

Santé et mieux-être en milieu de travail

Santé génésique : Grossesse au travail

Sur cette page

[Devrait-on s'inquiéter au travail lors d'une grossesse?](#)

[Dois-je aviser mon employeur de ma grossesse?](#)

[Quelles lois en matière de santé et de sécurité concernent la grossesse?](#)

[Quels dangers en milieu de travail posent un risque pour la personne enceinte?](#)

[Comment gérer ces risques?](#)

[Quelles questions liées aux droits de la personne concernent la grossesse?](#)

[En quoi consiste une fausse couche et que peut faire le milieu de travail pour appuyer la personne employée?](#)

[Comment une organisation peut-elle appuyer les personnes enceintes?](#)

Devrait-on s'inquiéter au travail lors d'une grossesse?

Oui et non. La plupart des personnes peuvent continuer de travailler en toute sécurité pendant leur grossesse.

Les effets de la grossesse doivent être pris en compte dans le processus d'identification des dangers et d'évaluation des risques. Le corps d'une personne enceinte subit de nombreux changements qui peuvent la rendre plus vulnérable aux effets néfastes d'une exposition à certains dangers. Voici quelques exemples de changements liés à l'exposition en milieu de travail :

- Absorption plus rapide de produits chimiques (comme les métaux) que chez une personne non enceinte.
- Besoins accrus en oxygène, ce qui augmente la quantité d'air inspiré et expiré, et peut accroître l'exposition.
- Assouplissement des ligaments, des tendons et d'autres tissus conjonctifs, ce qui peut augmenter le risque de blessure, surtout lors de tâches qui sollicitent les articulations.
- Ajustement de l'équipement de protection individuelle (p. ex. combinaison, respirateur, sarrau, bottes, etc.).

- Tension accrue au niveau du dos.
- Diminution de la circulation sanguine dans les jambes.

Des changements touchant le système immunitaire, la capacité pulmonaire et les ligaments peuvent augmenter les risques de blessure ou de maladie chez la personne enceinte. De plus, certains produits chimiques peuvent nuire au développement du fœtus, particulièrement aux premiers stades de la grossesse, lorsque ses organes se forment rapidement.

Certaines tâches ou expositions professionnelles peuvent augmenter les risques pour la personne enceinte et le fœtus. Des substances ou situations spécifiques, comme le [plomb](#), le [mercure](#) ou le [travail en rotation](#), ont été associées à une toxicité pour la reproduction.

Dois-je aviser mon employeur de ma grossesse?

Dans certaines situations, vous devrez effectivement informer votre employeur que vous êtes enceinte.

Par exemple, si vous prévoyez prendre un congé (maternité, paternité, parental, etc.), vous devrez fournir un avis à votre employeur. En général, les normes d'emploi exigent un avis écrit transmis avant le début du congé. La période de préavis varie selon la compétence applicable, mais se situe habituellement entre deux et six semaines. Vérifiez toujours quel délai s'applique dans votre milieu de travail.

Dans certaines situations, une [réaffectation préventive](#) peut être nécessaire.

Vous avez le choix de faire part de votre grossesse. Toutefois, du point de vue de la santé et de la sécurité au travail, la nécessité d'aviser votre employeur dépend de votre type de travail et des dangers potentiels dans votre secteur d'activité. Dès que vous apprenez votre grossesse, parlez avec votre fournisseur de soins de santé de votre emploi. Vous avez le droit de connaître les dangers présents dans votre environnement de travail, surtout que certains dangers peuvent comporter plus de risques pour les personnes enceintes. Ainsi, lorsque l'employeur est informé de la grossesse d'une personne enceinte qui est exposée à des rayonnements dans le cadre de son emploi (p. ex. radiographies, industrie nucléaire, etc.), les limites de dose de rayonnements auxquels elle peut être exposée sont revues à la baisse.

Si vous êtes enceinte ou tentez de le devenir, ou si votre partenaire est enceinte ou tente de le devenir, il est important de préciser à votre fournisseur de soins de santé quel type de travail vous faites et les dangers en présence, y compris si vous devez transporter des matériaux ou devez travailler avec des produits chimiques, en présence de bruits, par quarts de travail ou dans un environnement chaud, etc. À l'aide de cette information, votre fournisseur de soins de santé pourra mieux comprendre votre emploi et cibler si certaines tâches doivent être évitées pendant la grossesse.

Quelles lois en matière de santé et de sécurité concernent la grossesse?

