

L'ABC de la réaffectation

Retrait préventif et réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Le programme « *Pour une maternité sans danger* » (**PMSD**) est administré par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST) et découle de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. L'objectif de ce programme est de maintenir sans danger en emploi les employées enceintes ou qui allaitent.

1. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Tous les documents sont disponibles dans le **Portail RH** - Santé et sécurité du travail / Programme « Pour une maternité sans danger » <https://portailrh.chudequebec.ca/banque?bcUuid=gzgpvdjf0t>

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	INFORMATIONS DISPONIBLES
Procédure visant l'application du programme de prévention «Pour une maternité sans danger»	Principes, rôles, responsabilités et modalités d'application au CHU de Québec-Université Laval
Renseignements généraux du PMSD :	Planification des tâches de réaffectation, démarches lors d'une réaffectation et les conditions de travail. Admissibilité, modalités pour la réaffectation ou le retrait préventif, modification date prévue accouchement, l'interruption de grossesse, les absences maladies ainsi que les codes de paie utilisés.
L'ABC de la réaffectation	
Guide des recommandations générales et spécifiques	Application des recommandations émises par le médecin traitant
Document des activités de réaffectation par titre d'emploi ou catégorie de personnel	Activités ou tâches recommandées PEUT LE FAIRE ou à éviter NE PEUT PAS LE FAIRE

2. PLANIFICATION DES ACTIVITÉS DE RÉAFFECTATION

La planification des activités de réaffectation est essentielle au succès de celle-ci. Elle permet de s'assurer que les tâches de même que les risques et les mesures de prévention soient bien identifiés et connus de l'ensemble des personnes concernées lors de la réaffectation.

La planification débute dès que l'employée informe son gestionnaire qu'elle est enceinte et qu'elle va chercher son certificat CNESST ou au moment de la réception du certificat remis par l'employée ou par le service de la Santé des Travailleurs (SST).

Le supérieur immédiat **est responsable du processus de réaffectation dans son secteur**. Il est important de se questionner pour réaffecter une travailleuse enceinte- avoir des options de postes ou de tâches. Voir les étapes du processus de planification d'une réaffectation ici-bas.

Si le supérieur n'est pas en mesure de réaffecter l'employée sur son département, il la place en **retrait préventif**. La personne ressource identifiée dans son secteur d'activité par exemple : coordonnatrice DSI; celle-ci s'assure de trouver une réaffectation selon les demandes et les priorités de l'organisation.

Dans l'attente des résultats de prise de sang pour l'employée qui travaille auprès de la clientèle pédiatrique, l'employée peut être réaffectée à des tâches cléricales ou placer en retrait préventif. Le délai est variable et peut prendre jusqu'à 2 semaines pour recevoir les résultats.

Pour toute question avec la réaffectation, il est important de se référer à l'infirmière **qui s'occupe de votre direction**. Le document : *la structure de fonctionnement des infirmières de la SdT* est disponible sur le portail RH.

Étapes du processus de planification d'une réaffectation, le supérieur :

1. Évalue la possibilité de réaffecter en fonction des risques associés à la clientèle, aux tâches, à l'environnement, aux équipements et aux conditions de travail du poste de travail de l'employée enceinte
2. Planifie la réaffectation :
 - a. Une réorganisation du travail - répartir certaines tâches sans risque à l'employée enceinte
 - b. Un changement d'affectation - soit dans une unité d'un même centre d'activité ou sur un autre quart de travail
3. Avant de procéder à la réaffectation valide avec l'infirmière du SST le respect des recommandations additionnelles pouvant être prescrites par le médecin traitant.
4. Pour les nouvelles affectations, consigne les activités ou tâches et les conditions de travail du poste et en informe l'infirmière du SST (celle-ci adresse des recommandations et ou évalue le poste de travail au besoin)

3. DÉMARCHES LORS D'UNE RÉAFFECTATION

EN TOUT TEMPS, le gestionnaire s'assure de respecter les conditions suivantes :

3.1. Au début d'une réaffectation

Informe l'employée enceinte des conditions de travail, des tâches de réaffectation et des mesures de prévention ou de protection applicables et la réfère sur le Portail RH pour la documentation disponible.

Procède à la réaffectation immédiate ou ultérieure, sur son poste de travail ou sur un autre poste disponible ou son nouvel horaire de travail, sur son unité ou un autre service et s'il y a lieu, dans un autre site en tenant compte des dispositions de la convention collective ou du contrat de travail applicable.

3.2. En cours de réaffectation

Assure un suivi auprès de l'employée. Informe l'infirmière de la SdT de la réaffectation ou non de l'employée enceinte.

Saisis le code de paie correspondant à l'horaire de l'employée à l'endroit où elle est réaffectée:

REAFF : heures travaillées	REAF : heures non travaillées	RETPR : retrait préventif
GROSS : visite de grossesse	Autres codes : maladie, vacances, férié, congé sans solde, etc.	

