Programme *Pour une maternité sans danger*

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Ce document est réalisé conjointement par la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat et la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation, en collaboration avec la Direction des communications et des relations publiques.

Prépresse et impression :
Arts graphiques et impressions
Direction des ressources matérielles – CNESST

Reproduction autorisée avec mention de la source.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2018

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2018

ISBN978-2-550-81152-7 (PDF)

Avril 2018
Pour obtenir les informations les plus à jour,
consultez notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca.**

Table des matières

1 Le programme *Pour une maternité sans danger* 2

2 Les rôles et les responsabilités 4

2.1 La travailleuse 4

2.2 Les médecins 8

2.2.1 Le médecin consulté par la travailleuse 8

2.2.2 Le médecin responsable des services de santé de l'établissement 10

2.2.3 Le médecin désigné par le directeur de la santé publique 12

2.3 L'employeur 13

3 Les critères d'admissibilité 15

4 L'affectation 16

5 Le retrait préventif du travail 20

6 Les recours possibles 29

1 Le programme *Pour une maternité sans danger*

Pour une maternité sans danger est un programme de prévention de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). **Il a pour objet le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.** En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la travailleuse enceinte ou qui allaite a **le droit** de travailler sans danger ou d'être immédiatement affectée à d'autres tâches ne comportant pas de dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Dans la majorité des cas, il est en effet possible de protéger la santé de la mère et celle de l'enfant, tout en permettant à la première de poursuivre ses activités professionnelles. La responsabilité de l'employeur consiste à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse qu'il emploie.

Il peut toutefois être impossible pour l'employeur de modifier les tâches ou le poste de travail ou d'affecter temporairement la travailleuse à d'autres tâches. Dans ce cas, le programme prévoit qu'elle a le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités de la CNESST.

Les coûts du programme sont répartis également entre les employeurs.

À qui s'adresse le programme ?

Le programme *Pour une maternité sans danger* s'adresse à toutes les femmes enceintes ou qui allaitent :

- auxquelles s'applique la définition du mot « travailleuse » au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, c'est-à-dire une personne qui exécute un travail pour un employeur au Québec ;
- dont les conditions de travail présentent des dangers pour elles ou pour l'enfant qu'elles portent ou qu'elles allaitent.

Certaines travailleuses ne sont pas admissibles au programme. Il s'agit notamment :

- des travailleuses autonomes dont l'entreprise n'est pas constituée en personne morale (corporation) ;
- des domestiques travaillant chez un particulier ;
- des étudiantes en stage ;
- des bénévoles ;
- des travailleuses au service d'entreprises de compétence fédérale.

2 Les rôles et les responsabilités

2.1 La travailleuse

- La travailleuse enceinte ou qui allaite consulte un médecin ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement où elle travaille, dès qu'elle pense qu'il y a un danger pour elle ou pour son enfant ;

- Elle lui explique ses conditions de travail et ses craintes par rapport à sa grossesse. Elle lui décrit son milieu de travail, les tâches qu'elle accomplit, les gestes répétitifs qu'elle fait, les postures qu'elle doit prendre, les poids qu'elle doit soulever, sa cadence de travail, les produits qu'elle utilise, sans oublier ceux qu'elle respire, etc. ;

- L'existence de dangers peut permettre à la travailleuse de se prévaloir du programme *Pour une maternité sans danger*. Celle-ci doit cependant être médicalement apte à travailler pour demander une affectation à son employeur ;

- Elle demande à son médecin de remplir le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* s'il juge qu'il y a un danger. Ce formulaire peut être obtenu dans un bureau de la CNESST ou chez le médecin ;

- Elle lui fait préciser, s'il y a lieu, les modifications qui pourraient être apportées à son travail pour le rendre sécuritaire ou lui demande de faire des suggestions à l'employeur pour faciliter l'affectation ;

- Elle doit s'assurer que son médecin – c'est obligatoire – consulte le médecin responsable des services de santé de son établissement ou le médecin désigné par le directeur de la santé publique du territoire où se trouve son lieu de travail. Le certificat ne sera valide que si cette consultation a été faite ;

- Comme le certificat constitue sa demande d'affectation, elle doit le remettre à l'employeur. Cette étape est également obligatoire pour que la CNESST établisse l'admissibilité de la demande. La travailleuse doit aussi s'assurer que le médecin consulté transmet une copie du certificat à la CNESST ;

- La travailleuse doit être disponible pour accepter une affectation offerte par son employeur. Les tâches proposées ne doivent pas présenter de dangers et elle doit être raisonnablement en mesure de les accomplir ;

- Lorsque son employeur ne peut pas modifier son poste de travail ou ses tâches, ou qu'il ne peut pas lui offrir une affectation, la travailleuse peut cesser de travailler ;