Certaines administrations exigent que les organisations élaborent et appliquent des politiques et des procédures appropriées en fonction des risques liés aux dangers pour la reproduction présents sur les lieux de travail. Ces mesures visent à limiter l'exposition aux substances chimiques et biologiques. Il est important de noter que les [limites d'exposition professionnelle](#) actuellement en vigueur sont établies pour des adultes en bonne santé, non enceints, travaillant des semaines de 40 heures, et peuvent ne pas convenir aux personnes enceintes.

Ainsi, la plupart des législations exigent que lorsqu'une personne a signalé sa grossesse à son employeur, ce dernier doit veiller à ce que cette personne ne soit pas exposée à une dose efficace de rayonnement dépassant 4 mSv pendant le reste de la grossesse, ou la dose limite pour les personnes enceintes précisée au titre de la [Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires](#). Nous vous invitons à vérifier les exigences réglementaires des autorités compétentes.

Quels dangers en milieu de travail posent un risque pour la personne enceinte?

Certains dangers en milieu de travail comportent un risque accru pour les personnes enceintes. Il faut procéder à une évaluation des risques présents dans le milieu de travail afin de déterminer si les risques auxquels la personne enceinte sera exposée ou probablement exposée pendant sa grossesse sont dangereux pour elle ou le fœtus. Des mesures de contrôle adéquates doivent être mises en place pour protéger la santé et la sécurité de la personne enceinte et du fœtus.

Vous trouverez ci-dessous une liste des dangers à prendre en considération en cas de grossesse puisqu'ils risquent davantage d'entraîner des effets indésirables sur la santé chez une personne enceinte que chez celle qui ne l'est pas. Ces dangers peuvent affecter à la fois la santé de la personne enceinte et du fœtus. Cette liste n'est pas exhaustive; le milieu de travail pourrait comporter d'autres dangers. Une évaluation des risques, combinée aux conseils d'un médecin, permettra de mieux cibler les dangers présents dans le milieu de travail.

- **[Excès de chaleur](#)** – Une chaleur extrême augmente le risque de déshydratation et d'épuisement causé par la chaleur et peut être dangereuse pour le fœtus si la température corporelle monte à plus de 38 degrés Celsius.

- **Rayonnements** – En début de grossesse, l'exposition à des rayonnements peut entraîner une fausse couche tandis qu'en cours de grossesse, elle peut affecter le développement du fœtus, notamment provoquer des malformations ou un cancer. Il se peut aussi que la personne enceinte coure un risque accru de leucémie. Selon la Commission canadienne de sûreté nucléaire, une fois la grossesse signalée, la personne enceinte ne peut être exposée à plus de 4 mSv/année de rayonnements au travail, ce qui correspond à 20 % de la dose moyenne annuelle établie sur 5 ans pour les personnes employées non enceintes (100 mSv sur 5 ans, soit 20 mSv par année en moyenne).
- **Bruits** – Un bruit soutenu de plus de 85 décibels A pendant plus de 8 heures doit être évité puisqu'il peut entraîner une déficience auditive, un faible poids à la naissance ou une naissance prématurée. L'employée enceinte s'exposerait également à un risque accru d'hypertension.
- **Vibrations** – Des vibrations sont susceptibles d'entraîner une fausse couche ou une naissance prématurée, car elles sont possiblement liées à une réduction de l'apport sanguin dans l'utérus et à une hausse du risque de prééclampsie. Elles peuvent en outre accroître les tensions de la colonne et la pression sur celle-ci. Les vibrations au corps entier doivent être évitées.
- **Tâches nécessitant de soulever, de pousser, de tirer ou de se pencher** – Les changements qui s'opèrent dans le corps lors d'une grossesse peuvent compliquer la réalisation de certaines tâches, engendrer une hausse des tensions dorsales et de la fatigue et augmenter le risque de chute. Les effets possibles sur le fœtus comprennent notamment une fausse couche, un faible poids à la naissance et une naissance avant terme.
- **Posture debout prolongée** – Elle peut entraîner une mort fœtale tardive ou une naissance avant terme. Les risques pour la personne enceinte sont des étourdissements, une hypertension, un décollement prématuré du placenta et des maux de dos. Il faut éviter de demeurer debout pendant plus de 6 heures par quart de travail après la 24^e semaine de grossesse et pendant plus de 30 minutes à la fois après la 32^e semaine.
- **Horaire de travail** – Le travail par quart, de longs quarts de travail et le travail de nuit sont associés à une fausse couche, à un faible poids à la naissance ou à une naissance prématurée. On recommande de prévoir des quarts de travail de moins de 10 heures par jour et un horaire de moins de 46 heures par semaine, et d'éviter de travailler entre minuit et 6 h. En outre, on suggère de prendre des pauses plus longues plus souvent.
- **Harcèlement et discrimination** – Les personnes enceintes sont susceptibles de subir de la discrimination en fonction de leur genre et de leur situation familiale. Ces sentiments et actions engendreront possiblement un stress indu, de l'anxiété et une dépression. En outre, la personne enceinte pourrait être sujette à des intrusions dans sa « bulle personnelle » en raison de questions indiscrettes ou de touchers déplacés.

