

**Protocole sur les risques professionnels,  
pendant la grossesse, pour les vendeuses,  
les commis vendeuses, les assistantes  
gérantes et les gérantes qui travaillent  
dans un commerce de détail**

Protocole PMSD 101A.2

Octobre 2025

Cette publication a été réalisée par le Sous-ministériat à la prévention et à la santé publique en collaboration avec la Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le présent document n'est accessible qu'en version électronique à l'adresse :  
[cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/grossesse-allaitement/protocoles](https://cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/grossesse-allaitement/protocoles)

Dépôt légal – 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-555-02213-3 (version PDF)

Tous droits réservés pour tous pays. La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable des Publications du Québec. Cependant, la reproduction de ce document ou son utilisation à des fins personnelles, d'étude privée ou de recherche scientifique, mais non commerciales, sont permises à condition d'en mentionner la source.

© Gouvernement du Québec, 2025

## Protocole sur les risques professionnels, pendant la grossesse, pour les vendeuses, les commis vendeuses, les assistantes gérantes et les gérantes qui travaillent dans un commerce de détail

### Mise en contexte

- Un protocole est produit conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* du Québec (LSST, articles 40 à 48.2).

« Un protocole est un document médicoenvironnemental provincial de référence permettant d'identifier les conditions du travail de la travailleuse enceinte comportant des dangers physiques pour l'enfant à naître [...] ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même. Les protocoles sont élaborés et mis à jour par le directeur national de santé publique (DNSP) et sont répertoriés par profession. Ils sont fondés sur des données probantes, des consensus d'experts et la connaissance des milieux de travail » et tiennent compte des normes et règlements applicables.

« Les protocoles sont publiés sur le site Internet de la CNESST et sont accessibles aux travailleuses, aux employeurs, aux professionnels qui effectuent le suivi de grossesse et le suivi postnatal, ainsi qu'aux intervenants de la CNESST. » (DNSP, décembre 2022)

Le protocole vise à soutenir les employeurs dans leur démarche d'affectation de la travailleuse enceinte en leur permettant de les assigner à des tâches ne comportant pas de danger.

Il vise à assurer l'application équitable du programme Pour une maternité sans danger (PMSD) pour les travailleuses d'une même profession sur l'ensemble du territoire.

- Le choix de se prévaloir ou non du programme PMSD revient à la travailleuse enceinte, qui prend cette décision après en avoir discuté avec la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse. Pour être admissible, la travailleuse doit être apte à faire un travail et doit remettre à son employeur le certificat<sup>1</sup> délivré par la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse. Le programme PMSD vise le maintien en emploi des travailleuses enceintes en éliminant les dangers identifiés.
- Un protocole correspond à un poste de travail type. Il tient compte de plusieurs facteurs de risque généralement liés à ce type de travail et faisant l'objet de conditions d'affectation qui visent à maintenir la travailleuse en emploi. Pour affecter la travailleuse enceinte à des tâches ou à un poste sans danger, l'employeur doit respecter toutes les conditions inscrites dans la section « Risques et agresseurs retenus et conditions d'affectation ». Si les conditions de travail respectent déjà les conditions d'affectation pour un danger donné, aucune affectation n'est nécessaire.
- Les présentes conditions d'affectation sont établies pour les tâches réalisées dans le cadre de l'emploi. Les mêmes conditions d'affectation s'appliquent au télétravail.
- Les conditions d'affectation du protocole sont applicables à une grossesse normale. S'il existe des conditions médicales particulières en lien avec la grossesse, la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse peut adapter les conditions d'affectation dans le certificat. Toute adaptation doit concerner une condition médicale associée à la grossesse et à un facteur de risque déjà retenu dans le cadre du protocole. Pour ajouter un facteur de risque, il faut demander une consultation à Santé Québec, plus précisément à [la direction de santé publique](#) de la région du lieu de travail de la travailleuse.

