



GUIDE DE CNESST- MATERNITÉ

Indemnisation du retrait préventif de la
technicienne enceinte

Résumé

Guide à l'intention des techniciennes AQTIS pour la compréhension des démarches d'indemnisation pour un retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite.

2018

GUIDE DE CNESST DU TECHNICIEN – RETRAIT PRÉVENTIF MATERNITÉ

Qu'est-ce que la CNESST?

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (anciennement CSST).

RÔLE DE L'AQTIS

L'organisation offre un soutien aux techniciennes enceintes dans leurs démarches auprès de la CNESST et de l'employeur lors d'un retrait préventif.

Puisque la CNESST joue entre autre un rôle d'assureur et qu'il n'est pas toujours évident de traiter avec un assureur, nous vous encourageons à recourir à l'aide offerte par l'AQTIS.

Nous pourrions vous informer sur les conditions menant au droit aux indemnités de remplacement du revenu pour un retrait préventif ainsi que sur les différents programmes d'aide pour les travailleuses enceintes.

QU'EST-CE QUE LE PROGRAMME POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER ?

- Il s'agit d'un programme de prévention pour la travailleuse enceinte ou qui allaite qui vise d'abord et avant tout le maintien en emploi sans danger de celle-ci.
- Le programme prévoit que la travailleuse aura le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités de remplacement du revenu si le danger ne peut être éliminé.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU PROGRAMME ?

Vous devez remplir toutes les conditions exigées par la Loi pour être admissible au programme :

1. Être une travailleuse :
 - Vous devez donc **être en situation de travail** c'est-à-dire être sous contrat au moment de la demande, si vous n'avez pas de contrat ou si ce dernier vient de se terminer, la CNESST considère que le danger est inexistant.
2. Être exposée à des dangers attestés dans le *Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* (voir plus loin)
3. Être médicalement apte au travail
4. Être disponible pour une affectation à d'autres tâches
5. Remettre le certificat à votre employeur
 - Vous devez donc être sous contrat afin de pouvoir remettre ledit certificat à votre employeur actuel.

La notion de contrat de travail devient très importante pour pouvoir bénéficier du programme. Si votre contrat de travail est terminé, vous n'êtes donc plus considérée comme une travailleuse, ce qui est la première condition. On considèrera aussi que vous

n'êtes plus en danger puisque la demande est en lien avec les dangers qui sont présents dans le travail.

Il faut savoir que le *Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* est rattaché à l'employeur avec lequel on travaille au moment où ce dernier est rempli. Lorsque le contrat se termine chez ce premier employeur, bien que les tâches puissent être similaires, le certificat n'est pas automatiquement transférable chez un nouvel employeur et doit donc faire l'objet d'une nouvelle demande auprès de la CNESST.

ET LE RETRAIT PRÉVENTIF ?

Pour avoir droit au retrait préventif, vous devez d'abord remplir les conditions de la section précédente.

Ensuite, votre employeur doit signifier à la CNESST qu'il est impossible de modifier vos tâches ou votre poste ou de vous offrir une réaffectation.

Vous pourrez alors cesser de travailler et recevoir des indemnités de la CNESST, mais celles-ci cesseront ou seront suspendues si l'une ou l'autre des conditions énumérées plus haut n'est plus rencontrée.

CONCRÈTEMENT, QUELLES SONT LES ÉTAPES MENANT À UN RETRAIT PRÉVENTIF ?

- 1) Vous devez d'abord **être en situation de travail**
- 2) Vous devez rencontrer votre médecin et lui expliquer vos tâches et vos craintes par rapport à celles-ci
- 3) Votre médecin doit remplir le *Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et doit également consulter le médecin désigné par la Direction de la santé publique afin de valider le certificat. Il doit ensuite vous remettre 2 copies du certificat et une copie de la 3^e partie du « Rapport de consultation médico-environnemental ». Il doit, de plus, envoyer une copie du certificat à la CNESST.
- 4) Vous devez remettre une copie du certificat à votre employeur.
- 5) Votre employeur doit éliminer les dangers attestés dans le certificat. Si ce n'est pas possible, vous pourrez alors cesser de travailler et votre employeur devra vous payer les indemnités auxquelles vous avez droit.
- 6) La CNESST déterminera ensuite votre admissibilité au programme et vous fera parvenir une décision écrite et motivée.

QUI ME PAIE ET COMBIEN ME PAIE-T-ON DURANT MON ARRÊT DE TRAVAIL ?

Période	Qui	Combien
5 premiers jours ouvrables	Employeur (les sommes ne sont pas remboursées par la CNESST)	100% du taux de salaire régulier
14 jours calendrier suivants	Employeur verse l'indemnité et est ensuite remboursé par la CNESST	90% du salaire net selon ce qui était prévu au contrat jusqu'au salaire maximum assurable

À partir du 15 ^e jour jusqu'à la 4 ^e semaine précédant celle de la date prévue d'accouchement	CNESST	90% du salaire net gagné dans les 12 mois qui précèdent l'événement jusqu'au salaire maximum assurable
---	--------	---

Il faut savoir que la CSST détermine un salaire annuel brut assurable maximum. En 2017, ce revenu brut est établi à 74 000\$. C'est donc dire qu'il y a également une indemnité maximum.

COMMENT CALCULE-T-ON MON INDEMNITÉ?