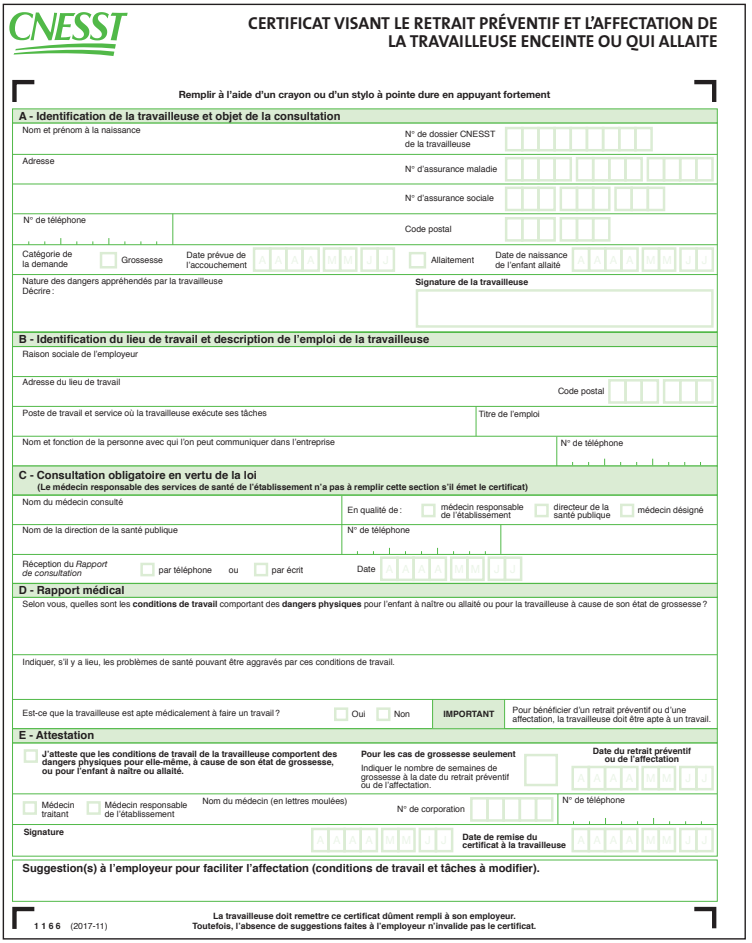
- La CNESST décide de l'admissibilité de la demande et du droit à l'indemnité de remplacement du revenu. Cette décision peut faire l'objet d'une reconsidération ou d'une révision. L'affectation, quant à elle, peut faire l'objet d'une contestation ;

- Pendant le retrait préventif du travail, la travailleuse reçoit son salaire régulier pour les jours normalement travaillés au cours des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail en tenant compte du calendrier des activités principales de l'établissement auquel elle est rattachée. À la fin de ces cinq premiers jours ouvrables, elle reçoit 90 % du salaire net correspondant à la période des 14 jours complets suivants. Par la suite, elle est indemnisée par la CNESST ;

- Si la date prévue de l'accouchement change, la travailleuse s'assure que la CNESST en est informée au plus tard 28 jours avant la date inscrite dans son certificat ;

- Pendant l'affectation ou le retrait préventif du travail, la travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait auparavant. L'employeur doit la réintégrer dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son retrait du travail ;

- Si elle veut exercer son droit à l'affectation ou au retrait préventif du travail pendant l'allaitement, la travailleuse doit obtenir un nouveau certificat attestant des dangers présents à son travail pour la santé de son enfant allaité (par exemple, des contaminants chimiques).



CNESST

CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Remplir à l'aide d'un crayon ou d'un stylo à pointe dure en appuyant fortement

A - Identification de la travailleuse et objet de la consultation

Nom et prénom à la naissance

N° de dossier CNESST de la travailleuse

Adresse

N° d'assurance maladie

N° d'assurance sociale

N° de téléphone

Code postal

Catégorie de la demande — Grossesse — Date prévue de l'accouchement (A A A A M M J J) — Allaitement — Date de naissance de l'enfant allaité (A A A A M M J J)

Nature des dangers appréhendés par la travailleuse
Décrire :

Signature de la travailleuse

B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse

Raison sociale de l'employeur

Adresse du lieu de travail

Code postal

Poste de travail et service où la travailleuse exécute ses tâches

Titre de l'emploi

Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise

N° de téléphone

C - Consultation obligatoire en vertu de la loi
(Le médecin responsable des services de santé de l'établissement n'a pas à remplir cette section s'il émet le certificat)

Nom du médecin consulté

En qualité de : médecin responsable de l'établissement — directeur de la santé publique — médecin désigné

Nom de la direction de la santé publique

N° de téléphone

Réception du *Rapport de consultation* — par téléphone ou par écrit — Date (A A A A M M J J)

D - Rapport médical

Selon vous, quelles sont les **conditions de travail** comportant des **dangers physiques** pour l'enfant à naître ou allaité ou pour la travailleuse à cause de son état de grossesse ?

Indiquer, s'il y a lieu, les problèmes de santé pouvant être aggravés par ces conditions de travail.

Est-ce que la travailleuse est apte médicalement à faire un travail ? Oui Non

IMPORTANT Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une affectation, la travailleuse doit être apte à un travail.

E - Attestation

J'atteste que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers physiques pour elle-même, à cause de son état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité.

