

Situation actuelle concernant les travailleuses enceintes

Depuis le début de la pandémie, le CSSDA et le SERM ont publié plusieurs communiqués concernant les mesures à mettre en place dans les milieux de travail afin de protéger la travailleuse enceinte. Ces mesures ont évolué au fil du temps. Le présent communiqué vise à donner les grandes lignes de la situation qui prévaut actuellement et nous vous référons aux publications précédentes et à vos personnes-ressources pour plus d'informations.

Si vous êtes enceinte, vous pouvez bénéficier du programme pour une maternité sans danger (PMSD) qui vise à assurer des conditions et un milieu de travail qui ne sont pas dangereux pour la mère et le bébé à naître. Plusieurs motifs peuvent justifier une intervention (élèves reconnus violents, 5e maladie au primaire, utilisation de produits toxiques, COVID,...).

Actuellement, les enseignantes titulaires du préscolaire et du primaire, qui en font la demande, sont très majoritairement retirées du travail en lien avec les risques associés à la COVID. Dans le cas des enseignantes spécialistes du primaire, elles pourraient plutôt être réaffectées. Il faut noter que le retrait est une décision de l'employeur. Son obligation est d'offrir à la travailleuse une affectation ou des conditions de travail qui respectent les recommandations et conviennent à ses capacités.

Pour celles qui sont au travail, plusieurs mesures doivent être mises en place. Il s'agit d'une responsabilité partagée entre l'employeur (CSSDA et direction) et la travailleuse. Ces mesures varient selon votre situation d'immunité, cependant le CSSDA privilégie l'application des règles les plus strictes :

1. Assurer une **distanciation physique minimale de deux mètres** avec la clientèle et les collègues. Le fait de croiser une personne à la fois à moins de deux mètres, sans contact et sans s'arrêter, représente un risque très peu significatif de s'infecter.

Ce critère peut être très difficile à appliquer pendant les déplacements et il est suggéré de discuter avec votre direction des adaptations à faire notamment quant au choix de votre local ou aux moments de vos déplacements.

2. Mettre en place une **barrière physique de qualité, par exemple une vitre de séparation ou un Plexiglas**, pour tous les contacts à moins de deux mètres, y compris lors des périodes de pauses et de repas.
3. Lorsqu'il y a de deux (2) cas confirmés de COVID sur une période de 14 jours dans l'environnement de travail immédiat de la travailleuse enceinte (ex. classe ou salle des enseignantes et enseignants), celle-ci doit être retirée jusqu'à 10 jours après la présence du dernier cas.

Ce critère a amené plusieurs difficultés d'application. Voici ce qu'il en ressort :

- Les deux cas doivent être comptabilisés que les personnes positives soient absentes ou présentes à l'école.
- C'est la direction qui doit mettre en place un système permettant d'identifier les situations à risque et aviser la travailleuse le cas échéant.

- Pour ce faire, tous les jours une personne (mandatée par la direction) doit identifier les cas de COVID déclarés dans l'environnement immédiat de la travailleuse (ex. classe ou salle des enseignantes et enseignants) et l'aviser sans délai lorsqu'un 2e cas survient dans une séquence de 14 jours.
- En cas d'absence de cette personne, elle doit être remplacée dans cette tâche.
- Cette personne doit détenir la liste exacte de toutes les personnes à vérifier.
- L'employeur doit également assurer un suivi des cas suspectés afin de recenser les cas positifs. Si une personne a des symptômes associés à la COVID, l'employeur doit faire un suivi auprès de cette personne pour d'obtenir le résultat de son test COVID.

Pour le syndicat, il est actuellement impossible de vérifier que ces mesures sont en place dans vos milieux. Nous invitons les travailleuses enceintes et les déléguées et délégués syndicaux à vérifier auprès des directions au besoin et à communiquer avec nous s'il survient des difficultés.

Si vous croyez que les mesures appliquées dans votre milieu sont insuffisantes, vous pouvez contester votre affectation.

Pour vous prévaloir du *Programme pour une maternité sans danger (CNESST)*, vous devez :

1. Dès la connaissance de la grossesse, aviser le département santé et sécurité au travail du CSSDA (sst.mieuxetre@cssda.gouv.qc.ca) et consulter la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse (les travailleuses peuvent consulter un médecin, une infirmière praticienne spécialisée ou une sage-femme) :
 - a. décrire ses conditions de travail
 - b. décrire ses tâches
 - c. exprimer ses craintes
2. Demander l'émission d'un certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite :
 - a. faire préciser les modifications à apporter à l'emploi
3. Remettre le certificat à l'employeur :
 - a. en cas de réaffectation, s'assurer que l'emploi est modifié en respectant le certificat
 - b. revoir la professionnelle ou le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou le suivi postnatal en cas de doute
 - c. si une réaffectation est impossible, la travailleuse a droit au retrait préventif

Votre équipe syndicale
Le 20 février 2023