

**Note de recherche — Le refus de retrait préventif de la
travailleuse enceinte ou qui allaite : résultats préliminaires**
**Research Note - The Refusal to Grant Protective Re-assignment
to Pregnant or Breast-feeding Worker: Preliminary Results**

Camille LEGENDRE

Volume 18, Number 2, octobre 1986

Travail, santé, prévention

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001424ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001424ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this note

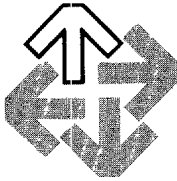
LEGENDRE, C. (1986). Note de recherche — Le refus de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : résultats préliminaires. *Sociologie et sociétés*, 18(2), 129–136. <https://doi.org/10.7202/001424ar>

Article abstract

After studying the requests for preventive reassignment by pregnant or nursing working women, the author examines the recourse to this innovative prevention measure in the light of those requests refused by the Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). The main features of refused requests and the motives for refusal are considered in turn. The analysis shows that the proportion of refusals varies in relation to several factors (occupation, sector of economic activity, and region). The study demonstrates that the number of refusals is higher than indicated by official statistics and that the code of motives for refusal used by the CSST corresponds very inadequately to the real motives invoked and should therefore be replaced by a code specific to this particular occupational health and safety program.

Note de recherche:

Le refus de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite: résultats



CAMILLE LEGENDRE

INTRODUCTION

La nouvelle loi sur la santé et la sécurité au travail adoptée par le gouvernement du Québec en 1979 inclut, dans ses aspects novateurs, le droit pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent de se retirer du travail lorsque les conditions de leur emploi constituent un danger pour leur santé ou celle de l'enfant qu'elles portent ou qu'elles allaitent. C'est de cette mesure, entrée en vigueur en janvier 1981, dont il sera question dans cet article, à partir d'une étude récemment complétée sur le sujet par l'auteur¹ pour la Confédération des syndicats nationaux (CSN). La centrale syndicale estimait, en effet, qu'après plusieurs années d'existence, les intentions et les objectifs visés par le droit au retrait préventif n'avaient pas encore été atteints. On notait, en particulier, que les travailleuses concernées n'avaient pas également bénéficié des possibilités offertes par la loi: il existait des différences marquées entre travailleuses de groupes occupationnels divers, entre travailleuses syndiquées et non syndiquées, etc. On avançait plusieurs raisons pour expliquer cette situation: l'absence d'information suffisante auprès des travailleuses, des difficultés associées à la procédure administrative à suivre, des délais administratifs trop longs et d'autres considérations ayant trait à la législation elle-même et à son application (v.g. le rôle des intervenants, la définition des dangers, etc.).

L'étude a porté sur un échantillon représentatif² de mille (1 000) dossiers de demandes de retrait soumises au cours des huit premiers mois de 1984 dans quatre bureaux régionaux (Saguenay-

1. Camille Legendre (en collaboration avec Parvin Tazmini), *Le Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Un programme rendu à maturité?* Montréal, Confédération des syndicats nationaux (CSN), 1986.

2. Quelques informations sont nécessaires ici sur la façon dont l'étude a été élaborée. Le projet original proposait de faire l'étude sur un échantillon représentatif des dossiers de l'ensemble des bureaux régionaux pour la période entière d'existence du programme de retrait préventif, soit depuis le 1^{er} janvier 1981. Toutefois, il fut impossible d'avoir accès aux dossiers de 1981 à 1983 qui avaient été micro-filmés et archivés. Nous avons donc dû nous limiter aux dossiers de 1984. Encore là, d'autres considérations nous ont forcés à n'inclure que les dossiers des huit premiers mois de l'année et à ne baser notre échantillon que sur quatre des onze régions administratives de la CSST. Premièrement, au moment où nous avons été en mesure de tirer l'échantillon (début octobre 1984), nous n'avions des données complètes sur le nombre de dossiers ouverts que pour la période du 1^{er} janvier au 31 août, soit les huit premiers mois de l'année. Deuxièmement, compte tenu que les dossiers étaient localisés dans les bureaux régionaux et qu'il fallait les consulter sur place, la constitution d'un échantillon pour l'ensemble des bureaux aurait entraîné des déplacements à travers la province que notre faible budget de recherche ne permettait pas. Il a donc été décidé de choisir un nombre limité de bureaux régionaux et de tirer un échantillon au hasard réparti dans les bureaux sélectionnés selon l'importance relative du nombre de demandes provenant de chacun de ces bureaux. Enfin, les quatre bureaux de Chicoutimi (Saguenay-Lac-Saint-Jean), Québec (Québec), Montréal (Île de Montréal) et Longueuil (Montérégie) ont été choisis parce qu'ils semblaient le mieux représenter l'ensemble des régions sur la base

