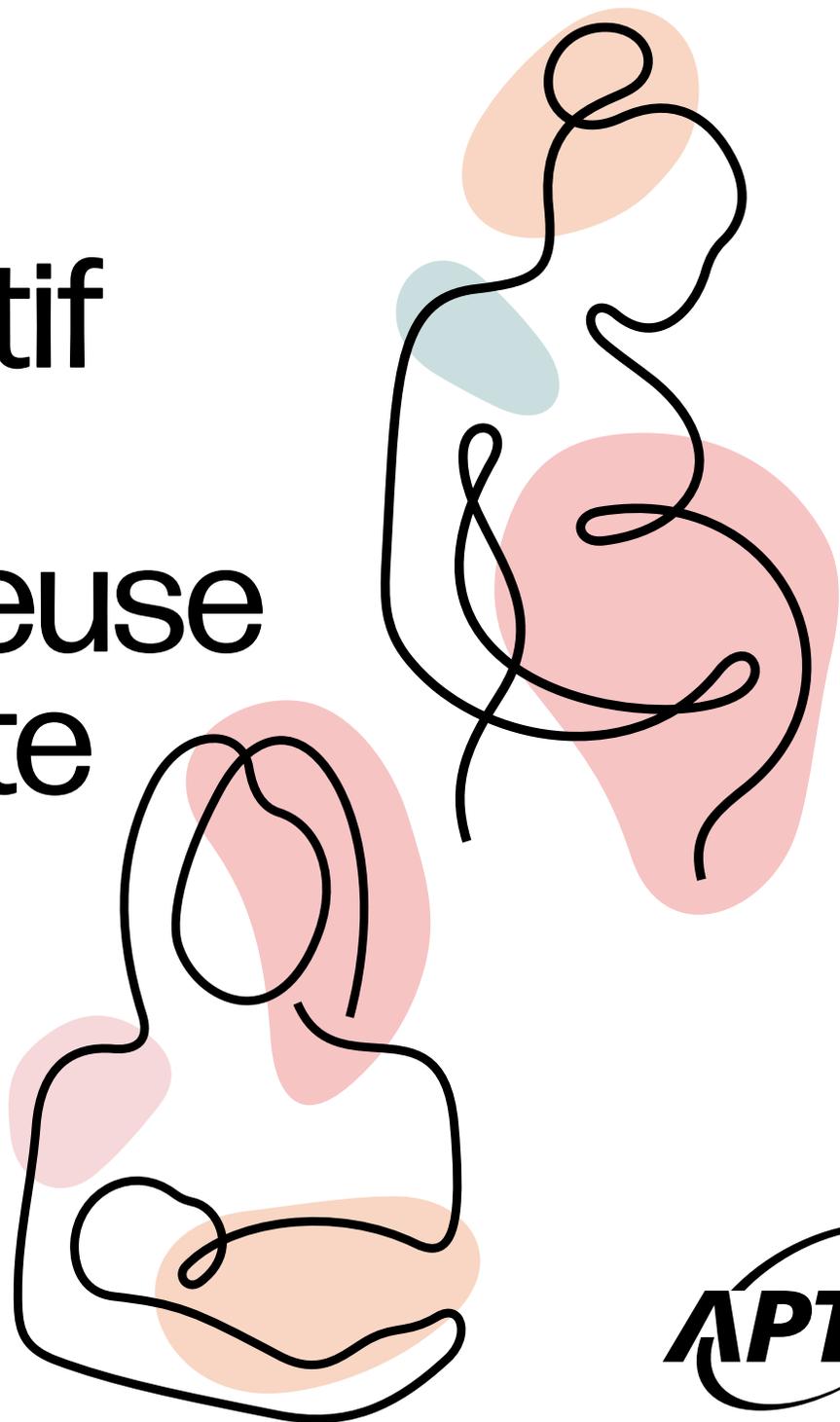


Le
retrait
préventif
de la
travailleuse
enceinte
ou qui
allaite



APTS



La Loi sur la santé et la sécurité du travail est administrée par la CNESST.

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Vous êtes enceinte ou vous allaitez votre bébé? La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) vous offre une protection particulière à l'égard des risques et dangers associés à votre travail. Le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTE-RPTA) est en vigueur au Québec depuis 1981 et de nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Si, à la suite de votre lecture, vous avez des questions ou que vous rencontrez des obstacles dans vos démarches, n'hésitez pas à contacter votre équipe locale APTS pour qu'elle vous aide à faire respecter vos droits.

