

Travailler en sécurité pour une maternité sans danger



GUIDE DE L'EMPLOYEUR

La prévention, j'y travaille !

CSST
www.csst.qc.ca

Travailler en sécurité pour une maternité sans danger

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Ce document a été préparé conjointement par la Direction de la prévention-inspection de la Vice-présidence à la programmation et à l'expertise-conseil et la Direction des communications de la Vice-présidence à l'administration.

Des guides ont également été préparés à l'intention des travailleuses et des médecins.

**Rédaction, révision linguistique
et production**

Direction des communications

Conception graphique

Brault et Bélair, graphistes-conseil inc.

Édition électronique

Lise Hébert, imprimerie de la CSST

Photo de la couverture

Huno

Impression

Imprimerie Le Renouveau

Reproduction autorisée avec mention de la source.

© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002

ISBN 2-550-39891-2

TABLE DES MATIÈRES

LE PROGRAMME <i>POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER</i>	5
En quoi ce programme vous concerne-t-il ?	
Comment assumer cette responsabilité	
Éliminer... modifier... adapter... et affecter...	
L’AFFECTATION OU LE RETRAIT PRÉVENTIF COMME MESURE DE PRÉVENTION	7
Examinons les scénarios possibles	
LE FORMULAIRE	12
Quel formulaire utiliser	
Quand l’utiliser	
Où se le procurer	
LES COÛTS, EN TEMPS ET EN ARGENT	13
... de la modification des tâches ou du poste de travail, et de l’affectation	
... du retrait préventif	
DES SOLUTIONS SIMPLES ET SÛRES	15
LES RECOURS POSSIBLES : CONCILIATION, RECONSIDÉRATION, RÉVISION ET APPEL	17
À RETENIR	19

LE PROGRAMME *POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER*

EN QUOI CE PROGRAMME VOUS CONCERNE-T-IL ?

La femme enceinte ou qui allaite, qui travaille dans des conditions dangereuses pour sa santé ou pour celle de l'enfant à naître ou allaité, a le **droit** d'être immédiatement affectée à d'autres tâches ne comportant pas de dangers et qu'elle est en mesure d'accomplir.

Votre responsabilité consiste à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de votre travailleuse. À ce propos, la loi est sans équivoque.

COMMENT ASSUMER CETTE RESPONSABILITÉ

Le programme *Pour une maternité sans danger* est avant tout un ensemble de mesures préventives qui doivent permettre aux travailleuses de demeurer en emploi sans danger. C'est pourquoi, lorsque la travailleuse vous remet le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* vous devez envisager la possibilité :

- d'éliminer à la source les dangers rattachés à son travail;
- de modifier sa tâche pour éliminer les dangers;
- d'adapter son poste de travail pour éliminer les dangers; ou
- de l'affecter à des tâches sans danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Lorsque la modification de ses tâches, l'adaptation de son poste de travail ou l'affectation à un autre poste s'avèrent impossibles, la travailleuse a le droit de **cesser de travailler temporairement** et de recevoir des indemnités de la CSST.

ÉLIMINER... MODIFIER... ADAPTER... ET AFFECTER...

— **Est-ce que ça prend du temps ?**

— **Est-ce que c'est compliqué ?**

— **Est-ce que ça coûte cher ?**

— **Comment faire ?**

Autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre. Nous pouvons tout de suite affirmer que ça prend moins de temps, que c'est moins compliqué et aussi que ça coûte moins cher que vous ne le pensez. L'expérience de plusieurs employeurs prouve que, plus souvent qu'autrement, les solutions sont simples, accessibles et peu coûteuses. Le moyen : se préparer à l'avance pour ne pas être pris au dépourvu. **La prévention, ça peut être payant !**

*Pour une maternité sans danger est un programme de prévention qui vise d'abord le **maintien en emploi sans danger** des travailleuses enceintes ou qui allaitent. Il ne s'agit pas d'un congé de maternité.*

Ce programme s'adresse à toutes les travailleuses dont les conditions de travail comportent des dangers pour elles ou pour l'enfant qu'elles portent ou allaitent.