Lac-Saint-Jean, Québec, Île-de-Montréal et Montérégie) de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). Neuf cent soixante-dix-sept (977) dossiers ont effectivement été dépouillés. Les informations recueillies portaient sur la nature et les raisons de la demande de retrait, les caractéristiques socio-professionnelles des travailleuses, l'avis du médecin traitant, le rapport environnemental et la recommandation du médecin du Département de santé communautaire (DSC), les informations communiquées par l'employeur, la décision de la CSST (bureau régional) et les demandes de révision de cette décision s'il y avait lieu. Ces informations ont été complétées par des données statistiques détaillées fournies par la CSST et portant sur l'ensemble des demandes de retrait depuis janvier 1981 jusqu'à la fin de l'année 1984.

Tout au long de la recherche, l'étude a été guidée par une série de questions dont les plus importantes touchaient l'occupation, la syndicalisation, le rôle du DSC, les différences régionales et la nature et l'importance des risques occupationnels. Toutefois, dans le cadre restreint de cet article, je vais me limiter à examiner le recours au retrait préventif à la lumière des demandes qui ont été refusées par la CSST. Seront considérés tour à tour les principales caractéristiques des demandes refusées et les motifs de refus.

A. LES DEMANDES REFUSÉES: LES STATISTIQUES OFFICIELLES

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, le nombre annuel de demandes de retrait a connu une progression rapide (voir Tableau RF-1). Après avoir triplé entre 1981 et 1982, le nombre de

TABLEAU RF-1

Demandes de retrait préventif refusées pendant
les années 1981 à 1984 et dans l'échantillon

Années	Demandes de retrait						Total	
	Refusées		Acceptées		Autres		N	%
	N	%	N	%	N	%		
1981	61	4,9	1 141	91,6	44	3,5	1 246	100
1982	392	10	3 331	84,7	207	5,3	3 920	100
1983	382	9,3	3 383	82,7	329	8	4 094	100
1984	501	7,1	6 594	92,9	—	—	7 095	100
1981 à 84	1 328 ^a	8,2	14 924 ^a	91,8	—	—	16 252	100
Échantillon	53	5,4	924	94,6	—	—	977	100

^a Le total ne correspond pas à la somme des données annuelles du tableau à cause des corrections faites par le Service de la statistique de la CSST.

SOURCE: Service de la statistique de la CSST, *Analyse descriptive des statistiques recueillies dans le cadre du programme retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, Québec, 20 mai 1984 pour les données annuelles de 1981, 1982 et 1983; données compilées à la demande de l'auteur par le Service de la statistique de la CSST pour l'année 1984 et l'ensemble de 1981 à 1984.

demandes plafonnait en 1983 pour augmenter de nouveau abruptement dans une proportion de 73 % en 1984. D'une année à l'autre, le pourcentage de demandes refusées n'a pas dépassé 10 %. Après avoir doublé en 1981 à 1982, le taux de refus a eu une tendance à la baisse, passant de 10 % à 7,1 % entre 1982 et 1984. La forte augmentation des refus en 1982 s'explique en grande partie du fait que, pendant la première année d'application du programme, l'appareil administratif n'était pas encore rodé et l'interprétation de la loi et des règlements n'avait pas encore été soumise au feu de l'expérience. À partir de l'automne de 1982, la loi fut appliquée de façon plus uniforme et plus restrictive.

des indications fournies par les statistiques sur les demandes de retrait de 1981 à 1983 concernant leur distribution selon les secteurs économiques, les occupations et les régions, et des avis émis par quelques administrateurs de la CSST familiers avec le programme de retrait préventif. Nous avons constaté par la suite que les données de notre échantillon correspondaient de très près non seulement à celles de l'ensemble des huit premiers mois, mais aussi à celles de l'ensemble de l'année 1984 en ce qui concerne les secteurs économiques, les occupations et la plupart des autres variables analysées. À ce titre, il peut être considéré comme représentatif.

