

A decorative floral pattern in a light beige color, featuring a central circular motif with a leafy design, surrounded by swirling vines and smaller floral elements.

**RETRAIT
PRÉVENTIF
DE LA
TRAVAILLEUSE
ENCEINTE
OU QUI
ALLAITE**

**SS
T-AP
TIS**



INTRODUCTION	4
DÉMARCHE : 1^{RE} ÉTAPE	
Questionnement de la travailleuse	5
Tableau des risques de la travailleuse enceinte	6
DÉMARCHE : 2^E ÉTAPE	
Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite	8
Formulaire de la CNESST	9
Sections à remplir	10
DÉMARCHE : 3^E ÉTAPE	
Dépôt du certificat de retrait préventif	12
DÉMARCHE : 4^E ÉTAPE	
Quatre situations possibles à la suite du dépôt du certificat de retrait préventif à l'employeur	13
Tableau des étapes pour obtenir un retrait préventif	15
Protection du revenu	17
Protection des droits	18
Représailles à la suite de l'exercice d'un droit	19
Recours	20
Reconsidération et Conciliation	21
Tableau des recours	22
Pour joindre les bureaux régionaux de la CNESST	24

INTRODUCTION



Le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTE) est en vigueur au Québec depuis 1981, comme le prévoit la *Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST)*. Cette loi administrée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) offre à la travailleuse enceinte ou qui allaite une protection particulière contre les risques et dangers associés à son travail.

Le RPTE est un recours largement connu et utilisé dans le réseau de la santé et services sociaux, notamment parce que ce milieu de travail comporte souvent des tâches ou des postures de travail contraignantes. Les travailleuses sont également exposées à des agents biologiques et chimiques, à de la radiation ou à d'autres risques qui peuvent représenter un danger pour leur santé ou celle de leur enfant. Soulignons aussi que les femmes sont de plus en plus conscientes des risques et dangers présents dans leur milieu de travail. Il n'est donc pas étonnant qu'elles décident de recourir au RPTE.

La travailleuse qui occupe un emploi comportant des conditions dangereuses pour sa santé ou pour celle de son enfant a le droit d'être immédiatement affectée à des tâches plus sécuritaires et qu'elle est en mesure d'accomplir. Le droit au retrait préventif n'est donc pas une demande de cessation de travail ni une demande de congé de maternité. Le droit de cesser de travailler temporairement et de recevoir des indemnités de la CNESST s'applique seulement si l'employeur n'est pas en mesure de modifier les tâches de la travailleuse ou d'éliminer le danger à la source.

Bien que certaines difficultés puissent surgir lors d'une demande de RPTE, les membres de l'APTS ne doivent pas hésiter à faire respecter leurs droits. Elles peuvent compter sur leur syndicat afin de les outiller dans leurs démarches. Ce document vise d'ailleurs à les aider à faire une demande de RPTE.



1^{RE} ÉTAPE

Questionnement de la travailleuse

Avant de rencontrer votre médecin traitant, prenez soin de préparer la **description exacte de vos tâches** (quart de travail, postures de travail, force déployée, manipulation, charges à pousser, marche à accomplir, déplacements en voiture, manipulation d'échantillons, de substances, de médicaments, contact avec des matières dangereuses ou des patients porteurs de maladie, virus ou recevant des traitements contre le cancer, etc.).

Relevez aussi les **dangers présents dans votre environnement** (type de clientèle, lieu de travail, matériel utilisé, nombre de personnes salariées présentes sur les lieux de travail, aide fournie, organisation du travail, rythme de travail, etc.).

Analysez votre état de santé de manière à déterminer la présence de conditions particulières qui, jumelées à vos conditions de travail, peuvent représenter des dangers pour vous ou pour l'enfant à naître ou l'enfant allaité.

Assurez-vous que votre médecin partage cette même vision des dangers ou risques présents dans votre milieu de travail.