Pour les cas de grossesse seulement
Indiquer le nombre de semaines de grossesse à la date du retrait préventif ou de l'affectation.

Date du retrait préventif ou de l'affectation (A A A A M M J J)

Médecin traitant — Médecin responsable de l'établissement — Nom du médecin (en lettres moulées) — N° de corporation — N° de téléphone

Signature (A A A A M M J J) **Date de remise du certificat à la travailleuse** (A A A A M M J J)

Suggestion(s) à l'employeur pour faciliter l'affectation (conditions de travail et tâches à modifier).

1166 (2017-11)

La travailleuse doit remettre ce certificat dûment rempli à son employeur. Toutefois, l'absence de suggestions faites à l'employeur n'invalide pas le certificat.

La travailleuse peut s'adresser en tout temps à la direction régionale de la CNESST du territoire où se trouve son lieu de travail afin de se renseigner sur ses droits et ses obligations en ce qui a trait au programme *Pour une maternité sans danger*.

2.2 Les médecins

2.2.1 Le médecin consulté par la travailleuse

Le médecin consulté par la travailleuse peut remplir le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

- Il examine la patiente et évalue son aptitude au travail en fonction de sa grossesse et de son état de santé ;

- S'il y a un médecin responsable des services de santé dans l'établissement de la travailleuse, il le consulte. Sinon, il consulte un médecin de la direction de la santé publique où est située l'entreprise de l'employeur. Cette consultation est obligatoire pour que le certificat soit valide ;

- Le médecin confirme, s'il y a lieu, la présence, dans le milieu de travail, de dangers pour sa patiente et pour l'enfant qu'elle porte ou qu'elle allaite en signant le certificat ;

- Il fixe la date de la modification du poste de travail ou des tâches, de l'affectation ou du retrait du travail en tenant compte des conditions médicales particulières de la grossesse de sa patiente (si elle porte des jumeaux, par exemple) ;

- Le médecin doit bien expliquer à la travailleuse la différence entre un danger lié à la nature de son travail lorsqu'elle est enceinte ou qu'elle allaite et l'inaptitude au travail en raison de problèmes de santé particuliers. Dans le second cas, elle n'est pas admissible au programme *Pour une maternité sans danger*, puisqu'elle ne peut être affectée à aucune tâche ;

- Il peut suggérer des solutions susceptibles de maintenir la travailleuse dans son emploi en toute sécurité en privilégiant l'affectation. L'évaluation qu'il fait de la situation constitue l'élément sur lequel elle s'appuiera pour entreprendre ou non sa démarche ;

- Il remet à sa patiente sa copie du certificat et celle de son employeur ainsi qu'une copie de la troisième partie du *Rapport de consultation médico-environnemental* ;

- Le médecin doit envoyer une copie du certificat à la CNESST. Souvent, il en remet une copie à la travailleuse qui, elle, la transmet à la CNESST ;

- Si la date prévue de l'accouchement change, il en informe la CNESST au plus tard 28 jours avant la date inscrite dans le certificat.

Dans le meilleur intérêt de la travailleuse et de son employeur, la collaboration entre les médecins est capitale. Elle permet de fournir, dans les meilleurs délais, les renseignements nécessaires à la CNESST pour qu'elle prenne une décision.

En cas de doute ou pour tout renseignement, le médecin consulté par la travailleuse peut s'adresser aux médecins des directions régionales de la CNESST.

2.2.2 Le médecin responsable des services de santé de l'établissement

Le médecin de l'établissement est choisi par le comité de santé et de sécurité. Si les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs au sein du comité ne s'entendent pas, la CNESST désigne le médecin responsable après consultation du directeur de la santé publique de la région.

Selon la situation, ce médecin peut intervenir de deux façons dans le cadre de l'application du programme *Pour une maternité sans danger*.

À titre de médecin de l'établissement

Si la travailleuse s'adresse à lui directement, il peut délivrer le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Dans ce cas, il :

- vérifie si les problèmes de santé particuliers de la travailleuse liés à ses conditions de travail peuvent présenter un danger ;
- confirme la présence des dangers qui existent dans le milieu de travail pour la travailleuse et pour l'enfant à naître ou allaité ;
- peut suggérer des modifications qui pourraient favoriser le maintien en emploi ;
- conseille l'employeur sur les mesures pertinentes à chaque cas soumis ;

- fixe la date de la modification du poste de travail ou des tâches, de la nouvelle affectation de la travailleuse ou de son retrait du travail ;

- doit informer le médecin de la travailleuse, si elle en fait la demande. Il peut, s'il le juge à propos, demander des précisions sur toute information figurant dans le certificat.

À titre de médecin-conseil

Si la travailleuse consulte un médecin, le médecin de l'établissement intervient à titre de médecin-conseil en raison de sa connaissance du milieu et des conditions de travail de la travailleuse. Dans ce cas, il :

- évalue et précise les dangers que peuvent comporter les conditions de travail de la travailleuse par rapport à sa grossesse ;

- informe le médecin de la travailleuse de la nature des tâches qu'exécute la travailleuse, de son degré d'exposition à un contaminant, de son horaire de travail, etc. ;

- peut suggérer des modifications qui pourraient favoriser le maintien en emploi ;

- suggère la date de la modification du poste de travail ou des tâches, de la nouvelle affectation de la travailleuse ou de son retrait du travail.