---

<sup>1</sup> Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

## **1. Critères d'application du protocole pour les vendeuses, les commis vendeuses, les assistantes gérantes et les gérantes qui travaillent dans un commerce de détail**

La description des tâches permet à la professionnelle ou au professionnel qui effectue le suivi de grossesse ainsi qu'à la travailleuse et à l'employeur de s'assurer que le protocole adéquat est appliqué et qu'il n'y a pas de conditions de travail particulières non couvertes. Lorsque le protocole ne traite pas certaines conditions de travail, la travailleuse doit s'adresser à la professionnelle ou au professionnel effectuant son suivi de grossesse qui demandera une consultation à Santé Québec, plus précisément à [la direction de santé publique](#) de la région du lieu de travail de la travailleuse.

### **1.1 Description des tâches de la vendeuse ou commis vendeuse**

Dans le cadre de ses fonctions, la vendeuse ou la commis vendeuse effectue principalement le service à la clientèle. Elle peut effectuer d'autres tâches, comme :

- faire payer les clients à la caisse et emballer la marchandise;
- recevoir et déballer les commandes;
- placer la marchandise sur des tablettes, dans des tiroirs, etc.;
- étiqueter la marchandise;
- faire l'entretien des lieux.

### **1.2 Description des tâches de l'assistante gérante ou gérante**

Dans le cadre de ses fonctions, l'assistante gérante ou la gérante effectue, en plus des tâches mentionnées pour la vendeuse et la commis vendeuse, diverses tâches supplémentaires, notamment :

- superviser le personnel;
- préparer les horaires et accomplir d'autres tâches administratives;
- gérer les situations particulières;
- effectuer les procédures d'ouverture ou de fermeture du commerce;
- procéder à la formation et à l'embauche du nouveau personnel.

## **2. Critères d'exclusion du protocole**

Certains environnements et contextes de travail ne permettent pas d'appliquer le présent protocole. Ces contextes constituent des critères d'exclusion. Ainsi, dans le cadre de son travail, la travailleuse NE DOIT PAS :

- être en contact avec des animaux;
- faire des pleins d'essence ou faire la lecture des réservoirs d'essence dans une station-service;
- utiliser un véhicule motorisé durant ses heures de travail rémunérées;
- être exposée à des produits chimiques autres que des produits nettoyants d'entretien ménager courants (p. ex. peintures, produits utilisés dans les commerces de fleuriste, solvants, huiles essentielles, etc.);
- travailler à l'extérieur;
- être en contact avec des appareils à combustion sur les lieux de travail (véhicule automobile, chariot au propane, véhicule motorisé en marche, polisseuse alimentée au gaz, etc.).

Si la travailleuse est concernée par l'une de ces situations au travail, il est impossible d'appliquer le présent protocole. Il faut vérifier si un autre protocole s'applique ou demander une consultation à Santé Québec, plus précisément à [la direction de santé publique](#) de la région du lieu de travail de la travailleuse.

### 3. Facteurs de risque liés à l'emploi

Cette section présente les facteurs de risque évalués pour les postes visés par le présent protocole.