Toutes les femmes auxquelles s'applique la définition du mot travailleuse en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail sont admissibles au programme.*

* Une décision de la Cour suprême a statué que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui prévoit le droit au retrait préventif, n'est pas applicable aux entreprises fédérales.

L'AFFECTATION OU LE RETRAIT PRÉVENTIF COMME MESURE DE PRÉVENTION

Toute travailleuse qui croit que son travail comporte des dangers doit d'abord consulter son médecin ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement. Si le médecin juge qu'il y a danger, il remplira le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Si ce certificat est délivré par le médecin de la travailleuse, celui-ci devra consulter le médecin de votre établissement ou, s'il n'y en a pas, le médecin désigné par le directeur de la santé publique du territoire* où se trouve votre établissement. Le certificat n'est valide que si cette consultation a eu lieu.

Le document est un formulaire intitulé "Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite". Il est divisé en plusieurs sections numérotées de A à F. La section A concerne l'identification de la travailleuse et de la grossesse. La section B décrit la nature des dangers et les conditions de travail. La section C porte sur l'évaluation des risques et la recommandation du médecin. La section D est réservée aux commentaires et signatures. La section E concerne l'absence de la travailleuse. La section F est une zone de commentaires pour l'employeur. Le formulaire contient de nombreux champs à remplir, des cases à cocher et des zones de signature.

Le médecin de la travailleuse précise la nature des dangers et fixe la date à laquelle la travailleuse peut exercer son droit à l'affectation ou au retrait préventif en tenant compte des conditions particulières de la grossesse de sa patiente. **Il indique, s'il y a lieu, les modifications qui pourraient être apportées pour rendre son travail sécuritaire.**

Lorsque votre employée vous remet le certificat médical dûment rempli, cela constitue une **demande d'affectation à un poste adapté ou à de nouvelles tâches sans danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.**

C'est à ce moment que vous entrez en scène.

* Chaque région du Québec a sa régie régionale de la santé et des services sociaux dont un directeur est responsable de toutes les équipes qui s'occupent de santé publique sur son territoire.

EXAMINONS LES SCÉNARIOS POSSIBLES

1 *Il vous est possible d'éliminer les dangers décrits sur le certificat; de modifier immédiatement les tâches de la travailleuse ou son poste de travail; ou encore, vous pouvez immédiatement lui confier de nouvelles tâches, exemptes de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.*

QU'ARRIVE-T-IL ?

Puisque la travailleuse est en mesure d'exercer ses tâches dans des conditions qui ne comportent pas de dangers pour sa santé ou pour celle de l'enfant qu'elle porte ou qu'elle allaite, elle peut être maintenue en emploi et vivre normalement sa grossesse.

N'hésitez pas à consulter le médecin responsable ou le médecin désigné par le directeur de la santé publique. Il pourra vous renseigner sur la nature des dangers dans le milieu de travail et vous conseiller sur les mesures correctrices à adopter.

QUI PAIE QUOI ?

Pendant l'affectation, vous versez à la travailleuse son salaire habituel.

Si le salaire rattaché au nouveau poste de travail est différent de celui du poste qu'occupait la travailleuse, vous pouvez bénéficier d'une aide financière. Vous devez en faire la demande à la CSST qui, après avoir vérifié auprès de la travailleuse le montant de la rémunération qui lui est versée, peut vous rembourser la différence entre la rémunération habituelle et celle du poste d'affectation (jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable*). Cette somme vous sera remboursée en un seul versement à la fin de l'affectation.

* Le salaire maximum assurable est de 53 500 \$ en 2003.

2 *Vous ne pouvez immédiatement modifier les tâches de la travailleuse ou son poste de travail ou l'affecter à d'autres tâches, mais vous prévoyez pouvoir le faire plus tard.*

QU'ARRIVE-T-IL ?