2.2.3 Le médecin désigné par le directeur de la santé publique

- Le médecin désigné par le directeur de la santé publique évalue et précise la nature des dangers que peuvent comporter les conditions de travail de la travailleuse ;

- Il intervient en l'absence d'un médecin responsable des services de santé de l'établissement, mais il n'est pas habilité à délivrer le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ;

- Il est appelé à émettre des avis médicaux sur les dangers que peuvent présenter la nature des tâches accomplies, les conditions environnementales, le degré d'exposition à des contaminants, l'horaire de travail, etc., au moyen du *Rapport de consultation médico-environnemental*. L'évaluation des conditions de travail se fait en collaboration avec la travailleuse et l'employeur ;

- Il intervient à la demande du médecin consulté par la travailleuse, qui doit obligatoirement le consulter par téléphone ou par écrit afin de remplir le certificat ;

- Il transmet au médecin consulté par la travailleuse son avis par écrit dans les meilleurs délais. Il joint également des copies additionnelles de la troisième partie du *Rapport de consultation médico-environnemental*, que le médecin remettra à la travailleuse pour son dossier et pour celui de l'employeur.

2.3 L'employeur

- Il prend connaissance du *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, qui constitue, pour la travailleuse, une demande d'affectation à un poste adapté ou à de nouvelles tâches exemptes de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir ;

- L'employeur collabore à l'analyse du poste de travail ;

- L'employeur a l'obligation d'éliminer les dangers présents dans le milieu de travail et attestés dans le certificat. Il décide des moyens d'action appropriés :
  - éliminer à la source le danger,
  - modifier la ou les tâches,
  - adapter le poste de travail,
  - affecter la travailleuse à d'autres tâches qu'elle sera raisonnablement en mesure d'accomplir ;

- Il informe la CNESST que son employée a exercé son droit au programme ;

- Au besoin, l'employeur demande un soutien financier à la CNESST dans le cas d'une affectation à temps partiel ou à salaire moindre. Pendant une affectation, la travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait auparavant et l'employeur doit lui verser son salaire habituel. Pour obtenir un soutien financier, l'employeur peut télécharger le formulaire *Soutien financier à l'employeur lors de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite*, disponible sur le site Web de la CNESST, au cnesst.gouv.qc.ca ;

- Si l'affectation n'est pas possible, la travailleuse a droit au retrait préventif du travail. L'employeur lui verse son salaire habituel pour les jours normalement travaillés au cours des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail en tenant compte du calendrier des activités principales de l'établissement auquel elle est rattachée. À la fin de ces cinq premiers jours ouvrables, l'employeur lui verse 90 % du salaire net correspondant à la période des 14 jours complets suivants ;

- Il fait parvenir le formulaire de *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* à la CNESST ;

- L'employeur peut à tout moment réintégrer la travailleuse dans son poste si les dangers que ce poste présentait ont été éliminés ;

- L'employeur peut offrir une affectation à la travailleuse à tout moment ;

- L'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son arrêt de travail.

Ce qui constitue un danger pour une femme enceinte peut parfois être l'indice de conditions qui peuvent être dangereuses pour les autres travailleurs et travailleuses. Prendre le temps d'analyser une tâche ou un poste de travail permet souvent d'apporter des correctifs qui contribueront à améliorer la santé et la sécurité du travail dans l'entreprise.

Pour obtenir des renseignements additionnels sur ses droits et ses obligations, l'employeur peut s'adresser en tout temps à la direction régionale de la CNESST du territoire où se trouve son entreprise.

3 Les critères d'admissibilité

Pour se prévaloir du programme *Pour une maternité sans danger*, la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant doit répondre à toutes les conditions suivantes :

- Être une travailleuse au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;
- Être, dans son milieu de travail, exposée à des dangers attestés dans un certificat ;
- Être médicalement apte au travail ;
- Être disponible pour une affectation ;
- Remettre un certificat à son employeur.

Il revient à la CNESST de déterminer l'admissibilité de la travailleuse au programme *Pour une maternité sans danger*.

4 L'affectation

Le programme *Pour une maternité sans danger* constitue avant tout un ensemble de mesures préventives qui doivent permettre de maintenir les travailleuses en emploi en toute sécurité ; c'est pourquoi, lorsque la travailleuse remet à son employeur le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, cela constitue une demande implicite d'affectation.

Toutefois, l'affectation n'est pas une obligation pour l'employeur. 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 pendant la période d'allaitement. L'affectation peut donc être immédiate ou ultérieure.

En principe, la travailleuse doit se présenter au travail lors d'une affectation. Si elle pense que le poste d'affectation offert par l'employeur n'est pas adéquat, la travailleuse peut contester son affectation.

