

**Quelle procédure devez-vous suivre?**

Identifiez les conditions de travail dangereuses (risques ergonomiques, chimiques, biologiques, physiques et psychosociaux).

Si vous travaillez dans plus d'un centre d'activités ou dans plus d'un établissement, identifiez tous les dangers liés à chacun de vos postes de travail.



Consultez le médecin de votre choix dès que vous êtes enceinte.

Celui-ci doit émettre un certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Le médecin traitant doit consulter le médecin désigné par la direction régionale de santé publique concernée.



Remettez le certificat dûment rempli à votre employeur (LSST, art. 40). Ce dernier doit immédiatement y donner suite.

La travailleuse est alors affectée à des tâches exemptes de dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, ou elle cesse aussitôt de travailler (LSST, art. 41).



**Pour toute question, veuillez consulter les représentantes de votre équipe syndicale locale.**

**Vous pouvez consulter la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) à l'adresse suivante:**  
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1>



**FIQ Montréal** | Siège social  
1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |  
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

**FIQ Québec**  
1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |  
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

[fiqsante.qc.ca](http://fiqsante.qc.ca) | [info@fiqsante.qc.ca](mailto:info@fiqsante.qc.ca)

Une réalisation d'Xyograph.com / Illustration: Chloé Savéry

# LA SST

# DÉMYSTIFIÉE

Connaître ses droits et ses obligations

**FOIRE AUX QUESTIONS**

## Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

**Vous êtes enceinte ou vous allaitez et vos conditions de travail comportent des dangers pour vous, en raison de votre état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité?**

**Vous pouvez demander à votre employeur d'être affectée à des tâches exemptes de tels dangers, en vertu des articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.**



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

[fiqsante.qc.ca](http://fiqsante.qc.ca)

## Pouvez-vous refuser une affectation si les tâches ne comportent pas de dangers ?

Vous ne pouvez pas refuser une affectation si les tâches ne comportent pas de dangers. En effet, formuler une demande de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTE/RPTA) ne constitue pas une demande de cessation de travail, mais bien une demande d'affectation à des tâches sans dangers. Pour y avoir droit, vous devez être à la fois apte médicalement à faire un travail et être disponible pour une telle affectation.

Lorsque l'employeur vous propose une affectation conforme à votre certificat, vous êtes immédiatement affectée à ces tâches.

## Lorsque l'employeur vous affecte à d'autres tâches, conservez-vous le même salaire et les mêmes avantages ?

Lorsque l'employeur vous affecte à d'autres tâches, vous conservez le salaire et tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant cette affectation (cumul des jours de congé annuel et de maladie, expérience, ancienneté, etc.). Vous continuez également à recevoir les différentes primes liées à l'emploi que vous occupiez avant votre affectation (LSST<sup>1</sup>, art. 43). En cas de doute, consultez votre équipe syndicale locale.

## Qu'arrive-t-il lorsque l'employeur ne vous propose pas immédiatement une affectation ?

Lorsque l'employeur ne vous propose pas immédiatement une affectation, vous cessez aussitôt de travailler. Cependant, vous devez demeurer disponible pour une éventuelle affectation.

Vous conservez le salaire et tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant le début de votre cessation de travail.

Si vous exercez le droit au RPTA, l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) vous sera versée jusqu'à la date d'une affectation ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement de votre enfant.

## Qui est responsable de verser votre rémunération ?

L'employeur est responsable de verser votre rémunération pendant les cinq premiers jours de cessation de travail, selon votre salaire régulier. À compter du 6<sup>e</sup> jour de cessation de travail et pendant les 14 jours civils suivants, il doit vous verser une indemnité égale à 90% de votre salaire

net pour chaque jour ou partie de jour où vous auriez normalement travaillé au cours de cette période (incluant les heures supplémentaires, s'il y a lieu). Si l'employeur ne vous verse pas correctement la rémunération à laquelle vous avez droit pendant les 19 premiers jours de cessation de travail ou les avantages liés à votre emploi, vous pouvez, dans les 30 jours de la connaissance des faits, déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en vertu de l'article 227 de la LSST.

À compter du 20<sup>e</sup> jour de cessation de travail, vous recevrez de la CNESST, toutes les deux semaines, l'IRR égale à 90% de votre revenu net retenu. Prêtez une attention particulière au premier avis de paiement émis par la CNESST ou à la décision relative à la date de début du versement de votre IRR, puisque vous pouvez demander la révision de cette décision dans les 30 jours de sa notification. Afin de connaître les bénéfices devant être considérés dans le calcul de l'IRR, consultez le dépliant « Indemnité de remplacement du revenu – Foire aux questions ».

Aux fins du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), les jours ou parties de jour pendant lesquels vous recevez l'IRR sont crédités avec exonération du paiement de vos cotisations au RREGOP.

## Jusqu'à quel moment l'IRR vous est-elle versée ?

L'IRR vous est versée jusqu'à la date d'une affectation, ou jusqu'à la 4<sup>e</sup> semaine précédant celle de la date prévue de votre accouchement si vous êtes admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Si la date prévue de votre accouchement est modifiée, la CNESST ajustera la date de fin du versement de l'IRR à la condition que votre médecin traitant, avant la fin du versement de cette indemnité, l'avise de la nouvelle date prévue.

## Que faire si vous êtes affectée à des tâches comportant un ou plusieurs dangers identifiés à votre certificat ou si vous êtes affectée à des tâches que vous n'êtes pas raisonnablement en mesure d'accomplir ?

Si vous êtes affectée à des tâches comportant un ou plusieurs dangers identifiés à votre certificat ou que vous êtes affectée à des tâches que vous n'êtes pas raisonnablement en mesure d'accomplir, vous devez

demander à la CNESST d'examiner la question et de se prononcer sur la conformité ou non de l'affectation.

Vous cessez de travailler, mais vous devez rester disponible pour une éventuelle affectation.

Vous, comme l'employeur, pouvez contester la décision rendue par la CNESST dans les 10 jours.

Au besoin, vous pouvez bénéficier d'une aide financière de la FIQ. Votre équipe syndicale locale pourra vous renseigner sur le sujet.

## Que faire si vous êtes affectée à des tâches ne comportant pas les dangers identifiés sur votre certificat, mais comportant de nouveaux dangers ?

Si vous êtes affectée à des tâches ne comportant pas les dangers identifiés sur votre certificat, mais comportant de nouveaux dangers, vous devez à nouveau consulter votre médecin pour obtenir un 2<sup>e</sup> certificat visant le RPTE/RPTA identifiant ces nouveaux dangers. Vous devez le remettre à votre employeur.

## Que faire si l'affectation est conforme à votre certificat, mais qu'elle contrevient à des dispositions de la convention collective ?

Si l'affectation est conforme à votre certificat, mais qu'elle contrevient à des dispositions de la convention collective, vous ne pouvez refuser cette affectation.

Toutefois, il est recommandé de consulter votre équipe syndicale locale afin d'évaluer si des démarches auprès de l'employeur, tel le dépôt d'un grief, peuvent être entreprises.

## Qu'arrive-t-il lorsque vous revenez au travail ?

Lorsque vous revenez au travail, l'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi habituel. S'il agit autrement ou s'il fait en sorte que vous ne bénéficiiez pas de tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant votre affectation ou votre cessation de travail, vous pouvez déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 227 de la LSST.

<sup>1</sup> Loi sur la santé et la sécurité du travail