- **Stress** – Qu’il soit lié au travail ou non, le stress peut avoir une incidence négative sur la personne enceinte et le fœtus, y compris mener à une fausse couche, à un faible poids à la naissance et à une naissance prématurée. Les sources de stress liées au travail comprennent la sécurité d’emploi, l’exposition à des risques, les échéances, la charge de travail, etc.
- **Des équipements de protection individuelle (ÉPI) mal ajustés** – les changements corporels liés à la grossesse peuvent entraîner d’autres dangers, notamment une protection réduite. Par exemple, un respirateur trop serré pour s’adapter confortablement au visage peut causer de l’inconfort, compromettre l’étanchéité et nécessiter des ajustements fréquents. Un ÉPI mal ajusté peut aussi causer de la douleur et de l’inconfort, comme des chaussures devenues trop petites en raison de l’enflure.

Étant donné que pour plusieurs de ces contaminants, nous ne disposons pas de données sur les niveaux d’exposition qui s’avéreraient « sécuritaires » pour une personne enceinte, il est recommandé que l’exposition à ceux-ci soit la plus faible possible pendant la grossesse.

Comment gérer ces risques?

Dans plusieurs cas, il convient d’apporter de légers changements à l’environnement et à l’horaire de travail et d’utiliser de l’équipement de protection individuelle afin de protéger la santé et d’assurer la sécurité de la personne enceinte et du fœtus.

Lorsque l’employeur est au courant de la grossesse, il doit procéder à l’évaluation des risques associés aux tâches de la personne enceinte afin de déterminer si celle-ci est exposée à des risques accrus. À ce moment, il importe aussi d’échanger ouvertement avec la personne enceinte et d’obtenir les conseils de professionnels de la santé au besoin.

Les autres moyens de gérer ces risques comprennent les suivants :

- **Éliminer l’exposition aux rayonnements** – L’employeur doit faire en sorte dès que possible que la personne enceinte ne soit exposée à aucun rayonnement.
- **Éviter la chaleur extrême** – Pensez à effectuer les tâches plus tôt dans la journée ou dans un lieu qui n’augmentera pas la température corporelle interne. Entrecoupez vos tâches de pauses et veillez à boire beaucoup d’eau.
- **Aérer adéquatement les lieux** – L’employeur doit vérifier que le système de ventilation avec aspiration d’air et apport d’air neuf est bien installé et fonctionne adéquatement.
- **Avoir une bonne hygiène personnelle** – Évitez de vous exposer aux produits chimiques en vous [lavant bien les mains](#) avant de manger et de boire. N’apportez à la maison aucun vêtement qui pourrait avoir été contaminé par des produits dangereux.
- **Prendre souvent des pauses** – Évitez d’être longtemps en position debout ou assise. Changez souvent de position.

- **Adapter l'horaire** – Si possible, travaillez selon un horaire stable de jour prévoyant des moments adéquats pour les pauses. L'employeur devrait faire preuve de souplesse pour les heures de repas.
- **Suivre les procédures en matière de santé et de sécurité** – Respectez chaque étape recommandée afin de soulever des charges, de transporter des matériaux et de manipuler et d'entreposer des produits dangereux adéquatement, etc. Toujours vérifier la fiche de données de sécurité et l'étiquette du produit avec lequel vous vous apprêtez à travailler pour vous assurer de savoir quel est ce produit et de connaître toutes les précautions et tous les dangers qui y sont associés. N'hésitez pas à poser des questions en cas de doute.
- **Utiliser de l'équipement de protection individuelle bien entretenu et ajusté** –porter tout l'ÉPI exigé par l'employeur. Il peut être nécessaire de refaire un essai d'ajustement pour l'équipement de protection respiratoire à mesure que le corps et le visage changent. Les combinaisons, sarraus de laboratoire ou autres vêtements de protection peuvent également devoir être ajustés. Utiliser constamment et correctement l'ensemble de l'ÉPI. Porter la protection auditive conformément aux directives, mais n'oubliez pas que celle-ci ne protège pas l'ouïe du fœtus. Pour plus d'information, voir notre fiche [Équipement de protection individuelle – considérations liées au type corporel et au genre](#).

