

CAPSULE SYNDICALE SRES

FÉVRIER 2026

ÉDITION 2526 • VOLUME 3

Dans ce journal :

- ✓ Respect de l'horaire de travail
- ✓ CNESST et rendez-vous médicaux
- ✓ Grossesse, 5^e maladie et dangers au travail
- ✓ RQAP
- ✓ Quoi de neuf dans les 2 derniers mois
- ✓ Réponse à vos questions
- ✓ Babillard :
 - Pour nous joindre
 - Augmentation salariale
 - Soirée – Personnel de soutien

CLAUSES CONVENTION

R ESPECT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL



Respecter son horaire de travail, c'est une obligation essentielle pour toute personne salariée. Arriver en retard ou partir plus tôt, même si on se justifie en disant qu'on n'a pas pris sa pause, n'est pas permis. Cela constitue une violation des règles établies par l'employeur. L'horaire doit donc être respecté.

Quand on ne respecte pas son horaire, cela peut être interprété comme du **temps payé sans travail effectué, autrement dit être vu comme un vol de temps**. Et ça, c'est sérieux : l'employeur peut appliquer des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement si le manquement est jugé important.

Bref, mieux vaut prendre ses pauses comme prévu et respecter son horaire. C'est la meilleure façon d'éviter des problèmes et de maintenir un climat de travail sain et équitable pour tout le monde.

Et mon employeur dans tout ça? Doit-il, lui aussi respecter l'horaire de travail établi en début d'année scolaire? La réponse est oui. La convention collective est très claire à ce sujet :

8-2.13 Ajustement d'horaire

L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de dix (10) jours, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail de la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes : - l'horaire de la personne salariée

ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année scolaire. La deuxième (2^e) fois, l'ajustement d'horaire doit se situer dans l'amplitude de soixante (60) minutes de l'horaire initial; - la personne salariée doit être préalablement consultée relativement à l'ajustement de son horaire et le centre de services fournit les motifs justifiant ce changement; - l'ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail de la personne salariée; - au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois, l'ajustement d'horaire est offert par ordre d'ancienneté. Cependant, si une seule personne salariée doit être visée par un ajustement d'horaire, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter. Un ajustement de l'horaire de travail d'une personne salariée prend fin au plus tard à la fin de l'année financière.

Donc, si ton gestionnaire te demande de changer ton horaire une journée pour une activité, puis une autre fois pour une autre raison, il ne peut pas faire ça n'importe comment. Lui aussi doit respecter ton horaire établi.

S'il veut te faire modifier ton horaire à répétition selon ses besoins, ça devient du **temps supplémentaire**, et il doit te l'offrir comme tel.

Toute demande qui sort des règles prévues — par exemple te faire entrer plus tôt « juste pour cette fois » ou ajuster ton horaire pour répondre à un besoin ponctuel — devient du **temps supplémentaire expressément requis par ton supérieur**.

Dans le doute, appelle ton syndicat, on évaluera la situation ensemble.

CAPSULE SST

CNESST ET RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Si tu es en CNESST à la suite d'un accident de travail, c'est important de savoir que tes rendez-vous médicaux font partie de ton rétablissement.

Tes suivis avec le médecin, la physiothérapie, l'ergothérapie, autres examens complémentaires ou autres traitements liés à ta lésion peuvent être pris sur ton temps de travail. Ces suivis servent à favoriser une bonne guérison et un retour au travail durable.

Tu n'as pas à prendre de congés personnels, de vacances ou du temps compensé pour ces rendez-vous. C'est un droit reconnu comme nécessaire par la CNESST et une obligation de ta part de t'y présenter.

Ce qu'on te précise c'est :

- d'aviser ton gestionnaire à l'avance des dates de tes rendez-vous;
- de fournir une preuve de rendez-vous;



- d'exercer ce droit avec jugement et bonne foi, en essayant lorsque possible de limiter les impacts sur le fonctionnement de l'école, le but n'étant pas de mettre inutilement l'école en difficulté parce qu'on peut prendre nos rendez-vous sur notre temps de travail.

Prendre soin de ta santé, ce n'est pas un privilège, c'est essentiel.

En cas de question ou si une situation te questionne, communique avec nous.