Objectifs du RPTE-RPTA

Le RPTE-RPTA est un programme de prévention qui a pour objectif de maintenir la travailleuse, apte médicalement, dans son emploi. Ce n'est donc pas une demande de cessation de travail ni une demande de congé de maternité. La travailleuse enceinte ou qui allaite peut être retirée complètement de son milieu de travail s'il n'y a pas d'autres postes ou tâches disponibles pour elle.

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte (RPTE) vise l'affectation à d'autres tâches que la travailleuse est raisonnablement en mesure d'accomplir sans danger pour elle ou son bébé à naître.

Le retrait préventif de la travailleuse qui allaite (RPTA) vise l'affectation à d'autres tâches que la travailleuse est en mesure d'accomplir sans danger pour son bébé mais ne vise pas à régler un problème d'allaitement.

Dans le cas où la travailleuse cesse de travailler temporairement, elle aura droit à des indemnités de remplacement du revenu (IRR).

Modifications en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023

Des protocoles¹ seront élaborés progressivement et publiés sur le site de la CNESST afin d'identifier les dangers et les conditions de travail associées à chaque milieu.

Dorénavant, le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ne sera plus exclusivement délivré par le médecin traitant, il pourra maintenant l'être par le-la professionnel-le qui assure le suivi de la grossesse ou celui ou celle qui assure le suivi post-natal. Ainsi si vous êtes suivie par une infirmière clinicienne ou une sage-femme, celle-ci pourra délivrer le certificat.

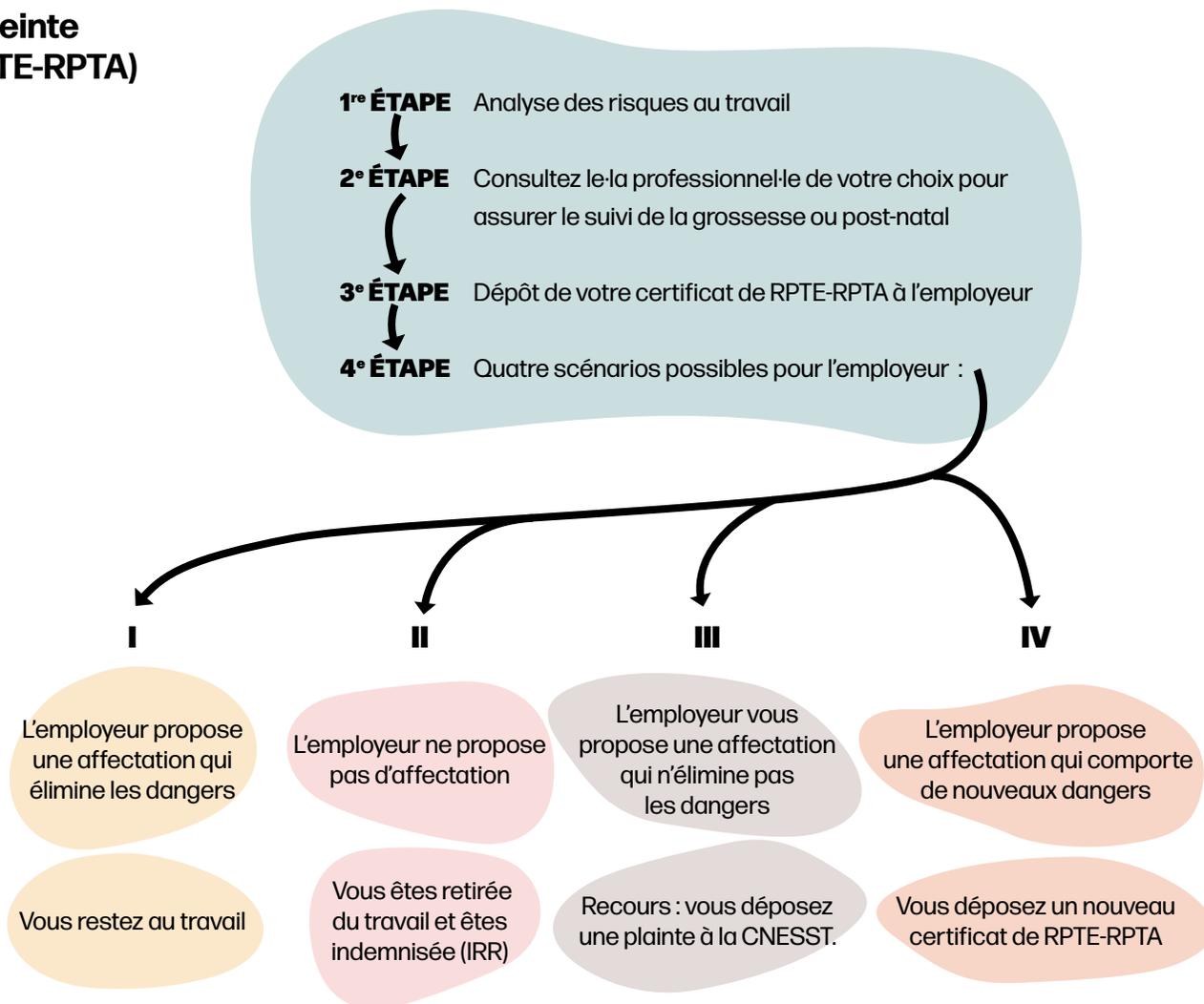
Démarche à suivre pour obtenir un certificat de retrait préventif

