

Guide de parentalité

Vous apprenez que vous êtes enceinte, voici les informations que vous devez savoir dès le début de votre grossesse.



Premières étapes à suivre

- Avisez la personne responsable de ce dossier aux ressources humaines.
- Informez votre supérieur immédiat.
- Contactez un agent de la CNESST afin de savoir si votre poste ou votre environnement de travail est sécuritaire pour vous et votre enfant.

Assurez-vous d'effectuer les tests de sérologie, et ce, même si vous n'en êtes pas à votre première grossesse. Votre Centre de services scolaire vous recommandera peut-être au médecin de l'établissement. Sinon, consultez votre médecin traitant. Tant que vous n'avez pas reçu les résultats, vous ne devez pas être en contact avec la Rubéole, le Parvovirus B-19, ou le Cytomégalovirus. Si les tests sont positifs (que vous avez les anticorps), l'employeur pourra vous garder à votre tâche habituelle (sauf s'il y a d'autres dangers) et vous pourrez être en contact avec des enfants (s'il y a lieu). Si les tests sont négatifs, l'employeur sera dans l'obligation de vous affecter à d'autres tâches.

À titre informatif, voici un site qui vous informe sur les complications de grossesse chez la mère :



[HTTPS://WWW.CHUSJ.ORG/FR/SOINS-SERVICES/C/COMPLICATIONS-DE-GROSSESSE/COMPLICATIONS-MERE/COMPLICATIONS/PARVOVIRUS-B19](https://www.chusj.org/fr/soins-services/c/complications-de-grossesse/complications-mere/complications/parvovirus-b19)

Santé, sécurité au travail

Travailleuse enceinte (art. 40 de la LSST) et Travailleuse qui allaite (art. 46 de la LSST)

Il est recommandé de faire évaluer votre milieu de travail afin de déterminer s'il présente des risques pour votre santé ou celle de votre enfant. Demandez à votre médecin, lors de votre visite, de remplir le formulaire intitulé : « **Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite** » sur le site de la CNESST : [Certificat retrait préventif](#)

Veillez noter qu'il n'y a aucuns frais pour la délivrance de ce certificat. Dans le cas où il y a effectivement des risques, assurez-vous que la personne responsable à votre Centre de services scolaire reçoive une copie du certificat.

Il est souhaitable d'aviser le syndicat de votre réaffectation afin de recevoir du support, si besoin.

Une fois le certificat reçu, si vous constatez que l'employeur ne respecte pas les exigences ou les recommandations, vous devez vous retirer temporairement de votre milieu de travail comportant un danger (**droit de refus**). L'employeur peut cependant, à tout moment, exiger un retour au travail s'il vous affecte à de nouvelles tâches que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir et qui ne comportent pas les dangers décrits dans le certificat ou retrait préventif. Il est possible que votre employeur vous propose une forme hybride (présence au travail et en retrait préventif à la fois) en fonction de leurs besoins et de ce que vous êtes en mesure de réaliser de façon sécuritaire.

Il faut savoir que la **CNESST** offre un programme de nature préventive visant d'abord le maintien à l'emploi, et ce sans danger. Il s'adresse aux femmes qui portent un enfant ou qui allaitent.

« Il permet à une travailleuse « [...] d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si aucune affectation n'est proposée, elle a le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités. »

« Selon le **Code du travail**, il existe certains avantages sociaux pour les femmes enceintes. Par exemple, les rendez-vous médicaux liés aux suivis de la grossesse peuvent avoir lieu sur le temps de travail ».



Bon à savoir : Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères qui allaitent leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. L'heure d'allaitement est généralement de deux pauses d'allaitement de deux demi-heures pour tirer son lait (R-224-1). Selon les conventions collectives, il peut exister d'autres avantages. »

Si vous demeurez en poste durant votre grossesse, voici ce qu'il faut faire :

- Stationnez près de la porte d'entrée de votre lieu de travail;
- Demandez à votre supérieur immédiat des crampons durant l'hiver;
- Évitez de transporter du matériel lourd ou demandez une valise à roulettes pour transporter votre matériel ou demandez au concierge de vous aider;
- Évitez de vous déplacer dans des endroits très étroits et achalandés où vous pourriez vous faire bousculer.

