

# Politique 1.00

## Le 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 33, 36, 37 à 37.3, 40, 41, 42, 42.1, 43, 46, 47, 48 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 un danger pour elle-même, son enfant à naître ou son enfant allaité. Ce danger est identifié sur le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Si l'affectation est impossible, la travailleuse a 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, par les différents médecins et par 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 du programme

La LSST permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite de demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas un 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 d'un médecin le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* attestant que les conditions de son travail sont dangereuses et qu'elle est médicalement apte au travail. Le certificat peut être délivré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou par tout autre médecin.

- S'il est délivré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement, celui-ci doit aviser, à la demande de la travailleuse, le médecin qu'elle désigne.
- S'il est délivré par un autre médecin que le médecin responsable des services de santé de l'établissement, ce médecin doit consulter, avant de délivrer le certificat, le médecin responsable ou, à défaut, le directeur de la santé publique du territoire dans lequel se trouve l'établissement ou le médecin que ce dernier désigne.

[LSST, article 33](#)

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 14 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. À cet effet, il complète 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](#)

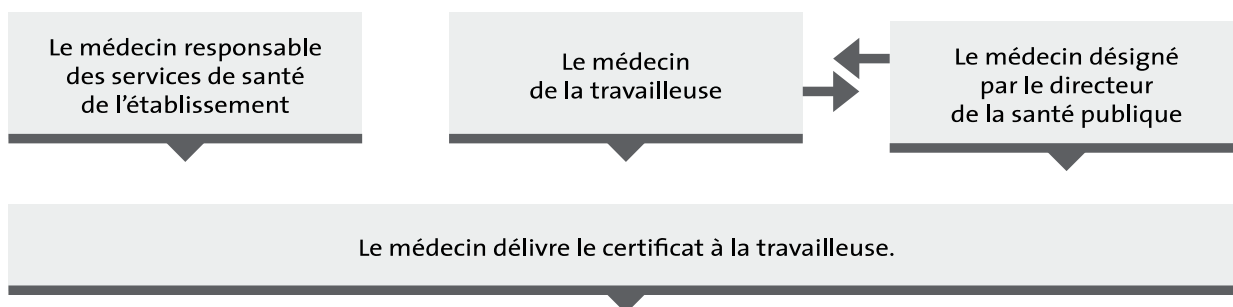
[Voir politique : Programme Pour une maternité sans danger – 4.00 Le retrait préventif et l'indemnisation](#)

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

# CHEMINEMENT GÉNÉRAL ET RÔLES DES INTERVENANTS

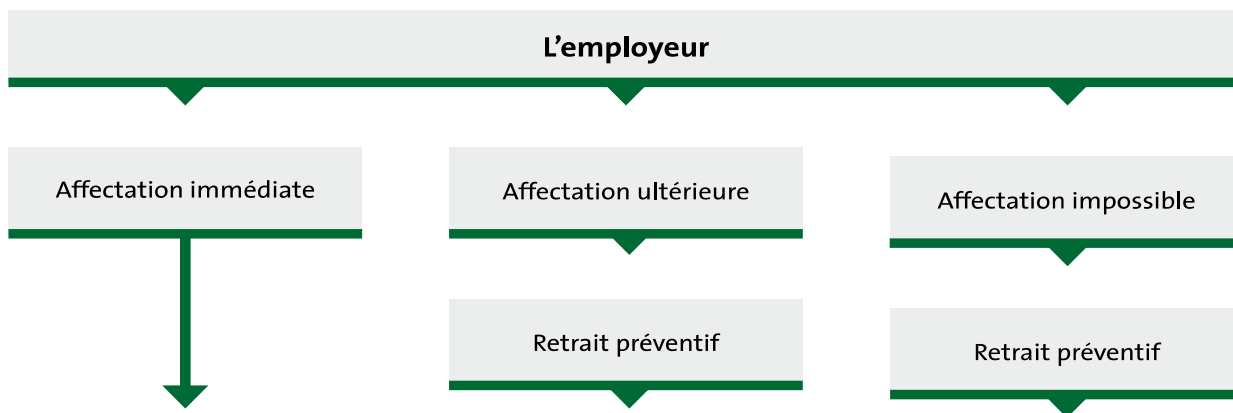
ÉTAPE  
**1**

**LA TRAVAILLEUSE INITIE LA DÉMARCHE.** Elle rencontre son médecin ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement où elle travaille.