Vous devez informer la travailleuse de la date à laquelle cette modification ou cette affectation sera possible. Elle pourra exercer son droit au retrait préventif et cesser de travailler jusqu'à cette date. Elle recevra des indemnités pendant cette période.

Comme dans le scénario précédent, vous pouvez consulter le médecin responsable ou le médecin désigné par le directeur de la santé publique du territoire où se trouve votre établissement pour obtenir des conseils sur la façon de procéder.

QUI PAIE QUOI ?

Pendant les 5 jours ouvrables suivant le retrait temporaire du travail, vous versez à la travailleuse son salaire habituel. Cette somme n'est pas remboursée par la CSST.

Pendant les 14 jours civils (*jours calendrier*) suivants, vous versez à la travailleuse une indemnité équivalant à **90 % de son salaire net** (soit son salaire brut, moins les déductions prévues pour les impôts, le Régime de rentes du Québec et l'assurance emploi). La CSST vous rembourse cette indemnité.

Exemple :

La travailleuse exerce son droit au retrait préventif le 6 mai. Son contrat de travail est le suivant : elle travaille 40 heures du lundi au vendredi, soit 5 jours de 8 heures.

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

5 jours ouvrables : 6, 7, 8, 11 et 12 mai

14 jours civils suivants : 13 au 26 mai

Par la suite, et jusqu'à la date de son affectation, la CSST lui verse directement l'indemnité de remplacement du revenu. Cette indemnité, versée toutes les deux semaines, équivaut à **90 % du revenu net retenu** et n'est pas imposable. Le revenu brut considéré lors du calcul de l'indemnité ne peut dépasser le salaire maximum assurable.

3 *La modification des tâches de la travailleuse ou le réaménagement de son poste de travail n'est pas possible et vous ne pouvez l'affecter à d'autres tâches.*

QU'ARRIVE-T-IL ?

Si tel est le cas, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à la date de son accouchement ou jusqu'à la fin de sa période d'allaitement, selon le cas.

QUI PAIE QUOI ?

Pendant les 5 jours ouvrables suivant le retrait du travail, vous versez à la travailleuse son salaire habituel. Cette somme n'est pas remboursée par la CSST.

Pendant les 14 jours civils suivants, vous versez à la travailleuse une indemnité équivalant à **90 % de son salaire net** (soit son salaire brut, moins les déductions prévues pour les impôts, le Régime de rentes du Québec et l'assurance emploi). La CSST vous rembourse cette indemnité.

Par la suite, et jusqu'à la date de son accouchement ou de la fin de l'allaitement, la CSST lui verse directement l'indemnité de remplacement du revenu. Cette indemnité, versée toutes les deux semaines, équivaut à **90 % du revenu net retenu** et n'est pas imposable. Le revenu brut considéré lors du calcul de l'indemnité ne peut dépasser le salaire maximum assurable.

La CSST peut-elle réduire l'indemnité ou en interrompre le versement ?

Au cours du retrait préventif, la CSST peut réduire l'indemnité de remplacement du revenu de la travailleuse enceinte ou qui allaite, en interrompre le versement, ou même y mettre fin, si :

- *la travailleuse réintègre son emploi habituel;*
- *elle exécute un autre travail rémunéré pendant son retrait préventif;*
- *le danger relié à son travail n'existe plus. Ex. : Lorsque son contrat de travail se termine pendant son retrait préventif. La CSST met alors fin définitivement au versement de l'indemnité;*
- *le danger relié à son travail n'existe plus temporairement. Ex. : Les activités sont suspendues pour la saison; il y a grève ou lock-out là où elle travaille. La CSST cesse alors le versement de l'indemnité. La reprise des activités peut toutefois redonner à la travailleuse le droit à l'indemnité.*

