

<p style="text-align: center;">Politique 3.00 L'affectation Programme <i>Pour une maternité sans danger</i></p>
--

Objectif

Préciser les responsabilités de l'employeur ainsi que les droits et les obligations de la travailleuse enceinte ou qui allaite concernant l'affectation à d'autres tâches.

Cadre juridique

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 37, 40, 41, 43, 46 et 47.

Résumé de la politique

Le programme *Pour une maternité sans danger* est une mesure de prévention visant le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Il lui donne droit d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Il appartient à l'employeur de voir à ce que les conditions de travail dans son entreprise favorisent le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Énoncés de la politique

1. Affectation

1.1 Droit à l'affectation

Le programme *Pour une maternité sans danger* est avant tout une mesure de prévention visant le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Il lui donne le droit d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger pour elle-même ou pour l'enfant à naître ou pour l'enfant allaité.

L'obtention d'un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* permet à la travailleuse de demander à son employeur d'être affectée à des tâches ne présentant pas les dangers énoncés au certificat.

La remise du certificat à l'employeur par la travailleuse constitue une demande implicite d'affectation.

Ce n'est que si l'affectation ne peut s'effectuer immédiatement ou à la date indiquée sur le certificat que la travailleuse peut cesser de travailler et avoir droit à des indemnités de la CNESST.

[LSST, article 40](#)

[LSST, article 41](#)

[LSST, article 46](#)

[LSST, article 47](#)

La CNESST doit s'assurer que l'affectation se fait selon le processus prévu par la Loi. Elle doit informer les parties de leurs droits et de leurs obligations et de ce qui peut être fait en cas de désaccord. Il n'appartient pas à la CNESST de conseiller les employeurs ou les travailleuses sur les possibilités d'affectation ou d'approuver les modifications faites à un poste de travail en vue d'une affectation. La seule intervention possible de la CNESST quant à l'affectation se fait lorsque la travailleuse conteste l'affectation.

1.2 Responsabilités de l'employeur

Le programme permet le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Les moyens d'action dont dispose l'employeur sont les suivants :

- l'élimination à la source des dangers;
- la modification de la tâche de la travailleuse;
- l'adaptation du poste de travail;
- l'affectation à d'autres tâches.

L'affectation n'est pas une obligation pour l'employeur. Il lui appartient d'apprécier la possibilité d'éliminer les dangers que comportent les conditions de travail énoncées au certificat. Il peut opter pour un retrait préventif du travail.

L'employeur n'est pas tenu d'offrir une affectation à la travailleuse dans un délai prescrit. Il peut lui offrir une affectation en tout temps durant sa grossesse ou durant la période d'allaitement.

L'affectation doit respecter deux critères pour être valide :

- elle ne doit pas comporter les dangers identifiés au certificat;
- la travailleuse doit être raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches proposées, c'est-à-dire avoir la capacité physique, les aptitudes nécessaires, la formation requise ou tout autre élément du même ordre pour accomplir les nouvelles tâches proposées par l'employeur.

Il se peut que l'affectation soit proposée en dehors des modalités du contrat de travail de la travailleuse. L'affectation à de nouvelles tâches comporte souvent, de par sa nature même, une modification temporaire du contrat de travail. Par exemple, si un employeur propose une affectation en modifiant l'horaire de travail, l'affectation demeure conforme et acceptable. L'employeur peut affecter la travailleuse de jour, si l'horaire de nuit est un danger identifié au certificat.

Lors d'une affectation, l'employeur doit préserver à la travailleuse tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation (salaire et avantages sociaux).

Ainsi, pendant l'affectation de la travailleuse, l'employeur doit verser à la travailleuse le salaire correspondant à sa prestation habituelle de travail. Dans le cas où un employeur offre une affectation à temps partiel ou à salaire moindre, il doit lui verser son plein salaire. Les primes (de soir, de jour, de chef d'équipe ou de rendement) et les heures supplémentaires s'ajoutent au salaire payable par l'employeur dans la mesure où la travailleuse les aurait effectivement reçues ou travaillées dans son emploi habituel. L'employeur doit aussi tenir compte des pourboires qu'aurait perçus la travailleuse lorsqu'il l'affecte à un travail qui n'offre pas cette possibilité.

Il doit également permettre à la travailleuse de continuer de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

De plus, à la fin de l'affectation, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel.

[LSST, article 43](#)

1.3 Droits et obligations de la travailleuse

Les conditions donnant droit au programme doivent être respectées tout au long de l'exercice de ce droit. La travailleuse enceinte ou qui allaite doit être apte au travail, c'est-à-dire capable d'effectuer un travail quelconque. Elle doit être disponible pour une affectation. Si cette disponibilité est inexistante, il ne peut être question de retrait préventif en application de la LSST.

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.

La travailleuse a l'obligation de se présenter au travail s'il y a affectation par l'employeur. La CNESST peut refuser la demande d'admissibilité au programme d'une travailleuse si cette dernière refuse une affectation. Si la travailleuse pense que le poste d'affectation offert par l'employeur n'est pas conforme, elle peut contester l'affectation :

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

[LSST, article 37](#)

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

2. Soutien financier à l'employeur

Pour favoriser le maintien en emploi de la travailleuse enceinte ou qui allaite, la CNESST a instauré une politique de soutien financier offert à l'employeur dans le cas d'affectations à temps partiel ou à salaire moindre. Elle peut rembourser à l'employeur, qui lui en fait la demande, la différence entre le salaire brut du poste habituel de la travailleuse et le salaire brut du poste d'affectation. Ce montant doit être inférieur ou égal à l'indemnité de remplacement du revenu (90 % du revenu net retenu du poste habituel) que la travailleuse aurait reçue si elle avait été retirée du travail en tenant compte du maximum annuel assurable en vigueur. Ainsi, l'employeur verse le salaire régulier à la travailleuse en y faisant toutes les retenues habituelles comme si elle travaillait normalement.

Un employeur qui offre une affectation dont le salaire est moins élevé que celui du poste habituellement occupé, doit payer à la travailleuse son salaire habituel durant toute la période d'affectation. Le remboursement effectué par la CNESST permet donc d'envisager un plus large éventail d'affectations.

Si l'employeur désire obtenir un remboursement, il doit utiliser le formulaire *Soutien financier à l'employeur lors de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite* qui se trouve sur le site web de la CNESST. Il transmet alors sa demande de remboursement à la direction régionale de la CNESST où se trouve l'établissement auquel est rattachée la travailleuse. La demande peut être présentée au cours de l'affectation de la travailleuse ou dans un délai raisonnable suivant la fin de l'affectation.

Pour qu'un remboursement puisse être accordé à l'employeur, l'admissibilité de la demande doit obligatoirement avoir été faite et une décision écrite et motivée rendue aux parties concernées.

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