Avant de quitter pour votre congé de maternité, paternité ou d'adoption

Avisez votre supérieur immédiat et communiquez avec la personne responsable aux ressources humaines (voir les coordonnées en annexe de ce document).

N'oubliez pas de les informer de la façon dont vous souhaitez qu'ils communiquent avec vous durant votre **congé (courriel du travail*, courriel personnel, téléphone)**. Avisez également votre syndicat afin qu'il puisse vous renseigner adéquatement en cas de besoin.

** Lorsque vous êtes en congé, vous n'êtes pas tenu de prendre vos courriels du travail.*

Informez-vous auprès de la personne qui s'occupe de votre dossier de ce qu'il adviendra des vacances, journées de maladie et/ou du temps supplémentaire accumulés et non utilisés avant votre départ. Le paiement des sommes d'argent pendant votre congé de maternité pourrait avoir un impact sur vos prestations de RQAP. Renseignez-vous et discutez des possibilités avec la personne concernée pour éviter tout préjudice à cet égard.

Selon l'article 5-13.07 de la convention collective, « la personne professionnelle doit donner un préavis écrit au Centre de services scolaire au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Celui-ci doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu ».

Pour les modalités en lien avec le congé de paternité, voir les articles 5-13.23 à 5-13.26 de notre convention.

Pour les modalités en lien avec le congé pour adoption, voir les articles 5-13.27 à 5-13.35 de notre convention.

Selon notre convention collective, il existe des avantages, par exemple : la prolongation du congé (article 5-13.08). Pour plus de détails, veuillez consulter les articles de la convention collective (voir section suivante).

Congé de maternité, paternité ou pour adoption

Vous avez des droits en tant que parent: congé de maternité, paternité ou pour adoption.

Consulter les articles dans notre convention collective afin de connaître les divers congés relatifs à votre situation.



Convention collective SPPLRN-SCFP 5222 - Dispositions liants P5

Vous trouverez, entre l'article 5-13.05 et 5-13.39, toutes les informations relatives au congé de maternité.

Congé de paternité : Article 5-13.23 à 5-13.26

Congé pour adoption : Article 5-13.27 à 5-13.35

Régime québécois d'assurance parentale

Effectuez votre demande de prestation du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :



<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil>

Vous devez faire cette demande au cours de la semaine civile durant laquelle vous désirez que commence votre période de prestation. Les semaines du RQAP sont considérées du dimanche au samedi et doivent être prises en une seule fois.

➔ **Bon à savoir :** Notez bien que les prestations de maternité et parentales sont imposées à la fin de l'année. Vous pouvez remplir un formulaire de Revenu Québec afin de faire augmenter l'impôt retenu sur vos prestations d'assurance parentale.

Pendant le congé de maternité, de paternité ou pour adoption :

Vous pouvez poursuivre vos paiements d'assurances même si vous ne recevez plus de paie du Centre de services scolaire. Pour les modalités, vous devez joindre directement la compagnie d'assurance afin d'éviter de recevoir une facture unique des sommes dues.

Si vous êtes membre d'un ordre professionnel : Assurez-vous que tout est en règle avant votre retour au travail.

Congé dans le cas d'une interruption de grossesse.

Si vous avez vécu une interruption de grossesse, comme une fausse couche ou un avortement, vous avez le droit de vous absenter du travail pour vous rétablir.

Avant 20 semaines de grossesse

« Si une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine de grossesse, la travailleuse a le droit de s'absenter jusqu'à 3 semaines, sans salaire. L'absence peut être prolongée seulement si un certificat médical le justifie ».

