

**Protocole sur les risques professionnels,
pendant la grossesse, pour les réceptionnistes,
les agentes administratives et les postes
associés**

Protocole PMSD 106A.1

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

Dépôt légal – 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-555-01277-6 (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 réceptionnistes, les agentes administratives et les postes associés

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 certificat¹ 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.

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

1. Critères d'application du protocole pour les réceptionnistes, les agentes administratives et les postes associés

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.

Le présent protocole s'applique aux :

- réceptionnistes et postes associés (commis à la réception, standardistes, préposées aux services d'information);
- agentes administratives et postes associés (adjointes administratives, assistantes administratives, adjointes de direction, secrétaires, commis de bureau);
- superviseuses de commis de bureau et du personnel de soutien administratif.

Ce personnel exerce dans divers milieux, incluant entre autres :

- les hôtels;
- les bureaux des administrations et services publics provinciaux ou municipaux;
- les bureaux administratifs dans le secteur privé;
- les cabinets et bureaux juridiques;
- les centres d'appels avec clientèles diverses;
- les compagnies d'assurances;
- les fournisseurs de services de télécommunication;
- les agences de recouvrement;
- les agences de télémarketing;
- les compagnies de taxi;
- les institutions financières;
- les entreprises et commerces divers;
- les universités et les cégeps.

1.1 Description des tâches de la réceptionniste et des postes associés (commis à la réception, standardistes, préposées aux services d'information)

Dans le cadre de leurs fonctions, elles veillent principalement à :

- accueillir et à diriger les clients et les visiteurs;
- fournir des renseignements sur les produits et services;
- effectuer la prise d'appels téléphoniques;
- présenter les factures et percevoir des paiements;
- effectuer les vérifications de sécurité et des pièces justificatives à la réception.

Elles peuvent à l'occasion effectuer des tâches supplémentaires, selon le poste occupé, comme :

- tenir un registre des réservations;
- gérer les plaintes et les réclamations;
- aider au dépôt des bagages des clients à la consigne.

1.2 Description des tâches de l'agente administrative et des postes associés (adjointes administratives, assistantes administratives, adjointes de direction, secrétaires, commis de bureau)

Dans le cadre de leurs fonctions, elles veillent principalement à :

- accueillir et à diriger les clients et les visiteurs;
- effectuer la prise d'appels téléphoniques;
- acquérir et gérer les fournitures de bureau;
- gérer les agendas;
- traiter, rédiger et préparer des documents (contrats, lettres, etc.);
- effectuer le classement ou la tenue des dossiers.

Elles peuvent à l'occasion effectuer d'autres tâches nécessaires au bon fonctionnement du bureau.

1.3 Description des tâches de la superviseure de commis de bureau et du personnel de soutien administratif

Dans le cadre de ses fonctions, elle veille principalement à :

- superviser et coordonner le travail effectué par le personnel administratif et de bureau;
- former le personnel;
- planifier l'entretien des équipements et les commandes de fournitures de bureau.

Elle peut à l'occasion effectuer d'autres tâches et exerce, au besoin, les mêmes fonctions que les personnes supervisées.

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 :

- travailler dans un établissement scolaire (préscolaire, primaire ou secondaire), un milieu de garde à l'enfance ou un centre de la petite enfance;
- travailler dans un milieu de soins et de services sociaux (incluant, entre autres, les cliniques privées, les maisons ou centres d'hébergement et de soins, les milieux ou organismes communautaires, les cliniques dentaires, les cliniques de physiothérapie);
- travailler dans une clinique vétérinaire ou dans un milieu au contact d'animaux;
- travailler dans un établissement de détention;

- être répartitrice aux services d'urgence (911, urgence préhospitalière, Sûreté du Québec);
- être préposée au 811;
- utiliser un véhicule motorisé durant les heures de travail;
- être régulièrement présente dans un local où sont utilisés des équipements à moteur à combustion (ex. : chariot élévateur au propane);
- être régulièrement présente dans un milieu avec une exposition significative² à des agents chimiques autres que des produits d'entretien ménager courants (exemples de milieux : garage d'entretien mécanique, usine métallurgique, usine de produits chimiques).

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.

² La fréquence d'exposition et la dose à partir desquelles une substance chimique pose un risque pour la grossesse peuvent considérablement varier d'une substance à l'autre et doivent être évaluées au cas par cas. Il n'est donc pas possible de préciser une fréquence d'exposition ou un seuil applicable à tous les dangers chimiques que pourraient éventuellement rencontrer ces titres d'emplois. La présence répétitive de la travailleuse enceinte dans un espace de travail où des substances chimiques toxiques sont utilisées ou émises dans le cadre des activités de l'employeur doit être considérée comme un critère d'exclusion à l'application du protocole. Ces substances doivent être répertoriées par l'employeur et la travailleuse. La durée, la quantité ainsi que la fréquence d'exposition de cette dernière doivent être décrites, afin de permettre l'évaluation du risque pour sa grossesse.