Pour obtenir un certificat de retrait préventif, il faut suivre quelques étapes qui consistent principalement à identifier les risques présents dans le milieu de travail et à consulter le-la professionnel-le qui effectue le suivi de grossesse ou post-natal.

1- Le directeur national de Santé publique élabore et met à jour les protocoles visant l'identification des dangers et les conditions du travail qui y sont associées aux fins de l'exercice des droits prévus. Il peut consulter toute experte ou tout organisme public pour l'élaboration et la mise à jour des protocoles (article 48.1 LSST).

Les protocoles élaborés par le directeur national de Santé publique sont transmis à la CNESST qui les publie sur son site Internet (article 48.2 LSST).

Étapes pour obtenir un retrait préventif de la travailleuse enceinte (RPTE-RPTA)



1.

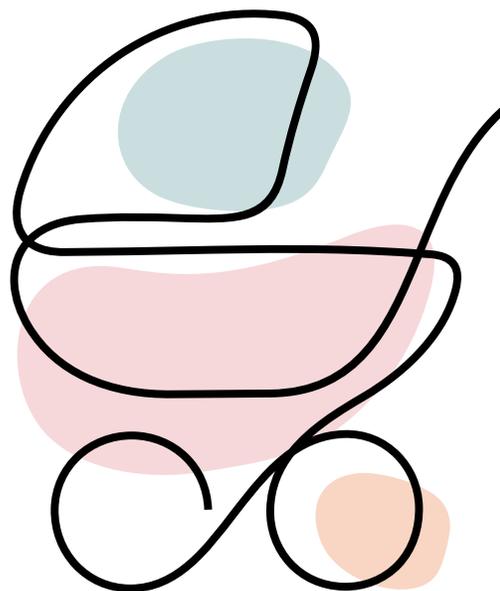
Identifiez les conditions de travail dangereuses

Nous recommandons d'identifier tous les risques (chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques, psychosociaux, liés à la sécurité) et dangers associés à l'exercice de votre travail avant de consulter le-la professionnel-le qui assure le suivi de grossesse ou post-natal. Le syndicat peut vous aider à faire la liste des risques et dangers selon votre titre d'emploi.

- Quart de travail
- Nombre d'heures de travail
- Horaire rotatif
- Charge à pousser ou à soulever
- Mouvements de torsion ou d'inclinaison
- Force à déployer
- Posture de travail (assise, debout, positions prolongées)
- Distance de marche à accomplir (durée, fréquence, distance)
- Déplacements en voiture (durée et distance à parcourir)
- Manipulation d'objets (échantillons, substances, liquides biologiques, médicaments, matières dangereuses, etc...)

L'employeur doit :

- ▶ éliminer le danger à la source,
- ▶ modifier les tâches de la travailleuse,
- ▶ adapter le poste de travail de la travailleuse,
- ▶ affecter la travailleuse à des tâches sans danger qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, sans modifier le salaire habituel de travail.



