

# Protocole sur les risques professionnels, pendant la grossesse, pour les serveuses d'aliments et de boissons et pour les barmaids en restauration

Protocole PMSD 104A.1

**ÉDITION :**

La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux

Dépôt légal – 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-550-96948-8 (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, 2024

## Protocole sur les risques professionnels, pendant la grossesse, pour les serveuses d'aliments et de boissons et pour les barmans en restauration.

### 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 dangers.

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 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 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 qui font l'objet de conditions d'affectation visant à maintenir la travailleuse en emploi. Pour une affectation, l'employeur doit respecter toutes les conditions inscrites dans la section « Facteurs de risque 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, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse peut adapter les conditions d'affectation dans le certificat. Toute adaptation doit être liée à 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 l'équipe de [santé au travail de 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. Préambule concernant le poste de travail

La description des tâches permet 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 qui ne sont pas couvertes. Lorsque le protocole ne traite pas certains facteurs de risque, la travailleuse doit s'adresser au professionnel effectuant son suivi de grossesse qui demandera une consultation à l'équipe de [santé au travail de la direction de santé publique](#) de la région du lieu de travail de la travailleuse.

### 1.1 Description des tâches de la serveuse d'aliments et de boissons et les barmains en restauration

Dans le cadre de ses fonctions, la serveuse ou la barmaid en restauration veille principalement à accueillir la clientèle, à prendre les commandes des repas et des consommations, à effectuer le service au comptoir ou aux tables ainsi qu'à facturer et percevoir les paiements des clients. Elle peut à l'occasion effectuer d'autres tâches comme :

- Dresser et desservir les tables;
- Préparer les différentes consommations;
- Nettoyer les tables et les chaises;
- Passer le balai, nettoyer les planchers et effectuer d'autres tâches de ménage ou d'entretien;
- Faire le remplissage des fournitures manquantes;
- Laver la vaisselle;
- Servir des mets à emporter au comptoir ou au service à l'auto;
- Préparer des mets commandés et/ou effectuer la cuisson d'aliments de manière exceptionnelle;
- Placer les boissons et les mets commandés dans un sac ou une boîte;
- Refaire les provisions de condiments ou d'ustensiles.

## 2. Critères d'application du protocole pour les serveuses d'aliments et de boissons et les barmains en restauration

Le présent protocole s'applique aux serveuses d'aliments et de boissons dans divers restaurants, y compris dans les comptoirs alimentaires ou de restauration rapide, les casse-croûtes, les cafétérias, les cafés, les comptoirs de salades, les crèmeries, etc.

Toutefois, certains environnements et contextes de travail ne permettent pas d'appliquer le présent protocole. Avant de l'appliquer, il importe de vérifier les critères suivants. Ainsi, dans le cadre de son travail, la travailleuse NE DOIT PAS travailler :

- comme aide de cuisine;
- comme aide alimentaire (p. ex., en résidence privée pour aînés et milieux de soins);

- comme plongeuse;
- comme sommelière ou effectuer des tâches de dégustation;
- au service de livraison à domicile;
- dans un bar, une discothèque, une salle de spectacle (voir protocole 104B pour les barmans ou serveuses dans un bar, une discothèque ou une salle de spectacle);
- dans une boucherie, fromagerie, épicerie, poissonnerie, boulangerie ou pâtisserie;
- à l'extérieur (p. ex., terrasse) ou dans un camion de restauration de rue;
- dans un fumoir, un salon de cigare ou autre milieu visiblement enfumé.

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 sinon demander une consultation à l'équipe de [santé au travail de 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		Immédiate – 24 semaines
	<a href="#">4.2 Périodes de repas et pauses</a>	X		Immédiate
	<a href="#">4.3 Horaire de nuit</a>	X		Immédiate
	<a href="#">4.4 Horaire de soir</a>	X		24 semaines
	<a href="#">4.5 Horaire rotatif</a>	X		Immédiate
	<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 Nombre d'heures entre deux quarts de travail</a>		X	
Ergonomique	<a href="#">4.6 Position debout prolongée</a>	X		Immédiate – 24 semaines
	<a href="#">4.7 Soulèvement, port et transport manuel de charges</a>	X		Immédiate
	<a href="#">5.4 Période achalandée</a>		X	
	<a href="#">5.5 Postures contraignantes</a>		X	
	<a href="#">5.6 Dépense énergétique élevée</a>		X	
Sécurité	<a href="#">4.8 Chutes</a>	X		12 semaines – 20 semaines
Physique	<a href="#">4.9 Bruit</a>	X		20 semaines