L'affectation proposée :

- ne doit pas comporter les dangers décrits dans le certificat ;

- doit comporter des tâches que la travailleuse est raisonnablement en mesure d'accomplir[1].

1. Par « être raisonnablement en mesure d'accomplir des tâches », on entend que la travailleuse doit avoir la capacité physique, les aptitudes nécessaires et la formation requise pour accomplir les tâches ou tout autre élément du même ordre pour accomplir les nouvelles tâches proposées par l'employeur.

Le maintien des avantages liés à l'emploi

La travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation ou son retrait du travail, dont son salaire habituel. L'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son retrait du travail.

Le soutien financier offert à l'employeur

Si le salaire du poste d'affectation est moins élevé que celui du poste qu'elle occupe habituellement, l'employeur doit verser à la travailleuse son salaire habituel durant toute la durée de l'affectation.

Pour favoriser le maintien en emploi de celle-ci, la CNESST accorde un soutien à l'employeur qui offre à la travailleuse enceinte ou qui allaite une affectation à temps partiel ou à salaire moindre.

La CNESST 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 à l'indemnité (90 % du revenu net retenu du poste habituel) que la travailleuse aurait reçue si elle avait été retirée du travail en tenant compte du salaire maximum annuel assurable en vigueur au moment de la demande.

La demande de remboursement de l'employeur

L'employeur transmet sa demande à la direction régionale de la CNESST où se trouve l'établissement auquel est rattachée la travailleuse en remplissant 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, au cnesst.gouv.qc.ca.

La demande peut être présentée au cours de l'affectation de la travailleuse ou dans un délai raisonnable après la fin de l'affectation.

Une politique d'affectation

Afin d'être prêt lorsqu'une travailleuse présente une demande d'affectation, l'employeur peut adopter une politique d'affectation en s'inspirant de ce qui suit.

- Commencer par dresser l'inventaire des conditions de travail qui peuvent présenter, dans son entreprise, un danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

  Une façon simple et efficace de faire cet inventaire consiste à consulter toutes les demandes de retrait préventif reçues antérieurement. Les effets malsains et les contraintes qui y sont décrits constituent des indices fiables permettant de cerner ce qui, dans les tâches, les postes ou les conditions de travail, représente un danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite ;

- Chercher ensuite des solutions de rechange ;

- Établir à l'avance une marche à suivre.

Il convient de prévoir une à une les étapes du processus, à partir du moment où la travailleuse enceinte remet un certificat médical à l'employeur – ce certificat constitue sa demande d'affectation – jusqu'au début de l'affectation. C'est le « qui-fait-quoi-et-comment » de l'affectation.

Cette démarche, qui peut être faite conjointement avec les représentants de la travailleuse, ou avec le syndicat s'il y en a un, permet d'établir la politique de l'entreprise en matière de modification des tâches ou du poste de travail et d'affectation. Une fois la politique établie, il faut la faire connaître aux gestionnaires et aux employés. Une réunion, un communiqué interne ou un article dans le journal de l'entreprise constituent des outils d'information accessibles et très efficaces.

Lorsqu'une travailleuse annonce sa grossesse, l'employeur est prêt. La modification des tâches ou du poste de travail et l'affectation, tout comme la grossesse, ont alors toutes les chances de bien se dérouler.

5 Le retrait préventif du travail

Si l'employeur ne peut éliminer le danger à la source, modifier le poste de la travailleuse ou certaines de ses tâches ou l'affecter immédiatement à d'autres tâches qu'elle sera raisonnablement en mesure d'accomplir, la travailleuse peut cesser de travailler et recevoir des indemnités. Dans ce cas, il faut déterminer la date de cessation de travail. Cette date correspond :

- au jour de la remise du certificat à l'employeur, s'il s'agit d'un retrait immédiat ; ou,
- au lendemain de la date de la remise du certificat, si la travailleuse travaillait ce jour-là ; ou,
- au lendemain du dernier jour travaillé, dans le cas d'un retrait ultérieur.

Le salaire et les indemnités versés par l'employeur

Pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, l'employeur verse à la travailleuse son salaire régulier (100 % du salaire net). Il s'agit du salaire des jours normalement travaillés prévus à son contrat de travail et selon le calendrier des activités principales de l'établissement auquel elle est rattachée. Cette somme n'est pas remboursée par la CNESST.

Pendant les 14 jours complets suivants, l'employeur verse à la travailleuse une indemnité équivalant à 90 % de son salaire net (soit son salaire brut moins les déductions prévues pour les impôts fédéral et provincial, le Régime de rentes du Québec, le Régime québécois d'assurance parentale et l'assurance-emploi) pour les jours où elle aurait normalement travaillé. La CNESST rembourse cette indemnité à l'employeur.