Une bonne analyse environnementale du milieu de travail est le point de départ de toute demande de retrait préventif. Pour vous aider à identifier les risques au travail, voici une grille regroupant des exemples. On peut les classer en 6 groupes :

RISQUES DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE

RISQUE	EXEMPLE(S) DE RISQUE	EFFET(S) POSSIBLE(S) Sur la travailleuse / Sur l'enfant
Contraintes ergonomiques et organisation du travail		
Horaire de nuit et rotation		Sur la travailleuse : perturbation du sommeil / Sur l'enfant : prématurité et retard de croissance possible
Position assise prolongée	Accueil, tenue de dossiers; peu de variation dans la posture de travail	
Position debout prolongée	Longue période debout sans se reposer, soit plus de 4 heures par jour	
Torsion, flexion, extension du tronc	Se pencher régulièrement et difficulté à atteindre un objet ou une personne	Sur la travailleuse : susceptibilité accrue à l'hypertension, aux varices, aux hémorroïdes, aux maux de dos et à la fatigue / Sur l'enfant : avortement spontané, prématurité, retard de croissance
Soulèvement ou transport de charges	Transfert de patients, déplacement de charges	
Dépenses énergétiques élevées	Contrôle du patient, arrêt d'agir	
Cadence imposée, rapide ou forcée	Surcharge de travail, non-remplacement	
Agresseurs chimiques		
Composées organiques volatils, soit vapeurs, solvants, fumées	Utilisation de différents solvants ou substances pour faire les examens tels : Toluène, Xylène, Formaldéhyde, acétones, alcool éthylique, COV de fumée de colles chauffées, méthyléthylcétone (MEK); utilisation de produits de nettoyage tels : Virox, eau de javel, CIDEX	Sur la travailleuse : susceptibilité accrue aux intoxications (troubles du foie, des reins, du sang et du système nerveux central) / Sur l'enfant : avortement spontané, prématurité, malformation congénitale, perturbation du développement neurologique
Gaz	Dioxyde de carbone (CO ₂), gaz anesthésique résiduel (GAR)	
Agresseurs biologiques		
Virus	5 ^e maladie, rougeole, varicelle, virus de l'hépatite (les hépatites A à G), VIH, Cytomégalovirus, virus transmissible par le sang, micro-organismes	/ Sur l'enfant : avortement spontané, malformation congénitale, retards ou problèmes de développement

Bactéries	Coqueluche, méningite, tuberculose, salmonelle, staphylocoque aureus (SARM); contact avec des patients non diagnostiqués	/ Sur l'enfant : avortement spontané, malformation congénitale, retards ou problèmes de développement
Agresseurs physiques		
Bruit	Lors d'activité dans des aires ouvertes, construction	/ Sur l'enfant : répercussion sur le développement de l'ouïe, contribue à accentuer l'effet des autres agresseurs
Chaleur	Mauvais système de climatisation	Sur la travailleuse : susceptibilité aux infections respiratoires, gynécologiques, urinaires et à l'hypertension / Sur l'enfant : effets vasomoteurs possibles pour une longue exposition
Froid	Accès à des zones réfrigérées	
Radiations non ionisantes	Flash, éblouissement, électricité (champs magnétiques)	/ Sur l'enfant : anomalie du système nerveux central, retard mental; prématurité
Radiations ionisantes	Utilisation de produits radioactifs	/ Sur l'enfant : cancer (leucémie)
Vibrations au corps	Long parcours en automobile, route de terre	Sur la travailleuse : susceptibilité accrue aux pertes sanguines
Risques reliés à la sécurité		
Chutes	Plancher mouillé, ciré et glissant; utilisation régulière des marches pour changement d'étage	
Agression physique	Possibilité de recevoir des coups à l'abdomen; usagers à comportements agressifs ou destructeurs	Sur la travailleuse : saignement intra-utérin / Sur l'enfant : retard de croissance
Risques reliés à la détresse psychologique ou aux facteurs psychosociaux		
Agression verbale	Menace et contrainte verbale	
Harcèlement psychologique	Mauvaise entente avec un supérieur; pratique administrative visant à déstabiliser une travailleuse	/ Sur l'enfant : avortement spontané, prématurité
Stress	Difficulté à répondre aux exigences du travail; contrôle excessif des tâches exercées	

Ce tableau n'est pas exhaustif. D'autres situations peuvent se présenter dans votre milieu de travail.



2^E ÉTAPE

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

Le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* est la pièce maîtresse à utiliser lors d'une demande de retrait préventif. Il est important de le remplir le plus rapidement possible et de s'assurer qu'il est émis conformément aux dispositions de la LSST.

Ce certificat est disponible :

- au bureau de la CNESST de votre région;
- au bureau de santé de votre établissement;
- au bureau de votre médecin traitant;
- au CLSC de votre localité;
- au local syndical.

Il doit être rempli par :

- vous-même;
- et votre médecin traitant.



