

**Centre intégré  
de santé et de services  
sociaux de Chaudière-  
Appalaches**

**Québec** 



**Guide  
d'accompagnement**  
de la travailleuse  
enceinte ou  
qui allaite



## Qu'est-ce que le programme « Pour une maternité sans danger? »

Il s'agit d'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, donc de poursuivre ses activités professionnelles sans danger.

### À qui s'adresse le programme?

Pour y avoir droit, la travailleuse enceinte ou qui allaite doit répondre à ces critères :

- Être une travailleuse au sens de la « Loi sur la santé et la sécurité du travail »;
- Remettre un certificat RPATEA au Service de la santé et de la sécurité au travail de l'employeur rempli par un médecin;
- Être une travailleuse dont les conditions de travail présentent des dangers pour elle ou pour l'enfant qu'elle porte ou qu'elle allaite;
- Être médicalement apte à travailler pour demander une affectation à l'employeur;
- Être **disponible** pour accepter une réaffectation;
- Si l'employeur ne peut réaffecter la travailleuse sans danger, celle-ci est retirée du travail, mais l'employeur peut offrir une affectation à la travailleuse à tout moment;
- C'est la CNESST qui rend la décision sur l'admissibilité au programme Pour une maternité sans danger.

### Comment se prévaloir du programme « Pour une maternité sans danger? »

1. La travailleuse consulte son médecin traitant afin de soumettre le « certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite/RPATEA »;
2. Le médecin traitant questionne sommairement la travailleuse. Elle lui décrit son milieu de travail, les tâches accomplies, 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. Si le médecin juge qu'il y a des risques, il remplit le certificat et l'envoie au

## Lors d'un retrait ou d'une réaffectation, qu'arrive-t-il avec les avantages liés à l'emploi de la travailleuse?

La travailleuse conserve tous ses avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant sa réaffectation à d'autres tâches ou avant son arrêt de travail, y compris les conditions salariales, à moins de fin de contrat.

## Quelles sont les prestations auxquelles la travailleuse a droit lors du retrait préventif?

Dans l'éventualité d'un retrait préventif, la travailleuse a le droit d'être rémunérée par son employeur à 100 % de son salaire normal pendant les cinq premiers jours ouvrables de l'arrêt de travail. Par la suite, jusqu'à quatre semaines complètes avant la date prévue d'accouchement ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement, la CNESST continuera de verser des indemnités équivalant à 90 % de son revenu net.

## Quelle est la base salariale utilisée pour effectuer le calcul des prestations?

Afin de fournir les informations réelles et adéquates à la CNESST, l'employeur (le Service de la paie), conformément aux dispositions légales, établira la moyenne des heures effectuées (52 dernières semaines) en se basant sur la prestation de travail effectuée au moment du dépôt du certificat médical de retrait préventif ainsi que le revenu annuel.

**[servicesst.ciissca@ssss.gouv.qc.ca](mailto:servicesst.ciissca@ssss.gouv.qc.ca)**

**418 380-6314, poste 84540**

(Alphonse-Desjardins, Déficience intellectuelle-trouble du spectre de l'autisme, Centre jeunesse)

**[sst-beauce.ciissca@ssss.gouv.qc.ca](mailto:sst-beauce.ciissca@ssss.gouv.qc.ca)**

**819 774-3304, poste 37458**

(Beauce, Etchemins, CRDP, Montmagny, Thetford Mines)

## **Que se passe-t-il lorsque la travailleuse en réaffectation développe une condition médicale liée à la grossesse nécessitant un arrêt de travail?**

La travailleuse doit informer son supérieur immédiat et doit fournir au Service de la santé et de la sécurité au travail de l'employeur un certificat médical conforme attestant l'invalidité totale.

Si la condition médicale répond aux critères du congé spécial conventionné, la travailleuse pourra en bénéficier jusqu'à un maximum de quatre semaines complètes avant la date prévue d'accouchement.

## **Que se passe-t-il lorsque la travailleuse développe une condition médicale qui n'est pas liée à la grossesse nécessitant un arrêt de travail?**

La travailleuse informe son supérieur immédiat et doit fournir au Service de la santé et de la sécurité au travail de l'employeur un certificat médical conforme attestant l'invalidité totale.

*Si la condition médicale répond aux critères donnant droit aux prestations d'assurance salaire, la travailleuse pourra en bénéficier jusqu'à l'accouchement.*

## **La travailleuse a-t-elle droit à un congé spécial pour les visites liées à la grossesse?**

La travailleuse bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée. La travailleuse informe son supérieur immédiat de son absence et fournit à celui-ci une attestation de visite médicale.