IMPORTANT

- **Si le médecin juge que des problèmes de santé non liés au travail rendent la travailleuse incapable de travailler, celle-ci n'est pas admissible au programme *Pour une maternité sans danger*.** Dans ce cas, vous pouvez l'informer des autres programmes dont elle pourrait bénéficier : congé de maladie, prestations d'assurance salaire en vertu de sa convention collective ou prestations de maladie de l'assurance emploi.
- **Vous pouvez à tout moment offrir à la travailleuse une affectation.** Elle doit accepter cette affectation, à moins que les nouvelles tâches présentent également des dangers ou qu'elle estime ne pas être raisonnablement en mesure de les accomplir. Si une telle situation se produit, la travailleuse peut contester cette nouvelle affectation auprès de la CSST.
- **Pendant la durée de l'affectation ou du retrait du travail et en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la travailleuse conserve tous les avantages — y compris la rémunération habituelle — rattachés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation ou son retrait.** De plus, sous réserve du paiement, par la travailleuse, des cotisations dont vous assumez une part, elle continue de bénéficier des avantages sociaux prévus dans son entente de travail.
- **À la fin de cette affectation ou de la période de retrait temporaire du travail, vous êtes tenu de réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel.**
- **Si la travailleuse désire exercer son droit à l'affectation ou au retrait préventif pendant l'allaitement de son bébé, elle doit obtenir un certificat, qu'elle ait exercé ou non ce droit pendant sa grossesse.** Si vous ne pouvez éliminer à la source les dangers rattachés à son travail, modifier ses tâches, adapter son poste de travail ou l'affecter à d'autres tâches sans danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, le versement des indemnités se fera pendant la durée de l'allaitement.

La demande de prestations sera acceptée si, par exemple, le certificat délivré atteste que le travail qu'elle exécute dans votre entreprise la met en contact avec des contaminants qui pourraient avoir un effet nocif sur son lait et, par le fait même, menacer la santé de son nourrisson.

LE FORMULAIRE

QUEL FORMULAIRE UTILISER

Dans le but de faciliter l'échange d'information dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger*, les avis ou réclamations se font sur un formulaire unique, la *Demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

The image shows a detailed form from the CSST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail). The title of the form is "Demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite". The form is divided into several sections with various fields for text entry, checkboxes, and dropdown menus. It includes sections for identifying the worker, the employer, and the specific circumstances of the leave or assignment. There are also sections for providing supporting information and a final section for the worker's signature and date.

QUAND L'UTILISER

Vous devez remplir ce formulaire **dans les cas d'affectation**, lorsque vous faites une demande de subvention à la CSST pour combler, s'il y a lieu, la différence entre la rémunération rattachée à l'emploi habituel de la travailleuse et celle du poste d'affectation.

Vous devez également l'utiliser **dans les cas de retrait préventif**, afin d'obtenir le remboursement des indemnités versées à la travailleuse pour chaque jour ou partie de jour où elle aurait normalement travaillé au cours des 14 jours civils suivant les 5 premiers jours ouvrables après l'arrêt de travail.

OÙ SE LE PROCURER

Vous pouvez vous procurer des exemplaires du formulaire dans tous les bureaux régionaux de la CSST.

LES COÛTS, EN TEMPS ET EN ARGENT

... DE LA MODIFICATION DES TÂCHES OU DU POSTE DE TRAVAIL ET DE L'AFFECTATION

Le maintien au travail de la travailleuse enceinte ou qui allaite présente des avantages, puisqu'il permet :

- de maintenir en emploi une personne qualifiée;
- de diminuer les coûts directs et indirects qui résultent de l'embauche, du remplacement et de la formation d'une employée ou d'un employé souvent occasionnel;
- de raccourcir la période d'absence reliée à la grossesse;
- de réduire les coûts du programme, et ainsi,
- de diminuer votre cotisation.

La modification des tâches ou du poste de travail et l'affectation n'exigent pas des moyens extraordinaires ni des connaissances techniques particulières. De plus, ces démarches n'entraînent pas une transformation de fond en comble de votre entreprise.