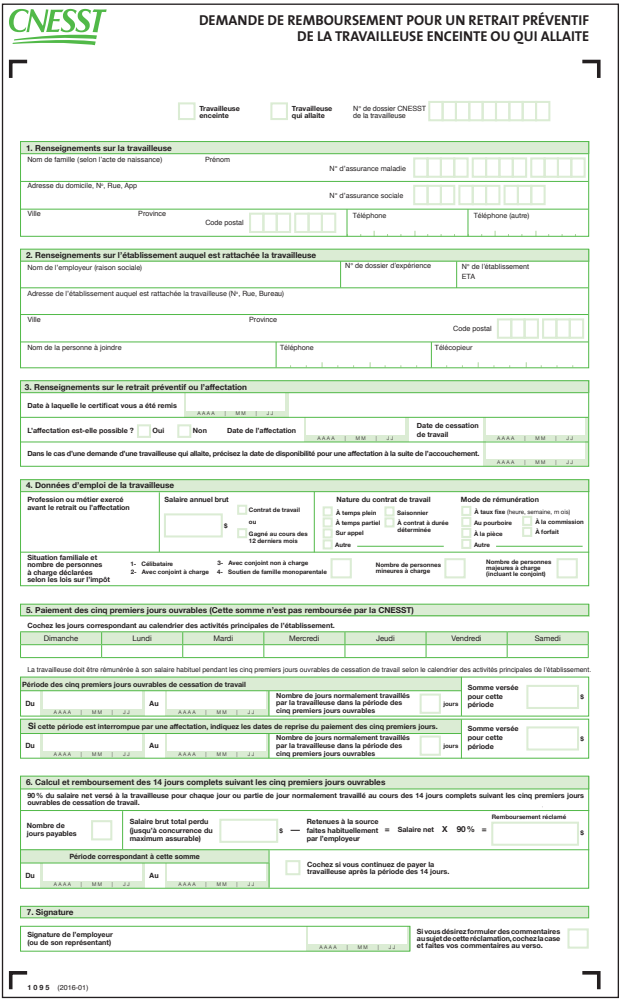
L'indemnité versée ne peut excéder le salaire maximum annuel assurable fixé par la CNESST.

Lorsque l'employeur refuse de verser à la travailleuse son salaire régulier pour les cinq premiers jours ouvrables de

cessation du travail et les 14 jours complets suivants, la travailleuse peut porter plainte à la CNESST ou déposer un grief.

L'employeur doit utiliser le formulaire *Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* afin d'obtenir le remboursement des indemnités versées à la travailleuse. À la fin de cette période, il transmet le formulaire à la direction régionale de la CNESST où se trouve l'établissement auquel est rattachée la travailleuse.

Le formulaire peut être obtenu dans les bureaux régionaux de la CNESST ou imprimé à partir du cnesst.gouv.qc.ca.



CNESST

DEMANDE DE REMBOURSEMENT POUR UN RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

☐ Travailleuse enceinte ☐ Travailleuse qui allaite N° de dossier CNESST de la travailleuse

1. Renseignements sur la travailleuse

Nom de famille (selon l'acte de naissance) Prénom

N° d'assurance maladie

Adresse du domicile, N°, Rue, App

N° d'assurance sociale

Ville Province Code postal Téléphone Téléphone (autre)

2. Renseignements sur l'établissement auquel est rattachée la travailleuse

Nom de l'employeur (raison sociale) N° de dossier d'expérience N° de l'établissement ETA

Adresse de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse (N°, Rue, Bureau)

Ville Province Code postal

Nom de la personne à joindre Téléphone Télécopieur

3. Renseignements sur le retrait préventif ou l'affectation

Date à laquelle le certificat vous a été remis AAAA | MM | JJ

L'affectation est-elle possible ? ☐ Oui ☐ Non Date de l'affectation AAAA | MM | JJ Date de cessation de travail AAAA | MM | JJ

Dans le cas d'une demande d'une travailleuse qui allaite, précisez la date de disponibilité pour une affectation à la suite de l'accouchement. AAAA | MM | JJ

4. Données d'emploi de la travailleuse

Profession ou métier exercé avant le retrait ou l'affectation

Salaire annuel brut $ ☐ Contrat de travail ou ☐ Gagné au cours des 12 derniers mois

Nature du contrat de travail: ☐ À temps plein ☐ À temps partiel ☐ Sur appel ☐ Saisonnier ☐ À contrat à durée déterminée ☐ Autre

Mode de rémunération: ☐ À taux fixe (heure, semaine, m ois) ☐ Au pourboire ☐ À la commission ☐ À la pièce ☐ À forfait ☐ Autre

Situation familiale et nombre de personnes à charge déclarées selon les lois sur l'impôt
1- Célibataire 2- Avec conjoint à charge 3- Avec conjoint non à charge 4- Soutien de famille monoparentale
Nombre de personnes mineures à charge
Nombre de personnes majeures à charge (incluant le conjoint)

5. Paiement des cinq premiers jours ouvrables (Cette somme n'est pas remboursée par la CNESST)

Cochez les jours correspondant au calendrier des activités principales de l'établissement.

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

La travailleuse doit être rémunérée à son salaire habituel pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail selon le calendrier des activités principales de l'établissement.