TABLEAU RF-2
Demandes de retrait préventif refusées selon les catégories occupationnelles,
1984, 1981 à 1983 et l'échantillon

Catégories occupationnelles	1984			1981 à 1983			Échantillon		
	Demandes refusées		Total des demandes	Demandes refusées		Total des demandes	Demandes refusées		Total des demandes
	N	%	N	N	%	N	N	%	N
Infirmières	67	5,0	1 353	121	8,3	1 459	9	4,4	206
Pharmaciennes	26	7,9	330	42	9,2	455	2	3,7	54
Enseignantes	13	3,2	404	46	8,7	529	—	—	47
Personnel aérien	1	5,0	20	12	10,3	117	*	*	9
Secrétaires	35	24,5	143	64	23,5	272	4	18,2	22
Employées de bureau	21	13,2	159	50	19,4	258	"	"	29
Caissières	44	6,1	721	73	7,7	943	4	4,3	92
Vendeuses	16	4,4	360	23	5,7	406	2	2,9	69
Coiffeuses	4	2,7	148	8	5,1	156	*	*	21
Barmaids	42	5,1	828	50	4,9	1 025	2	1,9	106
Préposées à l'entretien	9	6,2	144	6	5,8	104	3	13,0	23
Couturières	26	4,9	526	62	11,5	538	5	6,8	73
Employées du textile	6	4,2	142	13	4,3	299	—	—	22
Manutention	26	5,6	466	26	6,9	377	2	5,1	39
Autres occupations	84	8,7	968	192	9,8	1 966	20	12,1	165
Indéterminées	81	21,1	383	39	15,4	253	—	—	—
Total	501	7,1	7 095	827	9,0	9 157	53	5,4	977

* Données regroupées dans «autres occupations».

SOURCE: basé sur les données compilées à la demande de l'auteur par le Service de la statistique de la CSST et l'échantillon.

Le taux de refus a varié de façon marquée selon les groupes occupationnels. On retrouve en tête les secrétaires avec un taux de près de 25 %, les cas «indéterminés» avec environ 20 %, les employées de bureau avec un taux qui fluctue autour de 15 % et les pharmaciennes avec un taux légèrement supérieur à la moyenne (voir Tableau RF-2). Dans le cas des secrétaires et des employées de bureau (occupations traditionnellement féminines), il s'agit de groupes occupationnels dont la proportion de demandes de retrait est une des plus basses. Les travailleuses dans ces occupations éprouvent davantage de difficultés, semble-t-il, à justifier l'obtention d'un retrait en raison de l'absence de risques reconnues. De plus, comme nous l'indiquent les données que nous avons reconstituées sur la syndicalisation, il s'agit également d'occupations faiblement syndiquées dans l'entreprise privée (surtout dans le secteur de la finance, des assurances et des affaires immobilières).

Pour tous les autres groupes occupationnels, le taux de refus est inférieur à la moyenne, en particulier chez les coiffeuses, les enseignantes (*i.e.* éducatrices spécialisées), les travailleuses du textile et les vendeuses. L'analyse des dossiers semble indiquer que la reconnaissance de risques ergonomiques (chez les coiffeuses, les vendeuses et les employés du textile, *v.g.* station debout prolongée), chimiques (chez les coiffeuses et les employés du textile) et à la santé-sécurité (chez les éducatrices spécialisées pour déficients physiques et mentaux, *v.g.* risques d'agression physique) facilite l'obtention de retraits préventifs pour ces travailleuses³.

3. Il est clairement apparu au cours de l'étude qu'un certain nombre de risques (tels que ceux mentionnés précédemment) associés le plus souvent à certaines occupations ou activités de travail sont d'emblée reconnus comme représentant un danger suffisant pour justifier une réaffectation ou une cessation de travail à une certaine période de la

La tendance du taux de refus à baisser depuis 1982 n'affecte pas tous les groupes occupationnels. On observe en fait une augmentation du taux dans les cas «indéterminés» et chez les secrétaires, alors que le taux demeure inchangé chez les préposées à l'entretien, les travailleuses du textile et les barmaids. Dans tous les autres groupes, on observe une diminution de la proportion de demandes refusées, en particulier chez les employées de bureau et les couturières.

