

Les différents types de congés



Congé pour activités professionnelles (5-7.00)	1	Congé de perfectionnement sans salaire (7-3.00)	5	Absences pour raisons familiales (5-10.06) (Articles 79.16 et 79.7 de la Loi sur les normes du travail)	7
Charge publique (5-8.00)	2	Congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18 (7-6.00)	6	Congés pour raisons familiales (5-10.07 et articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail)	8
Congé à traitement différé ou anticipé (5-13.00)	3	Libération aux fins de maintien de l'expertise enseignante (7-7.00)	6	5-10.07 b), c), d), e), f)	8
Congé mi-temps (5-16.00)	3	Congé pour recherche sans salaire ou partiel sans salaire (7-8.00)	6	Congé pour cause de violence à caractère sexuel ou de violence conjugale (5-10.08)	9
Programme volontaire de réduction du temps de travail / PVRTT (5-17.00)	4	Congé sans salaire non prévu à la c.c. (4-3.11 e))	7	Congés spéciaux (5-10.01)	9
Programme de retraite progressive (5-20.00)	4	Congé pour responsabilités parentales (5-6.45)	7	5-10.03	10
Congé sans salaire (5-22.00)	5			5-10.04	10
Congé de perfectionnement avec salaire (7-2.00)	5				

CONVENTION COLLECTIVE 2023-2028

CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES (5-7.00)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
5-7.02 a) Assister à des conférences ou congrès : • d'une association à but culturel • d'une corporation professionnelle • d'une société scientifique	Personnel permanent et précaire	Variable selon la demande	5-7.02 Dans un délai raisonnable	–	5-7.02 Aucune perte salariale	5-7.01 Reconnues	5-7.01 Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	–
5-7.02 b) • Donner des cours • Prononcer des conférences sur des sujets éducatifs • Participer à des travaux d'ordre éducatif	Personnel permanent et précaire	Variable selon la demande	5-7.02 Dans un délai raisonnable	–	5-7.02 Aucune perte salariale	5-7.01 Reconnues	5-7.01 Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	–
5-7.03 Siéger au sein : • d'une commission ministérielle • d'un comité régional de planification • d'un comité ou commission du Ministère • tout autre comité ou commission du même ordre	Personnel permanent et précaire	Variable selon la demande	5-7.03 Dans un délai raisonnable	5-7.03 Charge aménagée ou réduite selon le congé accordé	5-7.03 Aucune perte salariale	5-7.01 Reconnues	5-7.01 Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	5-7.03 L'autorisation du Collège ne peut être refusée sans motif raisonnable

CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES (5-7.00) (suite)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
5-7.04 Participer à un programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers (programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou du Canada)	Personnel permanent et précaire	5-7.04 Minimum 1 an et maximum 2 ans 5-7.06 La date de retour coïncide avec le début d'une session	5-7.04 Dans un délai raisonnable	Aucune	5-7.04 Sans salaire	5-7.01 Reconnues	-	-
5-7.05 Exercer une fonction pédagogique hors Québec conformément à : - Un programme d'aide aux pays étrangers - Un programme d'échanges - Un programme d'enseignement extraterritorial	Personnel permanent et précaire	5-7.05 Maximum 2 ans 5-7.06 La date de retour coïncide avec le début d'une session	5-7.05 Dans un délai raisonnable	Aucune	5-7.05 Sans salaire	5-7.01 Reconnues L'ancienneté cesse de s'accumuler durant l'occupation d'une fonction pédagogique non couverte par l'accréditation, sauf dans le cas prévu à l'article 5-11.00 (assignation provisoire).	-	-

CHARGE PUBLIQUE (5-8.00)

5-8.01 - Se présenter à une assemblée de mise en candidature - Être candidate ou candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire	Personnel permanent et précaire	5-8.02 Droit de retour dans les 15 jours ouvrables suivant la défaite	5-8.01 Dans un délai raisonnable	Variable selon les demandes de congé ou aucune charge	5-8.01 Sans salaire lors des absences	Reconnues	-	-
5-8.03 Si la personne est : - Étue lors de l'élection en 5-8.01 - Étue ou nommée à une fonction civique autre (voir c.c.)	Personnel permanent et précaire	5-8.03 La durée du mandat 5-8.04 Au terme du mandat, s'il y a démission, défaite ou autre, la personne doit aviser le Collège 15 jours ouvrables à l'avance de son intention de reprendre le travail. Le retour coïncide avec le début d'une session.	5-8.03 Dans un délai raisonnable, après l'élection ou la nomination	5-8.03 Variable selon l'exigence du mandat qui peut être : - Occasionnel - Partiel - À temps complet	5-8.03 Variable selon l'exigence du mandat	5-3.05 a) L'ancienneté cesse de s'accumuler si le congé est de plus d'une session 5-8.05 Un congé pour charge publique d'une durée d'une (1) session ou moins ne modifie pas les droits et les avantages que procure une année d'enseignement.	5-8.03 Si la personne doit prendre un congé sans salaire : rachat de la période non cotisée (la personne paie sa part et celle de l'employeur) pour un congé à temps complet Si le congé est de 30 jours civils ou moins ou un congé partiel de 20 % ou moins : maintien de la cotisation au RREGOP	5-8.03 La charge de travail peut varier selon l'exigence du mandat. Le Collège peut exiger que la personne prenne un congé sans salaire (5-22.00) si les absences causent un préjudice grave à sa tâche enseignante.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ (5-13.00)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes																				
5-13.01 Permet de bénéficier d'une période de congé rémunérée par étalement du salaire 5-13.02 Le régime comporte : • Une période de travail • Une période de congé	5-13.01 et 5-13.06 Être permanent et ne pas être MED ni invalide	5-13.04 6 ou 12 mois 5-13.05 Le retour coïncide avec le début d'une session 5-13.08 Au terme du congé, la personne doit demeurer à l'emploi pour une durée au moins équivalente à la durée du congé (voir c.c.)	5-13.05 Faire une demande écrite indiquant : • Durée de participation au régime (2-3-4 ou 5 ans) • Durée du congé (6 ou 12 mois) • Début et fin du régime (sessions) • Début et fin du congé 5-13.06 et 07 Acceptation des demandes variable (voir c.c.)	5-13.10 À temps complet, sauf lors du congé	5-13.09 Le salaire (%) reçu varie selon le régime choisi et la durée du congé : <table><tr><td>Durée du congé</td><td colspan="4">Durée du régime (années)</td></tr><tr><td></td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>6 mois</td><td>75 %</td><td>83,33 %</td><td>87,5 %</td><td>90 %</td></tr><tr><td>12 mois</td><td>–</td><td>66,67 %</td><td>75 %</td><td>80 %</td></tr></table>	Durée du congé	Durée du régime (années)					2	3	4	5	6 mois	75 %	83,33 %	87,5 %	90 %	12 mois	–	66,67 %	75 %	80 %	5-13.11 Reconnues	5-13.12 Cotisation en fonction du salaire réellement reçu (selon le régime choisi) Une année de service complète reconnue par année de participation au régime	5-13.13 et 14 Modalités de remboursement si le régime prend fin (voir c.c.) 5-13. 15 à 20 Modalités si la personne devient MED, décède, devient invalide, demande un congé parental, annule sa participation au régime... (voir c.c.)
Durée du congé	Durée du régime (années)																											
	2	3	4	5																								
6 mois	75 %	83,33 %	87,5 %	90 %																								
12 mois	–	66,67 %	75 %	80 %																								

