



**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 gouvernance et du conseil stratégique en prévention et la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation, en collaboration avec la Direction générale des communications.

Préresse et impression :

Arts graphiques et impressions

Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle – CNESST

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN 978-2-555-02581-3 (PDF)

Novembre 2025

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à cnesst.gouv.qc.ca.



TABLE DES MATIÈRES

1	Le programme Pour une maternité sans danger	4
2	Les rôles et les responsabilités	6
	2.1 La travailleuse	6
	2.2 Les professionnelles et professionnels	9
	2.2.1 Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse	9
	2.2.2 Le médecin responsable des services de santé de l'établissement	10
	2.2.3 Le directeur de santé publique	11
	2.3 L'employeur	11
3	Les critères d'admissibilité	14
4	L'affectation	15
5	Le retrait préventif du travail	18
6	Les recours	26



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 l'enfant qu'elles portent ou qu'elles allaitent, ou pour elles-mêmes en raison de leur grossesse.

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 travailleuses au service d'entreprises de compétence fédérale.

- des travailleuses travaillant à l'extérieur du Québec, et ce, même si leur lieu de résidence est au Québec;
- des travailleuses œuvrant dans un programme sous responsabilité gouvernementale du Québec ou du Canada qui ne répond pas à la définition de travailleuse en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- des travailleuses assujetties au Régime de Kahnawàke.



2 LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS

2.1 La travailleuse

- La travailleuse enceinte ou qui allaite consulte un professionnel ou une professionnelle qui effectue le suivi de grossesse ou le suivi postnatal, 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 faire un travail pour demander une affectation à son employeur.
- Elle demande au professionnel qui effectue son suivi de grossesse ou postnatal de remplir le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* s'il juge qu'il y a un danger.
- Pour que le certificat soit valide, le professionnel indiquera sur le certificat le numéro du **protocole** correspondant aux conditions du travail de la travailleuse. La travailleuse et l'employeur pourront s'y référer pour connaître les dangers ainsi que les modifications qui pourraient être apportées à l'emploi pour le rendre sécuritaire.
- Si aucun protocole ne correspond aux conditions du travail, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou le suivi postnatal devra consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement pour recevoir un rapport médicoenvironnemental. Ce rapport identifie les dangers et les conditions du travail associés à l'emploi de la travailleuse ainsi que les modifications qui pourraient être apportées pour rendre les tâches sécuritaires. Le professionnel devra remettre une copie de ce rapport à la travailleuse.
- 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 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).



2.2 Les professionnelles et professionnels

2.2.1 Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse

La professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse peut remplir le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

- Elle ou il examine la patiente et évalue son aptitude à faire un travail en fonction de sa grossesse et de son état de santé.
- Pour que le certificat soit valide, le professionnel doit consulter la liste des **protocoles** publiée sur le site Web de la CNESST. Ces protocoles visent à identifier les dangers et les conditions du travail associés aux postes de travail de la travailleuse. Si un protocole correspond aux conditions du travail de la travailleuse, le professionnel doit inscrire son numéro sur le certificat.
- En l'absence de protocole ou si aucun protocole ne correspond aux conditions du travail de la travailleuse, le professionnel a l'obligation de consulter, s'il y en a un, le médecin responsable des services de santé dans l'établissement où la patiente travaille. Sinon, il doit consulter le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement, pour recevoir un rapport médicoenvironnemental.
- Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal atteste, s'il y a lieu, la présence, dans le milieu de travail, de dangers pour l'enfant que la patiente porte ou qu'elle allaite, ou pour elle-même en raison de sa grossesse, 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 professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal 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 la travailleuse s'appuiera pour entreprendre ou non sa démarche.
- Il remet à la travailleuse sa copie du certificat et celle pour son employeur. La copie de l'employeur est différente de celle de la travailleuse. S'il y a lieu, il informe la travailleuse de l'utilisation d'un protocole. En l'absence de protocole, le professionnel doit remettre à la travailleuse une copie du rapport médicoenvironnemental.
- Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal doit envoyer une copie du certificat à la CNESST. Il est possible de le faire en utilisant le service de transmission électronique de documents disponible sur le site Web de 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 parties 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 sur le programme Pour une maternité sans danger, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal consulté par la travailleuse peut s'adresser aux services médicaux de la CNESST.

Si le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal a des questions sur le contenu médical d'un protocole, il peut consulter la Direction de santé publique.