- médecin de la Direction de santé publique.
3. Le médecin désigné de la Direction de santé publique évalue la nature des dangers et produit un rapport des risques au médecin traitant de la travailleuse;
  4. Le médecin traitant les valide et signe la partie « E-Attestation » du certificat et remet une copie à la travailleuse;
  5. La travailleuse apporte le certificat rempli au Service de la santé et de la sécurité au travail de son employeur et informe son supérieur immédiat.

**IMPORTANT** : La remise de ce certificat ne donne pas droit automatiquement à des indemnités. En effet, c'est la CNESST qui établit l'admissibilité. La travailleuse qui a bénéficié du programme Pour une maternité sans danger et qui désire se prévaloir du programme pour l'allaitement doit refaire toute la démarche. Seuls les dangers pouvant nuire à la santé de l'enfant allaité seront alors pris en considération.

### Quand peut-on appliquer le certificat pour le RPATEA?

Légalement, la travailleuse exerce son droit à être réaffectée à partir du dépôt, au Service de la santé et de la sécurité au travail, du certificat RPATEA dûment rempli et signé par son médecin traitant.

L'employeur peut à tout moment offrir à la travailleuse une réaffectation. Les tâches proposées ne doivent pas présenter de danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite et elle doit être en mesure de les accomplir. La réaffectation peut être immédiate ou ultérieure. **Ainsi, la travailleuse se doit d'être disponible au travail sans quoi elle ne peut bénéficier du programme « Pour une maternité sans danger ».**

***Le retrait préventif est exercé seulement lorsque les modifications d'un poste de travail ou la réaffectation à d'autres tâches ou dans un autre secteur ne peuvent se faire.***

## Combien de temps peut durer la réaffectation?

Tout le temps que l'employeur respecte les recommandations émises par le biais du certificat de retrait préventif et d'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, et ce, jusqu'à un maximum de 36 semaines de grossesse.

*En priorité, la travailleuse sera réaffectée à son lieu de travail. Néanmoins, selon les recommandations et les besoins de l'organisation, la travailleuse peut être réaffectée à une autre unité ou un autre lieu physique et recevra l'intégration ainsi que la formation nécessaire à sa nouvelle affectation.*

## Quels sont les principaux risques associés à la grossesse?

Le médecin de la Direction de santé publique regroupe les risques en cinq catégories :

- Risques ergonomiques;
- Risques physiques;
- Risques chimiques;
- Risques biologiques;
- Risques psychosociaux.

## À combien de jours par semaine une travailleuse peut-elle être réaffectée?

La réaffectation se fait selon les heures prévues au poste de la travailleuse. Néanmoins, le gestionnaire peut moduler l'horaire en fonction du besoin de son secteur, mais doit minimalement réaffecter la travailleuse à 60 % ou plus de la moyenne de ses heures travaillées ou des heures prévues au contrat de travail afin d'être admissible à la subvention de la CNESST.

## Quels sont les droits des travailleuses lorsqu'elles perçoivent un risque?

Lorsqu'une travailleuse enceinte ou qui allaite perçoit un risque à sa santé ou à celle de l'enfant à naître ou qu'elle allaite, il est de sa responsabilité de le communiquer à son gestionnaire.

Le gestionnaire tentera d'éliminer le risque à la source ou modifiera l'affectation. Toutefois, s'il y a une divergence de perception sur la véracité du risque, le gestionnaire peut demander à l'infirmière du Service de la santé et de la sécurité au travail de venir évaluer le risque.

Malgré toutes ces démarches, si la travailleuse perçoit toujours un risque, elle peut contester la décision ou porter plainte à la CNESST après avoir informé le Service de la santé et de la sécurité au travail.

***IMPORTANT*** : Pour ce qui est du **changement de la date prévue d'accouchement**, vous devez aviser l'infirmière responsable de votre dossier au Service de la santé et de la sécurité au travail et la CNESST. De plus, vous devez produire les pièces justificatives à ces deux instances.

## Que se passe-t-il lorsqu'il y a un changement relatif à la grossesse?

Lors d'un changement relatif à la grossesse (maladie, interruption de grossesse, etc.), la travailleuse doit aviser l'infirmière responsable de son dossier au Service de la santé et de la sécurité au travail.