**Tableau 1 – Facteurs de risque retenus ou non et moments d'affectation**

| Facteur de risque       | Risque ou agresseur <sup>a</sup>                                     | Retenu <sup>b</sup> | Non retenu <sup>c</sup> | Moments d'affectation <sup>d</sup> |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------------------|
| Organisation du travail | <a href="#">4.1 Horaire de travail prolongé ou fractionné</a>        | X                   |                         | Immédiat; 24 semaines              |
|                         | <a href="#">4.2 Périodes de repas et pauses</a>                      | X                   |                         | Immédiat                           |
|                         | <a href="#">4.3 Horaire de nuit</a>                                  | X                   |                         | Immédiat                           |
|                         | <a href="#">4.4 Horaire de soir</a>                                  | X                   |                         | 24 semaines                        |
|                         | <a href="#">5.1 Horaire de travail maximal par jour</a>              |                     | X                       |                                    |
|                         | <a href="#">5.2 Nombre maximal de jours travaillés par semaine</a>   |                     | X                       |                                    |
|                         | <a href="#">5.3 Horaire rotatif</a>                                  |                     | X                       |                                    |
|                         | <a href="#">5.4 Nombre d'heures entre deux quarts de travail</a>     |                     | X                       |                                    |
| Ergonomique             | <a href="#">4.5 Position debout prolongée</a>                        | X                   |                         | Immédiat; 24 semaines              |
|                         | <a href="#">4.6 Soulèvement, port et transport manuel de charges</a> | X                   |                         | Immédiat                           |
|                         | <a href="#">5.5 Période achalandée</a>                               |                     | X                       |                                    |
|                         | <a href="#">5.6 Postures contraignantes</a>                          |                     | X                       |                                    |
|                         | <a href="#">5.7 Dépense énergétique élevée</a>                       |                     | X                       |                                    |
| Sécurité                | <a href="#">4.7 Chutes</a>                                           | X                   |                         | 12 semaines; 20 semaines           |
| Psychosocial            | <a href="#">5.8 Agressions - violence (coups)</a>                    |                     | X                       |                                    |
|                         | <a href="#">5.9 Stress</a>                                           |                     | X                       |                                    |
| Chimique                | <a href="#">5.10 Produits de nettoyage et désinfectants</a>          |                     | X                       |                                    |
| Biologique              | <a href="#">5.11 Coronavirus (SRAS, CoV-2, COVID-19)</a>             |                     | X                       |                                    |

<sup>a</sup> **Risque ou agresseur** : conditions ou situations de travail qui peuvent affecter la grossesse.

<sup>b</sup> **Retenu** : signifie que le facteur de risque est présent dans le milieu de travail et peut être associé à une issue défavorable de la grossesse.

<sup>c</sup> **Non retenu** : signifie que le facteur de risque :

- n'est pas associé à une issue défavorable de la grossesse connue ou documentée; ou
- n'est pas présent dans le milieu de travail ou que l'exposition est négligeable.

<sup>d</sup> **Affectation** : changements à apporter aux tâches de la travailleuse afin qu'elle puisse poursuivre son travail sans danger pour son enfant à naître ou pour elle à cause de sa grossesse. Le moment de l'affectation peut être immédiat ou selon le nombre de semaines précisé dans le protocole.

### Rappel important

Si la travailleuse enceinte, son employeur ou la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse juge que les conditions de travail impliquent la présence d'un ou des risques que le protocole considère comme étant généralement absents du milieu de travail, une consultation à Santé Québec (plus précisément à la direction de santé publique de la région du lieu de travail de la travailleuse) doit être effectuée.

## 4. Risques et agresseurs retenus et conditions d'affectation

Cette section présente les risques et agresseurs retenus, ainsi que les conditions d'affectation à respecter par facteur de risque.

### Facteurs de risque liés à l'organisation du travail

#### 4.1 Horaire de travail prolongé ou fractionné

L'affectation ou le retrait préventif est recommandé IMMÉDIATEMENT.

##### Condition d'affectation :

Dès le début de la grossesse, il faut limiter l'horaire de travail à 40 heures par semaine. À compter de 24 semaines complétées de grossesse, il faut limiter l'horaire de travail à 35 heures par semaine.

L'employeur doit également appliquer l'article 78 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec qui stipule qu'un salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 32 heures consécutives par semaine de travail. Une semaine de travail correspond à n'importe quelle période de sept jours consécutifs.

#### 4.2 Périodes de repas et pauses

L'affectation ou le retrait préventif est recommandé IMMÉDIATEMENT.

##### Condition d'affectation :

Dès le début de la grossesse, et ce, pour toute sa durée, l'employeur doit appliquer l'article 171 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) du Québec stipulant que, lorsque la durée du travail excède 5 heures, au moins 30 minutes d'arrêt doivent être accordées à la travailleuse pour lui permettre de prendre son repas.