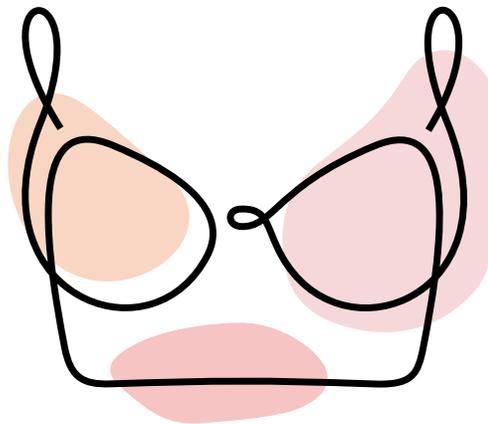
- Contact avec des usager-ère-s (porteur-euse-s de maladie, virus, recevant des traitements contre le cancer, etc...)
- Type de clientèle
- Potentiel de violence de la part de la clientèle
- Lieux physiques de travail (ascenseur, escalier)
- Matériel utilisé
- Aide fournie
- Nombre de personnes salariées présentes sur le lieu de travail
- Organisation du travail
- Rythme du travail, cadence au travail (rapide, imposée)
- Stress, contrôle excessif des tâches exercées
- Harcèlement, menace et contrainte verbale

2. Consultez le-la professionnel-le qui assure le suivi de la grossesse ou le suivi post-natal

Exposez la situation et nommez vos inquiétudes au sujet de votre travail (risques et dangers).

C'est le-la professionnel-le qui évalue votre condition en fonction des risques et dangers associés à l'exercice de votre travail. Cette personne doit être en mesure d'établir s'il y a un danger physique pour l'enfant à naître, pour vous-même (en lien avec la grossesse) ou pour l'enfant à allaiter, selon les protocoles déjà élaborés.

Si le danger et les conditions de travail qui y sont associées ne sont pas identifié-e-s par un protocole, avant de délivrer le certificat de retrait préventif le-la professionnel-le doit consulter un médecin chargé de la santé du travail ou, à défaut, le directeur de Santé publique de la région dans laquelle se trouve votre établissement ou la personne que ce dernier désigne.



3. Obtention du certificat de retrait préventif

Un fois obtenu le certificat prescrit par la CNESST, qui atteste que vos conditions de travail comportent des dangers physiques, vous devez le soumettre à l'employeur.

Arrêt pour raisons médicales

Dans le cas où votre grossesse met en danger votre santé ou celle votre enfant à naître, ce n'est pas un retrait préventif qu'il faut demander mais un congé pour complications de grossesse. Accordé pour des raisons médicales liées au déroulement de la grossesse, il pourrait vous donner droit aux prestations d'assurance salaire, selon les modalités prévues à l'article 30 de la convention collective APTS en vigueur ².

² <https://drive.google.com/file/d/1m3V7RohK1JQ5yD3IFcvPLiLyuGLRVwgU/view>

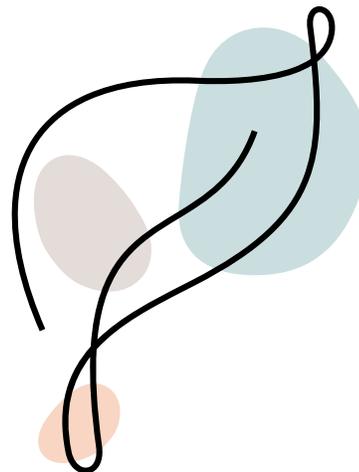
4. Scénarios possibles à la suite du dépôt du certificat

- I. L'employeur vous propose une affectation sécuritaire qui élimine les dangers :
 - modifie vos tâches, adapte votre poste ou vous affecte à des tâches sans danger que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir,
 - vous conservez le salaire et tous les avantages³ liés à l'emploi que vous occupiez avant cette affectation.
- II. L'employeur ne vous propose pas immédiatement une affectation :
 - vous cessez aussitôt de travailler et recevez les indemnités prévues à la LSST (Voir section indemnités et retrait du travail),
 - l'arrêt de travail est temporaire jusqu'à ce qu'une affectation respectant votre certificat de retrait préventif vous soit offerte ou débute jusqu'à 4 semaines avant la date prévue de votre accouchement⁴ ou de la fin de l'allaitement,
 - vous conservez tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant le début de votre cessation de travail.

Attention, l'employeur peut vous rappeler en tout temps pour vous proposer une éventuelle affectation

3 - 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.

4- Fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale (article 40 LSST).