Ce dont vous avez besoin : juste un peu de temps pour analyser la situation et vous préparer à l'avance. Le temps que vous investirez dans cette démarche vous rapportera rapidement des bénéfices.

Pour ce qui est des outils, vous avez déjà dans votre entreprise tous les éléments vous permettant d'élaborer une politique personnalisée en matière de modification des tâches ou du poste de travail et d'affectation.

Nous vous suggérons une façon de faire :

Dressez d'abord l'inventaire, dans votre entreprise, des conditions de travail pouvant présenter un danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Une façon simple et efficace de faire cet inventaire est de relever toutes les demandes de retrait préventif que vous avez reçues jusqu'à maintenant. Les effets malsains et les contraintes qui y sont décrits sont des indices fiables vous permettant de cerner ce qui, dans les tâches, les postes ou les conditions de travail, constitue un danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Procédez ensuite à la **recherche de solutions de rechange**.

Nous vous en proposons quelques-unes sous la rubrique « Des solutions simples et sûres ». Comme les mots le disent : il suffisait d'y penser et, la plupart du temps, c'est économique ! De plus, vous pouvez solliciter l'aide du médecin responsable ou du médecin désigné par le directeur de la santé publique de la région où se trouve votre établissement; ces derniers peuvent vous suggérer des solutions et aussi valider celles que vous avez envisagées.

Établissez à l'avance une **marche à suivre**.

Prévoyez une à une les étapes du processus à partir du moment où la travailleuse enceinte vous remet le certificat médical, ce qui constitue sa demande d'affectation, jusqu'au début de l'affectation. C'est le « qui-fait-quoi-et-comment ? » de l'affectation : son guide d'utilisation.

Cette démarche, qui pourrait être faite conjointement avec le syndicat s'il y en a un, vous permettra d'énoncer **la politique de votre entreprise en matière de modification des tâches ou du poste de travail et d'affectation**. Une fois cette politique établie, faites-la connaître à vos gestionnaires et à vos employées. 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 vous annoncera sa grossesse, vous serez prêts. La modification des tâches ou du poste de travail et l'affectation, tout comme la grossesse, auront alors toutes les chances de bien se dérouler.

... DU RETRAIT PRÉVENTIF

Parce que les conséquences d'ordre financier du retrait préventif ne sont pas immédiates et qu'elles sont réparties sur l'ensemble des employeurs, **on croit à tort** que les coûts ne sont pas élevés et qu'il est plus avantageux de procéder à un retrait plutôt que d'affecter la travailleuse à d'autres tâches ou de modifier son poste de travail.

Depuis l'instauration du programme, le nombre de demandes a augmenté de façon significative et constante. Dans la majorité des cas, les employeurs ont opté pour le retrait préventif plutôt que pour la modification des tâches ou du poste de travail ou pour l'affectation. Or, ce choix coûte cher.

À titre d'exemple, en 1999, **0,12 \$ par 100 \$** de la masse salariale assurable ont été affectés au financement du programme. Le taux était de **0,09 \$ par 100 \$** en 1991. Il est passé à **0,15 \$ par 100 \$** en 2003.

DES CHIFFRES QUI PARLENT!

	1991	1995	1997	1999	2001
Nombre de réclamations reçues	22 147	19 811	19 538	22 821	24 820
Nombre de réclamations acceptées	19 523	18 676	18 448	21 513	23 493
Nombre de jours indemnisés	125	134	136	138	142
Indemnité totale moyenne	4 543 \$	5 130 \$	5 282 \$	5 638 \$	6 363 \$

CE CHOIX COÛTE CHER!

	1991	1995	1997	1999	2001
Débours totaux (millions \$)	81,8 M \$	85,3 M \$	86,7 M \$	107 M \$	130,6 M \$

Source : CSST, Service de la statistique, Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information.

