

Politique 1.00

Cheminement général

Programme

Pour une maternité sans danger

Objectif

Expliquer globalement le programme *Pour une maternité sans danger*, le cheminement général à suivre et le rôle des principaux intervenants.

Cadre juridique

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 36, 37 à 37.3, 40, 40.1, 41, 42, 42.1, 43, 46, 47, 48 à 48.2 et 227.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 358, 359 et 365.

Résumé de la politique

La LSST permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite de demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger pour elle-même, son enfant à naître ou son enfant allaité. Ce danger est identifié sur le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Si l'affectation est impossible, la travailleuse a le droit de cesser de travailler temporairement et de recevoir des indemnités de la CNESST.

Le cheminement général explique globalement le programme *Pour une maternité sans danger*. Il illustre les étapes à suivre par la travailleuse, les différents professionnels qui effectuent le suivi de grossesse ou postnatal ainsi que l'employeur, tout en définissant leurs rôles respectifs :

- Étape 1 — La démarche médicale;
- Étape 2 — La demande d'affectation;
- Étape 3 — La demande à la CNESST.

Énoncés de la politique

1. Cheminement général

La LSST permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite de demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger pour elle-même, son enfant à naître ou son enfant allaité.

[LSST, article 40](#)

[LSST, article 46](#)

Pour exercer ce droit, la travailleuse doit d'abord obtenir du professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* attestant que les conditions de son travail présentent des dangers et qu'elle est médicalement apte au travail.

Pour connaître les différents professionnels qui effectuent le suivi de grossesse ou le suivi postnatal, consultez la page Web suivante :

[Professionnels qui effectuent le suivi de grossesse ou le suivi postnatal | Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Les dangers attestés au certificat doivent avoir fait l'objet de recommandations identifiées par un protocole visant l'identification des dangers et les conditions du travail.

Si les dangers et les conditions du travail qui y sont associées ne sont pas identifiés par un protocole, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal doit consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement avant de délivrer le certificat ou, à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement ou la personne que ce dernier désigne.

[LSST, article 40.1](#)

La remise de ce certificat à l'employeur constitue automatiquement une demande de la travailleuse d'être affectée à d'autres tâches.

Lorsque l'affectation ne peut se faire immédiatement, la travailleuse peut être retirée du travail et être indemnisée par la CNESST.

[LSST, article 41](#)

[LSST, article 42](#)

[LSST, article 47](#)

[LSST, article 48](#)

La travailleuse a le droit de recevoir son salaire habituel pour les cinq premiers jours ouvrables suivant sa cessation de travail. Ce salaire est payé par l'employeur et n'est pas remboursé par la CNESST.

Pendant les quatorze jours civils complets suivant les cinq premiers jours ouvrables, la travailleuse reçoit 90 % de son salaire net. C'est l'employeur qui verse ce salaire et la CNESST le lui rembourse. Pour ce faire, il doit remplir la *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

Par la suite, c'est la CNESST qui verse directement à la travailleuse l'indemnité de remplacement du revenu calculée selon les règles de la LATMP, soit 90 % du revenu net retenu (le salaire brut moins les déductions prévues pour les impôts, le régime de rentes, le régime québécois d'assurance parentale et l'assurance-emploi). Ces indemnités ne sont pas imposables et ne peuvent dépasser le maximum annuel assurable en vigueur au moment du retrait. Les indemnités sont versées jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de l'accouchement, jusqu'à la date de la fin de l'allaitement ou jusqu'à la date de l'affectation, selon le cas. L'affectation peut être proposée en tout temps par l'employeur.

[LSST, article 36](#)

[LSST, article 42.1](#)

La LSST reconnaît à la travailleuse le maintien de tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail. À la fin de l'affectation ou de la cessation de travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier.