- III. L'employeur vous propose une affectation qui n'élimine pas les dangers identifiés sur votre certificat de retrait préventif :
 - vous devez contacter la CNESST pour lui demander de se prononcer sur la conformité ou non de l'affectation que vous propose votre employeur. Pendant la durée du recours, vous pouvez choisir de demeurer sur l'affectation ou choisir de cesser de travailler. Si vous choisissez de ne pas poursuivre l'affectation, les indemnités (IRR) ne seront pas versées immédiatement mais seront rétroactives si la décision de la CNESST confirme la présence des mêmes dangers. Consultez la section recours pour plus d'information sur ce processus.
- IV. L'employeur vous propose une affectation qui comporte de nouveaux dangers :
 - vous devez consulter à nouveau votre professionnel-le de la santé, qui confirmera la présence des nouveaux dangers, pour obtenir un 2^e certificat de retrait préventif.

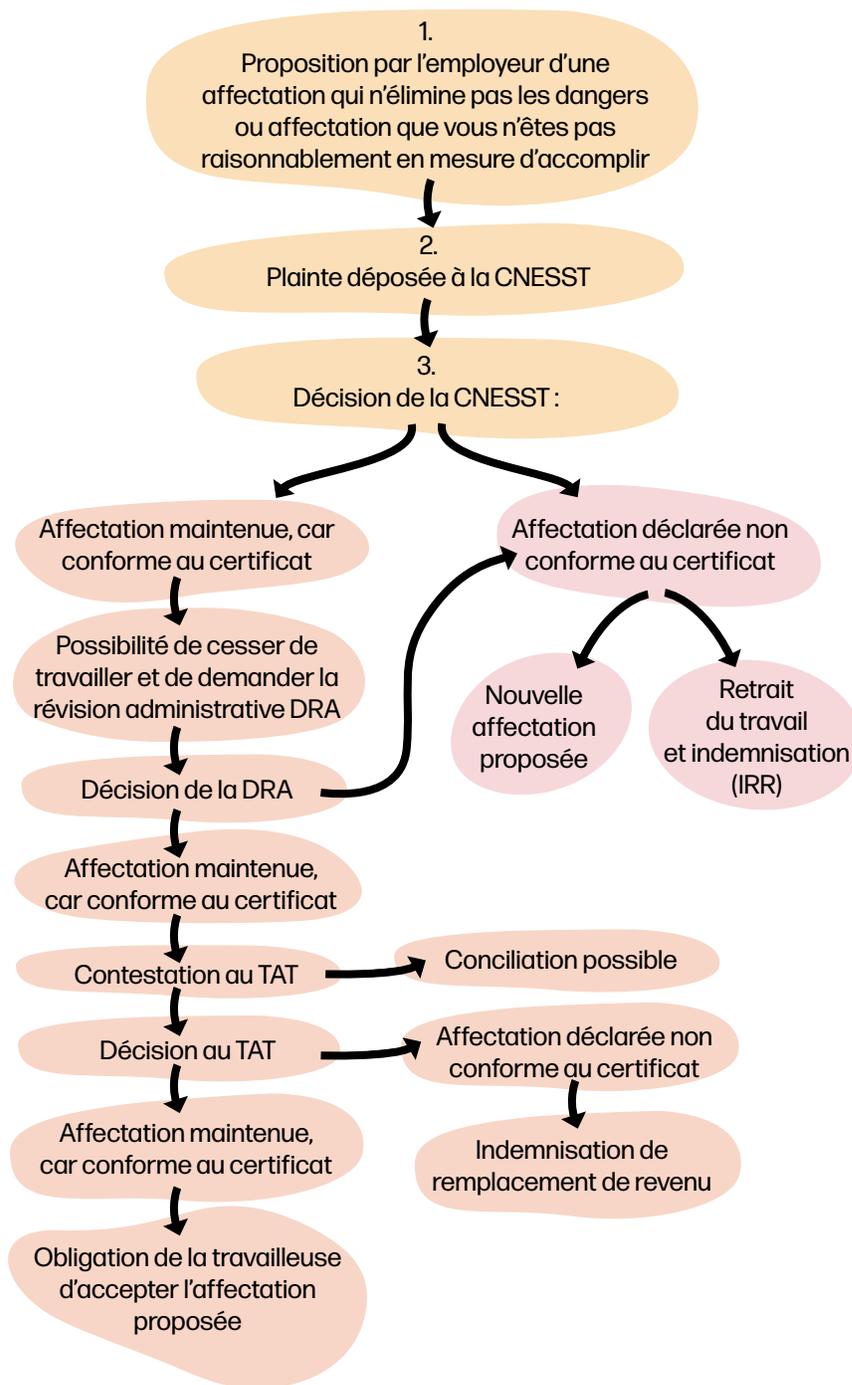
Recours affectation non conforme

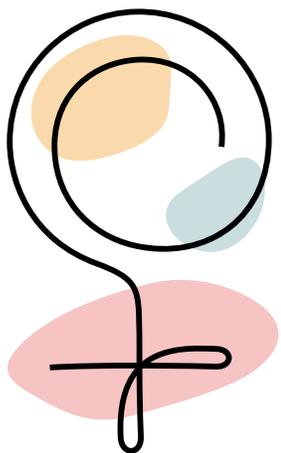
Problèmes en cours d'affectation et recours

- 1) Contester l'affectation avec les mêmes dangers

Vous pouvez contester l'affectation si le poste ou les tâches comportent les mêmes dangers que ceux décrits dans le certificat de retrait préventif. Vous pouvez demeurer sur l'affectation ou choisir de cesser de travailler. Si vous cessez, les indemnités (IRR) ne seront pas versées immédiatement mais seront rétroactives si la décision de la CNESST confirme la présence des mêmes dangers.

Si vous n'êtes pas en mesure d'accomplir l'assignation proposée par l'employeur, contactez votre équipe locale APTS pour obtenir de l'aide.





2) Contester l'affectation comportant de nouveaux dangers

Vous pouvez obtenir un nouveau certificat de retrait préventif, confirmant la présence de nouveaux dangers, et devez le remettre à l'employeur. La CNESST rendra une décision dans les 20 jours suivant votre demande.

Si vous n'êtes pas en accord avec la décision, vous avez 10 jours pour faire une demande de révision administrative. Si vous voulez contester la révision, vous avez 10 jours pour en appeler auprès du Tribunal administratif du travail (TAT).

Retrait du travail et indemnités

Dans le cas d'un retrait, l'employeur doit payer les cinq premiers jours de cessation de travail.