DES SOLUTIONS SIMPLES ET SÛRES

Lorsque le travail qu'effectuent certaines travailleuses présente des dangers pour elles ou pour l'enfant qu'elles portent ou qu'elles allaitent et que l'élimination à la source des dangers, la modification de tâches, l'adaptation de poste ou l'affectation s'avèrent impossibles, le retrait préventif peut être envisagé. Cependant, pour la majorité des travailleuses enceintes ou qui allaitent, la grossesse et la période d'allaitement peuvent se vivre au travail et sans danger.

La modification des tâches ou l'adaptation de poste consiste souvent à éliminer les contraintes plutôt qu'à modifier du tout au tout les tâches ou le poste de travail.

Rappelez-vous que ce qui constitue un danger pour une femme enceinte peut parfois être l'indice de conditions potentiellement dangereuses pour les autres travailleurs et travailleuses. Prendre le temps d'analyser une tâche ou un poste de travail permet souvent d'apporter des corrections qui contribueront à améliorer « la santé et la sécurité » dans votre entreprise. Et d'une pierre, deux coups !

La grossesse n'est pas une maladie. À moins de conditions médicales très particulières, cet état ne rend pas la travailleuse inapte au travail. Toutefois, certains changements physiologiques (prise de poids, changement de posture, déséquilibre, fatigue, etc.) ainsi qu'un environnement inadéquat (mobilier mal disposé, bruit, température ambiante trop élevée ou trop basse) peuvent contribuer à rendre une tâche dangereuse.

On croit à tort que les agents chimiques (solvants, colle, pesticides, etc.) et les agents biologiques (bactéries, virus, etc.) sont les principaux dangers qui menacent la travailleuse enceinte ou qui allaite. En fait, la majorité des dangers auxquels est exposée la femme enceinte dans son milieu de travail sont de nature ergonomique. Dans le cas des agresseurs chimiques ou biologiques, il suffit souvent de déplacer la travailleuse dans un secteur où ils sont absents pour qu'elle puisse travailler et poursuivre sa grossesse en sécurité. Les agresseurs ergonomiques sont faciles à déceler et souvent faciles à supprimer. En les éliminant de la tâche ou du poste de travail de la travailleuse enceinte, l'employeur favorise le maintien en emploi et une maternité sans danger.

VOICI QUELQUES AGRESSEURS ERGONOMIQUES QUI PEUVENT ÊTRE FACILEMENT ÉLIMINÉS DE CONCERT AVEC LE SYNDICAT OU LA TRAVAILLEUSE ELLE-MÊME :

- **la rotation d'horaire et l'horaire de travail prolongé**, par exemple, en limitant la période de travail à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine, ou en augmentant le temps de repos;
- **le travail en flexion ou en extension prolongée**, par exemple, en confiant à un autre membre de l'équipe de travail ce qui, dans la tâche de la travailleuse enceinte, la contraint à une flexion ou à une extension prolongée;
- **la position debout prolongée**, par exemple, en fournissant à l'employée un siège approprié;
- **la position assise prolongée**, par exemple, en permettant à la travailleuse de se lever lorsqu'elle en sent le besoin;
- **le levage et le transport de charges lourdes**, par exemple,

en procédant à une meilleure répartition des tâches dans l'équipe de travail de telle sorte qu'un ou une collègue puisse effectuer ce qui, dans la tâche de la femme enceinte, lui est contre-indiqué ou

en rappelant à cette dernière de mieux répartir les charges qu'elle doit déplacer (en les transportant en deux fois ou en les équilibrant plus efficacement) et d'utiliser les moyens mécaniques de levage ou de transport mis à sa disposition;

- **les déplacements fréquents en voiture ou sur de longues distances** qui cumulent vibrations et position assise prolongée.

LES RECOURS POSSIBLES : RECONSIDÉRATION, RÉVISION ET CONTESTATION

Tout comme la travailleuse, vous pouvez contester toute décision rendue en matière d'affectation ou de retrait préventif.