Facteur de risque	Risque ou agresseur <sup>a</sup>	Retenu <sup>b</sup>	Non retenu <sup>c</sup>	Moments d'affectation <sup>d</sup>
Psychosocial	<a href="#">5.7 Stress</a>		X	
Chimique	<a href="#">5.8 Produits de nettoyage et désinfectants</a>		X	
Biologique	<a href="#">4.10 Coronavirus (SRAS, CoV-2, COVID-19)</a>	X		Immédiate

<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.

## 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 de grossesse complétées, 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 7 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 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 21h – congé – semaine avec quarts de travail entre 8 h et 16 h...).

Ceci n'inclut pas les horaires coupés, irréguliers ou atypiques<sup>2</sup>. 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.

#### 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 4 pi (1,2 m), 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

---

<sup>2</sup> 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 restaurant.

pour tous les escaliers munis d'une main courante selon le *Code de construction* du Québec (2 contremarches et plus);

- éliminer les déplacements sur les planchers glissants lorsque mouillés ou souillés (présence d'eau et/ou d'aliments au sol) à l'intérieur.

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

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

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 : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/chute-meme-niveau>

## **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, le médecin traitant peut recommander d'abaisser le niveau d'exposition sonore à moins de 85 dBA (en moyenne pour 8 h) dès qu'il le juge nécessaire.

## **Facteurs de risque biologique**

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

L'affectation ou le retrait est recommandé IMMÉDIATEMENT.

Des recommandations spécifiques sont formulées selon le secteur d'activité dans lequel œuvre la travailleuse et selon qu'elle a ou non une immunité hybride (2023-09-07). Ces recommandations 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.

**Pour les travailleuses enceintes ayant une immunité hybride**, caractérisée par une vaccination de base complétée (primo-vaccination 2 doses + 1 dose de rappel, soit un minimum de 3 doses), peu importe le délai depuis la dernière dose et une histoire d'infection à la COVID-19 depuis l'apparition du variant Omicron confirmée par un test de détection antigénique rapide (TDAR) ou un test PCR positif après le 26 décembre 2021, il faut :

- Respecter l'ensemble des mesures de prévention de la COVID-19 en vigueur dans son milieu de travail<sup>[1]</sup>, notamment le recours aux mesures additionnelles lorsque le contexte le requiert<sup>[2]</sup>. Le port du masque demeure une mesure prudente pour tous lors des contacts à moins de deux mètres de personnes ayant un diagnostic confirmé de COVID-19 depuis moins de 10 jours et de personnes symptomatiques (fièvre, toux, mal de gorge), particulièrement lorsqu'un ou plusieurs cas de COVID-19 sont suspectés dans le milieu de travail immédiat.

**Pour les travailleuses qui n'ont pas une immunité hybride, il faut :**

- Respecter l'ensemble des mesures de prévention de la COVID-19 en vigueur dans son milieu de travail<sup>[3]</sup>, notamment le recours aux mesures additionnelles lorsque le contexte le requiert<sup>[4]</sup>.
- Porter un masque de qualité (par la travailleuse enceinte) lors des contacts à moins de deux mètres avec les collègues et les clients<sup>[5]</sup>, ou mettre en place une barrière physique de qualité<sup>[6]</sup> (sur les lieux de travail, incluant dans les véhicules) tels une vitre de séparation ou un Plexiglas, pour tous les contacts à moins de deux mètres, à la condition qu'elle n'entrave pas la ventilation<sup>[7]</sup>. Malgré le port du masque ou la présence d'une barrière physique de qualité, il demeure recommandé de :
  - Éliminer les contacts à moins de deux mètres avec des cas confirmés de COVID depuis moins de 10 jours et les personnes symptomatiques connues en attente d'un résultat de test de COVID-19, que la travailleuse enceinte porte un masque de qualité ou non.
- Le fait de croiser (durant une très courte période) une personne à la fois à moins de deux mètres, sans contact et sans s'arrêter, représente un risque très peu significatif de s'infecter (p. ex., dans les corridors, les escaliers, etc.) et aucune mesure préventive n'est recommandée pour cette situation.
- Pour les situations où le port du masque de qualité n'est pas possible, par exemple lors des repas, s'assurer de respecter la distance de deux mètres avec les clients et les collègues ou prévoir les barrières physiques (p. ex., Plexiglas). Par exemple : aménager des espaces individuels désignés dans les salles à manger et salles de repos pour les travailleuses enceintes, ou instaurer d'autres mesures permettant le respect de la distanciation (p. ex., horaire de pause décalé).
- Il n'y a pas de recommandation supplémentaire pour les travailleuses enceintes lorsque plusieurs cas de COVID sont suspectés ou déclarés dans son milieu de travail.

