

Mécanismes de contestation et délais

Pour la dernière situation décrite précédemment, les délais sont courts et contraignants :

- la CSST, 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 CSST dans les dix jours;
- la décision rendue, à la suite d'une demande de révision, peut être contestée dans les dix jours devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

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

- une décision de la CSST peut être l'objet d'une demande de révision dans les trente jours de sa notification;
- la décision rendue par la CSST, suivant une demande de révision, peut être contestée dans les quarante-cinq jours devant la CLP.

Note : une décision de la CSST peut être 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.



2031

Païement 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 LATMP :

- les cinq premiers jours ouvrables sont payés par l'employeur au taux du salaire régulier;
- 90 % du salaire net pour les quatorze jours de calendrier suivant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail;
- 90 % du revenu net retenu par la suite.

Une travailleuse enceinte est admissible aux indemnités :

- jusqu'à la quatrième semaine avant la date 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.



Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Santé et sécurité du travail

9405, rue Sherbrooke Est

Montréal (Québec) H1L 6P3

Téléphone : (514) 356-8888

Télécopie : (514) 356-9999

Courriel :

sst@csq.qc.net

Ce dépliant vous est fourni à titre indicatif.

Il faudra se référer aux textes des lois pour une information juridique.



Juin 2006 — D11000-1



Le retrait
préventif de
la travailleuse
enceinte ou qui
allaite



Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

La Loi sur la santé et la sécurité du travail accorde des droits à la travailleuse enceinte ou qui allaite dont les conditions de travail présentent des dangers pour elle-même ou pour l'enfant à naître ou qu'elle allaite. 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 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 pour l'enfant à naître;
- allaiter et avoir des conditions de travail présentant des dangers pour l'enfant allaité;
- présenter un certificat médical établi par le médecin traitant à la suite d'une consultation de la Direction de la santé publique de la Régie régionale 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.

Ce qu'est un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Il s'agit, pour la travailleuse qui répond aux conditions d'exercice de ce droit, de demander une affectation 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 CSST.

La travailleuse qui exerce un tel droit conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant sa réaffectation à d'autres tâches 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.

Qui décide de ce retrait préventif

La CSST 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 elle peut être contestée.

Le dépôt du certificat médical attestant de l'existence des risques ou dangers auprès de l'employeur constitue 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 elle pourra toucher l'IRR 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 CSST d'être indemnisée.

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

Cette décision de la CSST peut être contestée.

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.

La CSST rendra une décision écrite et motivée qui pourra être contestée.

5. L'employeur ou la travailleuse conteste le droit au retrait préventif, le droit à l'IRR ou le montant et la durée de l'IRR.

La CSST rend une décision, écrite et motivée, qui peut être contestée.

6. 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 CSST d'examiner la situation.

La décision écrite et motivée de la CSST est rendue dans les vingt jours et elle a effet immédiatement.