Période des cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail
Du AAAA | MM | JJ Au AAAA | MM | JJ
Nombre de jours normalement travaillés par la travailleuse dans la période des cinq premiers jours ouvrables ____ jours
Somme versée pour cette période $

Si cette période est interrompue par une affectation, indiquez les dates de reprise du paiement des cinq premiers jours.
Du AAAA | MM | JJ Au AAAA | MM | JJ
Nombre de jours normalement travaillés par la travailleuse dans la période des cinq premiers jours ouvrables ____ jours
Somme versée pour cette période $

6. Calcul et remboursement des 14 jours complets suivant les cinq premiers jours ouvrables

90 % du salaire net versé à la travailleuse pour chaque jour ou partie de jour normalement travaillé au cours des 14 jours complets suivant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail.

Nombre de jours payables
Salaire brut total perdu (jusqu'à concurrence du maximum assurable) $ — Retenues à la source faites habituellement par l'employeur = Salaire net X 90 % =
Remboursement réclamé $

Période correspondant à cette somme
Du AAAA | MM | JJ Au AAAA | MM | JJ

☐ Cochez si vous continuez de payer la travailleuse après la période des 14 jours.

7. Signature

Signature de l'employeur (ou de son représentant) AAAA | MM | JJ

Si vous désirez formuler des commentaires au sujet de cette réclamation, cochez la case et faites vos commentaires au verso. ☐

1095 (2016-01)

À la suite des 14 jours complets suivants, la CNESST verse directement l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse. Cette indemnité, versée toutes les deux semaines, équivaut à 90 % du revenu net retenu et n'est pas imposable. Le revenu brut pris en compte pour le calcul de l'indemnité ne peut dépasser le salaire maximum annuel assurable en vigueur.

Exemple 1

L'établissement est en activité cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. La travailleuse travaille pendant ces cinq jours. La date de cessation de travail est le mercredi 4.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
1	2	3	4 $$ DCT	5 $$	6 $$	7
8	9 $$	10 $$	11 $$	12 $$	13 $$	14
15	16 $$	17 $$	18 $$	19 $$	20 $$	21
22	23 $$	24 $$	25	26	27	28
29	30	31				

DCT Date de cessation de travail : 4

Cinq premiers jours ouvrables de l'établissement : 4, 5, 6, 9 et 10

$$ Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 4, 5, 6, 9 et 10

14 jours complets suivant les cinq premiers jours ouvrables : 11 au 24

$$ Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23 et 24

○ Début des indemnités de remplacement du revenu versées par la CNESST : 25

Exemple 2

L'établissement est en activité six jours par semaine, du mardi au dimanche. La travailleuse travaille cinq jours par semaine, du mardi au samedi. La date de cessation de travail est le jeudi 5.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
1	2	3	4	5 $$ DCT	6 $$	7 $$
8	9	10 $$	11 $$	12 $$	13 $$	14 $$
15	16	17 $$	18 $$	19 $$	20 $$	21 $$
22	23	24 $$	25	26	27	28
29	30	31				

DCT Date de cessation de travail : 5

Cinq premiers jours ouvrables de l'établissement : 5, 6, 7, 8 et 10

$$ Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 5, 6, 7 et 10

14 jours complets suivant les cinq premiers jours ouvrables : 11 au 24

$$ Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21 et 24

○ Début des indemnités de remplacement du revenu versées par la CNESST : 25

Exemple 3

L'établissement est en activité sept jours par semaine. La travailleuse travaille cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. La date de cessation de travail est le mercredi 4.

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
1	2	3	4 $$ DCT	5 $$	6 $$	7
8	9 $$	10 $$	11 $$	12 $$	13 $$	14
15	16 $$	17 $$	18 $$	19 $$	20 $$	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

DCT Date de cessation de travail : 4

Cinq premiers jours ouvrables de l'établissement : 4, 5, 6, 7 et 8

$$ Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 4, 5 et 6

14 jours complets suivant les cinq premiers jours ouvrables : 9 au 22

$$ Jours normalement travaillés et payables par l'employeur : 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 et 20

○ Début des indemnités de remplacement du revenu versées par la CNESST : 23

La durée du versement des indemnités

Généralement, la travailleuse est admissible aux indemnités jusqu'à quatre semaines précédant la semaine de la date prévue de l'accouchement.

Exemple :

Le 29 juin = la date prévue de l'accouchement

Du 28 mai
au 24 juin = les quatre semaines précédant la semaine de la date prévue de l'accouchement

Le 27 mai = le dernier jour indemnisé

Mai

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Juin

DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Le versement de l'indemnité prend fin un samedi afin de s'harmoniser avec le versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui commence le dimanche.

La demande de prestations du RQAP

La travailleuse peut bénéficier des prestations prévues par le RQAP. Elle doit soumettre sa demande de prestations du RQAP au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à la fin du versement des indemnités par la CNESST.

Si elle n'est pas admissible au RQAP, la travailleuse peut recevoir des indemnités de la CNESST jusqu'à la date de l'accouchement. La travailleuse doit faire parvenir à la CNESST la lettre de décision du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale indiquant qu'elle ne peut pas recevoir des prestations d'assurance parentale.