[LSST, article 43](#)

Dans les cas d'affectation à temps partiel ou à salaire moindre, l'employeur doit verser à la travailleuse son salaire habituel. La CNESST a donc instauré une politique de soutien financier offert à l'employeur. Elle peut rembourser la différence entre le salaire brut du poste habituel de la travailleuse et le salaire brut du poste d'affectation à l'employeur qui lui en fait la demande.

Si la travailleuse et l'employeur se sentent lésés à la suite d'une décision de la CNESST, les décisions relatives au programme *Pour une maternité sans danger* peuvent être contestées selon les dispositions prévues à la LATMP : demande de reconsidération, de révision à la CNESST et de contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

[LATMP, article 358](#)

[LATMP, article 359](#)

[LATMP, article 365](#)

La travailleuse peut contester l'affectation offerte par l'employeur. Elle peut également faire une plainte pour congédiement, suspension, déplacement ou représailles selon les dispositions prévues à la LSST.

[LSST, article 37](#)

[LSST, article 37.1](#)

[LSST, article 37.2](#)

[LSST, article 37.3](#)

[LSST, article 227](#)

[Voir politique : Programme *Pour une maternité sans danger* – 2.00 L'admissibilité](#)

[Voir politique : Programme *Pour une maternité sans danger* – 3.00 L'affectation](#)

[Voir politique : Programme *Pour une maternité sans danger* – 4.00 Le retrait préventif et l'indemnisation](#)

[Voir politique : Programme *Pour une maternité sans danger* – 5.00 La reconsidération et les recours](#)

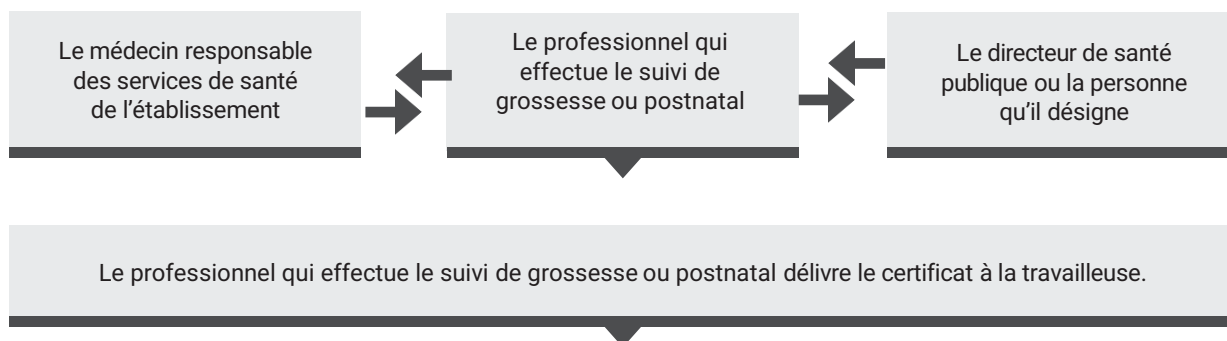
CHEMINEMENT GÉNÉRAL ET RÔLES DES INTERVENANTS

ÉTAPE

1

LA TRAVAILLEUSE ENTAME LA DÉMARCHE.