CNESST

CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Remplir à l'aide d'un crayon ou d'un stylo à pointe dure en appuyant fortement

A - Identification de la travailleuse et objet de la consultation
Nom et prénom à la naissance
Adresse

N° de téléphone

Catégorie de la demande

Grossesse
Nature des dangers appréhendés par la travailleuse
Décrire :

Date prévue de l'accouchement

N° de dossier CNESST de la travailleuse

N° d'assurance maladie

N° d'assurance sociale

Code postal

Allaitement

Date de naissance de l'enfant allaité

Signature de la travailleuse

B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse
Raison sociale de l'employeur
Adresse du lieu de travail
Poste de travail et service où la travailleuse exécute ses tâches
Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise

C - Consultation obligatoire en vertu de la Loi sur l'accès à l'information
(Le médecin responsable des services de santé)
Nom du médecin consulté



Sections à remplir

Vous devrez d'abord remplir les **sections A et B** de ce certificat qui servent à l'identification de la travailleuse, l'objet de la consultation, l'identification du lieu de travail et la description de l'emploi.

Annexez à votre demande une description détaillée de votre poste de travail décrivant la nature des dangers identifiés. Ne tenez pas pour acquis que votre médecin traitant connaît bien votre travail. Il est important de bien identifier tous les risques comportant des dangers pour vous-même, pour l'enfant à naître ou l'enfant allaité. C'est à partir des indications fournies dans ces deux sections que votre médecin traitant effectue l'analyse de tous les risques au travail.

La **section C** porte sur la consultation obligatoire en vertu de la loi. Cette section doit être remplie par votre médecin traitant. Ce dernier doit consulter un médecin désigné par le directeur de la santé publique du territoire où se trouve votre lieu de travail. Demandez que cette consultation soit faite rapidement. Exceptionnellement, une consultation téléphonique peut permettre la rédaction d'un rapport préliminaire. De façon générale, votre médecin traitant évalue les conclusions écrites ou le rapport de consultation médico-environnementale émis par le médecin désigné de la Direction de la santé publique avant de signer et d'émettre votre certificat.

L'étude de votre poste de travail sera probablement effectuée par une technicienne en hygiène du travail, une hygiéniste du travail ou une autre professionnelle du service de prévention de votre CLSC. Cette professionnelle devrait communiquer avec vous pour obtenir plus de détails sur votre travail. Ne présumez pas que cette personne connaît bien votre travail. Tout comme vous l'avez fait pour votre médecin traitant, donnez beaucoup d'information. Cette visite sera jugée facultative si une étude a récemment permis d'évaluer les mêmes tâches et fonctions.



Votre supérieur sera probablement contacté afin de vérifier l'exactitude des renseignements que vous avez fournis. Vos renseignements et ceux obtenus auprès de votre employeur ainsi que la visite des lieux de travail permettront au médecin désigné d'établir si vous êtes éligible au retrait préventif et, le cas échéant, à partir de quand. Il peut également suggérer des modifications à vos tâches en vue d'éliminer les dangers.

En bout de course, le médecin désigné de la Direction de la santé publique rédigera un rapport de consultation médico-environnementale et en transmettra une copie à votre médecin traitant. Vous pouvez aussi en demander une copie.

La **section D** est constituée du rapport médical. Le médecin traitant doit indiquer les conditions de travail qui causent ou qui sont susceptibles de causer, soit à vous, soit à l'enfant à naître ou à l'enfant allaité des problèmes de santé. De plus, le médecin traitant peut indiquer les effets prévisibles ou ceux déjà observés qui pourraient être aggravés par les conditions de travail.

Pour vous prévaloir du retrait préventif, votre médecin doit vous considérer apte à faire un travail. En effet, le droit au retrait préventif est conditionnel à la disponibilité de la travailleuse pour une affectation et à son aptitude à effectuer d'autres tâches. Si votre état de santé ne vous permet pas d'effectuer quelque tâche que ce soit, vous serez considérée comme étant en état d'invalidité. Vous bénéficierez alors de l'assurance salaire prévue aux dispositions nationales.



La **section E** comprend l'attestation qui doit être remplie par votre médecin traitant. Le cas échéant, il y indique la date où le retrait préventif débute et signe le certificat. Il peut également suggérer des modifications à apporter pour rendre votre travail sécuritaire.

Le médecin désigné et votre médecin traitant peuvent être en désaccord sur les dangers ou la date du retrait préventif. La CNESST rendra alors une décision en tenant compte de l'opinion des deux médecins. En vertu de la Loi, l'opinion de votre médecin traitant a préséance sur celle du médecin désigné. Cependant, si le médecin désigné du service de prévention de votre CLSC ne croit pas à l'existence de dangers, il est fort probable que la CSST refuse la demande de retrait préventif.