La modification de la date prévue de l'accouchement

La date prévue de l'accouchement de la travailleuse inscrite au certificat peut être modifiée. La date de fin du versement de l'indemnité sera ajustée si le médecin informe la CNESST de ce changement ou si la travailleuse fait parvenir à la CNESST un document signé par son médecin attestant ce changement. Ce document doit être reçu au plus tard quatre semaines (28 jours) avant la date prévue de l'accouchement inscrite au certificat.

La réduction de l'indemnité ou l'interruption de son versement

Au cours du retrait préventif du travail, la CNESST peut réduire l'indemnité ou en interrompre le versement. Le droit à l'indemnité peut être réévalué si la travailleuse n'est plus exposée au danger.

La CNESST réduit l'indemnité de remplacement du revenu de la travailleuse si elle exécute un autre travail rémunéré pendant son retrait du travail.

La CNESST met fin définitivement au versement des indemnités lorsque certaines circonstances font en sorte que le danger n'existe plus :

- La travailleuse bénéficie d'une affectation ;
- Le contrat de travail se termine (par exemple, un contrat à durée déterminée d'une période de deux mois) ;
- L'entreprise ferme ses portes ;
- La travailleuse est mise à pied ;
- La travailleuse démissionne ;
- La travailleuse accouche ;
- La grossesse est interrompue ;
- La travailleuse met fin à l'allaitement.

La CNESST cesse temporairement le versement des indemnités durant la période au cours de laquelle le danger n'existe plus pour la travailleuse, si cette période s'étend sur plus de sept jours civils consécutifs, et ce, peu importe les activités principales de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse lorsque :

- les activités de travail sont interrompues (par exemple, pour une enseignante dans une école pendant la période estivale) ;
- l'entreprise ferme temporairement ses portes (par exemple, dans le cas d'une grève ou d'un lock-out) ;
- la travailleuse est temporairement mise à pied ;
- le travail est saisonnier.

La travailleuse et l'employeur doivent informer la CNESST de tout changement qui pourrait modifier le versement des indemnités en utilisant l'*Avis de changement de situation* joint à la lettre de décision.

6 Les recours possibles

La CNESST décide de l'admissibilité de la travailleuse au programme *Pour une maternité sans danger*, de son droit au programme, de son droit à l'indemnité de remplacement du revenu et du montant ou de la durée de l'indemnité. Ces décisions peuvent faire l'objet d'une reconsidération, d'une révision ou d'une contestation.

La reconsidération d'une décision

La travailleuse ou l'employeur peut demander la reconsidération d'une décision de la CNESST dans les 90 jours suivant celle-ci. La CNESST peut, dans certains cas, reconsidérer une décision qu'elle a rendue :

- si un fait essentiel n'était pas connu au moment de rendre la décision ;
- à la suite d'une erreur.

La révision administrative ou la contestation d'une décision

S'ils ne sont pas d'accord avec la décision de la CNESST pour toute question relative à l'application du programme *Pour une maternité sans danger*, la travailleuse et l'employeur ont 30 jours pour en demander par écrit, la révision administrative et, s'il y a lieu, 45 jours pour contester auprès du Tribunal administratif du travail (TAT) la décision rendue par la Direction de la révision administrative de la CNESST.

La contestation de l'affectation par la travailleuse

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.

Nouveaux dangers

Si elle croit que l'affectation proposée comporte de nouveaux dangers, la travailleuse doit obtenir un nouveau certificat confirmant la présence de dangers liés à l'affectation proposée et le remettre à son employeur.

La CNESST rend une nouvelle décision sur l'admissibilité au programme et le droit à l'indemnisation.

Incapacité d'accomplir les tâches de l'affectation

Si elle ne croit pas être raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles son employeur l'a affectée, c'est-à-dire si elle considère qu'elle n'a pas la capacité physique, les aptitudes ou la formation nécessaires pour accomplir ces nouvelles tâches :

- la travailleuse demande au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, au représentant à la prévention et à son employeur d'examiner la situation et de rendre une décision. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention dans l'entreprise, elle adresse, par écrit, sa demande directement à la CNESST. Dans les 20 jours, la CNESST rend une décision qui prend effet immédiatement. Si elle n'est pas d'accord avec la décision de la CNESST, la travailleuse a 10 jours pour en demander la révision administrative. La travailleuse a ensuite 10 jours pour en appeler, auprès du TAT, de la décision rendue par la Direction de la révision administrative ;

- 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 plainte ou le grief

La travailleuse peut déposer une plainte à la CNESST ou faire un grief si, à la suite de sa demande d'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*, elle croit avoir été traitée injustement (mise à pied, congédiement, suspension, déplacement, mesure discriminatoire ou disciplinaire). Elle peut alors recourir à la procédure de règlement de griefs prévue par sa convention collective ou, dans les 30 jours suivant l'application de la mesure discriminatoire ou disciplinaire, soumettre par écrit une plainte à la CNESST. La travailleuse doit remettre une copie de sa plainte à son employeur.

Pour nous joindre

1 844 838-0808

cnesst.gouv.qc.ca

DC200-1024-3 (2018-04)