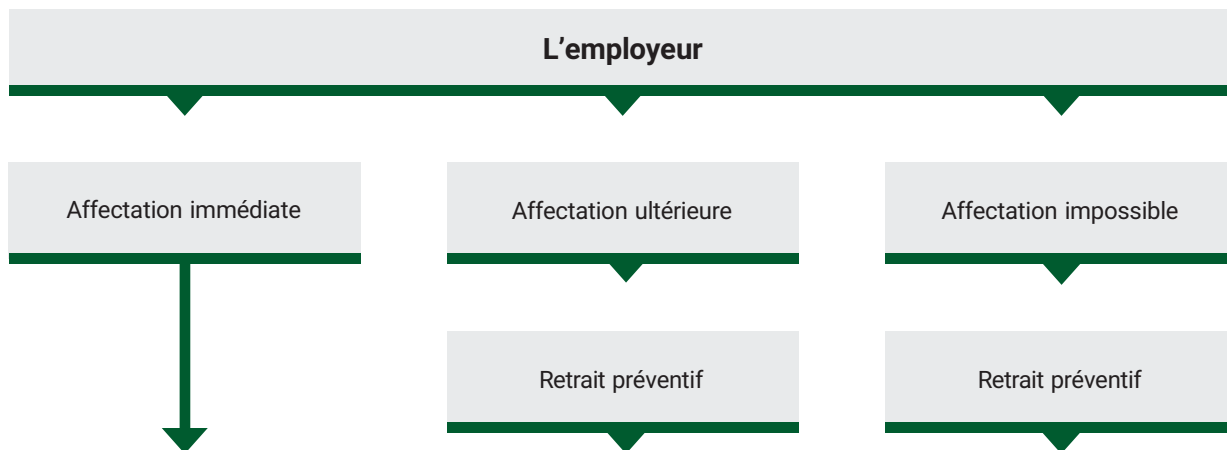
Elle consulte un professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal.



ÉTAPE

2

LA TRAVAILLEUSE REMET LE CERTIFICAT À SON EMPLOYEUR.



ÉTAPE

3

LA CNESST ÉTUDIE LA DEMANDE ET REND UNE DÉCISION ÉCRITE ET MOTIVÉE.

Lorsqu'une travailleuse enceinte s'est prévalue du programme Pour une maternité sans danger et qu'elle désire s'en prévaloir pendant l'allaitement, elle doit franchir de nouveau toutes les étapes.

CHEMINEMENT DÉTAILLÉ ET RÔLES DES INTERVENANTS

ÉTAPE

1

LA DÉMARCHE MÉDICALE

Exemple de demande de certificat auprès du professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse.

LA TRAVAILLEUSE ENTAME LA DÉMARCHE.

La travailleuse explique au professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal les dangers qu'elle appréhende dans l'exercice de son travail.

Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse

Sans protocole ou protocole qui ne correspond pas aux conditions du travail

Avec protocole qui correspond aux conditions du travail

Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse

Le directeur de santé publique ou la personne qu'il désigne

- > analyse l'état de santé de sa patiente
- > consulte les recommandations inscrites au protocole visant l'identification des dangers et les conditions du travail
- > atteste que les conditions de travail comportent des dangers selon l'état de santé de sa patiente
- > remplit le Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

- > analyse l'état de santé de sa patiente
- > consulte obligatoirement le directeur de santé publique ou la personne qu'il désigne (sans cette consultation le certificat n'est pas valide)
- > atteste que les conditions de travail comportent des dangers selon l'état de santé de sa patiente
- > remplit le Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

- > analyse les conditions de travail de la travailleuse
- > avise le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal des dangers présents dans le milieu de travail
- > émet le *Rapport de consultation médico-environnemental* (étude de poste)

Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal délivre le certificat à la travailleuse.

Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse remet deux copies du certificat à la travailleuse : une pour elle-même et l'autre pour son employeur.

LA DEMANDE D'AFFECTATION

LA TRAVAILLEUSE REMET LE CERTIFICAT À SON EMPLOYEUR.

La remise du certificat à l'employeur constitue une demande d'affectation.

L'employeur prend connaissance du certificat.

Il décide des moyens d'action appropriés :

- > Élimination possible des dangers
- > Adaptation d'un poste de travail
- > Modification de la tâche
- > Affectation à d'autres tâches

Affectation immédiate

- > La travailleuse occupe le poste d'affectation.
- > Elle bénéficie du même salaire et des mêmes avantages sociaux.
- > L'employeur peut bénéficier d'un soutien financier dans les cas d'affectation à temps partiel ou à salaire moindre.

La CNESST peut rembourser la différence entre le salaire brut du poste habituel¹ de la travailleuse et le salaire brut du poste d'affectation à l'employeur qui lui en fait la demande.

