

# POUR TRAVAILLER SANS DANGER ET AVOIR DES ENFANTS EN SANTÉ

CONSULTEZ VOTRE SYNDICAT.  
DÉMARCHE RECOMMANDÉE PAR LA CSN.



Si votre travail comporte des dangers pour l'enfant que vous portez ou que vous allaitez, ou si votre travail comporte des dangers pour votre santé pendant que vous êtes enceinte, vous avez droit au retrait préventif selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

[formationsst.csn.info](http://formationsst.csn.info)

Mise à jour : Service des relations du travail, décembre 2017

Malheureusement, les travailleuses des entreprises de juridiction fédérale ne peuvent bénéficier de ces dispositions, car elles sont assujetties au Code canadien du travail.

## LE CERTIFICAT MÉDICAL

- 1 **Consultez votre syndicat** afin qu'il vous aide à faire une description précise et détaillée des conditions dangereuses de votre travail pouvant affecter votre santé ou celle de votre enfant à naître afin de les inscrire sur le certificat de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST).
- 2 **Présentez le résultat** de cette enquête à votre médecin et demandez-lui de remplir le certificat de la CNESST attestant que vos conditions de travail comportent des dangers, soit pour l'enfant que vous portez ou que vous allaitez, soit pour votre propre santé à cause de votre état de grossesse (art. 40). Il doit identifier tous les dangers.
- 3 **Avant d'émettre le certificat**, votre médecin doit obligatoirement consulter la Direction de la santé publique (DSP) du territoire où se trouve votre lieu de travail (art. 33).

## LA DEMANDE DE RÉAFFECTATION

- 4 **Dès que vous obtenez votre certificat**, vous devez, en présence de votre syndicat, le remettre à votre employeur en lui demandant de vous réaffecter à des tâches qui ne comportent pas de dangers et que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir (art. 40).
- 5 **Si l'employeur ne vous réaffecte pas immédiatement**, vous avez le droit d'arrêter de travailler (art. 41). Si l'employeur vous offre une réaffectation acceptable, mais qu'elle n'est pas disponible immédiatement, vous avez le droit de cesser de travailler jusqu'au moment où elle deviendra disponible.
- 6 **Si vous n'êtes pas d'accord** avec la réaffectation proposée parce qu'elle comporte des dangers ou que vous n'êtes pas raisonnablement en mesure de faire le travail demandé, n'acceptez pas ce travail et consultez votre syndicat pour qu'il vous aide dans vos démarches. Si ce travail comporte de nouveaux dangers, retournez voir votre médecin avec la description précise et détaillée du travail et des nouveaux dangers. Si le médecin juge qu'il y a de nouveaux dangers, il doit émettre un nouveau certificat.

- 7 **En présence du syndicat, présentez l'opinion écrite** de votre médecin à votre employeur et demandez-lui à nouveau qu'il vous réaffecte correctement. S'il refuse, n'acceptez pas ce travail et, sans tarder, demandez à la CNESST de rendre une décision sur votre droit au retrait préventif.

## LE SALAIRE

- 8 **En cas d'arrêt du travail**, votre employeur doit vous payer 100 % de votre salaire pour les cinq premiers jours, et 90 % du salaire net pour les 14 jours suivants. Par la suite, la CNESST versera 90 % du revenu net (art. 36)<sup>1</sup>.

## LE DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL

- 9 **Lors du retour au travail**, l'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi régulier (art. 43).

## LE DROIT D'APPEL

- 10 **Réaffectation.** Si l'employeur vous propose une réaffectation à un nouveau poste de travail, mais que vous considérez que ce nouveau poste comporte des dangers ou que vous ne croyez pas être en mesure de l'accomplir, vous pouvez en appeler dans les 10 jours suivant l'une ou l'autre de ces situations :
  - l'affectation proposée par l'employeur;
  - la décision de la CNESST;
  - la décision de la révision administrative (RA).
- 11 **Droit d'appel. Règle générale,** vous avez **10 jours** pour contester une décision de la CNESST en révision administrative et **10 jours** pour en appeler de la décision de révision administrative au Tribunal administratif du travail (TAT).

1 Ce paiement cessera toutefois à compter de la 4<sup>e</sup> semaine précédant celle de la date prévue pour l'accouchement telle qu'inscrite au certificat médical si la travailleuse est admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale. La date prévue pour l'accouchement peut cependant être modifiée par le médecin traitant de la travailleuse si la CNESST en est informée au plus tard quatre semaines avant la date prévue au certificat médical.