En cas de doute ou d'incertitude quant à la sécurité d'une tâche, il faut consulter le superviseur, le professionnel de la santé et sécurité ou un praticien de la santé.

Les adaptations du lieu de travail doivent être revues régulièrement au fur et à mesure de l'évolution des circonstances. Par exemple, au début du premier trimestre, la personne enceinte pourrait avoir des nausées et de fortes aversions pour certains aliments ou certaines odeurs, tandis que lorsqu'elle approchera du second trimestre, elle retrouvera possiblement de l'énergie et observera des changements prononcés dans son corps. Au troisième trimestre, elle pourrait présenter davantage de gêne physique et de fatigue et être plus restreinte dans l'amplitude de ses mouvements. Le fait d'adapter l'environnement de travail aux besoins évolutifs de la personne enceinte sera bénéfique non seulement pour cette dernière, mais également pour l'organisation.

Quelles questions liées aux droits de la personne concernent la grossesse?

Conformément à la législation canadienne sur les droits de la personne, la discrimination ou le harcèlement d'une personne en raison de motifs illicites de discrimination sont interdits. Certains de ces motifs illicites liés à la grossesse comprennent l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial et la situation familiale. Les droits liés à la situation familiale englobent des enjeux comme les congés parentaux ou congés pour raisons familiales, les congés d'adoption et d'autres enjeux liés au besoin de s'occuper d'un enfant.

Ainsi, en raison d'une grossesse ou d'un congé parental, un employeur ne peut mettre un terme à l'emploi ni modifier les conditions d'emploi d'une personne sans son consentement écrit. En outre, dès la fin du congé, l'employeur doit réadmettre la personne au poste qu'elle occupait avant son congé, ou à un poste équivalent.

De la même façon, un employeur ne peut refuser d'engager une personne ou de lui offrir une promotion sous prétexte qu'elle est enceinte, qu'elle prévoit le devenir ou qu'elle a récemment eu un enfant. Le fait d'élaborer des politiques qui ont une incidence négative sur des membres du personnel en raison de modalités associées à la grossesse est également une pratique jugée discriminatoire.

Il incombe à chaque personne de demander des mesures d'adaptation et de préciser ses besoins à son employeur explicitement et le plus tôt possible. Une telle demande doit inclure suffisamment d'information pour que l'employeur puisse prendre une décision éclairée concernant la demande d'adaptation. L'employeur doit procéder à une adaptation raisonnable pour la personne enceinte, qui tente de le devenir ou qui a récemment donné naissance à un enfant.

Les employeurs sont tenus de déployer tous les efforts raisonnables nécessaires, à condition que les mesures prises n'entraînent pas de contrainte excessive, pour mettre en place des mesures d'adaptation à l'égard d'une personne employée. Cela signifie qu'il y a une limite raisonnable à ce qu'un employeur doit prendre comme mesure d'adaptation. Si une mesure d'adaptation n'est pas possible parce qu'elle comporte un risque pour la santé et la sécurité ou parce qu'elle coûte trop cher, un employeur peut invoquer une contrainte excessive. L'employeur doit fournir suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer qu'une mesure d'adaptation lui causerait une contrainte excessive. Chaque situation est évaluée au cas par cas pour déterminer s'il y a contrainte excessive.

En quoi consiste une fausse couche et que peut faire le milieu de travail pour appuyer la personne employée?

Une fausse couche est un avortement spontané de la grossesse qui se produit avant la 20^e semaine de grossesse. Elle est habituellement due à une anomalie dans le développement du fœtus.

Le risque de fausse couche est plus élevé lors du premier trimestre, soit avant la 12^e semaine de grossesse. Selon la Mayo Clinic, entre 10 % et 20 % des grossesses se terminent en fausse couche. Dans les faits, ce pourcentage est possiblement plus élevé puisque certaines grossesses se terminent probablement avant même que la personne sache qu'elle était enceinte. Bien que les fausses couches soient monnaie courante, elles ne sont pas pour autant faciles à accepter.

Un milieu de travail bienveillant devrait veiller à protéger la santé psychologique et la sécurité de son personnel, et savoir comment offrir de l'aide au besoin.

