

Politique 2.00

L'admissibilité

Programme *Pour une maternité sans danger*

Objectif

Préciser les conditions d'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cadre juridique

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 1, 11, 33, 40, 41, 42, 46, 47, 48 et 118.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), article 18, 24.1 à 21.6 et 354.

Résumé de la politique

L'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* comporte trois volets :

- l'admissibilité de la personne qui doit remplir les conditions suivantes :
 - être enceinte ou allaiter son enfant;
 - être une travailleuse au sens de la LSST;
 - être en présence de dangers attestés au *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*;
 - être apte au travail;
 - être disponible pour une affectation;
 - avoir remis un certificat à son employeur.
- la validation du certificat attestant les dangers : les étapes prévues par la LSST doivent avoir été complétées.
- l'admissibilité à l'indemnisation : ce n'est que lorsque l'affectation n'est pas effectuée par l'employeur qu'il peut y avoir indemnisation de la travailleuse.

Énoncés de la politique

1. Admissibilité de la personne

Il revient à la CNESST d'accepter ou de refuser la demande d'une travailleuse concernant son admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*.

Les conditions suivantes doivent être respectées par la travailleuse tout au long de l'exercice de son droit.

1.1 Être enceinte ou allaiter son enfant

La preuve de la grossesse ou de l'allaitement s'établit par la déclaration du médecin de la travailleuse sur le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

On entend par « accouchement » la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

[LSST, article 41](#)

Lorsqu'une travailleuse a déjà bénéficié du programme alors qu'elle était enceinte et qu'elle désire s'en prévaloir pendant l'allaitement, elle doit également répondre à toutes les conditions d'admissibilité.

1.2 Être une travailleuse au sens de la LSST

Pour établir l'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*, la présence d'une travailleuse, d'un employeur et d'un établissement au sens de la LSST est nécessaire.

1.2.1 Notion de travailleuse

Toutes les personnes visées par la définition de « travailleur » en vertu de la LSST peuvent bénéficier du droit au programme à savoir :

- 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;
- une personne qui est employée à titre de gérante, surintendante, contremaîtresse ou représentante de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;
- une administratrice ou une dirigeante d'une personne morale (corporation).

[LSST, article 1](#)

[LSST, article 11](#)

La travailleuse autonome peut bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger* si l'entreprise qu'elle exploite est constituée en corporation. De ce fait, elle devient une administratrice ou dirigeante d'une personne morale admissible au programme.

L'administratrice ou la dirigeante d'une personne morale, tout comme la travailleuse autonome, peut avoir droit au programme sans égard au fait que cette personne se soit inscrite pour bénéficier d'une protection personnelle au sens de l'article 18 de la LATMP.

[LATMP, article 18](#)

1.2.2 Notion d'employeur

La présence d'un employeur ou d'une personne morale (corporation) est obligatoire. Il doit nécessairement exister, entre la travailleuse et l'employeur, un contrat de travail qui se définit principalement par la présence d'un lien de subordination entre ces deux personnes.

[LSST, article 1](#)

1.2.3 Notion d'établissement

Toute personne visée par la définition de « travailleur » au sens de la LSST est admissible au droit au programme *Pour une maternité sans danger* si elle travaille au Québec au service d'un employeur qui y a un établissement. L'établissement est défini comme suit :

« Ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation ».

[LSST, article 1](#)

Pour un employeur qui n'a pas d'établissement au Québec, il se peut que le lieu de travail soit reconnu comme établissement, même s'il s'agit d'une partie du domicile de la travailleuse aménagé à cet effet. Ce lieu doit être utilisé aux fins de la production d'un bien ou d'un service requérant une installation fonctionnelle, par exemple la présence d'équipements tels un télécopieur, un ordinateur, etc.

1.2.4 Travailleuses non admissibles au programme

Les travailleuses suivantes ne sont pas admissibles au programme :

- la travailleuse autonome dont l'entreprise n'est pas incorporée;
- la travailleuse travaillant à l'extérieur du Québec et ce, même si son lieu de résidence est au Québec;
- la travailleuse à l'emploi d'un employeur n'ayant pas d'établissement au Québec;
- la domestique travaillant chez un particulier;
- la travailleuse œuvrant dans une entreprise de compétence fédérale;

- la personne œuvrant dans un programme sous responsabilité gouvernementale du Québec ou du Canada qui ne répond pas à la définition de travailleuse en vertu de la LSST;
- la bénévole qui fournit ses services volontairement sans qu'il n'y ait de contrat de travail;
- l'étudiante en stage chez un employeur, qu'elle soit rémunérée ou non;
- la travailleuse assujettie au Régime de Kahnawà:ke.