Des différences importantes apparaissent également lorsqu'on considère les grands secteurs d'activité économique (voir Tableau RF-3). Le taux de refus est surtout élevé dans le secteur du transport et de l'entreposage (plus de 20 % en 1984), dans l'administration publique (17 %), et dans le secteur de la finance, des assurances et des affaires immobilières. À l'inverse, le taux est faible dans le commerce, les services médicaux et sociaux et les «autres services».

TABLEAU RF-3
Demandes de retrait préventif refusées selon les secteurs d'activité économique,
1984 et 1981 à 1983

Secteurs d'activité économique	1984			1981 à 1983		
	Demandes refusées		Total des demandes	Demandes refusées		Total des demandes
	N	%	N	N	%	N
Primaire	7	9,0	78	10	10,2	98
Transformation	37	8,3	446	67	9,6	701
Industrie manufacturière	80	6,2	1 281	134	7,8	1 724
Transport et entreposage	15	21,4	70	24	17,1	140
Commerce	58	5,0	1 162	91	6,5	1 408
Services médicaux et sociaux	129	5,9	2 193	234	9,2	2 554
Finances, assurances et affaires immobilières	31	13,2	235	63	16,2	390
Administration publique et enseignement	40	17,2	233	58	17,6	329
Autres services	54	4,6	1 176	108	6,6	1 629
Indéterminées	50	22,6	221	38	20,7	184
Total	501	7,1	7 095	827	9,0	9 157

SOURCE: basé sur les données compilées à la demande de l'auteur par le Service de la statistique de la CSST.

Entre 1981 et 1984, on note une augmentation du taux de refus dans les transports et l'entreposage, et dans les activités indéterminées. Partout ailleurs, sauf dans l'administration publique et l'enseignement où il demeure à peu près constant, le taux diminue, en particulier dans les services médicaux et sociaux et dans le secteur de la finance, des assurances et des affaires immobilières.

Le taux de refus varie également de façon notable selon les régions (voir Tableau RF-4). En 1984, il était surtout élevé dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue (près de 19 % de refus) et celle de l'Outaouais (15 %). Il était à son plus bas dans la région de l'Île-de-Montréal (4 %), celle du Saguenay-Lac-Saint-Jean (4,5 %) et celle du Bas Saint-Laurent et de la Gaspésie (4,7 %).

On note ici aussi des changements entre 1981 et 1984. Une augmentation est observée dans la plupart des régions où le taux de refus est déjà élevé, en particulier dans l'Abitibi-Témiscamingue. Dans les autres régions (surtout la Côte-Nord et Laval-Laurentides), les taux diminuent.

grossesse. Ces risques ont en quelque sorte obtenu une consécration institutionnelle due en partie au fait que leur nature est bien connue et documentée et qu'ils sont devenus familiers. À ce titre, ils entraînent davantage l'acceptation des demandes de retrait qui y sont associées.

TABLEAU RF-4
Demandes de retrait préventif refusées
selon les régions 1984 et 1981 à 1983

Régions	1984		1981 à 1983			
	Demandes refusées		Total des demandes	Demandes refusées		Total des demandes
	N	%	N	N	%	N
Bas Saint-Laurent et Gaspésie	17	4,0	363	11	4,3	258
Saguenay-Lac-Saint-Jean	31	4,5	685	47	6,9	680
Québec	59	5,4	1 093	96	7,5	1 278
Mauricie-Bois-Francs	39	11,1	350	53	12,1	437
Estrie	56	11,7	480	47	8,9	523
Outaouais	33	14,9	222	35	14,3	244
Abitibi-Témiscamingue	39	18,6	210	33	11,9	278
Côte-Nord	7	5,2	134	19	10,6	180
Île-de-Montréal	68	4,0	1 689	160	8,5	1 877
Laval-Laurentides	35	5,9	590	90	10,8	835
Montérégie	108	8,9	1 213	101	7,1	1 427
Indéterminées	9	13,6	66	135	11,8	1 140
Total	501	7,1	7 095	827	9,0	9 157

SOURCE: basé sur les données compilées à la demande de l'auteur par le Service de la statistique de la CSST.