La travailleuse doit avoir la possibilité de prendre des pauses pour prendre une collation, s'hydrater et aller à la salle de toilette.

#### 4.3 Horaire de nuit

L'affectation ou le retrait préventif est recommandé IMMÉDIATEMENT.

Condition d'affectation :

Dès le début de la grossesse, et ce, pour toute sa durée, il faut éliminer le travail de nuit, soit les tâches effectuées entre minuit et 6 h.

#### 4.4 Horaire de soir

L'affectation ou le retrait préventif est recommandé à 24 SEMAINES complétées de grossesse.

Condition d'affectation :

À compter de 24 semaines complétées de grossesse, il faut éliminer le travail de soir, soit les tâches effectuées entre 21 h et minuit.

### Facteurs de risque ergonomique

#### 4.5 Position debout prolongée

L'affectation ou le retrait préventif est recommandé IMMÉDIATEMENT.

Condition d'affectation :

Dès le début de la grossesse, il faut limiter la position debout à 6 heures cumulées par jour; ensuite, à compter de 24 semaines complétées de grossesse, il faut limiter la position debout à 4 heures cumulées par jour.

#### 4.6 Soulèvement, port et transport manuel de charges

L'affectation ou le retrait est recommandé IMMÉDIATEMENT.

Condition d'affectation :

Dès le début de la grossesse, et ce, pour toute sa durée, il faut éliminer les tâches consistant à soulever, porter ou transporter manuellement des charges de 15 kg et plus. Pour les poids de 10 à 15 kg, il faut limiter la fréquence à un maximum de 10 fois par quart de travail.

### Facteurs de risque liés à la sécurité

#### 4.7 Chutes

L'affectation ou le retrait préventif est recommandé à compter de 12 SEMAINES complétées de grossesse.

Condition d'affectation :

À compter de 12 semaines complétées de grossesse, il faut :

- éliminer l'utilisation d'escabeaux et d'échelles dont la hauteur excède 1,2 m (4 pi), avec ou sans charge dans les mains. Pour les hauteurs inférieures, la travailleuse doit en tout temps avoir une main libre;
- éliminer le transport de charges ou d'objets dans les escaliers si la travailleuse ne peut pas avoir une main libre pour tenir la main courante. Cette recommandation s'applique pour tous les escaliers munis d'une main courante selon le Code de construction du Québec (deux contremarches et plus).

À compter de 20 semaines complétées de grossesse, il faut :

- éliminer l'utilisation d'escabeaux, d'échelles ou de tabouret dont la hauteur excède 0,6 m (2 pi), avec ou sans charge dans les mains. Pour les hauteurs inférieures, la travailleuse doit en tout temps avoir une main libre.

La présence d'un plancher accidentellement souillé ou mouillé et rapidement nettoyé, ou d'une zone souillée ou mouillée pouvant être évitée, ne fait pas l'objet de recommandation. Il est à noter que toutes les voies d'accès ainsi que tous les passages et les postes de travail de l'établissement doivent demeurer sécuritaires conformément au RSST. Également, il est recommandé de mettre en place les mesures sécuritaires de prévention décrites sur le site de la CNESST : [Chute de même niveau | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#).

## 5. Risques et agresseurs non retenus

Cette section présente les risques et agresseurs non retenus dans le présent protocole et qui ne nécessitent pas de conditions d'affectation.

### Facteurs de risque liés à l'organisation du travail

#### 5.1 Horaire de travail maximal par jour

L'analyse des études scientifiques ne permet pas de conclure à l'existence d'une association entre un nombre élevé d'heures travaillées par jour et des issues défavorables pour la grossesse. Les experts ne retiennent pas un horaire maximal par jour à ne pas dépasser pour ce poste de travail lorsque l'horaire de travail maximal par semaine est respecté dès le début de la grossesse.

#### 5.2 Nombre maximal de jours travaillés par semaine

L'analyse des études scientifiques ne permet pas de conclure à l'existence d'une association entre un nombre de jours travaillés par semaine et des issues défavorables pour la grossesse.

