

POCHETTE DE GROSSESSE



*À l'usage des
infirmières, infirmières auxiliaires, IPS, inhalothérapeutes et
perfusionnistes*

Table des matières

1. Que l'aventure commence ! -----	3
2. Il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits. -----	4
3. Le Programme « Pour une Maternité Sans Danger » (PMSD) -----	5
4. Le retrait préventif et la réaffectation de la travailleuse enceinte -----	6
5. La réaffectation de la travailleuse -----	8
6. Les étapes de la demande de retrait préventif -----	9
7. La rémunération en réaffectation ou en retrait préventif -----	10
8. Droits spéciaux pour la travailleuse enceinte -----	11
9. Le congé de maternité -----	12
10. Le congé de paternité -----	14
11. Congé pour adoption -----	15

1. Que l'aventure commence !

Toutes nos félicitations pour cette nouvelle aventure qui commence ! Nous sommes très heureux pour vous et, à travers ce document, nous tenterons de vous faciliter la tâche quant à la planification de votre retrait préventif et de votre congé de maternité.

Ci-joint se trouvent les informations nécessaires afin de planifier toutes les étapes de ce congé tant attendu. Vous y trouverez plusieurs informations qui vous seront utiles durant les différentes étapes à venir.

Nous vous conseillons de bien lire ce document et, au besoin, n'hésitez pas à nous contacter au 514-345-4765 ou encore par courriel au sst@spsic.ca. Vous pouvez également venir nous voir directement au local syndical, au B-913 (en face du bureau de santé).

Bonne lecture !

Votre exécutif syndical



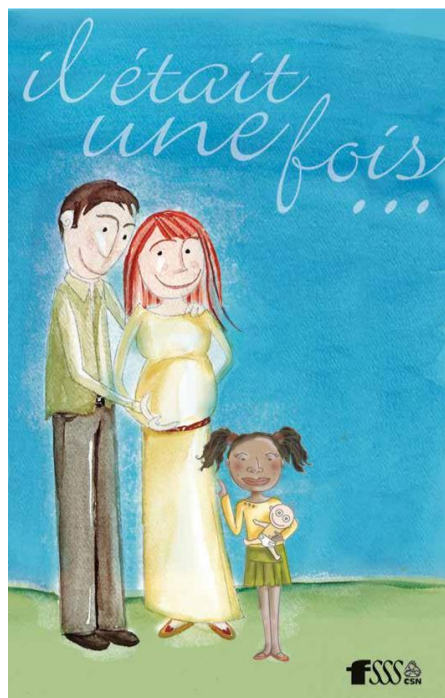
**Syndicat des professionnelles
en soins infirmiers et cardiorespiratoires
du CHU Sainte-Justine (CSN)**

2. Il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits.

Ce guide s'adresse aux travailleuses et travailleurs du secteur public du réseau de la santé et des services sociaux (FSSS) du Québec. Il explique les droits parentaux lors d'une grossesse ou d'une adoption. Il a été mis à jour en 2020 en concordance avec la convention collective en cours. Votre convention collective est disponible au www.spsic.info, dans l'onglet « documents ».

Dans le prochain document, il y aura aussi régulièrement des références au guide cité ci-haut. Ce guide est disponible via le site internet suivant :

https://www.fsss.qc.ca/download/guide/4717_guide-prises-fr-web.pdf



3. Le Programme « Pour une Maternité Sans Danger » (PMSD)

Ce programme provient de la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST). Il a pour objectif de maintenir à l'emploi les travailleuses enceintes ou qui allaitent, et ce, sans danger.

Pour bénéficier du programme et exiger une réaffectation et/ou un retrait préventif, vous devez remplir et soumettre à l'employeur le « Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ». Ce document est disponible [via le lien suivant](#) et doit être complété conjointement par vous et votre médecin traitant. Par la suite, le médecin désigné du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal analysera les recommandations faites par votre médecin et devra les approuver.