Après 20 semaines de grossesse

Si une interruption de grossesse survient à partir du premier jour de la 20^e semaine de grossesse, la travailleuse a droit, sans salaire, à **un congé de maternité*** d'un maximum de 20 semaines. Pour les interruptions de grossesse survenues avant le 1er janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum 18 semaines après l'événement. Elle a aussi droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ».



[Congé dans le cas d'une interruption de grossesse | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

** Vous aurez droit aux prestations prévues par le RQAP et celles dans la convention collective, communiquer avec la personne responsable de votre dossier au Centre de services scolaire pour plus d'informations.*

Dès votre retour au travail

Demande de rachat de service (RREGOP)

Voici en quoi il est avantageux de faire le rachat de votre RREGOP le plus rapidement possible dès votre retour :

« Si vous faites une demande de rachat relative à une période d'absence sans salaire dans les six mois suivant la fin de cette période d'absence, le coût de votre rachat pourrait être moins élevé que si vous présentez votre demande une fois ce délai passé » (voir p.11 de la brochure : les rachats de service).



Rachats de service

Informations générales

Droit de la professionnelle

Pendant le retrait préventif (incluant les 5 jours), vous conservez tous les avantages liés à votre emploi. Vous recevrez une partie du rapport de consultation médico-environnementale émis par le directeur de la santé publique. Vous pouvez demander la révision de toutes les décisions relatives au droit au programme selon les dispositions prévues par la loi.

Rôle du syndicat

Le rôle du syndicat est de vous représenter en cas de litige auprès de votre employeur.

Votre responsabilité

Assurez-vous que votre travail ne comporte aucun danger pour votre santé ou celle de votre enfant à naître en consultant votre médecin.

Il est de votre responsabilité de vous assurer que votre certificat se rende à la personne responsable des ressources humaines de votre Centre de services scolaire. Vous êtes également responsable des communications et du suivi avec la CNESST et auprès de votre employeur.

CNESST

1 866 302-CSST (2778)

www.cnesst.gouv.qc.ca



Retraite Québec - Le RREGOP

Site de la convention collective : [21-11-23 SPPLRN EntNationale](#)

Les informations contenues dans ce document sont à titre informatif, vérifiez les sites officiels et gouvernementaux afin d'obtenir plus de renseignements sur les avis légaux. Les informations sur les liens proposés ont préséance sur les informations contenues dans ce document.

Personnes-ressources



Retraits préventifs

| | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Maryse Dallaire | Lettres A à LAP : | 450 492-9400 poste 3407 |
| Nathalie Bouthillier | Lettres LAQ à Z : | 450 492-9400 poste 3401 |

Congé de maternité

| | |
|-----------------------|--------------------------------|
| Karine Leblanc | 450 492-9400 poste 3396 |
|-----------------------|--------------------------------|

Rachat RREGO

| | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| Marie-Claire Bachand | 450 492-9400 poste 3418 |
|-----------------------------|--------------------------------|

Vous trouverez de l'information sur le SharePoint des RH du CSSDA.



Congé de maternité et retrait préventif (secteur paie) par arborescence :
 Dans le doute communiqué au secrétariat des ressources humaines : poste 1160

| | | |
|--------------------|------------------------|--------------------------------|
| Virginie Bernard | Secteurs 4 et 6 | 450 662-7000 poste 1153 |
| Émilie Gosselin | Secteurs 1 et 3 | 450 662-7000 poste 1155 |
| Marie-Ève Letendre | Secteurs 2 et 5 | 450 662-7000 poste 1154 |



Pour les congés maternité, les assurances collectives ou le fonds de pension, les personnes-ressources sont :

| | | |
|--------------------------|----------------------|--------------------------------|
| Gabrielle Théorêt-Gagnon | Lettres A à E | 450 974-7000 poste 2880 |
| Constance Trépanier | Lettres F à L | 450 974-7000 poste 2806 |
| Hélène Bouchard | Lettres M à Z | 450 974-7000 poste 2809 |

Rédigé par votre comité santé et sécurité au travail, février 2023