Programme pour une maternité sans danger.

De plus, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui prévoit le droit au retrait préventif, n'est pas applicable aux entreprises fédérales. Dans le Code canadien du travail, certains droits sont cependant reconnus aux travailleuses.

Pour avoir droit au retrait préventif, la travailleuse doit être apte à travailler. En effet, le retrait préventif ne signifie pas « être retirée du travail ».

Il est cependant intéressant de noter que la récente jurisprudence apporte quelques précisions sur la notion de travailleuse, telle qu'elle devrait être interprétée par la [*Loi sur la santé et la sécurité*](#).

Il est difficile pour de nombreuses travailleuses enceintes de se prévaloir du droit de retrait préventif. Les travailleuses de la construction dénonçaient cette difficulté en 2021. La réalité de leur emploi qui les amène à enchaîner les contrats restreint leur accès au Programme pour une maternité sans danger. Ainsi, ces travailleuses n'ont pas droit au retrait préventif lorsque leur chantier se termine ou qu'une grossesse est déclarée entre deux contrats.

La Cour suprême du Canada s'est, en effet, prononcée le 1er mai 2014 sur le droit des travailleuses précaires au retrait préventif de la travailleuse enceinte. Nous nous référons ici à la [*décision Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*](#). En fait, les juges de la Cour suprême ont cassé une décision de la Cour d'appel du Québec qui refusait un retrait préventif à madame Dionne, une enseignante suppléante sur une liste de rappel. Cette enseignante qui avait obtenu un certificat médical de retrait préventif la retirant des classes en raison du parvovirus s'était vu refusé son retrait préventif puisqu'elle ne correspondait pas à la définition des travailleuses couvertes par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Les juges de la Cour suprême sont d'avis contraire et concluent que madame Dionne doit être considérée comme une travailleuse au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ce qui la rend admissible au programme « Pour une maternité sans danger » régi par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Tout d'abord parce que cette travailleuse exécute une prestation de travail et, ensuite, parce qu'elle est sous la supervision ou le contrôle d'un employeur.

Les juges considèrent ainsi qu'elle n'a pas besoin d'être rémunérée pour être qualifiée de travailleuse. Ils ont ainsi préconisé une interprétation plus large de la définition de travailleur avec l'intention de protéger un plus grand nombre de travailleuses et de poursuivre les objectifs visés par l'article 40 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Ainsi, les travailleuses ne devraient pas être prises à choisir entre protéger leur santé et leur sécurité au travail durant la grossesse ou leur lien d'emploi et leur sécurité financière. Une exclusion des travailleuses contractuelles enceintes revient à faire abstraction de l'objectif poursuivi par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, incluant le droit de retrait préventif.

Rôles et responsabilités de la travailleuse enceinte

Lorsque la travailleuse croit que ses conditions de travail présentent des dangers pour son état de grossesse ou d'allaitement, elle doit consulter un médecin ou le médecin responsable de l'établissement. À ce moment, elle explique au médecin ses conditions de travail qui présentent des dangers et ses craintes pour son état de grossesse ou d'allaitement. Ensuite, en collaboration avec son médecin, la travailleuse va remplir le [certificat médical](#) visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Le certificat pourra indiquer les modifications qui pourraient être apportées aux tâches, pour rendre le travail sécuritaire. Le certificat pourrait même inclure des suggestions à l'employeur pour faciliter l'affectation, soit le maintien en emploi dans des conditions saines et sécuritaires.

La travailleuse a le devoir de s'assurer que le médecin consulte le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou celui désigné par le directeur de la santé publique. Cette consultation est obligatoire pour rendre le certificat valide. Ensuite, la travailleuse pourra remettre le certificat médical à son employeur. Il ne faut pas oublier qu'une copie du certificat médical doit également être remise à la CNESST.

Vous trouverez toutes ces informations ainsi que d'autres informations utiles sur le site de la CNESST, en prenant connaissance des [Rôle et responsabilités des médecins](#).

Nous résumons ici les informations que nous pourrions également retrouver sur le [site de la CNESST](#).

Le médecin doit expliquer la différence entre un danger lié à la nature du travail et l'inaptitude au travail en raison de problèmes de santé. Dans le second cas, la travailleuse n'est pas admissible au programme « Pour une maternité sans danger ».

Si la travailleuse est admissible, le médecin aide celle-ci à remplir le certificat médical de retrait préventif. Pour ce faire, il examine et évalue, toujours avec la travailleuse, son aptitude au travail en tenant compte de son état de grossesse. Ensuite, il mentionne, s'il y a lieu, la présence de dangers au travail pour la santé et la sécurité tant de la travailleuse enceinte que de son fœtus ou de son bébé allaité.

Naturellement, le médecin a le devoir de faire signer le certificat médical visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Il fixera également la date de modification du poste de travail ou des tâches, de l'affectation ou du retrait du travail. Il fera, finalement, toujours en collaboration avec la travailleuse, des suggestions afin de permettre un maintien en emploi dans des conditions saines et sécuritaires, sans danger.

Recours possibles

Une travailleuse qui considère que son travail comporte des dangers pour sa condition de grossesse ou d'allaitement peut demander à la CNESST de reconsidérer sa décision dans les 90 jours suivant la réception d'une décision en matière de retrait préventif.