GROSSESSE, 5^E MALADIE ET DANGERS AU TRAVAIL

1. La 5^e maladie (Parvovirus B19)

Si tu es enceinte et que tu ignores si tu es immunisée contre la 5^e maladie, voici les étapes à suivre :

- Dès que tu sais que tu es enceinte, tu dois aviser ton employeur.
- L'employeur te retirera temporairement de tes fonctions le temps que tu passes une évaluation médicale.
- Cette évaluation vise à déterminer si tu es immunisée ou non contre le parvovirus B19, communément appelé la 5^e maladie.

Pourquoi est-ce important?

- La 5^e maladie représente surtout un risque pour le fœtus, et non pour la travailleuse elle-même.
- Le risque concerne principalement les femmes enceintes non immunisées.

Si tu es déclarée non immunisée :

- Le médecin évalue le niveau de risque lié à ton poste (contact avec les élèves, milieu de travail, présence d'une éclosion).
- Le médecin peut recommander une affectation temporaire sécuritaire ou un retrait préventif.

Rôle de l'employeur (CSS)

Une fois la recommandation médicale reçue, le Centre de services scolaire doit d'abord tenter une affectation sécuritaire :

Option A – Affectation sans danger :

- Un autre poste;
- Des tâches modifiées;
- Sans contact à risque.

Option B – Retrait préventif :

- Si aucune affectation sécuritaire n'est possible, un retrait temporaire du travail peut être appliqué.
- La CNESTT indemnise alors le retrait dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger*.

2. Dangers au travail et retrait préventif

Être enceinte et travailler dans un milieu scolaire ne donne pas automatiquement droit à un retrait préventif.

Pourquoi ?

- La grossesse n'est généralement pas considérée comme un danger en soi.
- Le retrait préventif s'applique seulement si le travail comporte des risques réels pour la grossesse.
- Le programme *Pour une maternité sans danger* (CNEST) fonctionne par analyse de risques, et non par titre d'emploi.

Exemples de risques pouvant justifier un retrait ou une affectation :

- Efforts physiques importants (soulever, retenir);
- Risques de coups;
- Comportements agressifs;
- Postures contraignantes prolongées;
- Exposition à des fluides biologiques.

Ce n'est pas le poste qui compte, mais le contenu réel des tâches.

Ce qui se passe concrètement :

1. Tu consultes ton médecin.
2. Le médecin analyse tes tâches quotidiennes.
3. S'il juge que certaines tâches comportent des risques, il recommande des mesures correctives, une affectation sécuritaire ou, si aucun correctif n'est possible, un retrait préventif.
4. Le processus passe par la CNEST, et non par des décisions administratives internes.
5. L'employeur a l'obligation de tenter une affectation sans danger, si le mandat que tu détiens est à risque.

Savais-tu?

Selon l'article 5-4.21 de la convention collective, on prévoit des congés payés pour les examens médicaux liés à la grossesse lorsque ceux-ci doivent avoir lieu durant les heures de travail, jusqu'à concurrence de 5 jours; ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

**Info**

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

Le RQAP vise à remplacer une partie du revenu lorsqu'une personne s'absente du travail à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Il existe trois types de congés :

1. Congé de maternité : réservé à la personne qui accouche.
2. Congé de paternité : réservé au père ou au second parent.
3. Congé parental : peut être partagé entre les deux parents, selon leurs préférences.

Le régime propose deux options. Un seul choix doit être fait pour toute la durée du congé :

- ✓ Régime de base : davantage de semaines avec un pourcentage de remplacement du revenu plus bas.
- ✓ Régime particulier : moins de semaines avec un pourcentage de remplacement du revenu plus élevé.

Une fois le régime choisi, aucun changement n'est possible. Ce choix est donc déterminant.

Les prestations du RQAP ne sont pas automatiques. L'employeur doit être informé du départ, mais il ne gère pas la demande de prestations. La demande doit être faite en ligne directement auprès du RQAP, au moment où débute le congé.

À la fin des semaines payées par le RQAP, il est possible de prolonger l'absence à l'aide d'un congé sans traitement.

Un congé sans traitement signifie que :

- ✓ aucune prestation du RQAP n'est versée ;
- ✓ aucun salaire n'est versé par l'employeur ;
- ✓ le lien d'emploi est maintenu.

Ce congé permet notamment de demeurer plus longtemps auprès de son enfant, de retarder le retour au travail et de s'adapter à sa réalité familiale.