3^E ÉTAPE

Dépôt du certificat de retrait préventif

Une fois que votre médecin vous a remis le certificat de retrait préventif dûment rempli, vous devez en conserver une copie, en **remettre une à votre supérieur immédiat au bureau des ressources humaines ou au bureau de santé** et en envoyer une au bureau régional de la CNESST, par poste prioritaire ou par télécopieur, en vous assurant d'obtenir un accusé de réception. Lorsque votre employeur reçoit un certificat de retrait préventif, il doit aviser immédiatement votre syndicat en précisant votre nom et les motifs à l'appui de la demande¹.

¹ Tel que le prévoit la clause 25.19 des dispositions nationales de l'APTS.



4^E ÉTAPE

Il y a quatre situations possibles à la suite du dépôt du certificat de retrait préventif à l'employeur :

1. L'employeur vous propose une affectation qui élimine les dangers.

L'employeur peut modifier vos tâches, adapter votre poste de travail ou vous affecter à d'autres tâches qui ne comportent pas de danger. L'affectation proposée doit éliminer les dangers identifiés par votre médecin au certificat de retrait préventif. Demandez à votre supérieur immédiat une description écrite et détaillée de vos nouvelles tâches et fonctions. Les collègues seront aussi saisis de ces modifications pouvant entraîner une réorganisation du travail. Vous continuez à travailler et vous conservez tous les droits et avantages liés à l'emploi occupé avant cette affectation. Si l'employeur vous affecte à d'autres tâches, assurez-vous d'être en mesure de les accomplir (capacité physique, aptitudes et formation nécessaire).

2. L'employeur ne vous propose pas une affectation immédiatement.

Si votre employeur ne peut vous affecter à d'autres tâches sécuritaires, temporairement ou pour la durée de votre grossesse ou de votre période d'allaitement, vous pouvez cesser de travailler à la date indiquée à votre certificat de retrait préventif. La CNESST doit alors accepter votre retrait préventif et rendre une décision sur votre droit à l'indemnisation.

Votre employeur doit remplir et envoyer une copie du formulaire « Demande de remboursement pour une affectation ou un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et vous en remettre une copie. S'il refuse de le faire, informez-en la CNESST et vérifiez si toutes les conditions de votre droit aux indemnités sont remplies. Vous éviterez ainsi des retards dans le traitement de votre demande.



Malgré votre retrait du travail, vous devez demeurer disponible pour une affectation éventuelle. Vous pouvez en effet être rappelée au travail, en tout temps, si une affectation conforme à votre certificat de retrait préventif vous est proposée par l'employeur.

3. L'employeur vous propose une affectation qui n'a pas éliminé les dangers initialement identifiés.

Si vous jugez que l'employeur vous a affectée à de nouvelles tâches qui comportent des dangers déjà indiqués à votre certificat de retrait préventif, vous pouvez contester cette affectation auprès de la CNESST (voir section Recours).

La CNESST peut être d'avis que vos nouvelles tâches sont véritablement dangereuses. Vous pourrez alors cesser de travailler et recevoir des indemnités de la CNESST. La CNESST peut aussi ne pas partager votre point de vue et considérer que vos nouvelles tâches sont conformes aux recommandations du certificat de retrait préventif. Elle ne vous versera alors pas d'indemnités. Dans ce cas, après avoir consulté votre médecin, vous pouvez cesser de travailler et demander une révision administrative de la décision (voir section recours). Vous pouvez recevoir une aide financière de l'APTS pendant toute la durée du Recours². Cette aide financière est fournie sous forme de prêt aux membres de l'APTS qui contestent leur affectation. Pour recevoir cette aide financière, certaines conditions doivent être respectées. Pour obtenir de l'information supplémentaire adressez-vous aux membres de votre exécutif local ou à votre personne conseillère syndicale.

² Lors du Conseil général du 23 mai 2007, les déléguées ont adopté une politique de soutien financier qui a pour objet d'accroître l'efficacité de l'action syndicale à l'occasion de la défense des droits des membres et des personnes élues de l'APTS, en assurant un soutien financier lors d'une perte salariale.



4. L'employeur vous propose une affectation qui comporte de nouveaux dangers.

Si l'affectation proposée comporte de nouveaux dangers non identifiés au certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, vous devez faire une nouvelle demande de certificat et répéter la démarche décrite précédemment. La CNESST devra alors rendre une nouvelle décision.