Il faut retenir que les recommandations qui émanent de ce certificat sont uniquement basées sur votre milieu de travail, votre type d'emploi ainsi que sur les risques liés à votre emploi et non sur votre état de santé actuel.

Lorsque les recommandations auront été émises par le médecin désigné, la travailleuse se doit de les lire attentivement afin de vérifier qu'elle soit en accord avec celles-ci. Il est fortement recommandé de faire

lire le rapport par son médecin traitant. Vous devez ensuite transmettre ce document à votre employeur.

4. Le retrait préventif et la réaffectation de la travailleuse enceinte

Tout d'abord, il est important d'aviser votre chef de service lorsque vous apprenez que vous êtes enceinte afin d'évaluer rapidement si des risques sont présents pour vous ou votre bébé et si vous devez être retirée immédiatement de votre milieu de travail. Vous pourrez par la suite aviser le service de santé au poste 4704 afin de planifier votre éventuel retrait préventif.

Le retrait préventif n'est pas un congé, mais plutôt un droit de la travailleuse d'être retirée de son milieu de travail si celui-ci comporte des risques infectieux ou encore physique pour elle ou son bébé. Le retrait préventif vise donc à réaffecter la travailleuse dans un milieu de travail sain ne comportant pas ces risques.

Il est important de se poser les bonnes questions quant à la nature du travail effectué sur votre unité (*consultez « il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits », page 8*). Par exemple, y a-t-il des éléments de dangers (agressivité/risque de coups, maladie infectieuse, etc.) ? L'environnement comporte-t-il un danger ? Êtes-vous en contact avec des gaz anesthésiants, des produits chimiques, des radiations, etc. ? Certains

départements sont donc plus susceptibles d'entraîner le retrait ou la réaffectation de la travailleuse enceinte (par exemple, hémato.-onco., bloc opératoire, urgence (triage), etc.).

Pour faire valoir vos droits, vous devez, tel que stipulé à l'article 40 de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail (LSST), « *fournir à l'employeur un certificat attestant que les conditions de votre travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître... pour demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir* ».

Ainsi, bien que vous ayez déjà avisé votre supérieur et le Service de Santé, vous devrez, lors de votre premier rendez-vous de suivi de grossesse, remplir et soumettre avec votre médecin le « Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » mentionné précédemment.

Si les limitations émises par le médecin désigné ne peuvent pas être respectées par l'employeur, la travailleuse sera retirée complètement de son milieu de travail et bénéficiera des prestations de la CNESST (les calculs seront expliqués plus loin), et ce, jusqu'à quatre semaines avant la date prévue d'accouchement. La travailleuse doit cependant demeurer

disponible à travailler si l'employeur trouve une réaffectation respectant les limitations émises par le médecin.

5. La réaffectation de la travailleuse

La réaffectation fait suite à la demande de retrait préventif de la travailleuse. Elle constitue l'adaptation du poste et du milieu de travail de celle-ci suite aux recommandations de votre PMSD. Si la réaffectation n'est pas possible sur votre unité, l'employeur peut vous réaffecter ailleurs dans l'hôpital, tant et aussi longtemps que les recommandations incluses dans votre PMSD sont respectées.

Au CHU Ste-Justine, le conseiller SST responsable des retraits préventifs se nomme Philippe Bélanger. Il est disponible au *poste 3619*. Il arrive parfois que, par oubli ou par manque de communication, les recommandations ne soient pas tout à fait respectées. C'est pourquoi il est important d'avoir une copie écrite de votre PMSD et des recommandations. De plus, si vous n'êtes pas en accord avec la réaffectation ou encore si vous avez des questions, il est important de consulter votre syndicat et d'entamer les démarches de contestation auprès de la CNESTT.



6. Les étapes de la demande de retrait préventif

Pour bien compléter la *section A*, suivez les étapes suivantes :

- Cochez « grossesse » ;
- Le numéro de dossier vous sera octroyé lorsque les documents seront acheminés à la CNESST. Par le fait même, vous aurez un agent affecté à votre dossier, que vous pourrez consulter au besoin au 1-844-838-0808 ou via le portail web.