Le congé sans traitement n'est pas automatique. Une demande doit être faite à l'employeur et il est encadré par la convention collective (durée maximale et modalités). Tu peux consulter la convention collective au 5-4.00 Droits parentaux pour plus de détails. Durant cette période, aucun revenu n'est versé. L'ancienneté continue généralement de s'accumuler et les assurances peuvent être maintenues aux frais de l'employée. N'hésite pas à communiquer avec ton employeur ou ton syndicat pour plus de précision.

RÉPONSE À VOS QUESTIONS



LOUISELLE NOUS APPELLE, PAS TRÈS CONTENTE. ELLE SORT D'UNE RENCONTRE AVEC SA DIRECTION OÙ ON LUI A PARLÉ DE SES RETARDS FRÉQUENTS, DE SES PAUSES UN PEU... ÉLASTIQUES ET DE QUELQUES CHANGEMENTS À APPORTER DANS L'EXÉCUTION DE SES TÂCHES. LE MESSAGE A ÉTÉ CLAIR : ÇA DOIT SE CORRIGER, SINON DES MESURES DISCIPLINAIRES POURRAIENT SUIVRE.

ET LÀ, LOUISELLE SE DIT : « BON. LE SYNDICAT VA RÉGLER ÇA. »

Minute, Louiselle.

Il faut comprendre une chose importante : deux rôles, deux mondes.

Monde #1 : La gestion au quotidien (alias : la job du boss)

Ton horaire. Tes retards. La durée de tes pauses. Ton rendement. La façon dont tu exécutes ton travail. Tout ça, c'est ce qu'on appelle la gestion administrative. Et là-dessus, la direction est chez elle. Elle a le droit de superviser et d'encadrer.

Monde #2 : Les droits et la convention collective (alias : là où ton syndicat entre en jeu)

Le syndicat intervient quand les conditions de travail sont touchées, quand la convention collective n'est pas respectée ou quand les droits d'un membre sont menacés. Mais le syndicat n'est pas l'employeur. Il ne gère pas les horaires, ne donne pas les consignes et ne dirige pas le travail. Ce serait trop beau 😊 !

« Ben c'est ça, quand on a besoin du syndicat, il ne fait jamais rien. »

Dans le cas présent, effectivement Louiselle le syndicat « est limité dans ce qu'il peut faire ».

Le syndicat ne peut agir que dans le cadre de la convention collective. Il ne peut pas inventer des droits, ni changer une règle qui a été signée.

Ce qu'il peut faire, cependant : agir pour faire appliquer la convention, déposer des griefs, négocier, documenter, accompagner et représenter.

Intervenir, ce n'est pas toujours rapide ni spectaculaire. Beaucoup de travail se fait dans l'ombre : courriels, appels, rencontres et préparation de dossiers. C'est confidentiel, mais ce n'est jamais du vide.



La direction gère le quotidien et l'organisation du travail. Le syndicat protège tes droits et veille au respect de la convention collective. Les rôles sont complémentaires, mais ils ne se mélangent pas.

Si une rencontre avec ton gestionnaire te rend mal à l'aise, tu peux toujours demander à être accompagné par ta personne déléguée syndicale. Elle agit comme témoin, afin de s'assurer que l'entretien entre la direction et toi demeure cordial, dans le respect et la plus stricte confidentialité.

Mot de la fin

Le syndicat défend. L'employeur décide. On agit, on insiste, on dérange, on négocie... Mais, on ne fait pas de magie. On ne peut pas changer l'employeur, mais **notre pouvoir est de faire respecter VOS droits.**



Que s'est-il passé dans les 2 derniers mois?

 **3 février 2026**

Conseil des délégués : Ta personne déléguée t'a sûrement fait un compte-rendu de la rencontre!

 **Débutées fin janvier et mi-février**

Session retraite : 5 rencontres virtuelles

 **20 janvier 2026 – en virtuel**

Formation RQAP

*Souper et soirée du
personnel
de soutien scolaire*

Le vendredi, 24 avril 2026
Hôtel La Saguenéenne
Thème années 80
Infos supplémentaires à venir

Pour nous joindre...

Bureau : 418-698-5271

Courriel :

- ✓ d70.chicoutimi@videotron.ca
- ✓ iblanchette@sres-csq.ca
- ✓ lguérin@sres-csq.ca

**Prochaine augmentation
salariale**



1^{er} avril 2026
2.5%



PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS RÉGULIERS (PAE)

PRÉVENTION

Il n'y a pas de cloison étanche entre la vie familiale, la réalité personnelle et l'environnement professionnel. Nul n'est à l'abri de vivre des moments difficiles dans chacune de ces sphères qui auront tôt ou tard des incidences et des influences sur sa qualité de vie en général. Un programme d'aide est un investissement humain, un entretien préventif de la personne au travail.