L'infirmière du SST informe, sur une base continue, le gestionnaire et le Service de la rémunération de la période d'admissibilité au programme, de la période de réaffectation, de la période de non-disponibilité, de la période de maladie et de la modification de la date de fin d'admissibilité au programme (interruption de grossesse, accouchement prématuré, modification de la date prévue d'accouchement). **Note** : La période d'admissibilité au programme PMSD est déterminée par la CNESST.

Suivi des questionnements ou préoccupations de l'employée

Le CHU privilégie les échanges entre l'employée et le supérieur immédiat pour répondre aux questionnements ou préoccupations de l'employée et si nécessaire convenir de mesure à mettre en place pour éliminer les dangers identifiés.

Si l'employée est insatisfaite, elle peut communiquer avec l'infirmière du SST et transmettre ses questionnements ou préoccupations. L'infirmière assurera un suivi de la demande dans les meilleurs délais. L'employée peut aussi communiquer avec son représentant syndical.

Recours auprès de la CNESST

Au terme de cette démarche et dans le respect des délais prescrits, l'employée peut diriger une contestation auprès de la CNESST et en transmet une copie au SST et à son syndicat. Le SST assurera les représentations nécessaires auprès des instances prévues à la loi.

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Horaire de travail

L'horaire de travail est établi en fonction du nombre d'heures du poste de la réaffectation et de la disponibilité de l'employée. En fonction de l'organisation du travail et des besoins en main d'œuvre de l'unité, le nombre d'heures de travail et le nombre de quarts effectués dans la période **est déterminé par le gestionnaire.**

Tout au long de la réaffectation, le salaire de l'employée est versé par le CHU. Advenant le cas où la réaffectation de l'employée est à temps partiel ou que le salaire est moins élevé que celui de son poste habituel, vous devez quand même lui verser son salaire habituel.

Par contre, vous devez vous assurer que l'employée réaffectée travaille **minimalement 50% ou plus des heures de son poste ou de la moyenne des heures qu'elle a travaillé dans la dernière année.** (Exemple : un poste à temps complet demande à travailler au minimum 5 jours par 2 semaines). Au besoin, pour un poste à temps partiel, une demande est faite au service de la rémunération pour obtenir la moyenne d'heures des 52 dernières semaines travaillées.

Les heures en **REAFF** sont des heures de travail qui sont rémunérées aux mêmes titres que les heures de travail en régulier. Les heures en **REAF** inscrites à l'horaire, sont rémunérées par l'employeur selon la moyenne d'heures calculées. (Exemple : un poste à temps complet peut avoir un maximum de 5 REAF par 2 semaines)

Lors de la réaffectation, un soutien financier est offert à l'employeur par la CNESST :

- Lorsque l'affectation est à temps partiel ou à salaire moindre, la CNESST rembourse la différence entre le salaire brut du poste habituel et le salaire brut du poste d'affectation.

Calcul du remboursement de la CNESST

100% du salaire brut du poste habituel de la travailleuse - 100% du salaire brut du poste de réaffectation = Somme remboursée

- Le montant remboursé doit être inférieur ou égal à l'indemnité que l'employée aurait reçue si elle avait été retirée du travail, en tenant compte du [salaire maximum annuel assurable](#) en vigueur au moment de la demande. Cette indemnité équivaut à 90% du revenu net retenu du poste habituel.

À la demande de l'employeur ou du travailleur, la CNESST peut reconsidérer une décision qu'elle a rendue concernant le revenu brut annuel d'emploi déterminé pour le calcul de l'indemnité.

La garde de soir et de fin de semaine qu'elle soit en présentiel ou non doit respecter les recommandations du nombre d'heures maximales de travail par semaine ainsi que toutes les autres recommandations du certificat. Une semaine correspond à 7 jours consécutifs et l'employée a droit à un repos de 2 jours par semaine de travail. Jusqu'à la 24^e semaine de grossesse, l'employée peut travailler un maximum de 40 heures et doit être diminuées à un maximum de 35 heures de travail par la suite.

4.2 Durée de la réaffectation

La durée de la réaffectation varie en fonction des tâches et des conditions de travail où l'employée est réaffectée. Vous référez au tableau ici-bas pour le nombre de semaines privilégiées par le CHU pour les réaffectations.