De plus, l'administration d'une dose de rappel de vaccin contre la COVID-19 est recommandée durant la grossesse aux femmes qui n'ont jamais fait l'infection et dont l'administration de la dernière dose remonte à plus de 6 mois, et ce, quel que soit le nombre de doses de rappel

précédemment reçues, conformément aux recommandations du Comité sur l'immunisation du Québec (CIQ).

[1] INSPQ. Recommandations de mesures minimales à maintenir dans les milieux de travail, hors milieux de soins : mesures de prévention de la COVID-19. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3216-mesures-minimales-milieu-travail-hors-milieux-soins>

[2] INSPQ. Recommandations générales pour les milieux de travail, hors milieux de soins : mesures de prévention de la COVID-19. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3144-recommandations-milieu-travail-palier-alerte-covid19>. Et INSPQ. Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3022-hierarchie-mesures-contrôle-milieu-travail-covid19>

[3] INSPQ. Recommandations de mesures minimales à maintenir dans les milieux de travail, hors milieux de soins : mesures de prévention de la COVID-19. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3216-mesures-minimales-milieu-travail-hors-milieux-soins>

[4] INSPQ. Recommandations générales pour les milieux de travail, hors milieux de soins : mesures de prévention de la COVID-19. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3144-recommandations-milieu-travail-palier-alerte-covid19>. Et INSPQ. Hiérarchie des mesures de contrôle en milieu de travail. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/publications/3022-hierarchie-mesures-contrôle-milieu-travail-covid19>

[5] 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).

[6] Les critères énumérés dans le document [Hiérarchie des mesures de contrôle de la COVID-19 en milieu de travail](#) (p. 5) peuvent servir de guide pour évaluer la qualité d'une barrière physique.

[7] Les équipements de protection individuelle (tels le masque, les lunettes ou la visière) ne sont pas considérés comme une barrière physique.

## 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* 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 dès le début de la grossesse ou tardivement durant la grossesse pour ce poste 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 huit heures consécutives entre chaque quart de travail ou chaque période de travail.

## **Facteurs de risque ergonomique**

### **5.4 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.

### **5.5 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 ce poste de travail.

### **5.6 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**

### **5.7 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.

## **Facteurs de risque chimique**

### **5.8 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.

## 6. Conclusion

### Remarques à l'intention 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 au poste de travail en titre et à une grossesse normale. S'il existe des conditions médicales particulières, 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, 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 le professionnel qui effectue le suivi de grossesse, pour demander d'être affectée à un poste ne comportant pas de danger pour l'enfant à naître ou pour elle-même, en raison de sa grossesse.

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

Pour une affectation, l'employeur doit respecter toutes les conditions inscrites dans la section « Facteurs de risque 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 rapport concernent les risques identifiés pour le poste de travail habituel. Si l'employeur confie une nouvelle affectation présentant un ou des nouveaux facteurs de risque, la travailleuse enceinte peut faire une nouvelle demande au professionnel qui effectue son suivi de grossesse, afin que les facteurs de risque se rapportant à cette nouvelle affectation soient examinés. Au besoin, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse demandera une consultation à l'équipe de santé au travail de 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 votre équipe régionale de santé publique. [www.santeautravail.qc.ca](http://www.santeautravail.qc.ca)**

Le directeur national de santé publique  
et sous-ministre adjoint,

Original signé

**Luc Boileau**