Lorsque le nombre d'heures travaillées pour toute période consécutive de 7 jours est respecté et considérant que la *Loi sur les normes du travail* au Québec exige un repos de 32 heures par semaine et que l'employeur doit s'y conformer, les experts ne recommandent pas un nombre maximal de jours travaillés par semaine durant la grossesse pour ce poste de travail.

#### 5.3 Horaire rotatif

L'alternance régulière entre les quarts de travail de jour et de soir étant considérée comme peu significative dans ce poste de travail, il n'y a pas lieu de recommander d'affectation en lien avec cette situation.

#### 5.4 Nombre d'heures entre deux quarts de travail

La *Loi sur les normes du travail* du Québec ne prévoit pas de temps minimal de repos entre deux quarts de travail. Toutefois, à l'instar de certains organismes, il est suggéré de prévoir une période de repos d'une durée minimale de 8 heures consécutives entre chaque quart de travail ou chaque période de travail.

## Facteurs de risque ergonomique

## 5.5 Période achalandée

Un achalandage de clientèle accru n'est pas associé à une augmentation des facteurs de risque entraînant des issues défavorables pour la grossesse.

## 5.6 Postures contraignantes

L'affectation ou le retrait n'est pas recommandé considérant que les postures contraignantes (flexion du tronc, bras élevés au-dessus des épaules, position accroupie) sont occasionnelles et de courte durée pour ce poste de travail.

## 5.7 Dépense énergétique élevée

Les tâches de ce poste de travail ne présentent pas une dépense énergétique élevée qui peut être associée à des issues défavorables pour la grossesse. Il n'y a donc pas lieu de recommander une affectation en lien avec cette situation.

## Facteurs de risque psychosocial

## 5.8 Agressions – violence (coups)

Selon l'étude du poste de travail, la travailleuse n'est pas exposée à un risque significatif d'agression physique (c.-à-d. à des actes violents ou à des risques de coups à l'abdomen). Il n'y a donc pas lieu de recommander une affectation en lien avec cette situation. Cependant, des exemples de mesures de prévention pour diminuer le risque de violence en milieu de travail sont disponibles sur le site de la CNESST<sup>2</sup>.

## 5.9 Stress

Les études scientifiques ne permettent pas de conclure à la présence ou à l'absence d'effets néfastes du stress lié au travail sur l'issue de la grossesse. Il n'y a donc pas lieu de recommander une affectation en lien avec cette situation. Plusieurs sources du stress ressenti par la travailleuse en lien avec son travail peuvent être prévenues par la mise en place d'une démarche visant les risques et les facteurs de risque psychosociaux. Il est à noter que l'employeur a des obligations légales autant en matière de prévention (identifier, corriger et contrôler les risques) qu'en matière de normes du travail<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Pour plus d'information sur les mesures à prendre, vous pouvez consulter le document [Risques psychosociaux liés au travail – violence en milieu de travail](#) ([gouv.qc.ca](http://gouv.qc.ca)).

<sup>3</sup> Pour plus d'information sur les droits et obligations des travailleurs et des employeurs, vous pouvez consulter le site de la CNESST : [Facteurs de risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#).

## **Facteurs de risque chimique**

### **5.10 Produits de nettoyage et désinfectants**

Les produits de nettoyage et désinfectants courants sont généralement composés d'ingrédients acides ou caustiques dilués dans l'eau. Si ces produits peuvent être potentiellement irritants pour la peau et les muqueuses, leur utilisation n'est pas problématique pendant la grossesse. Le port de gants est recommandé lors de l'utilisation de ces produits afin d'éviter l'irritation cutanée. La manipulation des produits de nettoyage courants n'est pas un risque retenu dans le cadre du programme PMSD.

## **Facteurs de risque biologique**

### **5.11 Coronavirus (SRAS, COV-2, COVID-19)**

Le risque n'étant pas retenu, aucune mesure d'affectation ou de retrait n'est recommandée<sup>a</sup>.

