

## CAPSULE SST # 13

### Retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite

Il existe dans la LSST des dispositions particulières visant à protéger la travailleuse enceinte ou qui allaite, lorsque son travail l'expose à des dangers pouvant compromettre sa santé ou celle de l'enfant.

La LSST prévoit, en premier lieu, une réaffectation à des tâches ne comportant pas de tels dangers. Si la réaffectation est impossible, la travailleuse enceinte ou qui allaite a le droit, en second lieu, de cesser de travailler temporairement et de recevoir des indemnités de remplacement de revenu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Par contre, une de ces trois conditions doit être présente pour que le retrait préventif soit accordé par la CNESST:

1. Le travail comporte des dangers physiques pour l'enfant à naître.
2. Le travail comporte des dangers physiques pour elle, à cause de son état de grossesse.
3. Le travail comporte des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Des **conditions médicales** strictement personnelles sans lien avec le travail ne donnent pas droit aux indemnités de la CNESST.



### Comment procéder pour un retrait préventif

Lorsque la travailleuse craint pour sa santé, celle de l'enfant à naître ou allaité, elle doit parler de ses inquiétudes avec son médecin traitant.

S'il y a lieu, elle doit lui demander de remplir le formulaire intitulé :

## CAPSULE SST # 13

*« Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ».*

Ce formulaire peut être obtenu dans un bureau de la CNESST ou chez le médecin. Il n’y a aucun frais pour la délivrance de ce certificat.

De plus, en faisant cette demande à son médecin traitant, il est de son devoir de s’assurer que celui-ci demande l’avis du médecin responsable du département de santé communautaire du territoire de son lieu de travail, pour considérer les risques appréhendés dans le milieu de travail avant d’émettre ledit formulaire. Le certificat ne sera valide que si cette consultation a été faite.

Par la suite, elle doit remettre le certificat à son employeur et ce dernier doit l’affecter à un travail ne comportant pas de risques pour elle, pour l’enfant à naître ou allaité et qu’elle est raisonnablement en mesure d’accomplir lesdites tâches à faire. La travailleuse doit aussi s’assurer que son médecin transmettra une copie dudit certificat au bureau de la CNESST.

### **Deux éventualités peuvent alors se présenter :**

#### **1. L’employeur ne peut l’affecter à un autre travail**



La travailleuse a donc droit d’arrêter de travailler jusqu’à son accouchement ou jusqu’à ce que l’employeur lui trouve une nouvelle affectation. Pendant les 5 premiers jours ouvrables du retrait préventif, l’employeur la rémunèrera selon son salaire au moment de l’événement. Les 14 jours continus suivants, l’employeur vous verse une indemnité équivalant à 90% de votre salaire net. Par la suite, et ce, jusqu’à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de l’accouchement, elle recevra des indemnités par la CNESST représentant 90 % de son salaire net non imposable.

#### **2. L’employeur l’affecte à un autre travail**

Elle explore ses nouvelles tâches et si elle a des motifs de croire que cette affectation comporte toujours des dangers pour elle, pour l’enfant à naître

## CAPSULE SST # 13

ou allaité, elle s'adresse à son médecin ou à la CNESST pour faire évaluer la situation.

Pendant son affectation ou sa cessation de travail, elle conserve et cumule tous les droits et avantages liés à son emploi. À la fin de son retrait préventif, son employeur doit la réintégrer dans les mêmes fonctions que celles qu'elle exerçait auparavant.

Pour celles travaillant auprès d'enfants, avant de vous affecter à d'autres tâches, votre employeur a le devoir de s'assurer que vous êtes immunisée contre le parvovirus (la cinquième maladie), la varicelle et la rubéole. Toutes trois sont des maladies infantiles qui peuvent nuire au développement de votre enfant à venir ou même provoquer une fausse couche. Vous pourrez donc être retiré de façon préventive dès l'annonce de votre grossesse, et ce, jusqu'à l'obtention du résultat médical.

**Le retrait préventif est un droit et non une obligation.**

### Les recours possibles pour la travailleuse

La CNESST décide de l'admissibilité de la travailleuse au programme « *Pour une maternité sans danger* ».

[http://www.csst.qc.ca/publications/200/Documents/DC200\\_1024\\_1web.pdf](http://www.csst.qc.ca/publications/200/Documents/DC200_1024_1web.pdf)

Ce programme conçoit à son droit à l'indemnité de remplacement du revenu et du montant ou de la durée de l'indemnité. Ces décisions peuvent faire l'objet d'une reconsidération, d'une révision ou d'une contestation.