ÉTAPES POUR OBTENIR UN RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE (RPTE)

1^{re} ÉTAPE

- Questionnement de la travailleuse
- Analyse des risques au travail



2^e ÉTAPE

La travailleuse rencontre un médecin de son choix et ce dernier doit consulter le médecin désigné par la Direction de la santé publique.



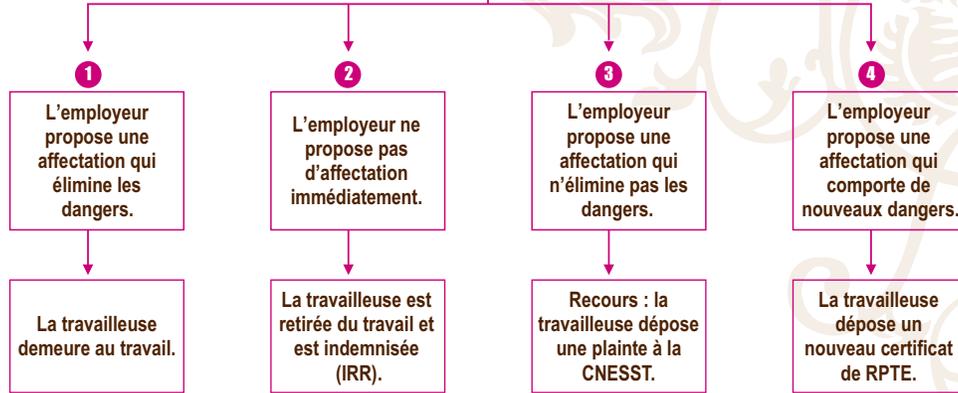
3^e ÉTAPE

La travailleuse dépose le certificat de RPTE à l'employeur.



4^e ÉTAPE

Quatre actions possibles de l'employeur :





Protection du revenu

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit l'indemnisation des travailleuses qui se sont prévaluées du droit au retrait préventif lors d'une affectation à d'autres tâches ou lors d'un retrait du travail.

Lors d'une affectation à d'autres tâches, vous avez droit à tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant, c'est-à-dire les primes et suppléments, la rémunération additionnelle et les heures supplémentaires qui auraient normalement été travaillées.

Lors d'un retrait du travail, vous bénéficierez d'indemnités de remplacement du revenu (IRR) calculées de la façon suivante :

- Pendant les cinq premiers jours ouvrables de la cessation de travail, vous recevrez de votre employeur le salaire que vous auriez normalement gagné si vous étiez restée au travail. L'employeur ne sera pas remboursé par la CNESST pour les montants versés durant cette période.
- À compter du 6^e jour de la cessation de travail et pendant les 14 jours suivants, votre employeur vous versera une indemnité équivalente à 90 % de votre salaire net³, pour chaque jour ou partie de jour que vous auriez normalement travaillé. Dans ce cas-ci, il sera remboursé par la CNESST.

³ Le salaire net correspond au salaire brut moins les impôts, les montants versés à la RRQ et les cotisations à l'assurance-emploi.



- À compter du 20^e jour de cessation de travail, la CNESST vous versera une indemnité de remplacement du revenu égale à 90 % du revenu net⁴, et ce, jusqu'à la date d'une affectation de travail, du début du congé de maternité⁵ ou de la fin de l'allaitement.

Le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) se fait sur l'ensemble de votre rémunération, ce qui inclut les primes, les suppléments, la rémunération additionnelle et les heures supplémentaires.

Comme c'est l'employeur qui remplit le formulaire « Demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite », vous devez vous assurer qu'il n'y a pas d'erreur de calcul et que tous vos revenus sont inclus.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CNESST concernant le calcul de votre IRR (ex : revenu évalué trop bas, période de référence défavorable), vous pouvez contester cette décision (voir section Recours).

Protection des droits

La LSST et les dispositions nationales prévoient la conservation de tous les droits et avantages liés à l'emploi, comme si vous étiez demeurée au travail, et ce, que ce soit lors d'une affectation de travail à d'autres tâches ou lors d'un retrait du travail. Vous avez droit, entre autres :

⁴ Le revenu net correspond à son revenu brut annuel d'emploi moins les impôts, les montants versés à la RRQ et les cotisations à l'assurance-chômage. Les montants annuels maximums assurables sont fixés à chaque année.