Enfin, les données de l'échantillon nous ont permis d'examiner l'impact de la syndicalisation sur le taux de refus et la relation de ce dernier avec la taille et la propriété des entreprises. Nous avons constaté une légère différence non significative du pourcentage de refus chez les travailleuses syndiquées (6,5 %) et les non-syndiquées (4,5 %). De même, les données montrent qu'il n'y a pas de différences notables dans la proportion de refus selon que la travailleuse est à l'emploi d'une PME ou d'une grande entreprise, ni selon que l'entreprise est à propriété privée, parapublique ou publique — dans ce dernier cas, le nombre étant trop petit pour tenir compte de la différence observée.

B. LES MOTIFS DE REFUS ET L'IDENTIFICATION DES REFUS RÉELS

L'examen des motifs de refus nous éclaire davantage sur la façon dont la loi est appliquée et les principales raisons pour lesquelles les demandes soumises sont rejetées. L'analyse des motifs de refus pose toutefois un problème. La CSST n'a pas de code spécifique pour le programme de retrait préventif dans les données statistiques qu'elle utilise. Elle a recours au même code que celui élaboré pour les accidents du travail, un code inadéquat dans le cas des retraits préventifs, comme nous allons le voir.

Ainsi, les motifs auxquels on réfère de loin le plus souvent dans les statistiques de la CSST appartiennent à deux catégories imprécises: «récidive reçue» (code 108) et «autres» (code 109). À elles seules, ces deux catégories représentaient 85 % des cas de refus entre 1981 et 1984 et plus de 94 % en 1984 seulement. L'utilisation des autres motifs de refus est très faible ou pratiquement non existante.

Pour analyser les motifs de refus, il nous faut donc clairement préciser la signification de ces catégories. C'est ce que nous avons fait à partir des données tirées des dossiers de l'échantillon. Que veut dire, par exemple, le motif «récidive reçue»? Les six demandes refusées pour ce motif dans notre échantillon renvoient à trois cas d'affectation (terme utilisé dans la loi à la place du terme «réaffectation» souvent employé dans le langage courant) et à trois cas où la CSST a conclu qu'il n'y avait pas de danger pour la travailleuse ou l'enfant à naître.

L'examen de l'ensemble des cas de refus de notre échantillon révèle d'autres informations intéressantes. Six motifs différents ont été invoqués dans les 53 demandes refusées de l'échantillon.

Une vérification des quatre dossiers de demande refusés pour les deux motifs concernant les arrêts de paiement (arrêt par «décision de la Commission» — code 201, et arrêt pour «autre» raison — code 206) montre que ces refus étaient basés sur le fait que le travail ne présentait aucun danger: la travailleuse avait été affectée à un autre poste, la travailleuse avait cessé de travailler avant de faire sa demande et, dans le dernier cas, la travailleuse avait retiré sa demande à la suite, semble-t-il, de la recommandation négative du DSC. Dans les 49 autres dossiers de refus, les principaux motifs se répartissaient de la façon suivante:

- le travail ne comporte aucun danger (16 cas);
- il y a eu affectation à un autre poste satisfaisant (9 cas);
- le retrait ne comporte aucun danger et la demande est reliée à une condition personnelle (5 cas);
- la requérante a cessé de travailler avant d'informer son employeur qu'elle faisait une demande de retrait (4 cas);
- il y a eu un avortement avant que le retrait ne devienne effectif (3 cas).

Les autres motifs connus touchaient les points suivants: la requérante a cessé de travailler avant d'avoir établi qu'il y avait danger; elle est à l'emploi d'une entreprise à charte (et juridiction) fédérale; elle a été mise à pied ou n'est plus reconnue à l'emploi de l'employeur; elle a cessé de travailler avant de faire sa demande de retrait; elle s'est désistée (à la suite de la recommandation négative du DSC); et, finalement, elle a fait une demande rétroactive après avoir cessé de travailler (avant d'avoir établi qu'il y avait danger).

Il faut ajouter ici que huit des travailleuses affectées par un refus avaient contesté la décision de la CSST. Deux d'entre elles ont eu gain de cause. Il ressort donc de l'examen de ces cinquante-trois dossiers de refus officiels qu'il n'y en a eu effectivement que trente-huit. Les autres cas ont donné lieu à des affectations ou à des acceptations de retrait avec indemnité (non réalisé cependant dans les cas d'avortement spontané).

