

Politique 5.00

La reconsidération et les recours

Programme *Pour une maternité sans danger*

Objectif

Préciser le pouvoir de la CNESST de reconsidérer une décision rendue et les droits d'appel relatifs aux décisions sur le programme *Pour une maternité sans danger* de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cadre juridique

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 36, 37 à 37.3, 42, 48, 227 et 228.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 352, 358, 358.2, 359, 359.1, 361 et 365.

Résumé de la politique

Dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger*, la CNESST peut reconsidérer une décision qu'elle a rendue pour corriger toute erreur. Elle peut également, de sa propre initiative ou à la demande de la travailleuse ou de l'employeur, reconsidérer une décision qu'elle a rendue avant qu'un fait essentiel ne soit porté à sa connaissance.

La travailleuse et l'employeur peuvent utiliser le processus de révision de la CNESST et de contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT) qui s'applique en vertu de la LATMP. Toutefois, pour les questions d'ordre médical, ils ne peuvent contester les recommandations émises sur le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

La travailleuse peut contester l'affectation proposée par son employeur :

- parce qu'elle comporte les mêmes dangers que ceux pour lesquels le certificat a été délivré;
- parce qu'elle comporte de nouveaux dangers non attestés au certificat;
- parce qu'elle croit qu'elle n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches du poste d'affectation.

Elle peut également faire une plainte pour congédiement, suspension, déplacement ou représailles.

Énoncés de la politique

1. Reconsidération d'une décision par la CNESST

1.1 Conditions d'application

La reconsidération d'une décision peut s'exercer pour toutes questions relatives au droit au programme *Pour une maternité sans danger* ainsi qu'au droit, au montant ou à la durée de l'indemnité de remplacement du revenu.

Les critères donnant ouverture à la reconsidération d'une décision de la CNESST liée au programme, de même que les modalités d'application et les délais à respecter, sont ceux identifiés à la politique 6.01 La reconsidération d'une décision.

[Voir politique 6.01 : *La reconsidération d'une décision*](#)

La CNESST peut de sa propre initiative ou à la demande de la travailleuse ou de l'employeur, à qui elle a notifié la décision, reconsidérer sa décision pour qu'elle soit équitable et conforme aux droits conférés par la LATMP.

Toute décision rendue à la suite d'une reconsidération a effet immédiatement. Elle peut faire l'objet d'une demande de révision à la CNESST. La décision révisée peut ensuite être contestée devant le TAT.

[LATMP, article 361](#)

Lorsque la CNESST refuse la reconsidération au motif qu'aucune erreur n'a été commise, ce refus ne peut faire l'objet d'une demande de révision.

[LATMP, article 358](#)

[LATMP, article 365](#)

1.2 Délai pour la reconsidération

La CNESST peut reconsidérer sa décision pour corriger toute erreur dans les 90 jours de la date de la décision si celle-ci n'a pas fait l'objet d'une décision de révision.

Il peut s'agir d'une erreur relative à l'interprétation ou l'appréciation d'un fait, d'une erreur relative à l'application ou à l'interprétation d'une règle de droit ou d'une règle administrative ou tout autre type d'erreur.

La CNESST peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, si sa décision a été rendue avant que ne soit connu un fait essentiel, reconsidérer sa décision dans les 90 jours de la connaissance de ce fait.

Pour qu'un fait soit considéré comme essentiel, il doit être important, vraisemblable et susceptible d'amener la CNESST à modifier sa décision. Il ne devait pas être connu au moment de la décision initiale.

Si le fait essentiel est soumis par la travailleuse ou l'employeur après le délai de 90 jours de la connaissance du fait, ce délai peut être prolongé par la CNESST lorsque la personne démontre un motif raisonnable pour expliquer son retard.

[LATMP, article 352](#)

Avant qu'une nouvelle décision soit rendue à la suite d'une reconsidération, la CNESST en informe les personnes à qui elle a notifié cette décision et obtient leurs commentaires.

[LATMP, article 365](#)

1.3 Exemples de reconsidération

Voici des exemples de reconsidération :

- Une travailleuse reçoit de l'indemnité de remplacement du revenu sur la base d'un salaire de 35 000 \$. La CNESST est par la suite informée dans le délai prescrit du fait que le salaire prévu à son contrat de travail est de 37 000 \$. Dans ce cas, la CNESST reconsidère sa décision relative au montant versé à la travailleuse.
- Une travailleuse reçoit la décision de la CNESST l'informant que son retrait du travail est accepté à compter de la 25^e semaine de grossesse. Par la suite, la CNESST constate que le certificat atteste de la présence de dangers à la 20^e semaine. La reconsidération permet de corriger cette erreur.
- La CNESST accepte le retrait préventif de la travailleuse à la 22^e semaine. Par la suite, elle est informée du fait que celle-ci est une travailleuse autonome dont l'entreprise n'est pas incorporée. Ce nouveau fait permet à la CNESST de reconsidérer sa décision et de refuser la demande.