⁵ Depuis le 1^{er} janvier 2006, les quatre (4) semaines précédant la semaine prévue de l'accouchement sont maintenant payées par le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (70 % ou 75 % du revenu brut) et non plus par la CNESST (90 % du revenu net).



- d'accumuler des jours de congé annuel et de congé de maladie ;
- d'accumuler de l'ancienneté et de l'expérience ;
- de maintenir votre participation à l'assurance vie et à l'assurance maladie ;
- de poser votre candidature à tout poste affiché ;
- d'obtenir des remplacements selon les disponibilités que vous avez exprimées.

De plus, lors de votre retour au travail, l'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi habituel. Si vous avez obtenu une assignation lors de votre retrait préventif ou lors de votre congé de maternité et que cette assignation est toujours en vigueur à votre retour, vous pouvez l'obtenir.

Représailles à la suite de l'exercice d'un droit

Il est illégal de congédier, de déplacer, de suspendre, de mettre à pied ou de prendre des mesures disciplinaires ou discriminatoires contre une personne parce qu'elle a exercé un droit (dans le cas présent, le retrait préventif) prévu par la LSST (ex : heures de travail coupées, harcèlement, déplacement, etc.).

Si, lors de votre affectation à d'autres tâches ou lors des 19 premiers jours de votre retrait préventif, l'employeur ne vous verse pas la rémunération à laquelle vous avez droit ni tous les avantages liés à votre emploi, vous pouvez, dans les 30 jours de la connaissance de ces faits, déposer une plainte à la CNESST⁶.

⁶ En lien avec l'article 227 de la LSST, il est possible d'utiliser un formulaire en ligne pour déposer une plainte pour représailles de l'employeur à la suite de l'exercice d'un droit. Voir le lien : <http://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/2261web.pdf>



Recours

Vous avez le droit de contester les décisions qui vous semblent incorrectes, et ce, dans un délai variant de 30 à 90 jours.

Si vous croyez **que l'affectation proposée comporte les mêmes dangers**, vous avez 30 jours pour demander, par écrit, une révision administrative. Si la nouvelle décision n'est toujours pas satisfaisante, vous avez 45 jours pour en appeler au Tribunal administratif du travail, division de la santé et la sécurité du travail (TAT).

Si vous n'êtes **pas d'accord avec la décision concernant votre retrait préventif (ex. refus) ou concernant votre indemnité de remplacement du revenu (IRR) (ex. revenu évalué trop bas)**, vous avez 30 jours pour demander une révision administrative⁷. Si la nouvelle décision n'est toujours pas satisfaisante, vous avez 45 jours pour en appeler au Tribunal administratif du travail, division de la santé et la sécurité du travail (TAT).

La CNESST joint un formulaire de contestation de la Commission des lésions professionnelles lorsqu'une décision de la révision administrative est non satisfaisante pour la travailleuse. Nous suggérons aux salariées confrontées à cette situation de demander l'aide de leur personne conseillère syndicale.

⁷ L'APTS a également élaboré un formulaire de contestation d'une affectation. Vous pouvez vous le procurer auprès de votre exécutif local ou de votre personne conseillère syndicale.



Reconsidération

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

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

Vous avez 90 jours pour présenter une demande de reconsidération à la CNESST⁸.