Affectation ultérieure

Retrait préventif

- > La travailleuse cesse de travailler jusqu'à l'affectation.
- > L'employeur avise la CNESST que la travailleuse est retirée et qu'une affectation sera proposée ultérieurement.
- > L'employeur paie les cinq premiers jours ouvrables au salaire habituel en tenant compte des activités principales de l'établissement², puis les 14 jours complets suivants à 90 % du salaire net.
- > L'employeur remplit la *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.
- > La travailleuse est indemnisée selon les règles de la LATMP*.
- > Elle occupe le poste d'affectation dès qu'il est disponible.

Affectation impossible

Retrait préventif

- > La travailleuse cesse de travailler et le retrait préventif prend fin à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de l'accouchement ou à la fin de l'allaitement.
- > L'employeur paie les cinq premiers jours ouvrables au salaire habituel en tenant compte des activités principales de l'établissement*, puis les 14 jours complets suivants à 90 % du salaire net.
- > L'employeur remplit la *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.
- > La travailleuse est indemnisée selon les règles de la LATMP.

¹ Il ne faut pas que le salaire brut du poste habituel dépasse le salaire maximum hebdomadaire assurable en vigueur.

² Les activités principales réfèrent aux jours où l'établissement est normalement en activité sur une base hebdomadaire.

* Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

LA DEMANDE À LA CNESST

LA CNESST ÉTUDIE LA DEMANDE ET VÉRIFIE LES ÉLÉMENTS SUIVANTS.

Si la personne est une travailleuse en vertu de la LSST*

- > une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant ou une étudiante qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail
- > une personne qui est employée comme gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs et travailleuses
- > un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée

Exclusions :

- > Travailleuse autonome dont l'entreprise n'est pas incorporée
- > Travailleuse travaillant à l'extérieur du Québec
- > Travailleuse dont l'employeur n'a pas d'établissement au Québec
- > Travailleuse à l'emploi d'une entreprise de compétence fédérale

Avec protocole qui correspond aux conditions du travail

- > **Si le certificat est valide.**
- > **Si la travailleuse est apte à travailler.**
- > **Si le certificat a été remis à l'employeur.**
- > **Si le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal est d'avis que le protocole ne correspond pas à l'identification des dangers et les conditions du travail de la travailleuse, il doit :**
 - Avant de délivrer le certificat, consulter le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement, ou la personne que ce dernier désigne.
- > **Si les opinions des professionnels concordent quant à l'existence de dangers, la CNESST accepte la demande.**

Sans protocole ou protocole qui ne correspond pas aux conditions du travail

- > **Si le certificat est valide.**
- > **Si la travailleuse est apte à travailler.**
- > **Si le certificat a été remis à l'employeur.**
- > **Si le directeur de santé publique ou la personne qu'il désigne a été consulté**
- > **Si les opinions des professionnels concordent ou divergent :**
 - Si les opinions des professionnels concordent quant à l'existence de dangers, la CNESST accepte la demande.
 - Si les opinions divergent, la CNESST rend une décision sur l'existence de dangers en tenant compte des opinions des professionnels.

La CNESST rend une décision écrite et motivée

- > sur l'admissibilité de la travailleuse au programme Pour une maternité sans danger
- > sur le droit à l'indemnisation à défaut d'affectation

La CNESST rend une décision à la suite de la réception :

- > d'une demande de retrait préventif (*Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*); **ou**
- > d'une demande de la travailleuse en affectation afin que la CNESST statue sur l'admissibilité au programme Pour une maternité sans danger; **ou**
- > d'une plainte de la travailleuse ou d'une contestation relative à son affectation; **ou**
- > d'une demande de soutien financier à l'employeur lors de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite.

* Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Les décisions relatives au programme peuvent être contestées selon les dispositions prévues à la LSST et à la LATMP.