Par la suite, l'indemnisation s'effectuera selon les modalités prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

- L'employeur vous verse 90 % de votre salaire net⁵ pour les 14 jours complets suivant les cinq premiers jours ouvrables⁶ à partir du 6^e jour. Cette indemnité est versée pour chaque jour ou partie de jour normalement travaillé-e.

- Après cette période, c'est la CNESST qui vous indemniserà à compter du 20^e jour. L'indemnité de revenu est égale à 90 % du revenu net⁷, et ce, jusqu'à la date d'une affectation de travail, du début du congé de maternité 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.
- Les indemnités seront versées jusqu'à quatre semaines avant la date prévue d'accouchement. Dans les cas où la date d'accouchement est modifiée, vous devez en aviser la CNESST et il y aura ajustement des indemnités versées. A la cessation, vous pouvez commencer de recevoir le RQAP. Si vous n'y êtes pas admissible, le versement des indemnités est possible jusqu'à la date d'accouchement mais certaines démarches s'imposent auprès de la CNESST.

Si vous recevez des IRR et n'êtes plus exposée aux dangers, la CNESST pourra en suspendre les versements. Dans le cas d'une démission, d'un départ volontaire, d'une mise à pied, d'une interruption ou d'une fin de grossesse, la CNESST peut cesser définitivement le versement des IRR puisqu'il n'y a plus de danger pour vous ou pour votre enfant à naître ou à allaiter.

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

6- Les jours ouvrables pourront être consécutifs si votre service offre des heures de service durant les fins de semaine et/ou les jours fériés, sinon l'interprétation doit être des cinq jours calendrier suivants le dépôt du certificat.

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

Recours en lien avec l'IRR

1. Désaccord avec la CNESST

Si vous croyez que vos droits n'ont pas été respectés dans l'application du programme de Maternité sans danger, vous pouvez demander une révision administrative par écrit dans les 30 jours qui suivent la décision de la CNESST.

Exemples : l'admissibilité au programme, le montant de l'IRR à partir du 20^e jour, l'avis de paiement (début et durée de l'IRR versée par la CNESST)

La CNESST va donc rendre une nouvelle décision.

