

# Santé et sécurité au travail

## Réaffectation et retrait préventif

avril 2017

## **A V I S**

Les renseignements contenus dans le présent document constituent une vulgarisation des textes légaux en vigueur et ne les remplacent aucunement. Ils ne couvrent pas tous les cas particuliers qui pourraient survenir; en cas de doute, consulter le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval.

### **PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER**

L'objectif du programme est de permettre aux salariées enceintes de travailler dans un milieu exempt de risques pour leur santé ou celle de l'enfant à naître, ou à défaut, d'être retirée si ceux-ci persistent.

#### **Objectifs :**

Permettre à l'enseignante de fournir sa prestation de travail dans un environnement exempt de dangers pour elle ou pour son enfant à naître.

Pour ce faire, la commission scolaire peut, à son choix :

- Modifier certaines tâches de l'enseignante;
- Réaffecter l'enseignante;
- Ou à défaut, retirer l'enseignante du travail.

## LA TRAVAILLEUSE

### *Critères d'admissibilité :*

- Être une travailleuse au sens de la Loi sur la santé et sécurité au travail (toute enseignante enceinte, peu importe le statut, soit régulière, à temps partiel, et même suppléante occasionnelle, correspond à la définition);
- Être exposée à **des dangers dans le cadre de son travail**. Ces dangers doivent être attestés par un certificat;
- Doit être médicalement apte à travailler;
- Remettre à l'employeur un certificat visant le retrait préventif ou la réaffectation de la travailleuse enceinte.

### *Démarche pour se prévaloir du programme :*

Il est important d'aller consulter son médecin le plus rapidement possible, pour identifier tous les risques reliés à son milieu de travail. Dès la première rencontre avec son médecin, il est essentiel de lui fournir une description de son environnement de travail, de ses conditions d'emploi et de ses tâches. L'enseignante doit identifier tous les risques présents :

- Risques biologiques : immunisation contre certaines maladies infectieuses (cinquième maladie, rubéole...);
- Risques ergonomiques : position penchée ou accroupie à répétition, station debout prolongée;
- Risques sécuritaires : agression, violence, risque de chute;
- Risques chimiques : exposition à des solvants ou autres produits chimiques.

## **POUR LES RISQUES BIOLOGIQUES**

### **La procédure pour être retirée dans l'attente des tests d'immunité est la suivante :**

- Aller consulter un médecin pour que ce dernier remette à l'enseignante :
  - Une liste de tests d'immunité à passer;
  - Un billet médical, indiquant que dans l'attente des tests d'immunité, l'enseignante doit être retirée;
  - Un *certificat visant le retrait préventif et la réaffectation de la travailleuse enceinte*;
  - L'enseignante doit transmettre tous les documents à la commission scolaire le plus rapidement possible.

## **POUR TOUS LES RISQUES**

- Le médecin traitant remplira *un certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* (en annexe au document);
- Aucuns frais ne peuvent être exigés pour la délivrance du certificat;
- Une personne de la santé publique de Laval communiquera avec l'enseignante pour connaître les risques présents au travail, les recommandations de celle-ci seront jointes au certificat;
- L'enseignante doit faire parvenir à l'employeur une copie originale à l'attention des ressources humaines de la Commission scolaire de Laval (CSDL) et une copie doit être remise à la direction de l'établissement où travaille l'enseignante;
- L'admissibilité n'est pas automatique;

- L'enseignante doit être à l'affût des recommandations de son médecin et de celles de la santé publique de Laval, pour s'assurer qu'elles soient respectées et que son milieu de travail soit exempt de dangers;
- Si vous avez des doutes, communiquez avec le syndicat, nous pourrons vous appuyer dans vos démarches.

## **LA RÉAFFECTATION**

- L'enseignante doit être disponible pour une affectation offerte par la commission scolaire;
- L'employeur n'a pas l'obligation de réaffecter l'enseignante;
- La réaffectation ne doit pas comporter de dangers ou de risques pour l'enseignante;
- L'enseignante doit être en mesure d'accomplir les tâches proposées;
- La réaffectation doit respecter certaines règles;
- En cas d'affectation par la commission scolaire, il est recommandé de communiquer avec le syndicat pour s'assurer que l'affectation est respectueuse de vos droits.

### **Les droits des enseignantes :**

- L'enseignante conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation ou son retrait;
- L'employeur a l'obligation de réintégrer l'enseignante dans son emploi habituel lorsque le retrait à la réaffectation prend fin.

## **AUTRES PRÉCISIONS**

### ***L'employeur ne respecte pas le certificat ou n'a pas éliminé tous les risques présents :***

- L'enseignante peut contester la décision de l'employeur et demander l'intervention de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
- La décision de l'inspecteur peut être contestée par une demande de révision dans les 10 jours de la notification de celle-ci;
- La décision de l'inspecteur prend effet immédiatement, et ce, même si une révision de celle-ci a été demandée.

## **LA RÉMUNÉRATION**

### ***Durant le retrait préventif, l'enseignante reçoit :***

- Les cinq premiers jours ouvrables : 100% de son salaire payable par la commission;
- Par la suite : la CSST verse une prestation équivalente à 90 % du revenu net retenu;
- Le versement des prestations se termine 4 semaines avant la date prévue d'accouchement, à ce moment, il est recommandé de débiter le congé de maternité.

❖ À tout moment, vous pouvez communiquer avec le syndicat pour qu'il vous aide dans toutes vos démarches.

## **CAS PRATIQUES**

### **Exemple de risques biologiques :**

L'enseignante A est allée voir son médecin, elle a une liste de tests à passer, un billet médical affirmant qu'elle est retirée dans l'attente du résultat des tests d'immunité, et que son médecin a rempli un certificat visant le retrait (ce document suivra plus tard). Elle remet ces documents aux ressources humaines et une copie à la direction.

Finalement, madame A n'est pas immunisée contre le parvovirus elle est alors retirée jusqu'à 4 semaines avant la date prévue d'accouchement.

### **Exemple d'aménagement de la tâche :**

Sur le certificat de retrait ou de réaffectation de l'enseignante B, il y est indiqué que le travail comporte un risque de coups et de blessures, ou coup accidentel. Le retrait ou la réaffectation est recommandée à 12 semaines de grossesse.

L'enseignante B se voit retirée de la surveillance de la cour d'école et des autobus, pour être affectée à de la surveillance de récupération, ou de la surveillance ne comportant pas de risque de coups et de blessures.

**Exemple de risque ergonomique :**

L'enseignante C enseigne au préscolaire ou en 1<sup>re</sup> année. Sur le certificat de retrait ou de réaffectation, il est inscrit : risque ergonomique, position contraignante, retrait ou réaffectation à 24 semaines.

À 24 semaines, l'enseignante C se voit retirée de sa classe due aux risques ergonomiques.

Si avant la 24<sup>e</sup> semaine la direction ou la CSDL ne communique pas avec l'enseignante pour traiter du retrait ou de la réaffectation, l'enseignante C doit alors communiquer avec la direction et la CSDL et les aviser qu'ils doivent respecter le certificat. À 24 semaines, l'enseignante devrait être retirée.