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 ^a	Retenu ^b	Non retenu ^c	Moments d'affectation ^d
Organisation du travail	4.1 Horaire de travail prolongé ou fractionné	X		Immédiat; 24 semaines
	4.2 Périodes de repas et pauses	X		Immédiat
	4.3 Horaire de nuit	X		Immédiat
	4.4 Horaire de soir	X		24 semaines
	4.5 Horaire rotatif	X		Immédiat
	5.1 Horaire de travail maximal par jour		X	
	5.2 Nombre maximal de jours travaillés par semaine		X	
	5.3 Nombre d'heures entre deux quarts de travail		X	
Ergonomique	4.6 Position debout prolongée	X		Immédiat; 24 semaines
	4.7 Soulèvement, port et transport manuel de charges	X		Immédiat
	5.4 Position assise prolongée		X	
	5.5 Postures contraignantes		X	
	5.6 Dépense énergétique élevée		X	
Sécurité	4.8 Chutes	X		12 semaines; 20 semaines
Physique	4.9 Bruit	X		20 semaines
Psychosocial	5.7 Agressions – violence (coups)		X	
	5.8 Violence verbale (clientèle agressive)		X	
	5.9 Stress		X	
Chimique	5.10 Produits de nettoyage et désinfectants		X	
Biologique	5.11 Coronavirus (SRAS, CoV-2, COVID-19)		X	

^a **Risque ou agresseur** : conditions ou situations de travail qui peuvent affecter la grossesse.

^b **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.

^c **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.

^d **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.

4.5 Horaire rotatif

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 l'alternance régulière des quarts de travail de jour et de soir (p. ex., semaine avec quarts de travail entre 8 h et 16 h – congé – semaine avec quarts de travail entre 16 h et 24 h – congé – semaine avec quarts de travail entre 8 h et 16 h...).

Ceci n'inclut pas les horaires coupés, irréguliers ou atypiques³. L'analyse des études scientifiques ne permet pas de conclure à l'existence d'une association entre ces types d'horaires et des issues défavorables pour la grossesse.

Facteurs de risque ergonomique

4.6 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.

4.7 Soulèvement, port et transport manuel de charges

L'affectation ou le retrait est recommandé IMMÉDIATEMENT.

³ Exemples d'horaires atypiques : alternance 9 h-17 h avec 13 h-21 h dans la même semaine, ou 8 h-12 h et 17 h-21 h (la même journée) en alternance avec 12 h-20 h dans la même semaine, qui varie selon le jour de la semaine et les heures d'ouverture d'un établissement.

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

4.8 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](#).

Facteurs de risque physique

4.9 Bruit

L'affectation ou le retrait est recommandé à partir de 20 SEMAINES complétées de grossesse.

Condition d'affectation :

À compter de 20 semaines complétées de grossesse, il faut éliminer les tâches dans un milieu de travail bruyant, dont le niveau égale ou dépasse 85 dBA en moyenne sur une période de 8 heures. À titre indicatif,

ce niveau de bruit exige qu'on crie pour se faire entendre à une distance de 1 mètre plus de la moitié du temps.

Lorsqu'un diagnostic de trouble hypertensif est établi chez une travailleuse enceinte avant 20 semaines de grossesse, la professionnelle ou le professionnel effectuant le suivi de la grossesse peut recommander d'abaisser le niveau d'exposition sonore à moins de 85 dBA (en moyenne pour 8 h) dès qu'elle ou il le juge nécessaire.

5. Risques et agresseurs non retenus

Cette section présente les risques et agresseurs non retenus dans le présent protocole 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 ces postes 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* du 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 ces postes de travail.

5.3 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

5.4 Position assise prolongée

Il est rappelé que la travailleuse doit avoir la possibilité d'alterner les positions lorsqu'elle effectue son travail durant sa grossesse, même si la position assise était habituellement adoptée la majorité du temps avant sa grossesse.

Considérant que ce facteur de risque est majoritairement contrôlé par la possibilité d’alternance de la station assise et de la station debout par la travailleuse lors de ses tâches et durant ses pauses, ce risque n’est pas retenu comme facteur de risque pour ces postes de travail.

5.5 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 ces postes de travail.

5.6 Dépense énergétique élevée

Les tâches de ces postes 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

5.7 Agressions – violence (coups)

Selon l’étude des postes 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 CNESST⁴.

5.8 Violence verbale (clientèle agressive)

L’affectation ou le retrait n’est pas recommandé. Nous encourageons toutefois la mise en place d’une démarche de prévention de la violence en milieu de travail telle que présentée par la CNESST⁴.

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

⁴ Pour plus d’information sur les mesures à prendre, vous pouvez consulter le document [Risques psychosociaux liés au travail – violence en milieu de travail \(gouv.qc.ca\)](#).

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 travail⁵.

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^a.

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^b.

^a Ces recommandations sont en vigueur pour toutes les travailleuses enceintes des secteurs d'activités autres que les travailleuses de la santé en milieux de soins et hors milieux 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.

^b 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).

⁵ 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](#).

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.

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.

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

Original signé

Caroline Quach-Thanh