L'examen des dossiers nous a aussi permis de relever un nombre significatif de demandes pour lesquelles le code informatique de la CSST indiquait une acceptation de la demande de retrait, sans qu'il y ait eu versement d'indemnité. Les 67 demandes ainsi repérées représentaient une vingtaine de situations différentes, allant de l'affectation au désistement: plus particulièrement, nous y avons identifié vingt-et-un cas d'affectation, neuf cas dans lesquels la décision de la CSST n'avait pas encore été prise (dont quatre cas de contestation), six demandes acceptées, quatre cas de désistement des requérantes et, enfin, vingt-sept demandes refusées pour divers motifs semblables à ceux déjà rapportés plus haut.

Finalement, nous avons repéré plus d'une trentaine d'autres dossiers qui, dans les données officielles, apparaissaient comme des demandes acceptées mais avaient présenté des problèmes particuliers ou n'avaient pas donné lieu effectivement à un retrait préventif. Dans la moitié de ces dossiers, il s'agissait d'une demande initialement refusée mais qui avait été finalement accordée après réévaluation administrative de la CSST suite à une contestation de la requérante. On comptait aussi quelques cas de décision pendante et, enfin, un cas de refus.

En somme, quel est le bilan de l'examen fait de l'ensemble de ces dossiers (soit quelque cent cinquante-quatre dossiers — ou 15,8 % du total des demandes de retrait de l'échantillon)?

Nous avons tout d'abord constaté que le nombre des demandes effectivement refusées s'élevait à soixante-six (soit 6,7 % de l'ensemble des demandes) et dépassait celui des refus officiels qui se montait à cinquante-trois. Cette différence s'explique du fait que, d'une part, des cas d'affectation ont été classés dans les cas de refus et, d'autre part, des cas de refus ont été classés dans les cas acceptés. Par ailleurs, les cas d'affectation ont représenté plus de 3 % de l'ensemble des demandes de l'échantillon. Ces cas ont touché majoritairement des travailleuses employées dans le secteur parapublic et dans les grandes entreprises.

CONCLUSION

Quel est le profil qui se dégage de l'ensemble des observations faites ci-dessus?

L'étude démontre que les travailleuses les plus susceptibles d'essuyer un refus occupent un emploi de service comme secrétaires ou employées de bureau dans l'administration publique et dans le secteur de la finance, des assurances et des affaires immobilières. C'est aussi dans ces groupes occupationnels que la proportion de demandes de retrait est la plus basse. Les chances de subir un refus sont également plus élevées si l'employée travaille dans une région comme l'Abitibi-

Témiscamingue ou l'Outaouais. Le fait qu'elle soit syndiquée ou non et qu'elle travaille dans une PME ou une grande entreprise semble être de peu de conséquence.

À l'opposé, les employées qui possèdent les meilleures chances de voir leur demande de retrait acceptée sont des vendeuses, des coiffeuses, des éducatrices spécialisées ou des ouvrières du textile. Ces travailleuses se retrouvent dans les secteurs d'activités (le commerce, l'enseignement spécialisé, le secteur secondaire et les «autres services») où la proportion de demandes de retrait est parmi la plus élevée qui soit. Celles qui travaillent dans une région comme le Saguenay-Lac-Saint-Jean ou celle de l'Île de Montréal sont également moins exposées à essayer un refus.

Ces résultats suggèrent que le facteur principal d'acceptation ou de refus des demandes de retrait demeure toujours la nature et l'importance des risques occupationnels tels que reconnus par les agents concernés, en particulier les DSC et la CSST. Si le niveau de qualification (et le degré d'instruction) a un effet sur le taux de refus, cet effet n'est pas très évident.

Les différences régionales observées dans le taux de refus soulèvent plusieurs questions en ce qui concerne les facteurs qui pourraient les expliquer. Seraient-elles dues aux différences dans la structure occupationnelle ou celle des activités économiques des régions? Se pourrait-il également que les différences régionales dans la syndicalisation affectent le nombre de demandes de retrait soumises et les chances de l'obtenir? Notre étude suggère un autre facteur à considérer ayant trait cette fois aux différences touchant l'administration de la loi et des règlements par les divers agents concernés (surtout les médecins, les responsables des DSC et le personnel de la CSST). En dépit des efforts faits pour uniformiser l'application de la loi, il est clair qu'on peut s'attendre à des différences d'interprétation dans les divers milieux régionaux, tant en ce qui concerne les risques occupationnels que la procédure à suivre pour faire une demande de retrait préventif. Dans ce cas-ci, tout comme dans le cas précédent, il faudrait procéder à une analyse plus approfondie de la question.

