**9.4.11 Aide-mémoire OPROMA pour l‘employeur**

Afin d’examiner si la protection de la maternité est observée lors de l'emploi d'une femme enceinte ou qui allaite au sein de votre établissement, il convient de :

 Déterminer les dangers et procéder à une analyse de risques, effectuée par un(e) spé- cialiste MSST (hygiéniste du travail ou médecin du travail)

Cette analyse a pour objectifs :

* d’identifier, d’évaluer et de documenter par activité professionnelle les risques physiques, biologiques, chimiques et organisationnels
* de définir les activités interdites aux femmes enceintes
* de proposer des mesures de prévention, de réduction du risque ou d’aménage- ment des postes respectifs

En vertu de la loi, l’évaluation de l’état de santé de la femme enceinte ou de la mère qui allaite incombe au médecin traitant qui suit la travailleuse pendant sa grossesse et sa maternité. Le médecin établit cette aptitude à travailler en tenant compte des éléments suivants:

* l’entretien avec la travailleuse et l’examen médical de cette dernière
* les résultats de l’analyse de risques réalisée pour l’entreprise par un spécialiste
* les éventuelles informations supplémentaires recueillies lors d’un entretien

Afin de faciliter la préparation de cette analyse et d’établir un processus « standard » à notre branche, nous vous recommandons de :

 Documenter et cataloguer les substances chimiques utilisées dans votre établissement

La fiche de données de sécurité ou FDS (en anglais: Safety Data Sheet ou SDS) est un formulaire contenant des données relatives aux propriétés d'une substance chimique. Ces fiches sont un élément important de la santé et sécurité au travail, sur le lieu de travail pour les utilisateurs des produits et pour ceux qui traitent leurs restes, résidus, ou des déchets souillés par ces produits toxiques et/ou dangereux mais aussi en amont pour ceux qui travaillent à l'ergonomie des postes de travail ou à la conception des processus, et en aval pour les soignants, en informant les travailleurs et le personnel d'urgence sur les risques liés à ces produits et les moyens de les réduire.

Elles doivent être distribuées par le fabricant ou le distributeur du produit.

Le spécimen 9.4.1 vous détaille, pour exemple, le contenu obligatoire de ces fiches, en respect du Règlement européen REACH (No 1907/2006)

 Etablir le portefeuille des phénomènes dangereux – gestion des risques

# Une mutualisation de cette documentation à établir par catégorie de professions et activités principales est prévue prochainement par la SDB.

 Relever pour chaque type de profession, le nombre de personnel effectif, le nombre de femmes occupant ce poste, les horaires et l’organisation

 Documenter l’analyse des risques avec les cahiers des charges établis par votre éta- blissement pour chaque fonction

 Remplir le tableau synoptique des dangers présents et des évaluations et/ou interven- tions nécessaires pour chacune des fonctions professionnelles

Suivre les indications mentionnées au point 3. ANALYSE DES RISQUES

 Communiquer le résultat de l’évaluation aux collaboratrices enceintes et allaitantes.

 Ce rapport d’analyse doit être également communiqué aux employées dont l’éventuelle grossesse pourrait être mise en danger.

Transmettre copie du rapport pour information au médecin traitant de la collaboratrice enceinte ou allaitante.

En cas d’ambiguïté, le médecin peut s’adresser à vous-même ou au/à la spécialiste MSST.

Sur la base du rapport d’évaluation et d’après l’état de santé de la collaboratrice, le médecin établira un certificat qui vous donnera une appréciation des possibilités d’oc- cupation ultérieure.

 Mettre en œuvre les mesures de protection (de nature technique, organisationnelle et personnelle) selon les instructions résultant du rapport

 Prendre connaissance des dispositions du médecin traitant

Si le médecin constate sur la base de l’entretien avec la femme concernée et de son examen médical

* qu’aucune analyse de risques n’a été réalisée ou que celle qui a été réalisée est insuffisante
* qu’une analyse de risques a été réalisée mais que les mesures de protection nécessaires ne sont pas mises en œuvre ou qu’elles ne sont pas respectées
* qu’une analyse de risques a été réalisée et que des mesures de protection sont prises mais que ces dernières ne sont pas suffisamment efficaces, ou qu’il existe des indications d’un risque pour la femme concernée ou son enfant

# il est droit de suspendre son activité professionnelle.

Le médecin précise dans un certificat médical si celle-ci peut poursuivre son activité au poste concerné sans restriction, si elle peut la continuer sous certaines conditions, ou encore si elle doit l’interrompre.

Le médecin communique à l’employée ainsi qu’à l’employeur les résultats de l’évalua- tion visée afin que l’employeur puisse, si besoin est, prendre les mesures nécessaires dans l’établissement ou la partie de l’établissement présentant un danger.

 Vérifier le respect des mesures de protection

Les mesures peuvent se réaliser de la manière suivante sous la forme de mesure d’ordre technique (par ex. dispositifs de protection), d’ordre organisationnel (par ex. affecter les collaboratrices enceintes ou allaitantes un domaine non dangereux, limiter

les activités dangereuses), d’ordre personnel (par ex. équipement personnel de pro- tection)

Si les mesures de prévention ne sont pas possible, l'employeur devra proposer à la femme enceinte ou la mère qui allaite un poste de travail équivalent, mais sans danger pour elle.

Ce transfert est notamment indispensable lorsque :

* l'analyse de risques révèle un danger pour la sécurité ou la santé de la mère ou de l'enfant et qu'il est impossible d'appliquer les mesures de protection appro- priées
* les activités qu'elle exerce présentent manifestement un potentiel de risque élevé.

En cas d'impossibilité de transfert à un poste adapté ou d’adaptation de poste, les tra- vailleuses concernées sont alors dispensées du travail et ont droit à 80% de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature. Ce montant n’est pas couvert par les assurances de perte de gain et est à la charge de l’employeur.