Les travailleuses ont 30 jours pour demander par écrit une révision administrative d'une décision liée à l'application du Programme pour une maternité sans danger. La travailleuse peut aussi décider de contester une décision rendue par la Direction de la révision administrative de la CNESST auprès du Tribunal administratif du travail. La travailleuse a, à ce moment, 45 jours pour le faire.

Sur le plan de la contestation de l'affectation, la travailleuse peut constater que les dangers énumérés sur le certificat médical ne sont pas éliminés. À ce moment-là, elle pourra cesser de travailler le temps que la CNESST enquête sur l'existence ou non de ces dangers. Cependant, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être reconnu avant que la décision sur la contestation de l'affectation ne soit rendue. Le versement de l'indemnité sera rétroactif, si la décision confirme la présence des mêmes dangers au poste d'affectation.

S'il y a de nouveaux dangers, la travailleuse pourra obtenir un nouveau certificat confirmant la présence de ces dangers. La travailleuse doit ensuite remettre ce certificat à son employeur.

Un recours est également prévu en cas d'incapacité d'accomplir les tâches de l'affectation. En fait, si la travailleuse considère qu'elle n'a pas la capacité physique, les aptitudes ou la formation nécessaires pour accomplir les nouvelles tâches que l'employeur lui a confiées, elle peut demander à la CNESST d'intervenir. Elle cessera de travailler durant l'analyse de la situation par la CNESST. Encore une fois, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être reconnu avant que la décision sur la contestation de l'affectation ne

soit rendue. Le versement de l'indemnité sera rétroactif, si la décision confirme la présence des mêmes dangers au poste d'affectation.

Finalement, si la travailleuse considère avoir reçu un traitement discriminatoire, tels une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement, ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, elle peut alors recourir à la procédure de règlement de griefs prévue par la convention collective en contexte syndiqué ou déposer une plainte par écrit dans les 30 jours à la CNESST suivant l'application de la mesure discriminatoire ou disciplinaire.

Un droit toujours remis en question malgré ses acquis sur la santé des femmes

Les études de Croteau publiées en 2007 et 2010 montrent que le droit de retrait préventif favorise la santé des travailleuses enceintes et celles des fœtus.

Cependant, malgré ces apports répertoriés, et malgré le fait que de plus en plus d'employeurs favorisent le maintien en emploi durant la grossesse, les associations de défenses des droits patronaux tentent toujours de se départir de leurs responsabilités en matière de maternité au travail. En fait, de 1986 à aujourd'hui, la délégation patronale demande de soustraire le programme de maternité sans danger de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et d'intégrer le principe, le financement et l'indemnisation du retrait du travail au Régime québécois d'assurance parentale.

Pour le moment, il y a un *statu quo*.

Bibliographie¹

Cette liste bibliographique regroupe au même endroit toutes les références aux documents originaux ou aux sites consultés par la professeure afin de respecter le droit d'auteur. Ce n'est pas une liste de lecture, mais bien la bibliographie des ouvrages consultés et nommés.

CNESST (2020). *Pour une maternité sans danger : Statistiques 2015-2018*. Québec : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-254web.pdf>

¹ Les hyperliens ont été validés en octobre 2022.

Association paritaire de santé et de sécurité du travail (2009). *Droits et obligations des travailleurs et des employeurs*. Confédération des syndicats nationaux (CSN). <https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2013/09/DroitObligation.pdf?toolbar=1&view=Fit>

Croteau, Agathe (2010). *Effets du bruit en milieu de travail durant la grossesse. Synthèse systématique avec méta-analyse et méta-régression*. Québec : Institut national de santé publique du Québec, Direction des risques biologiques et de la santé au travail. No. 1040.

Croteau, Agathe, Marcoux, Sylvie et Brisson, Chantal. (2007). Work activity in pregnancy, preventive measures, and the risk of preterm delivery. *American Journal of Epidemiology*, 166(8), 951-65.

Gravel, Anne Renée (2017). *L'analyse des rapports sociaux de sexe comme voie de renouvellement du champ théorique et pratique des relations industrielles. Étude de l'impact du recours au droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte dans les centres hospitaliers*. (Thèse de doctorat, Université Laval) 400 pages.

Articles de journaux :

Lajoie, Geneviève (2021, 4 mai). Des travailleuses de la construction dénoncent un programme « injuste ». Elles se disent pénalisées pour l'accès au retrait préventif quand elles tombent enceintes. Actualité et Société. *Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2021/05/04/des-travailleuses-de-la-construction-denoncent-un-programme-injuste>

Lamontagne, Nora T. (2021, 16 mai). Retrait préventif : leur grossesse leur coûte cher. Des camionneuses québécoises n'ont pas droit au généreux régime de la CNESST. Actualité et Société. *Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2021/05/16/retrait-preventif-leur-grossesse-leur-coute-cher>

Radio Canada (2014, 1^{er} mai). *Victoire d'une enseignante suppléante en Cour suprême*. Site de Radio Canada. Société. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/665122/cour-supreme-travailleurs-precaires-marilyne-dionne>

Texte de loi :

Loi sur la santé et la sécurité du travail. R.L.R.Q., ch. S-2.1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>