2. Désaccord avec la révision administrative

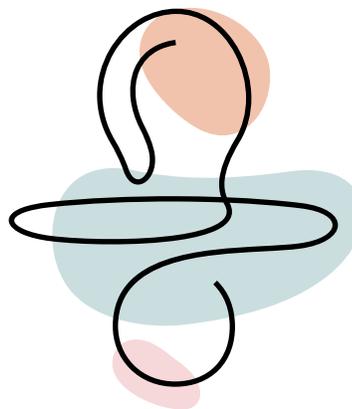
À la suite de la réception de la nouvelle décision de la CNESST lors de la révision du dossier, vous pouvez la contester au TAT dans les 45 jours.

3. TAT

Cette décision est finale et sans appel.

La reconsidération d'une décision est possible dans les 90 jours de la connaissance du fait - qui n'était pas connu au moment de rendre une décision - ou dans les 90 jours d'une décision à la suite d'une erreur.

Exemples : erreur dans le nombre de personnes à charge, erreur de calcul, erreur de date, nouveau diagnostic (non disponible lors de la décision rendue), erreur de saisie, rapport d'enquête, fausse déclaration, omission volontaire, nouveau diagnostic disponible non connu au moment de rendre une décision.



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

Lors de l'exercice de votre droit au RPTÉ – RPTA, s'il survient des difficultés telles que :

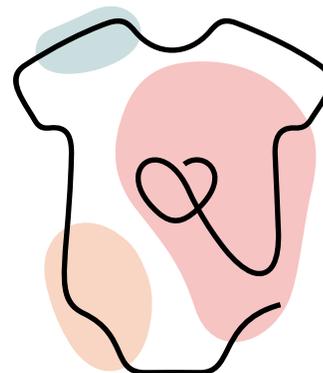
- suspension,
- déplacement injustifié,
- mise à pied,
- représailles, mesures disciplinaires ou discriminatoires,
- congédiement,
- non-paiement ou paiement incomplet des 14 premiers jours, vous pouvez déposer dans les 30 jours de la sanction ou de la mesure une plainte à la CNESST⁸ (en ligne) ou un grief, selon les modalités prévues à la convention collective. Nous vous suggérons de communiquer dans les plus brefs délais avec votre équipe locale pour vous accompagner dans votre démarche de contestation.

Questions – réponses

Si j'ai été retirée du travail lors de ma dernière grossesse, est-ce que cela signifie que je vais être retirée immédiatement du travail lors de la prochaine?

Non, l'employeur n'a pas cette obligation. Le retrait ne peut être accordé que si l'employeur :

- n'est pas en mesure d'éliminer à la source les dangers présents dans le milieu de travail attestés par votre certificat,
- n'est pas en mesure d'adapter votre poste ou de modifier vos tâches,
- n'est pas en mesure de vous offrir une affectation de travail comportant des tâches que vous êtes capable de faire.



Que dois-je faire si j'ai plus d'un emploi?

Vous devez faire le même exercice pour tous les postes ou toutes les assignations chez le même employeur. Si vous avez plus d'un employeur, vous devez répéter le même exercice d'identification des risques et dangers puisqu'ils peuvent différer d'un emploi à l'autre. L'employeur pourrait être en mesure de vous réaffecter dans d'autres tâches, qui ne comportent aucun danger pour vous et votre bébé à naître ou à allaiter. Cela pourrait ne pas être le cas dans tous vos postes ou affectations.

Est-ce que mon employeur peut m'affecter à des tâches n'appartenant pas à mon titre d'emploi?

Oui, l'employeur a l'obligation d'adapter votre poste ou de modifier vos tâches mais peut vous affecter à d'autres tâches lorsque ce n'est pas possible.

Vous conservez tous les avantages, incluant votre salaire, comme si vous n'aviez jamais quitté votre poste ou votre assignation.

Je dois m'absenter du travail pour allaiter mon bébé durant la journée, ai-je droit au RPTA?

Non car ce programme n'est pas conçu dans le but d'offrir une flexibilité de travail ni d'adapter un horaire de travail mais bien dans le but d'éliminer à la source les dangers comportant un risque pour le bébé allaité.

8- 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 : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/plainte-vous-avez-un-differend-avec-votre>.



Siège social

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1050 Longueuil (Québec) J4K 5G4

Tél. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411

Bureau de Québec

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200 Québec (Québec) G2K 2E4

Tél. : 418 622-2541 ou 1 800 463-461

www.aptsq.com • info@aptsq.com

Cette brochure vous est fournie à titre indicatif et l'information qu'elle contient 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 [votre équipe locale](#).