- Après avoir rendu la décision acceptant le retrait préventif, la CNESST est informée par l'employeur que les conditions de travail pour lesquelles il y a eu émission d'un certificat ne sont pas celles de la travailleuse. À la suite d'une vérification, l'information s'avère exacte. Ce nouveau fait permet à la CNESST de reconsidérer sa décision et de refuser la demande.

1.4 Exemples où la reconsidération ne s'applique pas

Voici des exemples où la reconsidération ne s'applique pas :

- Le certificat fait état de risques chimiques et le médecin ou l'infirmière praticienne spécialisée (IPS) de la travailleuse y ajoute des risques biologiques qui n'étaient pas indiqués sur celui-ci. Dans un tel cas, il ne peut y avoir de reconsidération. La travailleuse doit obtenir un nouveau certificat qui devra être remis à l'employeur. Une décision sera rendue en fonction de l'exercice du nouveau droit.
- À la suite de la décision rendue par la CNESST acceptant le retrait préventif à la 24^e semaine, la travailleuse cesse de travailler pour un mois à compter de cette date. Après cette période, l'employeur propose une affectation à la travailleuse. La CNESST n'a pas à reconsidérer sa décision initiale quant à l'exercice du droit au retrait préventif. Elle doit plutôt rendre une nouvelle décision sur la question du droit à l'indemnité de remplacement du revenu qui cesse d'être versée pendant la durée de l'affectation.
- À la suite de la décision rendue par la CNESST acceptant le retrait préventif à la 26^e semaine, la travailleuse cesse de travailler pour deux semaines. Par la suite, la CNESST est informée du fait que l'entreprise ferme définitivement ses portes. La CNESST n'a pas à reconsidérer sa décision initiale quant à l'exercice du droit au retrait préventif. Elle doit plutôt rendre une nouvelle décision sur le droit à l'indemnité de remplacement du revenu qui cesse d'être versée à la travailleuse.
- À la suite de la décision rendue par la CNESST refusant le droit au programme *Pour une maternité sans danger* parce que la travailleuse est inapte à tout travail, la CNESST est informée que la travailleuse est redevenue apte à travailler. Dans ce cas, la reconsidération ne s'applique pas. La travailleuse doit obtenir un nouveau certificat et une seconde décision sera rendue quant à l'exercice de ce nouveau droit.

2. Recours de la travailleuse ou de l'employeur

2.1 Demande de révision et contestation

Le processus de révision de la CNESST et de contestation devant le TAT dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger* est celui qui s'applique aux décisions faisant suite à une lésion professionnelle, à l'exception des questions d'ordre médical.

[Voir politique 6.02 : La demande de révision, les recours spécifiques et la contestation](#)

Les décisions de la CNESST pouvant faire l'objet d'une demande de révision ou de contestation de la part de la travailleuse ou de l'employeur sont celles qui concernent :

- le droit de la travailleuse au programme *Pour une maternité sans danger*;
- le droit, le montant ou la durée de l'indemnité de remplacement du revenu;
- la contestation d'une affectation parce qu'elle comporte les mêmes dangers ou de nouveaux dangers;
- l'incapacité de la travailleuse à accomplir les tâches du poste d'affectation.

[LSST, article 36](#)

[LSST, article 42](#)

[LSST, article 48](#)

2.2 Délai

La décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision à la CNESST dans les 30 jours suivant sa notification. La CNESST ne peut prolonger ce délai que s'il est démontré que la demande de révision n'a pu être faite dans le délai prescrit pour un motif raisonnable. La décision rendue à la suite d'une demande de révision peut être contestée au TAT dans les 45 jours suivant la notification de la décision.

[LATMP, article 358](#)

[LATMP, article 358.2](#)

[LATMP, article 359](#)

Si la travailleuse conteste parce qu'elle ne croit pas être raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches du poste d'affectation, la décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision dans les dix jours suivants sa notification. La CNESST doit procéder d'urgence sur une demande de révision. La décision a effet immédiatement. La décision rendue à la suite d'une demande de révision peut être contestée au TAT dans les dix jours suivant sa notification.

[LSST, article 37](#)

[LSST, article 37.1](#)

[LSST, article 37.2](#)

[LSST, article 37.3](#)

2.3. Questions d'ordre médical

La travailleuse et l'employeur ne peuvent contester les recommandations émises sur le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

3. Contestation de l'affectation par la travailleuse

3.1 Contestation de l'affectation - Mêmes dangers

La travailleuse peut contester l'affectation parce qu'elle comporte les mêmes dangers que ceux pour lesquels le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* a été délivré.

La travailleuse peut poursuivre son affectation ou cesser de travailler. 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 seulement si la décision confirme la présence des mêmes dangers au poste d'affectation.

La CNESST doit :

- avoir rendu ou rendre une décision sur l'admissibilité de la travailleuse au programme *Pour une maternité sans danger*;
- considérer l'avis du médecin ou de l'IPS de la travailleuse consigné au certificat et procéder à l'évaluation des tâches du poste d'affectation;
- évaluer si le poste d'affectation comporte les mêmes dangers que ceux identifiés au certificat et rendre une décision sur la conformité de l'affectation.

La décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision à la CNESST dans les 30 jours de sa notification.

La décision rendue à la suite d'une demande de révision peut être contestée devant le TAT dans les 45 jours de sa notification.

3.2 Contestation de l'affectation - Nouveaux dangers

La travailleuse peut contester son affectation parce qu'elle comporte de nouveaux dangers non attestés au certificat. Pour ce faire, elle doit obtenir un nouveau *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* confirmant la présence de nouveaux dangers à son poste d'affectation et le remettre à son employeur. Si le certificat confirme la présence de nouveaux dangers et qu'une nouvelle affectation est impossible, la travailleuse peut cesser de travailler et demander à la CNESST d'être indemnisée.

La CNESST doit alors rendre une décision sur l'admissibilité de la travailleuse au programme *Pour une maternité sans danger*.

La décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision à la CNESST dans les 30 jours de sa notification.

La décision rendue à la suite d'une demande de révision peut être contestée devant le TAT dans les 45 jours de sa notification.

3.3 Contestation de l'affectation - Incapacité de la travailleuse

La travailleuse peut contester son affectation parce qu'elle croit qu'elle n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches du poste d'affectation, si elle estime qu'elle n'a pas la capacité physique, les aptitudes requises, la formation nécessaire, etc., pour exécuter les tâches de son affectation.

La travailleuse peut demander au comité de santé et de sécurité de l'établissement ou, à défaut de comité, au représentant à la prévention et à l'employeur d'examiner la question en consultation avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou, à défaut de médecin responsable, avec le directeur de la santé publique du territoire où se trouve l'établissement.

En l'absence d'un comité de santé et de sécurité ou d'un représentant à la prévention, la travailleuse peut adresser sa demande directement à la CNESST qui analyse la contestation et rend une décision sur la conformité de l'affectation dans les 20 jours de la demande. La décision prend effet immédiatement, malgré une demande de révision.

La travailleuse peut poursuivre son affectation ou cesser de travailler. 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 de remplacement du revenu sera rétroactif seulement si la décision confirme que la travailleuse n'est pas en mesure d'accomplir les tâches du poste d'affectation.

La décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision à la CNESST dans les dix jours de sa notification. Celle-ci procède d'urgence sur la demande de révision. La décision rendue sur cette demande prend effet immédiatement, malgré qu'elle soit contestée devant le TAT.

La décision rendue à la suite d'une demande de révision peut être contestée devant le TAT dans les dix jours de sa notification.

[LSST, article 37](#)

[LSST, article 37.1](#)

[LSST, article 37.2](#)

[LSST, article 37.3](#)

4. Plainte soumise par la travailleuse

4.1 Congédiement, suspension, déplacement ou représailles

La travailleuse qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction faisant suite à l'exercice d'un droit découlant du programme *Pour une maternité sans danger*, peut recourir à la procédure de griefs prévue par sa convention collective. Elle peut également soumettre une plainte par écrit à la CNESST dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure dont elle se plaint.

[LSST, article 227](#)

Le traitement d'une plainte liée au programme *Pour une maternité sans danger* s'effectue de la même façon qu'une plainte soumise dans l'exercice d'un droit en vertu de la LATMP. La CNESST traite la plainte selon le processus de conciliation. Lors de la conciliation, l'employeur doit démontrer à la CNESST que le congédiement ou la sanction appliquée faisait l'objet d'une cause juste et suffisante, sans relation avec l'exercice du droit au programme.

Si la CNESST ne peut concilier la travailleuse et l'employeur, celle-ci tient une audience et rend une décision qui est exécutoire. Les parties peuvent contester la décision du conciliateur-décideur devant le TAT dans les 45 jours de sa notification.

[LSST, article 228](#)

[LATMP, article 359.1](#)

4.2 Droit au programme et congédiement

Lorsque la travailleuse a subi un congédiement et que le lien d'emploi est rétabli à la suite d'une entente ou d'une décision par le conciliateur-décideur ou par la Commission des normes du travail, l'admissibilité de la travailleuse au programme *Pour une maternité sans danger* est effective à compter de la date de l'entente ou de la décision. Le droit au programme ne peut être accordé de façon rétroactive. La sanction d'un congédiement illégal consiste à verser à la travailleuse le salaire dont elle a été privée et non des indemnités de remplacement du revenu. Cette obligation de verser un salaire incombe à l'employeur et non à la CNESST.

4.3 Exemples de situations donnant ouverture à une plainte

Voici des exemples de situations donnant ouverture à une plainte :

- L'employeur n'a pas payé les cinq premiers jours ouvrables à la travailleuse non affectée.
- L'employeur n'a pas tenu compte du temps supplémentaire que la travailleuse aurait normalement effectué si elle n'avait pas été affectée.
- L'employeur congédie la travailleuse à la suite d'une demande pour bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger*.
- L'employeur affecte la travailleuse à un poste où elle retire un salaire moindre par rapport à son salaire habituel qu'il devrait lui verser.