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 prévaluée 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.

ÉTAPE

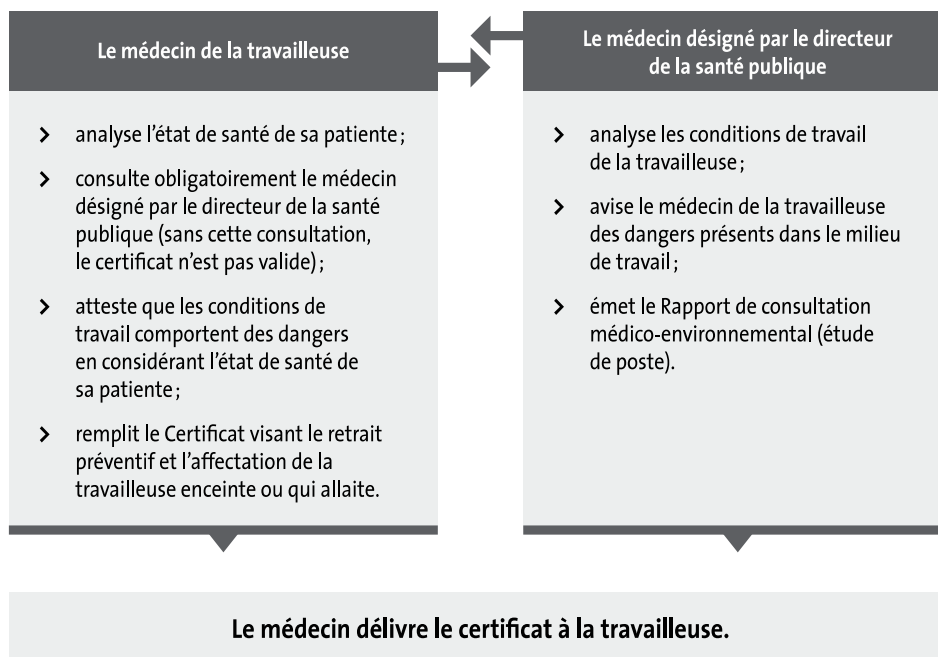
1

## LA DÉMARCHE MÉDICALE

*Exemple de demande de certificat auprès du médecin de la travailleuse*

### LA TRAVAILLEUSE INITIE LA DÉMARCHE.

Elle explique à son médecin les dangers qu'elle appréhende dans l'exercice de son travail.



Le médecin 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 habituel<sup>1</sup> 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'établissement<sup>2</sup>, 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 5 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.

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

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

ÉTAPE  
3

## LA DEMANDE À LA CNESST

### LA CNESST ÉTUDIE LA DEMANDE ET VÉRIFIE

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

- une personne qui exécute un travail en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage pour un employeur;
  - une personne employée à titre de gérante, surintendante, contremaîtresse ou représentante de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;
  - une administratrice ou dirigeante d'une personne morale (corporation).
- 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;
  - Bénévole;
  - Étudiante en stage;
  - Travailleuse à l'emploi d'une entreprise de compétence fédérale.

- **Si le certificat est valide.**
- **Si le médecin désigné par le directeur de la santé publique a été consulté.**
- **Si les opinions des médecins sur l'attestation de dangers concordent ou divergent :**
  - si les opinions des médecins concordent quant à l'existence de dangers, la CNESST accepte la demande;
  - si les opinions divergent, la CNESST rend une décision sur l'existence des dangers en tenant compte des opinions des médecins.
- **Si la travailleuse est apte à travailler.**
- **Si le certificat a été remis à l'employeur.**

#### 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.

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