Si vous demandez la reconsidération d'une décision de la CSST pour toute question relative à l'admissibilité de la personne au droit à l'indemnité de remplacement du revenu, au montant ou à la durée de l'indemnité :

- la décision initiale peut être reconsidérée et la nouvelle décision prend effet immédiatement.

Si la travailleuse croit que l'affectation proposée comporte les mêmes dangers :

- elle peut cesser de travailler et demander à la CSST d'être indemnisée;
- la CSST prend l'avis des médecins en considération, évalue les tâches du poste d'affectation et rend une décision qui prend effet immédiatement.

Si la travailleuse croit que l'affectation comporte de nouveaux dangers :

- elle doit faire une nouvelle demande de certificat confirmant la présence de nouveaux dangers reliés à l'affectation proposée;
- la CSST rend une nouvelle décision sur le droit au programme et à l'indemnisation; celle-ci prend effet immédiatement.

Dans les trois cas mentionnés précédemment, si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CSST, vous avez **30 jours** pour demander une révision administrative auprès de la CSST et, s'il y a lieu, **45 jours** pour contester auprès de la Commission des lésions professionnelles (CLP).

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

- elle peut cesser de travailler;
- elle doit vous demander et demander au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, au représentant à la prévention, d'examiner la situation et de rendre une décision. S'il n'y a pas de comité, ni de représentant à la prévention dans votre entreprise, il lui revient de contester cette affectation auprès de la CSST. Dans les **20 jours**, la CSST rend une décision qui prend effet immédiatement. Cette décision de la CSST peut aussi faire l'objet d'une reconsidération.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CSST, vous avez **10 jours** pour en demander la révision administrative auprès de la CSST. Celle-ci doit agir d'urgence et la décision prend effet immédiatement. Vous avez ensuite **10 jours** pour en contester la décision auprès de la CLP, s'il y a lieu.

Si une travailleuse, à la suite de sa demande d'admission au programme *Pour une maternité sans danger*, croit avoir été traitée injustement (mise à pied, congédiement, suspension, déplacement, mesure discriminatoire ou disciplinaire), elle peut recourir à la procédure de règlement de griefs ou, dans les **30 jours** suivant la mesure discriminatoire ou disciplinaire, elle peut soumettre par écrit une plainte à la CSST.

La CSST peut, dans certains cas, reconsidérer une décision qu'elle a rendue

- si un fait n'était pas connu au moment de rendre la décision;
- si un fait nouveau est présenté après que la décision est rendue;
- ou à la suite d'une erreur.

Vous avez dans ce cas **90 jours** pour faire une demande de reconsidération à la CSST.

À RETENIR

Pour une maternité sans danger est un programme de prévention qui vise d'abord le maintien en emploi sans danger des travailleuses enceintes ou qui allaitent.

- Le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* que vous remet votre employée constitue 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.
- Vous avez la responsabilité d'éliminer à la source les dangers.
- Vous devez aviser la CSST que votre employée a exercé son droit au programme.
- Vous pouvez à tout moment réintégrer la travailleuse à son poste si les dangers que ce poste présentait ont été éliminés.
- Vous pouvez à tout moment offrir à la travailleuse une affectation. Elle doit l'accepter, à moins que les nouvelles tâches ne présentent des dangers ou qu'elle estime ne pas être raisonnablement en mesure de les accomplir.
- Pendant l'exercice du droit au retrait préventif, la travailleuse conserve tous les avantages reliés à l'emploi qu'elle occupait auparavant, y compris son salaire habituel.
- Vous devez réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son arrêt de travail.
- La CSST décide de l'admissibilité de la demande de la travailleuse, du droit à l'affectation ou au retrait préventif et du droit à l'indemnité de remplacement du revenu. Ces décisions peuvent faire l'objet d'une reconsidération, d'une révision ou d'une contestation.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur vos droits et vos obligations, vous pouvez en tout temps vous adresser à la direction régionale de la CSST du territoire où se trouve votre entreprise.

Vice-présidence à la programmation
et à l'expertise-conseil

DC 200-314-6 (03-07)