1.3 Être en présence de dangers attestés au certificat

La travailleuse doit fournir à son employeur un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* qui vient confirmer l'existence de dangers pour sa santé, en raison de sa grossesse, pour celle de l'enfant à naître ou de l'enfant allaité.

Les dangers attestés au certificat doivent avoir fait l'objet de recommandations :

- du médecin responsable des services de santé de l'établissement; ou
- du médecin de la travailleuse suite à la consultation du directeur de la santé publique ou du médecin que ce dernier désigne, ce qui représente la majorité des cas.

[LSST, article 33](#)

1.4 Être apte au travail

La travailleuse doit être apte médicalement au travail, c'est-à-dire capable d'effectuer un travail. Si tout travail est contre-indiqué, la travailleuse ne peut pas bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger*. En effet, la travailleuse inapte au travail en raison de son état de santé et qui, de ce fait, ne peut être affectée à quelque tâche que ce soit, n'est pas disponible pour une affectation. Par exemple, une travailleuse alitée pendant sa grossesse sera considérée inapte puisque tout travail lui est alors interdit.

Pendant une période d'invalidité, la travailleuse perd son droit au programme, mais elle le reprend dès qu'elle est de nouveau apte au travail.

La travailleuse qui allaite doit être apte à reprendre son emploi ou à être affectée à d'autres tâches. Elle initie les démarches relatives au programme lorsqu'elle est prête à reprendre son travail suite à l'accouchement.

1.5 Être disponible pour une affectation

La disponibilité de la travailleuse enceinte ou qui allaite constitue une condition essentielle à la demande d'affectation. Si cette disponibilité est inexistante, la travailleuse ne peut avoir droit au programme *Pour une maternité sans danger*.

Certains motifs tels qu'un déménagement, un retour aux études ou l'occupation d'un autre emploi peuvent faire en sorte que la travailleuse ne soit pas disponible pour une affectation. La disponibilité de la travailleuse doit être analysée au mérite de chaque cas.

1.6 Avoir remis un certificat à son employeur

Pour bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger*, la travailleuse enceinte ou qui allaite doit remettre à son employeur un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. La remise du certificat à l'employeur constitue une demande d'affectation.

[LSST, article 40](#)

[LSST, article 46](#)

C'est à la lumière de ce certificat que l'employeur peut apprécier les dangers identifiés au poste de travail de la travailleuse et juger de la possibilité de les éliminer ou de l'affecter à un autre poste exempt de dangers.

Si la travailleuse occupe plusieurs emplois chez des employeurs différents, elle doit remettre un certificat à chacun d'eux. Chaque employeur détermine s'il peut affecter la travailleuse en éliminant les dangers attestés sur le certificat que lui a remis la travailleuse.

2. Validation du certificat attestant les dangers

Pour déterminer l'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*, la CNESST doit s'assurer que les étapes prévues à la LSST dans la délivrance du certificat ont été complétées.

2.1 Documents requis

La CNESST procède à l'analyse du *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et du *Rapport de consultation médico-environnemental*.

2.1.1 Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Le certificat est un formulaire élaboré par la CNESST. Sa forme et sa teneur sont déterminées par règlement et il s'adresse aux médecins.

Le certificat peut être délivré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse, s'il y en a un, ou par tout autre médecin choisi par la travailleuse.

Si le certificat est délivré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement, celui-ci n'a pas à consulter le directeur de la santé publique de sa région. Il doit aviser, à la demande de la travailleuse, le médecin qu'elle a choisi.

Le médecin responsable des services de santé d'un établissement est un médecin choisi par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.

[LSST, article 118](#)

Si le certificat est délivré par le médecin de la travailleuse, il doit obligatoirement consulter le directeur de la santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement ou le médecin que celui-ci désigne avant de délivrer le certificat.

[LSST, article 33](#)

Sans cette consultation, le certificat n'est pas valide.

2.1.2 Rapport de consultation médico-environnemental

La CNESST doit obtenir le *Rapport de consultation médico-environnemental*, appelé aussi étude de poste, qui est rédigé, dans la majorité des cas, par le médecin désigné par le directeur de la santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement auquel est rattachée la travailleuse.