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 travailleuses et travailleurs au sein du comité ne s'entendent pas, la CNESST désigne le médecin responsable après consultation du directeur de santé publique de la région.

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 professionnel ou la professionnelle qui effectue le suivi de grossesse ou le suivi postnatal 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 directeur de santé publique

- Le directeur de santé publique ou la personne qu'il désigne 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 l'affectation ou le retrait préventif 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 protocole ou du rapport médicoenvironnemental, lorsqu'il y a absence du protocole. L'évaluation des conditions de travail se fait en collaboration avec la travailleuse et l'employeur.
- Il intervient à la demande du professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal consulté par la travailleuse, qui doit obligatoirement le consulter par téléphone ou par écrit afin de remplir le certificat.
- Il transmet au professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal consulté par la travailleuse son avis par écrit dans les meilleurs délais.
- Il répond aux questions des travailleuses, des employeurs et des professionnels qui effectuent le suivi de grossesse ou le suivi postnatal sur le contenu des protocoles et des rapports médicoenvironnementaux.

2.3 L'employeur

- Il prend connaissance du *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif 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 dangers 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.
- 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 travailleuse enceinte peut parfois être l'indice de conditions qui peuvent être dangereuses pour les autres travailleuses et travailleurs. 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 CNESST.



3 LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Pour se prévaloir du programme Pour une maternité sans danger, la travailleuse enceinte ou qui allaite 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 à faire un 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'AFFECTION

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 l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, cela constitue une demande 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 attestés dans le certificat;
- doit comporter des tâches que la travailleuse est raisonnablement en mesure d'accomplir¹.

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.

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 soutien financier offert à l'employeur

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

Pour favoriser le maintien en emploi de la travailleuse, la CNESST accorde un soutien à l'employeur qui lui offre 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

Si l'employeur désire obtenir un remboursement, il doit en faire la demande au moyen du formulaire *Soutien financier à l'employeur lors de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite*, qui se trouve notamment sur le [site Web de la CNESST](#).

L'employeur peut demander un remboursement à la CNESST au cours de l'affectation de la travailleuse ou à la fin de celle-ci. La demande doit être transmise au plus tard un an après la fin de la période d'affectation.

UNE POLITIQUE D'FFECTATION

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.

- Consulter les protocoles, publiés sur le site Web de la CNESST, visant l'identification des dangers et les conditions du travail pour les postes ou les emplois dans votre établissement.
- En l'absence de protocole correspondant aux postes ou aux emplois dans votre établissement, consulter les rapports médicoenvironnementaux que vous avez reçus. Les dangers physiques qui y sont décrits vous aideront à déterminer ce qui représente un danger dans les tâches, les postes ou les conditions du travail pour la travailleuse enceinte ou qui allaite dans votre établissement.
- Dresser l'inventaire des conditions du travail qui peuvent présenter un danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.
- Identifier ensuite des tâches que la travailleuse enceinte ou qui allaite pourrait faire ou un autre poste qu'elle pourrait occuper.
- Établir à l'avance une marche à suivre à déployer lorsqu'une travailleuse vous remet son certificat.

Il convient de prévoir une à une les étapes du processus, à partir du moment où la travailleuse enceinte ou qui allaite remet un certificat 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 la *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 CNESST.

L'employeur peut remplir sa demande de remboursement par l'intermédiaire de l'espace sécurisé pour les employeurs, MonEspace CNESST.



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

Travailleuse enceinte
 Travailleuse qui allaite

N° de dossier de la travailleuse

1. Renseignements sur la travailleuse

Nom de famille (selon l'acte de naissance)	Prénom	N° d'assurance maladie <input style="width: 100%;" type="text"/>
Adresse du domicile, N°, Rue, App		N° d'assurance sociale <input style="width: 100%;" type="text"/>
Ville	Province	Code postal <input style="width: 100%;" type="text"/>
Téléphone		Téléphone (autre)

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

Nom de l'employeur (raison sociale)	N° de dossier d'expérience EXP <input style="width: 100%;" type="text"/>	N° de l'établissement ETA <input style="width: 100%;" type="text"/>
Adresse de l'établissement auquel est rattachée la travailleuse (N°, Rue, Bureau)		
Ville	Province	Code postal <input style="width: 100%;" type="text"/>
Nom de la personne à joindre	Téléphone	Poste / Télécopieur

