



Rousseau et Ambulance Médilac Inc.

2021 QCTAT 3702

Par Me Tamara Jean-Joseph

2023-05-30

Il s'agit d'une travailleuse occupant un poste de technicienne ambulancière paramédic chez l'employeur Ambulance Mido limitée (Mido) à raison de 40 heures par semaine. La travailleuse occupe également un emploi similaire chez l'employeur Ambulance Médilac inc. (Médilac) à raison de 12 heures par semaine.

La travailleuse tombe enceinte et accouche. Il s'agit de son deuxième enfant. Le 10 décembre 2020, elle dépose deux certificats visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, un pour chacun des employeurs afin de bénéficier du programme « Pour une maternité sans danger », prévu à la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, RLRQ, c S-2.1 ci-après la (« *LSST* »).

La CNESST ainsi que son instance de révision administrative refuse les demandes de la travailleuse pour motif que les conditions de travail ne comportent pas de danger pour l'enfant allaité. Notez qu'en 2018 la CNESST avait déclaré que la travailleuse était admissible au programme et des indemnités de remplacement de revenu lui ont été accordées pendant la durée de son allaitement. La travailleuse conteste donc les décisions de la révision administrative.

Est-ce que la travailleuse a droit au retrait préventif pour la travailleuse qui allaite?

Le tribunal rappelle que pour bénéficier du retrait préventif de la travailleuse qui allaite, la travailleuse doit démontrer par une preuve prépondérante que son travail comporte des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Il convient de préciser que le retrait préventif pour la travailleuse qui allaite est prévu à l'article 46 de la *LSST* qui établit qu'une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à d'autres tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir¹. Dans le cas qui nous occupe, la preuve établit que les

¹ *Loi sur la santé et sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1

employeurs de la travailleuse n'étaient pas en mesure de lui offrir une affectation ne comportant pas les dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Le tribunal rappelle que l'objet de la *LSST* énoncé à l'article 2, vise l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs². Puisque la preuve du danger incombe à la travailleuse, cette dernière doit démontrer au tribunal par prépondérance de preuve que le risque est réel et qu'en dépit de tous les efforts faits pour le contrôler ou l'éliminer, il reste présent et peut entraîner des conséquences pour la travailleuse ou l'enfant allaité dans le cas présent. De plus, le risque doit présenter une concrétisation non négligeable.

Dans le cas d'une demande de retrait préventif pour une travailleuse qui allaite, le danger n'a pas à être physique puisque l'enfant est né et il est absent du milieu de travail, il ne peut être donc la cible d'une atteinte physique directe.

Ainsi, la travailleuse dans sa preuve a identifié deux catégories de dangers, soit ceux de nature chimique et de nature biologique, et ces dangers surviennent lors de ses interventions auprès des utilisateurs. Regardons comment les dangers de nature chimique peuvent constituer un danger pour l'enfant allaité.

Pour faire la preuve, la travailleuse a produit les deux certificats complétés par son médecin traitant ainsi qu'une étude de poste réalisée chez chacun de ses employeurs. Les études de poste relèvent les facteurs de risques chimiques présents chez les employeurs, par exemple; l'existence de produits chimiques multiples pouvant se retrouver sur les lieux d'accidents où intervient la travailleuse, mais aussi du monoxyde de carbone présent dans les garages et maisons privées, ainsi que des fumées sur les lieux d'intervention. La travailleuse témoigne qu'une consigne chez les employeurs oblige que le moteur de l'ambulance doive rester en marche pendant toute la durée du quart de travail afin d'assurer un départ rapide lors d'un appel et une conservation d'une température ambiante adéquate.

Elle explique qu'en tant que premier répondant, celle-ci peut se retrouver sur des lieux de tentatives de suicide par monoxyde de carbone. Ce ne sont que des exemples de risques chimiques parmi ceux auxquels fait face la travailleuse dans le cadre de son travail. Comme mentionné précédemment le risque doit présenter une concrétisation non négligeable pour la travailleuse et l'enfant allaité.

Dans un rapport analysé par le tribunal, un docteur en épidémiologie et en toxicologie est d'avis que l'exposition à des contaminants chimiques provoque leur transfert dans le lait maternel. Cet avis est également fondé sur des documents émanant de l'INSPQ³. Le rapport explique que

² *Ibid.*, art. 2

³ Lise GOULET *et al.*, *Recension des écrits sur la contamination du lait maternel par des substances chimiques présentes en milieu de travail : proposition d'une grille d'analyse de risque de transfert d'un contaminant chimique dans le lait maternel*, [S.l.], Institut national de santé publique du Québec, 2004, [En ligne], <<https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/270-AllaitementContaminationLaitMaternel.pdf>>
Gaétan CARRIER, *Évaluation de l'exposition de l'enfant aux substances toxiques indésirables par l'intermédiaire de l'allaitement maternel : facteurs à considérer*, [Montréal], Direction de la santé environnementale et de la toxicologie, Institut national de santé publique du Québec, 2013, [En ligne], <https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1650_EvalExposEnfantSubToxi_AllaitMaternel.pdf>

l'exposition aux produits chimiques que sont les vapeurs d'essence et de diesel, les gaz d'échappement et les fumées d'incendies impliquant différents matériaux peuvent s'avérer néfastes dans le contexte de l'allaitement. En effet, la biosolubilité des substances chimiques favorise leur transfert dans le lait maternel, donc malgré une faible concentration de ces substances chez la mère, le phénomène de la bioaccumulation amènera une forte concentration dans le lait vers l'enfant. Le tribunal retient que les effets néfastes à la suite de l'absorption d'une de ces substances chimiques chez l'enfant allaité sont scientifiquement documentés et produisent des effets nocifs notamment sur le foie, le cerveau et le développement neurocomportemental.

Passons maintenant aux dangers de nature biologique. En raison des facteurs de risques biologiques présents chez les employeurs, l'analyste de poste et le docteur retiennent que la travailleuse est notamment exposée au SRAS CoV-2 (coronavirus) causant la COVID-19, mais également à d'autres liquides biologiques, comme le sang, la salive, les selles, les sécrétions et les virus.

La travailleuse de son côté témoigne que son travail l'expose à des dangers biologiques comme le VIH, l'hépatite B et C, le coronavirus qu'elle peut contracter par les liquides biologiques comme le révèle le rapport d'évaluation de poste chez les employeurs. Elle témoigne aussi du fait que les conditions de vie dans les régions couvertes par les services des employeurs sont propices à la pauvreté et favorise une forte consommation de drogue chez les utilisateurs. Ainsi lors des interventions, elle peut être en contact avec les seringues souillées qu'elle doit ramasser. Il arrive qu'elle doive également transporter des utilisateurs contre leur gré et ces derniers réagissent souvent en lui crachant au visage. Elle n'est pas en reste en ce qui concerne le vomissement, les liquides amniotiques ou des coupures.

En regard de la preuve au dossier (analyse de poste, rapports), témoignage de la travailleuse, le tribunal conclut que les conditions de travail en tant que technicienne ambulancière paramédic comportent des dangers pour l'enfant allaité de la travailleuse au regard des facteurs de risques chimiques et risques biologiques.

Par conséquent, le tribunal accueille les contestations de la travailleuse et juge qu'elle a droit au retrait préventif de la travailleuse qui allaite, puisque les employeurs n'ont pas proposé de réaffectation, elle a droit au versement de l'indemnité de remplacement de revenu. Il appartient donc à la CNESST d'établir le montant en tenant compte de celles reçues par la travailleuse en vertu d'autres régimes d'indemnisation.