La base salariale retenue pour calculer l'indemnité est différente selon la période à indemniser :

- 1) Pour l'indemnité des 14 premiers jours calendriers suivant les 5 premiers jours ouvrables, c'est l'employeur qui doit faire le calcul à partir de ce qui était prévu au contrat.
- 2) À partir de la 15^e journée, c'est la CNESST qui calcule l'indemnité à partir de la base salariale établie à partir des revenus bruts gagnés dans les 12 mois précédant l'arrêt de travail. Plusieurs sources de revenus peuvent être prises en compte :
 - Contrats AQTIS
 - Contrats avec les autres organisations syndicales
 - Revenus de travail autonome
 - Prestations d'assurance-emploi
 - Autres revenus

Il faut donc rassembler ces preuves afin d'obtenir l'indemnité maximale à laquelle vous avez droit. Dans les 2 cas, l'indemnité correspond à 90% du **salaire net** , il faut donc effectuer les déductions sur le salaire brut selon ce qui est prévu par la Loi, avant de calculer l'indemnité de 90%.

QUELLES SONT MES RESPONSABILITÉS DANS MON DOSSIER?

Votre dossier d'indemnisation vous appartient, vous avez donc certaines responsabilités qui en découlent afin de vous assurer de recevoir les indemnités auxquelles vous avez droit ou de vous assurer de ne pas avoir à rembourser des indemnités versées en trop. Certaines responsabilités vous incombent également afin que nous puissions assurer votre défense auprès des instances concernées. Vous devez donc :

- Demander à votre médecin de remplir le *Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* s'il juge qu'il y a un danger après lui avoir expliqué vos conditions de travail et vos craintes
- Vous assurer que votre médecin consulte le médecin désigné par le directeur de la santé publique (étape obligatoire pour rendre le certificat valide) et qu'il

transmette une copie à la CNESST. Faites-nous également parvenir une copie afin que l'on puisse l'archiver.

- Remettre le certificat à votre employeur, ce qui constituera votre demande d'affectation.
- Informer la CNESST de tout changement dans la situation qui pourrait modifier votre droit aux indemnités de remplacement du revenu : retour au travail, état de santé, date prévue d'accouchement, fin de contrat, etc
- Nous fournir les pièces justificatives nécessaires à établir la preuve : documents médicaux, sources de revenus, etc.
- Nous informer de toutes les communications effectuées par la CNESST lorsque vous nous demandez de vous représenter

ET SI LA CNESST REFUSAIT DE M'INDEMNISER?

Des recours existent, mais il y a des délais à respecter. Ainsi, lorsque vous recevez une décision de la CNESST, vous disposez de **30 jours** pour en demander la révision.

Nous vous conseillons de communiquer avec nous afin que l'on puisse vous accompagner dans ces démarches et assurer votre défense auprès de la CSST.

QU'ARRIVE-T-IL AVEC LES ASSURANCES CROIX BLEUE PENDANT MON ARRÊT DE TRAVAIL ?

Nous vous conseillons d'informer *Diane Molina* du début et de la fin de votre arrêt de travail afin de maintenir le revenu établi lors de l'arrêt de travail pour la couverture d'assurances. Vous pourrez également communiquer avec elle pour toute question relative aux assurances en composant le 514-844-2113 poste 230 ou par courriel à l'adresse dmolina@aqtis.qc.ca

Nous vous rappelons que pour bénéficier de la couverture d'assurances de la Croix Bleue, il faut être membre en règle de l'AQTIS.

SANS CONTRAT, QUELLES SONT LES AUTRES OPTIONS ?

Les prestations régulières de l'assurance-emploi

Ce n'est pas parce que vous êtes enceinte que vous n'êtes pas apte à travailler. Même si un *Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* a été rempli, ce dernier prend fin à la fin du contrat. Comme vous n'êtes pas responsable de votre perte d'emploi lorsque votre contrat se termine à la fin d'une production, vous pouvez faire une demande de prestations régulières si vous êtes disposée à travailler, mais que vous ne trouvez pas d'autres contrats.

Le fait de recourir à ces prestations risque toutefois de d'affecter le montant des prestations auxquelles vous pourriez avoir droit pour le Régime québécois d'assurance

parentale (RQAP). Toutefois, si vous remplissez certaines conditions, Vous pourriez **demande** que la période de référence prise en compte pour le calcul de vos prestations **corresponde à la période de 52 semaines qui précède la première semaine où survient la plus récente impossibilité de toucher une partie de votre revenu**. Cette impossibilité peut être le fait de terminer un contrat et de recourir aux prestations régulières de l'assurance-emploi.

Le régime québécois d'assurance parentale

Les prestations de maternité du RQAP peuvent commencer au plus tôt la **16^e semaine précédant la date prévue d'accouchement** si vous remplissez les différentes conditions d'admissibilité. Ainsi, vous pourrez alors choisir entre 2 options de régime, soit le **régime de base** ou le **régime particulier**, ce qui déterminera alors la durée du congé et le pourcentage de remplacement de vos revenus.

Prestations du RQAP - Tableau synthèse

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard (sauf en cas de prolongation de la période de prestations) :
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	<ul style="list-style-type: none"> la 16^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement. dans le cas d'une interruption de grossesse : la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient après la 19^e semaine de gestation. 	<ul style="list-style-type: none"> 18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant. 18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	<ul style="list-style-type: none"> la semaine de la naissance de l'enfant. 	<ul style="list-style-type: none"> 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
Parentales (partageables entre les parents)	7 25 (7+25=32)	70 % 55 %	25	75 %	<ul style="list-style-type: none"> la semaine de la naissance de l'enfant. 	<ul style="list-style-type: none"> 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.

Source : www.rqap.gouv.qc.ca

CONSULTEZ-NOUS

Ce guide se veut un résumé des informations pour la compréhension des démarches d'indemnisation pour un retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite et de certaines alternatives en matière d'aide financière pour celle-ci. Nous vous suggérons de communiquer avec nous afin d'obtenir plus d'informations sur les différents programmes qui existent et afin d'obtenir des conseils et de l'aide quant aux démarches à effectuer.