En conformité aux recommandations populationnelles, il est recommandé à la travailleuse de :

- recevoir une dose de vaccin durant la grossesse conformément aux recommandations du Comité d'immunisation du Québec;
- porter le masque lorsqu'elle est en contact avec des personnes présentant des symptômes grippaux, particulièrement dans des lieux fortement achalandés et mal ventilés;
- respecter les règles en vigueur dans le milieu de travail<sup>b</sup>.

<sup>a</sup> Ces recommandations sont en vigueur pour toutes les travailleuses enceintes des secteurs d'activités autres que les travailleuses de la santé en milieu de soins et hors milieu de soins, peu importe leur statut vaccinal ou l'historique d'infection antérieure à la COVID-19. Elles pourraient changer selon l'évolution des connaissances et de l'épidémiologie de l'infection. Le cas échéant, les nouvelles recommandations seront publiées sur le site de l'Institut national de santé publique du Québec et le protocole sera mis à jour.

<sup>b</sup> Le port du masque de qualité est également requis dans les situations où il l'est pour tous les travailleurs (par exemple, au moment de publier ce document, le port du masque de qualité est requis pour certaines tâches en milieu de soins selon l'évaluation locale dans chaque milieu).

## **6. Conclusion**

### **Remarques à l'intention de la professionnelle ou du professionnel qui effectue le suivi de grossesse**

La travailleuse enceinte est tenue de poursuivre son travail si les conditions d'affectation relatives aux risques retenus dans ce protocole sont respectées.

Ce protocole s'applique aux postes de travail en titre et à une grossesse normale. S'il existe des conditions médicales particulières, la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse peut adapter les conditions d'affectation dans le certificat.

Le programme Pour une maternité sans danger est avant tout un programme d'affectation de la travailleuse enceinte à un autre poste ou à un réaménagement de ses tâches pour lui permettre de continuer à travailler. Pour être admissible à une affectation ne comportant pas de danger pour l'enfant à naître ou pour elle-même, en raison de sa grossesse, la travailleuse doit être apte à faire un travail et doit remettre à son employeur le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, rempli et signé par la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de sa grossesse.

### Remarques à l'intention de l'employeur

Pour une affectation, l'employeur doit respecter toutes les conditions inscrites dans la section « Risques et agresseurs retenus et conditions d'affectation ». Pour maintenir la travailleuse enceinte en emploi, l'employeur peut : éliminer les dangers à la source, modifier les tâches de travail, adapter le poste de travail ou affecter la travailleuse à d'autres tâches qu'elle est en mesure d'accomplir.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée, la travailleuse enceinte peut être retirée préventivement de son milieu de travail.

### Remarques à l'intention de la travailleuse

Si les changements proposés par l'employeur respectent les conditions d'affectation, la travailleuse a l'obligation de les respecter.

Les conditions d'affectation contenues dans le présent protocole concernent les risques identifiés pour le poste de travail habituel. Si l'employeur confie une nouvelle affectation présentant un ou de nouveaux risques, la travailleuse enceinte peut faire une nouvelle demande à la professionnelle ou au professionnel qui effectue son suivi de grossesse, afin que les facteurs de risque se rapportant à cette nouvelle affectation soient examinés. Au besoin, la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse demandera une consultation à Santé Québec, plus précisément à [la direction de santé publique](#) de la région du lieu de travail de la travailleuse.

Le site Internet de la CNESST contient tous les détails du programme Pour une maternité sans danger et énonce les droits et les obligations des parties concernées : [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca).

**Pour toute question concernant le présent protocole, veuillez communiquer avec Santé Québec, plus précisément avec votre direction régionale de santé publique [www.santeautravail.qc.ca](http://www.santeautravail.qc.ca).**

La directrice nationale de santé publique  
et sous-ministre adjointe,

Original signé

**Caroline Quach-Thanh**