### La reconsidération

La travailleuse ou l'employeur peuvent faire une demande de révision d'une décision de la CNESST dans les 30 jours suivant la réception de celle-ci. Quant à elle, la CNESST peut dans certains cas, reconsidérer une décision qu'elle a rendue :

- Si un fait essentiel était méconnu au moment de rendre la décision;

## CAPSULE SST # 13

- À la suite d'une erreur.

### La révision ou la contestation d'une décision administrative

S'ils sont en désaccord avec la décision de la CNESST pour toute question relative à l'application du programme *Pour une maternité sans danger*, la travailleuse et l'employeur ont 30 jours pour en faire la demande par écrit pour obtenir une révision administrative et, s'il y a lieu, 45 jours pour contester auprès de la Tribunal administratif du travail (TAT) la décision rendue par la Direction de la révision administrative de la CNESST.

### La contestation de l'affectation par la travailleuse

#### Mêmes dangers

Si la travailleuse croit que ses nouvelles tâches comportent les mêmes dangers que son travail habituel, la travailleuse peut cesser de travailler et demander à la CNESST d'être indemnisée. Si possible, la travailleuse attend la décision de la CNESST avant de quitter le travail.

La CNESST évalue les tâches du poste d'affectation et rend une décision sur la conformité de l'affectation aux critères établis. Cette décision prend effet immédiatement.

#### Nouveaux dangers

Si elle estime que le poste proposé présente de nouveaux dangers, la travailleuse doit faire une demande de certificat confirmant la présence de dangers liés à l'affectation proposée.

La CNESST rend une nouvelle décision sur l'admissibilité au programme et le droit à l'indemnisation. Cette décision prend effet immédiatement.

#### Incapacité d'accomplir les tâches de l'affectation

Si elle ne croit pas être convenablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles son employeur l'a affectée, c'est-à-dire si elle considère qu'elle n'a pas la capacité physique, les aptitudes ou la formation nécessaires pour accomplir cette nouvelle affectation :

## CAPSULE SST # 13

- La travailleuse peut cesser de travailler sans toutefois ne pas oublier d'attendre la décision de la CNESST avant de quitter le travail;
- Elle adresse sa demande écrite directement à la CNESST. Dans les 20 jours, la CNESST rend une décision qui prend effet immédiatement.

Si elle est en désaccord avec la décision de la CNESST, la travailleuse a 10 jours pour en demander la révision administrative. La travailleuse a ensuite 10 jours pour en appeler, auprès du Tribunal administratif du travail, de la décision rendue par la Direction de la révision administrative.

### La plainte ou le grief

La travailleuse peut déposer une plainte à la CNESST, en vertu de l'article 227 de la LSST, ou faire un grief si, à la suite de sa demande d'admissibilité au programme « *Pour une maternité sans danger* », elle croit avoir été traitée injustement :

- mise à pied ;
- congédiement ;
- suspension ;
- mesure discriminatoire ou disciplinaire.

Elle peut alors en appeler à la procédure de règlement de griefs prévue à sa convention collective ou, dans les 30 jours suivant l'application de la mesure discriminatoire ou disciplinaire, soumettre par écrit une plainte à la CNESST.

### La réduction de l'indemnité ou l'interruption de son versement

Au cours du retrait préventif du travail, la CNESST peut réduire l'indemnité ou en interrompre le versement. Le droit à l'indemnité peut être réévalué si la travailleuse n'est plus exposée au danger.

La CNESST réduit l'indemnité de remplacement du revenu de la travailleuse si elle exécute un autre travail rémunéré pendant son retrait du travail.

## CAPSULE SST # 13

La CNESST met fin définitivement au versement des indemnités lorsque certaines circonstances font en sorte que le danger n'existe plus :

- la travailleuse bénéficie d'une affectation;
- le contrat de travail se termine (par exemple, un contrat à durée déterminée d'une période de deux mois);
- le CSSMB ferme ses portes;
- la travailleuse démissionne;
- la travailleuse est définitivement mise à pied;
- la travailleuse accouche;
- la grossesse est interrompue;
- la travailleuse met fin à l'allaitement.

La CNESST cesse temporairement le versement des indemnités durant la période au cours de laquelle le danger n'existe plus pour la travailleuse, si cette période s'étend sur plus de cinq jours ouvrables consécutifs lorsque :

- les activités de travail sont interrompues (par exemple, pour une enseignante dans une école pendant la période estivale);
- le CSSMB ferme temporairement ses portes (par exemple, dans une grève ou un lock-out);
- la travailleuse est temporairement mise à pied (par exemple, une éducatrice en service de garde pendant la période estivale).

Depuis son instauration en janvier 1981, le retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite est de plus en plus utilisé par les travailleuses.

Il est important qu'elles se prévalent de ce droit, si elles ont le moindre doute quant aux dangers pouvant menacer leur santé ou celle de leur enfant.