NOTRE DÉMARCHE

ACCUEIL

Un membre de l'équipe de la Clinique GRAP vous rencontrera personnellement pour faciliter votre prise en charge et élaborer les bases de l'intervention.

ÉVALUATION ET ANALYSE

Un intervenant de la Clinique GRAP vous aidera à mieux saisir l'ensemble de la problématique.

ORIENTATION

Un professionnel de la Clinique GRAP élaborera une stratégie d'intervention personnalisée à votre situation et vous référera à des spécialistes si nécessaire.

SUPPORT À COURT TERME

Afin d'assurer et de consolider votre démarche de résolution de votre ou de vos problème(s), la Clinique GRAP vous offrira une période de suivi adapté à vos besoins.

PARCE QUE PORTER SEUL LE
POIDS D'UN PROBLÈME PEUT LE
RENDRE TRÈS LOURD...

SORTEZ DE VOTRE SOLITUDE!

OFFRE DE PARTAGE

Employeur, compagnons de travail et professionnels de la santé mettent en commun leurs énergies afin de vous aider à retrouver un équilibre et à reprendre votre cours de vie normal.

UNE INTERVENTION ADAPTÉE AU MILIEU DE TRAVAIL

Le PAE est un lieu privilégié de rencontre avec des professionnels sensibles aux différentes situations difficiles. Une relation d'aide profonde et efficace s'amorce et devient ainsi essentielle à la réhabilitation.



GRAP
Clinique de psychologie

418 545-2032 | 1 800 363-2030

Programme d'aide aux employés (PAE)

UN SERVICE PROFESSIONNEL ET CONFIDENTIEL

Pour tous les employés réguliers de



GRAP
Clinique de psychologie

Centre
de services scolaire
des Rives-du-Saguenay

Québec



NOUS AVONS À COEUR VOTRE BIEN-ÊTRE

CONFIDENTIALITÉ

Les professionnels de la Clinique GRAP sont régis par leur code de déontologie. Soyez assuré qu'aucune information relative à vos consultations dans le cadre d'un PAE ne peut être divulguée sans votre consentement écrit.

UNE AIDE PRÉCIEUSE, SPÉCIALISÉE ET ADAPTÉE À VOTRE SITUATION.

SOYEZ MAINTENANT **ACCOMPAGNÉ**
ET PROFITEZ D'UN **SOUTIEN**
PLUS QU'APPRÉCIABLE.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS RÉGULIERS (PAE)

UN SERVICE SOUPLE ET EFFICACE

Un accès rapide et confidentiel à une gamme de spécialistes qualifiés pour vous aider à surmonter des difficultés personnelles, professionnelles ou relationnelles.

REPRENEZ LE CONTRÔLE DE VOTRE SANTÉ ET DE VOTRE ÉQUILIBRE.

Le programme d'aide aux employés réguliers du
Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay

- Frais de consultation payés par votre employeur pour un maximum de cinq rencontres par année (pour l'employé régulier seulement).

- Frais de consultation admissibles : interventions réalisées par un conseiller de la Clinique GRAP, dans les locaux de cette clinique.

Si une expertise complémentaire ou des services professionnels spécialisés étaient nécessaires à l'intervention du conseiller de la Clinique GRAP, ils seraient aux frais de l'employé.

LE PROGRAMME D'AIDE S'ADRESSE À TOUS LES
EMPLOYÉS RÉGULIERS DU CENTRE DE SERVICES
SCOLAIRE DES RIVES-DU-SAGUENAY



PARCE QU'IL Y A TOUJOURS UNE **SOLUTION**...

PROBLÈMES FAMILIAUX 
Divorce • Rupture • Violence • Médiation

PROBLÈMES JURIDIQUES 

PROBLÈMES FINANCIERS 
Saisie • Faillite

PROBLÈMES
DE DÉPENDANCE 
Médicaments • Alcool • Drogues • Jeu
Cyberdépendance

PROBLÈMES
PROFESSIONNELS 
Relations de travail difficiles
Agressivité • Difficultés d'adaptation
Perte de motivation
Harcèlement • Intimidation

PROBLÈMES ÉMOTIFS 
Stress • Épuisement professionnel
Suicide • Dépression • Anxiété

SITUATIONS DE CRISE 

SITUATIONS
D'URGENCE 