L'analyse des motifs de rejet des demandes a mis en lumière le fait que les refus étaient souvent confondus, au niveau des données statistiques de la CSST, avec les cas de réaffectation. Évidemment, ceci ne tient pas compte des cas d'affectation beaucoup plus nombreux qui se produisent sans qu'une demande ne soit jamais acheminée à la CSST. Les données fragmentaires que nous avons indiquées que les affectations se feraient surtout, comme on peut l'imaginer, dans les grandes et moyennes entreprises où les possibilités d'affectation sont beaucoup plus nombreuses que dans les petites entreprises.

Nous avons observé également la place des vices de procédure (par exemple, le fait de ne pas avertir l'employeur avant de cesser de travailler ou de ne pas avoir établi qu'il y avait danger avant de cesser de travailler) et des cas d'inéligibilité (par exemple, l'employeur est de juridiction fédérale, la travailleuse bénéficie d'une assurance ou elle n'est plus considérée à l'emploi de l'entreprise — elle est en grève, elle a été mise à pied, etc.) dans les raisons de rejeter une demande de retrait. L'importance non négligeable de ces motifs semble indiquer qu'il y a encore une part de confusion dans l'information que possèdent les travailleuses sur le programme de retrait préventif, sa nature et les procédures à suivre pour s'en prévaloir.

Enfin, nous avons été à même de constater que les données statistiques sur les refus (nombre et motifs) fournies par la CSST sont inexactes et de très peu d'utilité pour comprendre la situation. Dans la mesure où les données de notre échantillon sont représentatives de l'ensemble des demandes de retrait, le nombre de refus *de fait* dépasse de 25 % celui des refus officiels. En ce qui concerne les motifs de refus, la Commission de la santé et de la sécurité au travail aurait nettement avantage à adopter un code spécifique adapté au programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Ainsi une bonne part de la confusion serait éliminée si les cas d'affectation étaient identifiés séparément et distingués des cas de refus de retrait avec cessation du travail et versement d'une indemnisation.

RÉSUMÉ

À la suite d'une étude des dossiers de demandes de retrait préventif par les travailleuses enceintes ou qui allaitent, l'auteur examine le recours à cette mesure novatrice de prévention à la lumière des demandes refusées par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). Il considère tour à tour les principales caractéristiques des demandes refusées et les motifs de ces refus. L'analyse montre que la proportion de refus varie selon plusieurs facteurs (l'occupation, le secteur d'activité économique et la région).

L'étude montre que le nombre de refus est plus élevé que ne l'indiquent les statistiques officielles et que le code des motifs de refus utilisé par la CSST rend très mal compte des véritables motifs invoqués et devrait être remplacé par un code spécifique à ce programme de santé et de sécurité au travail.

SUMMARY

After studying the requests for preventive reassignment by pregnant or nursing working women, the author examines the recourse to this innovative prevention measure in the light of those requests refused by the *Commission de la santé et de la sécurité au travail* (CSST). The main features of refused requests and the motives for refusal are considered in turn. The analysis shows that the proportion of refusals varies in relation to several factors (occupation, sector of economic activity, and region).

The study demonstrates that the number of refusals is higher than indicated by official statistics and that the code of motives for refusal used by the CSST corresponds very inadequately to the real motives invoked and should therefore be replaced by a code specific to this particular occupational health and safety program.

RESUMEN

A continuación del estudio de los expedientes de solicitudes de retiro preventivo para las trabajadoras encinta o que amamantan, el autor examina el recurso a esta medida innovadora de prevención a la luz de las solicitudes rechazadas por la Comisión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (CSST). El considera una a una las principales características de las solicitudes rechazadas y los motivos de la negativa. El análisis muestra que la proporción de negativas varía según varios factores (la ocupación, el sector de actividad económica y la región).

El estudio muestra que el número de negativas es más elevado que lo que indican las estadísticas oficiales y que el código de los motivos de negativa utilizado por la CSST traduce mal los verdaderos motivos invocados y debería ser reemplazado por un código específico a este programa de salud y seguridad laboral.