Pour bien compléter la *section B*, suivez les étapes suivantes :

- Raison sociale de l'employeur : inscrivez « CHU Sainte-Justine » ;
- Nom de la personne à contacter : écrivez le nom de votre chef de service ainsi que le numéro de poste pour le rejoindre.

Le médecin traitant de la travailleuse s'occupera de compléter les sections C, D et E. Le traitement de la demande pourrait prendre jusqu'à deux semaines.

Lorsque complété, le certificat de retrait préventif doit être apporté au Service de santé durant leurs heures d'ouverture. Le Service de santé contactera alors la chef de service de la travailleuse afin d'évaluer les possibilités de réaffectation.

7. La rémunération en réaffectation ou en retrait préventif

Lors d'un retrait préventif, l'employeur verse à la travailleuse son plein salaire pour les cinq premiers jours où elle aurait normalement travaillé (*consultez les articles 36 et 42 de la LSST*). Par la suite, la CNESST versera 90 % du salaire net de la travailleuse pour les journées qu'elle aurait dû travailler. À compter de la 20^e journée de retrait préventif et ce, jusqu'au début du congé de maternité, la salariée recevra 90 % de son salaire net calculé selon les règles de calcul des indemnités de remplacement du revenu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) (*consultez « il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits », page 10*). En résumé, ce calcul effectue une moyenne du revenu de la travailleuse durant les 52 semaines précédant la demande de retrait préventif, incluant les primes, les journées additionnelles ou encore les TS. À noter qu'il y a toutefois un salaire maximum assurable par la CNESST, indexé chaque année. Pour 2021, il est fixé à 83 500 \$.

Par exemple, si une travailleuse a un TP7 de nuit, mais a travaillé à temps complet quelque temps avant son retrait, sa rémunération sera calculée selon la moyenne des heures qu'elle a réellement travaillé et non selon son poste. Donc même si elle est réaffectée en clinique et ne fait qu'un TP7, sa rémunération risque d'être supérieure à un TP7 puisque sa moyenne d'heures travaillées sera augmentée.

Pour avoir une idée de la rémunération que vous auriez en retrait préventif, vous pouvez consulter le *service de la paie* au *poste 4742*. Si vous croyez que le montant qui vous est alloué est injuste, nous vous invitons à nous contacter au *poste 4765*.

8. Droits spéciaux pour la travailleuse enceinte

La travailleuse enceinte a droit à *quatre jours de congés spéciaux rémunérés* (pouvant être pris en demi-journée) pour des rendez-vous en lien avec la grossesse. La travailleuse doit en faire la demande à son gestionnaire et fournir un billet médical attestant sa présence au rendez-vous. Ce sont des congés distincts des congés de maladie prévus à l'article 23.29 de la convention collective.

Il est possible que votre grossesse ne soit pas aussi parfaite que prévu et que vous deviez vous mettre en arrêt de travail. Le billet médical émis par votre médecin en lien avec votre arrêt de travail doit absolument comporter les trois éléments suivants : *un diagnostic clair* (et non des symptômes), la *durée de l'arrêt de travail et/ou la date du prochain rendez-vous* et finalement, *les traitements* (si applicables). De plus, le billet doit être signé par un patron et non un résident. En assurance salaire, la travailleuse a droit à une rémunération de 80 % de son salaire habituel.

Sachez que, en cas d'assurance salaire, il y a un délai de carence à prévoir (c'est-à-dire un délai entre le jour de l'arrêt de travail et le jour où la travailleuse pourra toucher son indemnisation). Pour les travailleuses à temps complet, le délai de carence est de cinq jours alors que pour la travailleuse à temps partiel, le délai de carence est de sept jours. Si la banque de maladie le permet, les journées peuvent être payées à même la banque de maladie (*référez-vous à l'article 23.28 de la convention collective*).