Voici certains éléments fondamentaux à considérer pour appuyer une personne qui a vécu une fausse couche :

- Le deuil est une question subjective qui dépend de plusieurs variables. Évitez de comparer les types d'êtres chers perdus. Ne faites pas de suppositions sur ce que vit la personne en deuil.
- Laissez la personne employée vivre son deuil de la façon qui lui convient. Si elle désire en parler, laissez-lui l'espace pour le faire. Certaines personnes sont plus à l'aise lorsque leur réseau de soutien leur ouvre une porte en leur offrant de les écouter si elles en ressentent le besoin.
- Son corps continue de changer. Même après la fin de la grossesse, des changements hormonaux et physiques continuent de se produire.
- Évitez des phrases telles « rien n'arrive pour rien », « tu pourras essayer de nouveau » ou « c'est sûrement mieux comme ça ». Ces phrases peuvent avoir pour effet d'invalider ce que vit la personne et n'offrent aucun réconfort.
- Recommandez un professionnel de la santé, suggérez des ressources communautaires ou parlez du programme d'aide aux employés.

Les organisations peuvent aussi revoir leur politique en matière de congés de deuil ou d'autres congés afin d'inclure un congé pour fausse couche. La politique devrait concerner à la fois la personne enceinte et son ou sa partenaire. En appuyant le personnel dans une telle situation grâce à la modification de la politique, le milieu de travail contribue à réduire la stigmatisation qui entoure la fausse couche et à permettre aux personnes en deuil de parler de ce qu'elles vivent.

Comment une organisation peut-elle appuyer les personnes enceintes?

Les employeurs et le personnel doivent travailler en collaboration pour répondre à toute préoccupation. On invite l'organisation à se doter d'un programme de contrôle des risques qui permette de cibler les risques susceptibles d'affecter la personne enceinte au travail, comme le stress, l'horaire de travail, les rayonnements, l'organisation des tâches, la fumée secondaire et le bruit, pour n'en nommer que quelques-uns. Le personnel a le droit de savoir quels sont les dangers auxquels il est exposé au travail. Les employeurs doivent informer et former le personnel afin de protéger leur santé et leur sécurité.

Plusieurs risques psychosociaux sont liés à la grossesse. De plus, d'autres facteurs de stress en dehors du travail pourraient aussi devoir être pris en compte. Un milieu de travail offrant du soutien favorisera le retour au travail du personnel après la naissance d'un enfant, ce qui permet de lutter contre la perte d'employés qualifiés et formés. La mise en place de politiques favorisant l'adoption de mesures d'adaptation, comme davantage de congés pour les rendez-vous médicaux, un réarrangement des tâches et un retour graduel au travail après la naissance de l'enfant, contribuera à promouvoir l'inclusion au sein du milieu de travail.

Voici d'autres mesures que peut aussi adopter l'organisation :

- Informer et former les membres du personnel afin qu'ils soient à l'aise de parler de grossesse et de fausse couche sans jugement (sans se sentir jugés et sans juger les autres), qu'ils comprennent les effets d'une fausse couche sur la santé physique et mentale, et qu'ils sachent comment aborder la situation avec sensibilité et honnêteté, etc.
- Sensibiliser et former les équipes à propos de la grossesse, surtout dans les industries où le personnel peut être exposé à des risques.
- Élaborer des politiques en matière de diversité et d'inclusion, ou réviser celles en place, notamment en ce qui concerne la réassignation de genre et le changement de sexe. Une personne trans, non binaire ou intersexuée peut aussi devenir enceinte.
- Tenir compte de la grossesse lors de l'élaboration des politiques en matière d'absences, de congés de maladie ou de régime de travail souple.
- Offrir un [horaire de travail souple](#), par exemple en prévoyant des heures de congé pour les rendez-vous médicaux.
- Tenir compte de l'incidence de la [fatigue](#) lors de la mise en place de mesures d'adaptations touchant les heures de travail, le [travail par quart](#) ou les [jours de travail prolongés](#), etc.
- Élaborer des procédures de travail sécuritaires, ou revoir celles en place, afin d'y inclure des techniques appropriées de [levage](#) et des méthodes favorisant une bonne posture et un bon équilibre.
- Permettre de modifier la température et la ventilation des aires de travail dans la mesure du possible.
- Si le personnel porte un uniforme, faire en sorte que des ajustements puissent être apportés en ce qui concerne le tissu et la taille afin que les uniformes évoluent en fonction du corps changeant de la personne enceinte et qu'ils soient davantage confortables.
- Prévoir un accès fréquent aux salles de bain.
- Fournir un accès à de l'eau potable fraîche, à une pièce tranquille ou à une salle de repos, au besoin.

- Favoriser une [vie active](#), une [bonne alimentation](#) et une bonne [santé mentale](#) au travail, ainsi que des moyens de gérer le [stress](#) au travail.
 - Favoriser l'accès à des programmes d'aide, comme les [programmes d'aide aux employés](#), à du soutien en milieu de travail, à des groupes d'entraide communautaires, le cas échéant.
-

Date de la première publication de la fiche d'information : 2023-03-30

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2025-08-25

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.