2.2 Rôles des médecins

2.2.1. Médecin de la travailleuse

Le rôle du médecin de la travailleuse est de délivrer le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* en précisant les conditions de travail qui comportent des dangers physiques soit pour la travailleuse enceinte ou pour l'enfant à naître ou l'enfant allaité, en considérant, s'il y a lieu, la condition personnelle de la travailleuse. Ce médecin doit consulter le médecin désigné par le directeur de la santé publique pour l'identification des dangers en milieu de travail. Il détermine à compter de quelle date les conditions de travail comportent un danger, ainsi que le nombre de semaines de grossesse à cette date. Il doit aussi informer la CNESST d'une nouvelle date prévue d'accouchement dans le délai prescrit.

Connaissant l'état de sa patiente et ses antécédents médicaux, le médecin peut recommander que l'affectation ou le retrait de la travailleuse soit accepté ou devancé en considérant ses problèmes de santé pouvant être aggravés par ses conditions de travail. Il doit également statuer sur l'aptitude au travail de sa patiente. Si toute forme de travail est contre-indiquée, la travailleuse ne peut bénéficier du programme.

2.2.2 Médecin désigné par le directeur de la santé publique

Le rôle du médecin désigné par le directeur de la santé publique est principalement d'évaluer et de préciser la nature des dangers que comportent les conditions de travail de la travailleuse en fonction d'une grossesse normale.

Il émet un avis médical sur le danger que comportent les conditions de travail de la travailleuse, notamment la nature des tâches accomplies, les conditions environnementales ou le niveau d'exposition à un contaminant, etc. Il complète une partie du *Rapport de consultation médico-environnemental* en inscrivant ses recommandations quant à l'existence de dangers pour la travailleuse enceinte, son fœtus ou l'enfant allaité.

2.3 Pouvoir de la CNESST

La CNESST a le pouvoir d'accepter ou de refuser la demande d'une travailleuse concernant le droit au programme *Pour une maternité sans danger*. Sa décision repose sur les éléments de preuve au dossier et notamment sur les avis du médecin de la travailleuse et du médecin désigné par le directeur de la santé publique.

2.3.1 Opinions médicales concordantes

La CNESST respecte l'opinion du médecin de la travailleuse et celle du médecin désigné par le directeur de la santé publique lorsque tous les deux sont d'avis qu'il y a danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

2.3.2 Opinions médicales divergentes

Dans tous les cas où il y a divergence d'opinions entre le médecin de la travailleuse et le médecin désigné par le directeur de la santé publique, la CNESST peut communiquer avec eux afin d'obtenir l'information additionnelle permettant de clarifier la position de chacun des médecins.

Si la divergence d'opinions persiste, la CNESST considère que le médecin désigné par le directeur de la santé publique est le plus apte à évaluer les dangers présents dans l'environnement du travail et que le médecin de la travailleuse est celui qui est en meilleure position pour statuer sur l'état de santé de la travailleuse (condition médicale personnelle). Chaque cas est un cas d'espèce et la décision de la CNESST est basée sur la preuve prépondérante recueillie.

3. Admissibilité à l'indemnisation

3.1 Droit à l'indemnisation

Le droit au programme *Pour une maternité sans danger* n'implique pas le versement automatique de l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse enceinte ou qui allaite. C'est la CNESST qui décide du droit à l'indemnisation.

La LSST précise que si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit disponible, jusqu'à la date de son accouchement ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

[LSST, article 41](#)

[LSST, article 42](#)

[LSST, article 47](#)

[LSST, article 48](#)

La travailleuse qui répond aux conditions d'admissibilité au programme et qui n'est pas affectée immédiatement par son employeur devient admissible à l'indemnisation selon les dispositions prévues à la LSST.

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

Si la travailleuse est affectée, le droit à l'indemnisation ne peut être reconnu puisque la travailleuse continue de recevoir son plein salaire. Si la travailleuse conteste l'affectation, le droit à l'indemnisation ne peut être accordé avant que ne soit connue la décision à cet effet.

3.2 Décision

Dans chaque cas, la CNESST rend une décision écrite, motivée et notifiée aux intéressés dans les plus brefs délais en se basant sur l'information obtenue auprès des parties concernées. Cette décision doit porter sur :

- l'admissibilité de la travailleuse enceinte ou qui allaite au programme *Pour une maternité sans danger*,
- l'admissibilité à l'indemnisation à défaut d'affectation.

[LATMP, article 354](#)

La CNESST rend sa décision dès qu'elle obtient l'information requise même si le retrait ou l'affectation a lieu à une date ultérieure. Dans ce cas, une décision conditionnelle est rendue.

Les décisions relatives à l'admissibilité de la travailleuse 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).

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