Conciliation

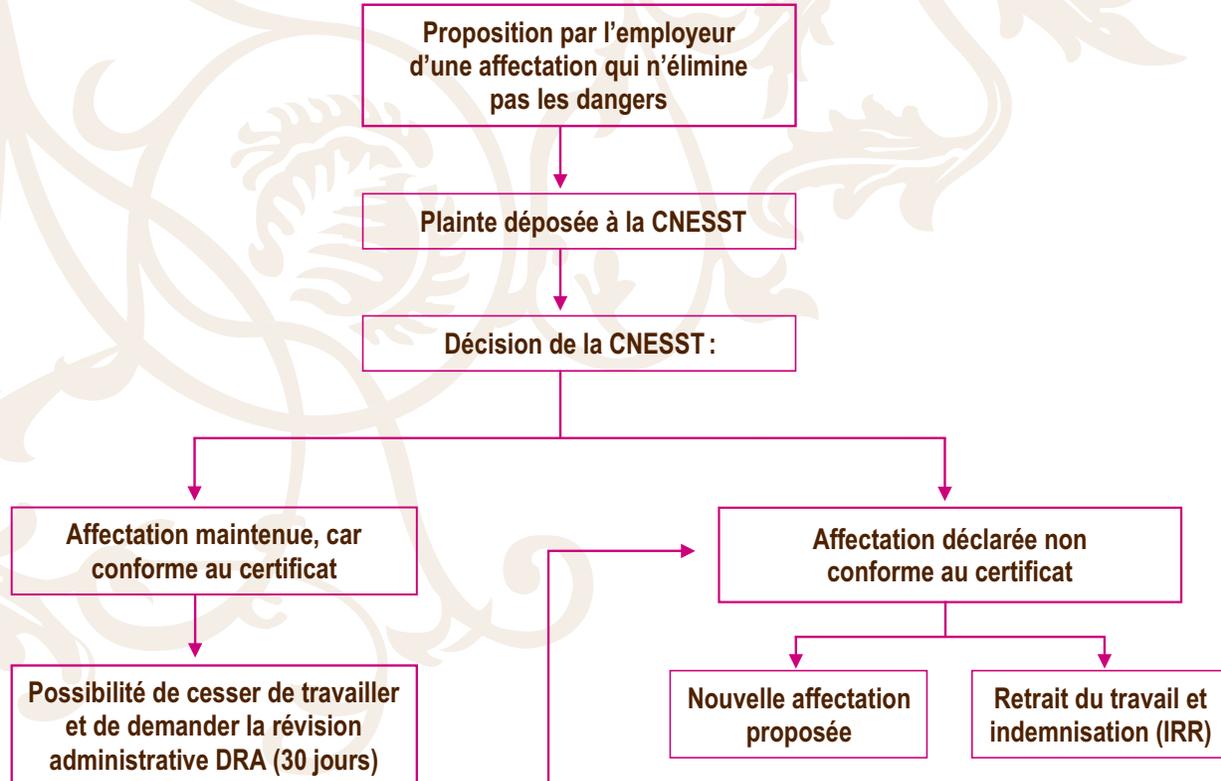
Au tout début du processus de contestation, le Tribunal administratif du travail, division de la santé et la sécurité du travail (TAT) vous offre de participer à un processus de conciliation, et ce, afin que vous puissiez convenir d'une entente à l'amiable avec votre employeur :

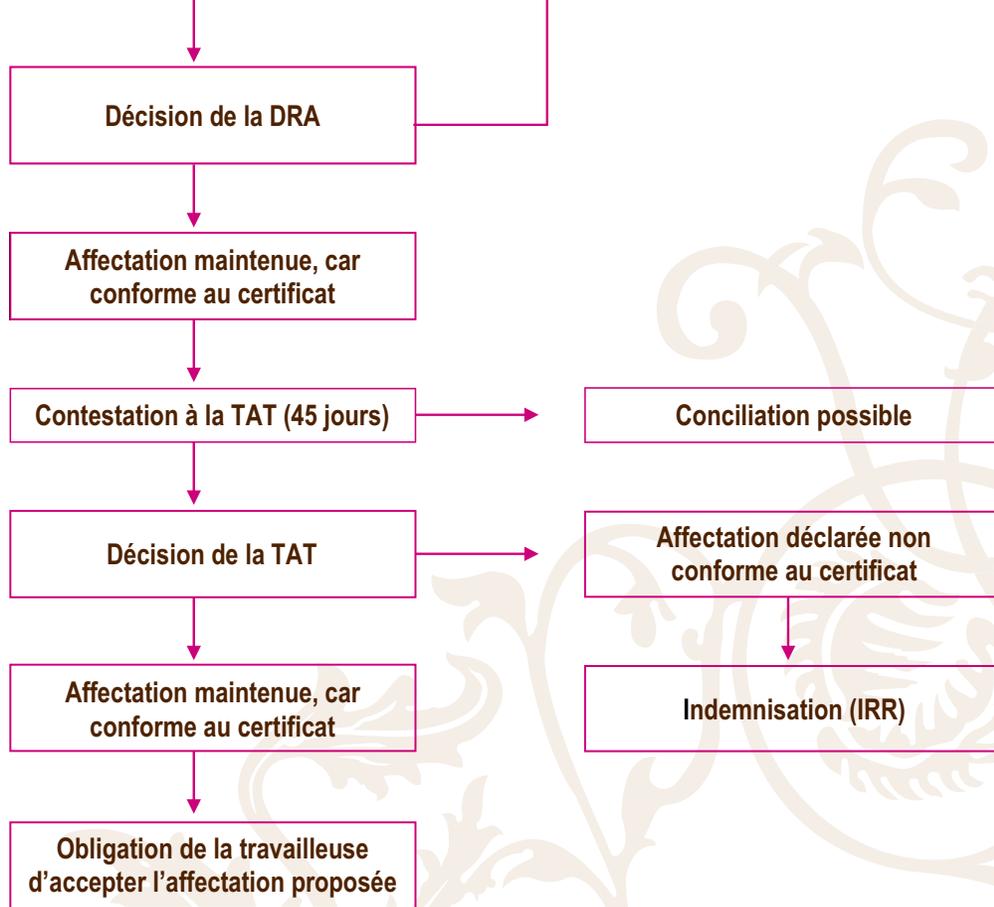
- s'il y a entente entre les parties, la décision est sans appel et prend effet immédiatement;
- si la conciliation n'est pas possible, le processus de contestation suit son cours.

