

PAIEMENTS DES INDEMNITÉS

Lorsque la travailleuse enceinte ou qui allaite satisfait aux conditions d'admissibilité et qu'il n'y a pas d'affectation, l'indemnité de remplacement du revenu est versée à la travailleuse selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles :

- salaire habituel pour les cinq premiers jours ouvrables, payé par l'employeur ;
- 90 % du salaire net pour les quatorze jours civils suivant la cessation de travail ;
- 90 % du revenu net retenu par la suite.

Une travailleuse enceinte est admissible aux indemnités :

- jusqu'à la quatrième semaine avant celle de la date prévue de son accouchement ;

OU

- jusqu'à ce que l'affectation soit faite.

Une travailleuse qui allaite est admissible aux indemnités :

- jusqu'à la fin de la période d'allaitement ;

OU

- jusqu'à ce que l'affectation soit faite.

CE QU'EST LE RETRAIT PRÉVENTIF

Il s'agit, dans les faits, d'une demande de réaffectation à d'autres tâches ne comportant pas les risques ou dangers établis par le certificat médical délivré par le médecin traitant.

À défaut d'être réaffectée par l'employeur, la travailleuse peut se retirer de son travail tout en étant indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

La travailleuse qui exerce un tel droit conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant sa réaffectation ou avant sa cessation de travail.

À la fin de sa réaffectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit la réintégrer dans son emploi régulier.

**Prévenir
et guérir**



Centrale des syndicats
du Québec

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Santé et sécurité du travail

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3

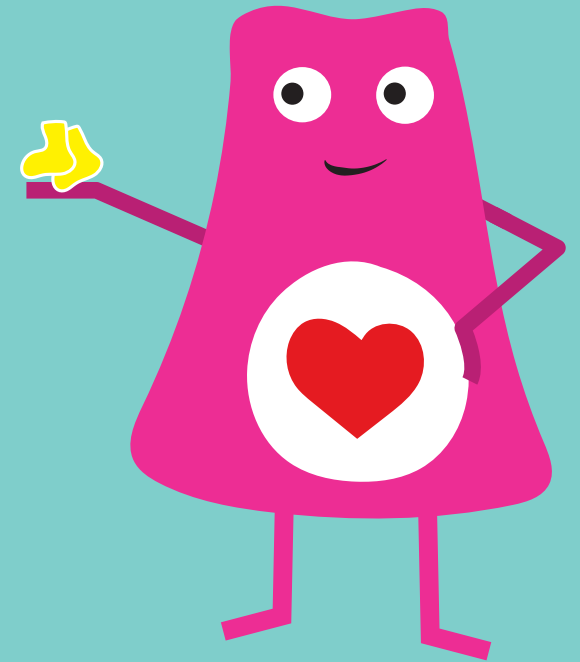
Tél. : 514 356-8888 • Téléc. : 514 356-9999

Courriel : sst@lacsq.org

**Pour des conseils et des solutions, consultez votre syndicat ou
lacsq.org/sst**

Ce dépliant vous est fourni à titre indicatif. Pour obtenir des renseignements juridiques précis, il convient de se reporter aux lois pertinentes.

1516-134-D12822-1



LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE



CSQ

Vous êtes enceinte ou vous allaitez et vos conditions de travail comportent des dangers pour vous, pour votre enfant à naître ou pour celui que vous allaitez ?

Vous pouvez recourir aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

LES CONDITIONS D'EXERCICE

Pour avoir droit au retrait préventif, la travailleuse enceinte ou qui allaite doit répondre à certaines conditions :

- être une travailleuse au sens de la loi ;
- être enceinte et avoir des conditions de travail comportant des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
- allaiter et avoir des conditions de travail présentant des dangers pour l'enfant allaité ;
- présenter le certificat prescrit, établi par le médecin traitant à la suite d'une consultation de la Direction de la santé publique de la région où est situé l'employeur, attestant des risques ou des dangers que comporte son travail ;
- être en mesure d'être affectée à d'autres tâches, c'est-à-dire être capable d'effectuer un travail quelconque.

Il est recommandé de communiquer avec votre syndicat pour l'informer de votre situation et recevoir de sa part l'information et l'aide pertinentes.

QUI DÉCIDE DE CE RETRAIT PRÉVENTIF

La CNESST, et non l'employeur, décide, sur la foi du certificat médical délivré conformément aux dispositions de la loi, du droit au retrait préventif et du droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR). Cette décision est rendue de façon écrite, elle est motivée et peut être contestée par l'employeur ou la travailleuse, selon le cas.

Le dépôt du certificat médical attestant de l'existence des risques ou dangers auprès de l'employeur constitue en soi une demande de réaffectation à d'autres tâches.

Les situations possibles à la suite d'une demande de réaffectation :

- 1 L'employeur réaffecte la travailleuse à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, ne comportant pas les mêmes dangers ou risques. La travailleuse occupe ce nouvel emploi.
- 2 L'employeur n'offre aucune réaffectation à la travailleuse. Celle-ci se retire du travail et pourra toucher l'indemnité prévue dans son cas.
- 3 L'employeur réaffecte la travailleuse à d'autres tâches comportant les mêmes dangers. Cette dernière peut cesser de travailler et demander à la CNESST d'être indemnisée.

La CNESST fait enquête et rend une décision écrite et motivée, fondée sur l'avis du médecin traitant et l'évaluation qu'elle fait des tâches auxquelles la travailleuse est réaffectée.

- 4 L'employeur réaffecte la travailleuse à des tâches qui comportent de nouveaux dangers. Elle doit alors recommencer le processus : revoir son médecin, lui expliquer les dangers et obtenir un nouveau certificat médical.
- 5 L'employeur réaffecte la travailleuse à des tâches qu'elle n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir, c'est-à-dire qu'elle n'a pas la capacité physique, les aptitudes requises ou la formation nécessaire pour les accomplir.

La travailleuse peut cesser de travailler et demander au Comité de santé et sécurité, à la représentante ou au représentant à la prévention, s'ils existent, ou, à défaut, à la CNESST d'examiner la situation.

Dans les cas 2 à 5, la CNESST rend des décisions écrites et motivées pouvant être contestées.

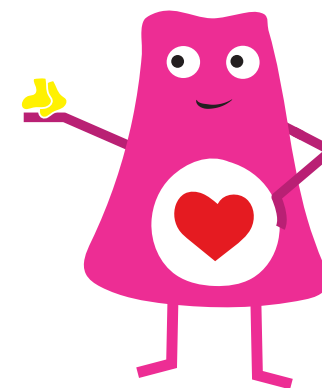
MÉCANISMES DE CONTESTATION ET DÉLAIS

Pour la situation décrite en 5, les délais sont courts et contraignants :

- la CNESST, à la suite d'une demande d'examen de la situation où la travailleuse estime qu'elle n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches confiées par l'employeur, doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt jours ;
- cette décision a un effet immédiat et peut faire l'objet d'une demande de révision par la travailleuse auprès de la CNESST dans les dix jours de sa réception ;
- la décision rendue, à la suite d'une demande de révision, peut être contestée dans les dix jours de sa réception devant la division de la santé et de la sécurité du travail du Tribunal administratif du travail (TAT).

Dans toutes les autres situations, le cheminement est le même, mais les délais sont plus longs :

- une décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision dans les trente jours de sa notification ;
- la décision rendue par la CNESST, suivant une demande de révision, peut être contestée dans les quarante-cinq jours devant la division de la santé et de la sécurité du TAT.



NOTE : Une décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de reconsidération. Nous suggérons, si un tel recours est utilisé, de déposer en même temps une demande de révision pour protéger tous les droits.