

## **Annexe :**

# **Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite**

La travailleuse enceinte ou qui allaite pour qui des conditions de travail comportent des dangers pour elle, pour son enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite, peut se prévaloir des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Le retrait préventif, pour la travailleuse qui répond aux conditions d'exercice de ce droit, consiste à demander une affectation à d'autres fonctions ou tâches ne comportant pas les risques ou dangers établis par le certificat médical délivré par le médecin traitant.

Dans l'impossibilité d'être réaffectée par l'employeur, la travailleuse peut se retirer de son travail, tout en recevant une indemnité de la CNESST.

La travailleuse qui exerce ce droit conserve tous les avantages liés à son emploi régulier.

À la fin de sa réaffectation ou de son retrait du travail, elle réintègre son emploi régulier.

### **CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ**

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

- Être enceinte et avoir des conditions de travail comportant des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître ;
- Allaiter et avoir des conditions de travail présentant des dangers pour l'enfant allaité ;
- Présenter un certificat médical délivré par le médecin traitant qui a consulté le médecin désigné par la Direction de la santé publique du territoire où se trouve son lieu de travail, attestant des risques ou des dangers que comporte son travail ;
- Être en mesure d'être affectée à d'autres tâches.

### **LA DÉCISION PRISE PAR LA CNESST**

C'est la CNESST qui décide d'accorder le droit au retrait préventif et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR), sur la foi du certificat médical délivré en conformité des dispositions de la loi. La décision de la CNESST est rendue par écrit et elle est motivée. Cette décision de la CNESST peut être contestée.

Le dépôt du certificat médical qui atteste l'existence de risques ou dangers constitue une demande de réaffectation à d'autres fonctions ou tâches.

### **À LA SUITE DE LA DEMANDE DE RÉAFFECTATION**

- Si l'employeur réaffecte la travailleuse à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir et qui ne comportent pas les mêmes dangers ou risques, celle-ci occupe ce nouvel emploi.
- Si l'employeur n'offre aucune réaffectation à la travailleuse, celle-ci se retire du travail et peut recevoir l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) prévue.
- Si l'employeur réaffecte la travailleuse à d'autres fonctions ou tâches comportant les mêmes dangers, celle-ci peut cesser de travailler et demander à la CNESST d'être indemnisée. Cette décision de la CNESST peut être contestée.

La CNESST, après enquête, rend une décision écrite et motivée, fondée sur l'avis du médecin traitant et sur l'évaluation qu'elle fait des tâches de la réaffectation. Cette décision de la CNESST peut être contestée.

- Si la travailleuse est réaffectée à des tâches qui comportent de nouveaux dangers, elle doit recommencer le processus, c'est-à-dire voir son médecin, lui faire état des dangers ou risques et obtenir un nouveau certificat médical. La CNESST rend une décision écrite et motivée qui peut être contestée.
- L'employeur ou la travailleuse peut contester le droit au retrait préventif, le droit à l'IRR ou le montant et la durée de l'IRR. La décision écrite et motivée rendue par la CNESST peut être contestée.
- Si la travailleuse est réaffectée à des tâches qu'elle n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir (incapacité physique, aptitude, formation), elle peut cesser de travailler, demander à son syndicat d'intervenir ou, à défaut, demander à la CNESST d'examiner la situation. À la suite de cette demande de réexamen de la situation, la CNESST doit rendre une décision écrite et motivée dans les vingt jours. Cette décision a un effet immédiat et peut faire l'objet d'une demande de révision pour la travailleuse auprès de la CNESST dans les dix jours. L'employeur peut aussi demander une révision. Cette dernière décision rendue à la suite de la demande de révision peut être également contestée dans les dix jours auprès du Tribunal administratif du travail (TAT).

## MÉCANISME DE CONTESTATION ET DÉLAIS

Hormis la situation précédente, toute décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision dans les 30 jours de sa notification.

Une décision rendue par la CNESST suivant une demande de révision peut être contestée dans les 45 jours devant le TAT.

## INDEMNITÉ DE REMPLACEMENT DU REVENU (IRR)

Lorsque la travailleuse n'est pas réaffectée dans d'autres fonctions et qu'elle satisfait aux conditions d'admissibilité, l'indemnité de remplacement du revenu lui est versée selon ce qui est prévu à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

- Les cinq premiers jours ouvrables sont payés par l'employeur au taux du salaire régulier ;
- Les quatorze jours civils suivants sont payés à 90 % du salaire net ;
- Pour la suite, 90 % du revenu net retenu.

Cette indemnité a effet :

- jusqu'à la 4<sup>e</sup> semaine précédant la semaine prévue de l'accouchement ;  
**ou**
- jusqu'à la fin de la période d'allaitement ;  
**ou**
- jusqu'à ce que l'affectation soit faite ;  
**ou**
- jusqu'à ce que la situation dangereuse soit corrigée.