- Toute réaffectation demande une évaluation continue (charge de travail, tâches effectuées, etc.) ainsi que l'état de grossesse de l'employée par l'employée elle-même, par son gestionnaire et au besoin interpellier les infirmières de la SdT - La réaffectation peut être prolongée, si toutes les conditions sont respectées - Il est demandé de limiter le nombre de lieux de travail à un ou deux au cours de la réaffectation		
28^e semaine de grossesse : Évaluation de la poursuite de la réaffectation	Les activités quotidiennes lui demandent à demeurer en position debout et à marcher pendant une longue période de la journée.	
	Unités de soins visées	Services ambulatoires visés :
	chirurgie, médecine, soins intensifs, cardiologie, soins coronariens, orthopédie, neurologie, soins palliatifs, traumatologie, néonatalogie, ilots parent-enfant (IPE)	consultations externes, centre universitaire ophtalmologie (CUO), médecine de jour, centre des maladies du sein (CMS), chirurgie d'un jour
32^e semaine de grossesse : Évaluation de la poursuite de la réaffectation	Les activités quotidiennes lui demandent à demeurer en position debout en alternance avec la position assise tout au long de la journée.	
	Unités de soins visées	Services ambulatoires visés :
	chirurgie, médecine, soins intensifs, cardiologie, soins coronariens, orthopédie, neurologie, soins palliatifs, traumatologie, néonatalogie, ilots parent-enfant (IPE)	consultations externes, centre des maladies du sein (CMS), hémodialyse, médecine de jour, centre universitaire ophtalmologie (CUO), clinique préopératoire
36^e semaine de grossesse ou plus à la demande de l'employée	Les activités quotidiennes lui permettent de demeurer assise avec la possibilité de se lever selon ses besoins tout au long de la journée.	
	Unités de soins visées	Services ambulatoires visés :
	Services cliniques administratifs de la DSI ou autres: PCI, préceptorat, intégration, télé prétriage, etc.	consultations externes, centre des maladies du sein (CMS), hémodialyse, médecine de jour, centre universitaire ophtalmologie (CUO), clinique préopératoire
EXCEPTION POUR LA DURÉE DE LA RÉAFFECTATION : La grossesse gémellaire satisfait souvent à des critères menant à une fin de réaffectation entre la 20 ^e et la 24 ^e semaine de grossesse en raison de l'état de grossesse de l'employée et des risques ergonomiques associés		

Voici sommairement les conditions applicables à toutes les employées réaffectées :

CONDITIONS DE TRAVAIL : Vous conservez tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant votre réaffectation ou avant votre retrait du travail.

SALAIRE : Vous êtes rémunérée sur la base du salaire que vous receviez avant votre admissibilité au PMSD.

VISITES DE GROSSESSE : Vous pouvez vous absenter du travail avec solde pour une visite de grossesse jusqu'à concurrence de 4 jours. Ces congés peuvent être pris avec l'accord du supérieur immédiat par demi-journée. À sa demande, vous devez remettre à votre supérieur immédiat une attestation pour chaque visite médicale.

LIEU DE RÉAFFECTATION: Vous êtes réaffectée prioritairement dans le lieu où vous travaillez au moment du dépôt du certificat. À défaut d'être réaffectée dans son unité ou son service, vous serez réaffectée dans une autre unité ou service.

HORAIRE DE TRAVAIL : Les conditions décrites dans le guide s'appliquent intégralement. Si vous souhaitez maintenir un horaire de travail qui n'est pas recommandé aux employées réaffectées, vous devez transmettre au SST un certificat médical de votre médecin traitant attestant que votre horaire de travail ne comporte pas de risque pour vous et votre enfant. Exemple : Peut poursuivre le travail de nuit ou le travail de soir tout au long de la réaffectation.

STATIONNEMENT : Si vous détenez une carte de stationnement et que vous changez de quart de travail ou de site lors de votre réaffectation, vous devez demander à votre gestionnaire d'écrire au Service de la sécurité afin de modifier les accès de votre carte. Si vous ne détenez pas de carte de stationnement, vous devez assurer le coût du stationnement.

DÉPLACEMENT DANS UN AUTRE SITE : Vous pouvez réclamer les frais de déplacement qui excèdent la distance normalement parcourue pour se rendre au travail (avant votre réaffectation).

Par exemple : Une employée qui travaillait avant sa réaffectation à HEJ et est réaffectée à HSFA. Si la distance parcourue de sa résidence au site de l'HEJ est de 10 km et celle de sa résidence au site de l'HSFA est de 12 km, elle pourra réclamer une allocation de 2 km. Toutefois, si la distance entre sa résidence et le site de l'HSFA est de 8 kilomètres, elle ne pourra réclamer d'allocation de déplacement.

CONGÉ ANNUEL : Lors de votre réaffectation vous bénéficiez du congé annuel autorisé dans votre centre d'activités d'origine. Par contre, si vous devez effectuer un choix de vacances durant votre réaffectation, vous devez le faire dans le centre d'activités où vous êtes réaffectée.

PERMIS DE PRATIQUE : Vous devez renouveler votre permis de pratique s'il constitue une condition d'exercice de votre emploi lorsque vous êtes réaffectée.