⁸ Vous pouvez obtenir l'information nécessaire en vous adressant à votre personne conseillère syndicale.



RECOURS





Pour joindre les bureaux régionaux de la CNESST, un numéro unique : 1 844 302-0808



ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

33, rue Gamble Ouest
ROUYN-NORANDA (Québec)
J9X 2R3

2^e étage
1185, rue Germain
VAL-D'OR (Québec)
J9P 6B1

BAS-SAINT-LAURENT

180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Succursale Terminus
RIMOUSKI (Québec)
G5L 7P3

CHAUDIÈRE - APPALACHES

835, rue de la Concorde
SAINT-ROMUALD (Québec)
G6W 7P7

CÔTE-NORD

700, boulevard Laure
Bureau 236
SEPT-ÎLES (Québec)

235, boulevard La Salle
G4R 1Y1
BAIE-COMEAU (Québec)
G4Z 2Z4

ESTRIE

Place Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
SHERBROOKE (Québec)
J1J 2C3

GASPÉSIE

ÎLES-DE-LA-MADELEINE

163, boulevard de Gaspé
GASPÉ (Québec)
G4X 2V1

200, boulevard Perron Ouest
NEW-RICHMOND (Québec)
G0C 2B0

ÎLE-DE-MONTRÉAL

1, complexe Desjardins
Tour Sud, 31^e étage
C.P. 3, Succursale Place-Desjardins
MONTRÉAL (Québec)
H5B 1H1



LANAUDIÈRE

432, rue de Lanaudière
Case postale 550
JOLIETTE (Québec)
J6E 7N2

LAURENTIDES

6e étage
85, de Martigny Ouest
SAINT-JÉRÔME (Québec)
J7Y 3R8

LAVAL

1700, boulevard Laval
LAVAL (Québec)
H7S 2G6

LONGUEUIL

25, boulevard La Fayette
LONGUEUIL (Québec)
J4K 5B7

MAURICIE CENTRE-DU-QUÉBEC

Bureau 200
1055, boulevard des Forges
TROIS-RIVIÈRES (Québec)
G8Z 4J9

OUTAOUAIS

15, rue Gamelin
Case postale 1454
GATINEAU (Québec)
J8X 3Y3

QUÉBEC

425, rue du Pont
Case postale 4900,
Succursale Terminus
QUÉBEC (Québec)
G1K 7S6

SAGUENAY - LAG-SAINT-JEAN

Place du Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
CHICOUTIMI (Québec)
G7H 6P8

Complexe du Parc
6e étage
1209, boulevard Sacré-Coeur
Case postale 47
SAINT-FÉLICIEN (Québec)
G8K 2P8

Suite...



SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU

145, boulevard Saint-Joseph
3^e étage
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU
(Québec)
J3B 1W5

VALLEYFIELD

9, rue Nicholson
SALABERRY-DE-VALLEYFIELD
(Québec)
J6T 4M4

YAMASKA

2710, rue Bachand
SAINT-HYACINTHE (Québec)
J2S 8B6

Cette brochure vous est fournie à titre indicatif et n'a pas de valeur juridique. Pour plus d'information sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, nous vous invitons à consulter le site Internet de l'APTS, sous la rubrique SST, à l'adresse suivante : www.aptsq.com.



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

Siège Social :

1111, rue Saint-Charles O, bur. 1050, Longueuil, Qc., J4K 5G4
Tél.: 450 670-2411 ou 1 866 521-2411, téléc.: 450 679-0107

Bureau de Québec :

1305, boul. Lebourgneuf, bur. 200, Québec, Qc., G2K 2E4
Tél.: 418 622-2541 ou 1 800 463-4617, téléc.: 418 622-0274

info@aptsq.com www.aptsq.com