3. Renseignements sur le retrait préventif ou l'affectation

Date à laquelle le certificat vous a été remis <input style="width: 100%;" type="text"/>	
L'affectation est-elle possible? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Date de l'affectation <input style="width: 100%;" type="text"/>
Date de cessation de travail <input style="width: 100%;" type="text"/>	
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. <input style="width: 100%;" type="text"/>	

4. Données d'emploi de la travailleuse

Profession ou métier exercé avant le retrait ou l'affectation	Salaire annuel brut Contrat de travail <input style="width: 100%;" type="text"/> \$ Gagné au cours des 12 derniers mois si plus élevé que le contrat de travail <input style="width: 100%;" type="text"/> \$	Nature du contrat de travail <input type="checkbox"/> À temps plein <input type="checkbox"/> Saisonnier <input type="checkbox"/> À temps partiel <input type="checkbox"/> À contrat à durée déterminée <input type="checkbox"/> Sur appel <input type="checkbox"/> Autre	Mode de rémunération <input type="checkbox"/> À taux fixe (heures, semaine, mois) <input type="checkbox"/> Au pourboire <input type="checkbox"/> À la commission <input type="checkbox"/> À la pièce <input type="checkbox"/> À forfait <input type="checkbox"/> Autre
Situation familiale et nombre de personnes à charge déclarées selon les lois sur l'impôt	1- Célibataire <input type="checkbox"/> 2- Avec conjoint à charge <input type="checkbox"/> 3- Avec conjoint non à charge <input type="checkbox"/> 4- Soutien de famille monoparentale <input type="checkbox"/>	Nombre de personne(s) mineure(s) à charge <input style="width: 100%;" type="text"/>	Nombre de personne(s) majeure(s) à charge (incluant le conjoint) <input style="width: 100%;" type="text"/>

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	Nombre de jours normalement travaillés par la travailleuse dans la période des cinq premiers jours ouvrables <input style="width: 100%;" type="text"/> jours	Somme versée pour cette période <input style="width: 100%;" type="text"/> \$
Du <input style="width: 100%;" type="text"/>	Au <input style="width: 100%;" type="text"/>	

Si cette période est interrompue par une affectation, indiquez les dates de reprise du paiement des cinq premiers jours.	Nombre de jours normalement travaillés par la travailleuse dans la période des cinq premiers jours ouvrables <input style="width: 100%;" type="text"/> jours	Somme versée pour cette période <input style="width: 100%;" type="text"/> \$
Du <input style="width: 100%;" type="text"/>	Au <input style="width: 100%;" type="text"/>	

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 <input style="width: 100%;" type="text"/>	Salaire brut total perdu (jusqu'à concurrence du maximum assurable) <input style="width: 100%;" type="text"/> \$	Retenues à la source faites habituellement par l'employeur	Remboursement réclamé <input style="width: 100%;" type="text"/> \$
Période correspondant à cette somme			
Du <input style="width: 100%;" type="text"/>	Au <input style="width: 100%;" type="text"/>	<input type="checkbox"/> Cochez si vous continuez de payer la travailleuse après la période des 14 jours.	

7. Signature

Signature de l'employeur (ou de son représentant) <input style="width: 100%;" type="text"/>	Si vous désirez formuler des commentaires au sujet de cette réclamation, cochez la case et faites vos commentaires au verso. <input type="checkbox"/>
---	---

1 0 9 5 (2024-01)

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 la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de sa grossesse informe la CNESST de ce changement ou si la travailleuse fait parvenir à la CNESST un document signé par le professionnel qui effectue le suivi de sa grossesse 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 au programme Pour une maternité sans danger peut être réévalué si la travailleuse n'est plus exposée au danger. En conséquence, le versement de l'indemnité cesse.

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 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 CNESST met fin aux indemnités et au droit au programme lorsque certaines circonstances font en sorte que le danger n'existe plus :

- le contrat de travail se termine (par exemple, un contrat à durée déterminée 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 travailleuse et l'employeur doivent informer la CNESST de tout changement qui pourrait modifier le droit au programme ou le versement des indemnités en utilisant l'*Avis de changement de situation* joint à la lettre de décision.



6 LES RECOURS

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, 60 jours pour contester auprès du Tribunal administratif du travail (TAT) la décision rendue par la CNESST à la suite d'une révision administrative.

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 l'affectation ou le retrait préventif 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 générale 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
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808