9. Le congé de maternité

Le congé de maternité débute habituellement à la 36^e semaine de grossesse. Durant ce congé, la travailleuse conserve différents avantages sociaux (*consultez « il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits », page 33*) :

- Assurance vie ;
- Accumulation de vacances ;
- Accumulation de maladie ;
- Accumulation de l'ancienneté ;
- Droit de postuler sur un poste, etc.

La rémunération du congé de maternité est assurée par le RQAP (Régime québécois d'Assurance Parentale) et est calculée selon le revenu brut des 52 dernières semaines. Il existe deux types de régimes : le régime de base et le régime particulier (*consultez « il était une fois...*

avoir un enfant en préservant ses droits », page 12 à 15 ainsi que 36 et 37). Vous pouvez aussi vous rendre au www.rqap.gouv.qc.ca ou appeler au 1-888-610-7727 pour planifier votre congé de maternité et connaître le montant estimé de vos prestations durant le congé sélectionné.

Le régime de base est un régime permettant à la travailleuse d’avoir un congé de maternité plus long, mais avec des prestations diminuées à partir de la 22^e semaine. Quant au régime particulier, il offre un congé de maternité moins long, mais les prestations sont plus grandes tout au long du congé. Voici ci-joint un tableau résumant les deux régimes.

	Durée totale du congé	Rémunération 21 premières semaines	Rémunération semaines suivantes
Régime de base	50 semaines	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % en RQAP ; • Employeur complète à 93 % du revenu. 	<ul style="list-style-type: none"> • 70 % pour 4 semaines • 55 % pour les 25 dernières semaines.
Régime particulier	38 semaines	<ul style="list-style-type: none"> • 75 % en RQAP ; • Employeur complète à 93 % du revenu. 	<ul style="list-style-type: none"> • 75 % pour les 17 dernières semaines.

La travailleuse peut également prolonger son congé de maternité si elle le désire grâce au congé sans solde partiel ou complet (*consultez*

l'article 22.27 de la convention collective). Ce congé permet à la travailleuse, selon différentes modalités, de prolonger son congé de maternité jusqu'à un maximum de deux ans, tout en continuant d'accumuler son ancienneté selon le poste qu'elle détient (*référez-vous au guide « il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits », page 28 à 31 pour plus de détails*). Vous devez toutefois savoir que si vous retombez enceinte lors de votre congé sans solde partiel ou complet, vos indemnités futures du RQAP en seront affectées.

10. Le congé de paternité

Vous venez d'apprendre que vous allez être papa et vous travaillez à Ste-Justine ? Toutes nos félicitations à vous aussi ! La convention collective prévoit un congé parental de cinq jours ouvrables payés à la naissance de son enfant, pouvant être pris de façon discontinue entre la journée de la naissance de l'enfant et le 15^e jour suivant le retour à la maison de la mère et l'enfant (*référez-vous à l'article 22.21 de la convention collective*).

De plus, le travailleur a aussi droit à un congé de paternité d'une durée de cinq semaines consécutives, devant se terminer au maximum à la 52^e semaine suivant la naissance de son enfant. Les prestations sont également versées par le RQAP et correspondent à 70 % du revenu hebdomadaire moyen du travailleur (*référez-vous au guide « il était une fois...*

avoir un enfant en préservant ses droits », page 36). L'employeur complète le montant du RQAP jusqu'à concurrence de 100% du salaire hebdomadaire de base (référez-vous à l'article 22.21 de la convention collective).

11. Congé pour adoption

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que celui de son conjoint ou sa conjointe, a aussi droit à un congé pour adoption, prévu à l'article 22.22 de la convention collective.

Comme différentes options sont possibles dans le cadre de l'adoption d'un enfant, nous ne discuterons pas des différentes modalités dans ce document. Par contre, nous vous conseillons de vous référer au guide « il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits », aux pages 26 et 27 ainsi qu'à votre convention collective. Si vous demeurez avec des questionnements, n'hésitez pas à nous contacter.

Nous espérons que le contenu de ce document aura su vous aider pour les étapes à venir. N'hésitez surtout pas à nous contacter si vous avez des questions !