CONGÉ MI-TEMPS (5-16.00)

–	5-16.03 Être à temps complet (permanent ou non) et avoir au moins 3 ans d'ancienneté OU Avoir été à temps complet 2 ans et accomplir la moitié de sa charge annuelle l'année suivante	5-16.04 1 année scolaire 5-16.06 Date de retour en début d'année scolaire en avisant le Collège avant le 15 mars ou a une autre date s'il y a entente avec le Collège.	5-16.04 Fournir un avis avant le 15 mars	5-16.03 La charge (1/2) peut être accomplie à l'intérieur d'une ou deux sessions	5-16.01 Demi-salaire	5-16.05 et 5-3.02 e) a) Une année d'ancienneté par année de congé (les 2 premières années) b) 1/2 année d'ancienneté les années subséquentes 6-2.02 Accumule 1/2 année d'expérience par année	5-16.02 Le Collège cotise pour 1/2 salaire et le solde est payé par la personne (sa part + 1/2 part de l'employeur)	–
---	--	---	--	--	--------------------------------	---	---	---

PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL / PVRTT (5-17.00)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
5-17.01 Permet la réduction de la charge de travail	5-17.04 Personnel permanent OU non-permanent qui a une charge de travail à temps complet annuelle ET avoir au moins 3 ans d'ancienneté (pour les 2 statuts)	5-17.06 Une session ou pour l'année scolaire. La réduction de la charge par session peut être inégale.	5-17.05 Demande écrite avant le 15 mai pour la session d'automne et avant le 15 novembre pour la session d'hiver 5-17.08 Réponses du Collège : 27 juin ou 15 décembre, selon la session concernée 5-17.07 Le Collège accepte au moins qu'un enseignant par discipline participe au PVRTT. Il peut refuser si : • Difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement • Plus de 6 personnes par programme y participent • La somme des congés (en ETC) sur le nombre d'ETC d'un programme dépasse 10 %	5-17.01 Entre 0,4 et 0,9 ETC par année OU Entre 0 et 80 % d'une charge d'enseignement pour une seule session	5-17.09 Rémunération en fonction de la réduction de la charge demandée	5-17.11 et 12 Reconnues à temps complet	5-17.14 Cotisation comme si la personne travaille à temps complet Une année de service complète reconnue par année de participation	5-17.13 Calcul du salaire en cas d'invalidité ou de droits parentaux 5-17.15 Continue de verser sa quote-part des primes d'assurance-maladie 5-17.18 Le Collège peut aménager l'horaire en fonction du PVRTT, si les ressources sont disponibles ou si l'organisation de l'enseignement le permet

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE (5-20.00)

5-20.01 Permet de réduire la disponibilité pour une période de 1 à 5 ans, avant le départ à la retraite	5-20.01 Temps complet, éligible à la retraite entre 1 et 5 ans	5-20.04 et 5-20.07 entre 12 et 60 mois avec possibilité de prolongements jusqu'à atteindre un maximum de 7 années en préretraite (préavis de 6 mois) Prise de la retraite à la fin du programme	5-20.03 Demande 60 jours avant le début de la mise à la retraite progressive	5-20.01 et 05 Entre 0,4 et 0,8 ETC par année	5-20.06 Rémunération en fonction de la réduction de la charge demandée	5-20.06 Reconnues	5-20.06 Cotisation comme si la personne travaille à temps complet Une année de service complète reconnue par année de participation	5-20.08 Ce qui arrive en cas de décès, démission, congédiement, retraite ou si la personne décide de mettre fin au programme (voir c.c.)
---	--	--	--	--	--	-----------------------------	--	--

CONGÉ SANS SALAIRE (5-22.00)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
–	5-22.03 Avoir au moins 3 ans d'ancienneté OU Avoir occupé une charge à temps complet pendant 2 ans	5-22.03 Une année scolaire Congé renouvelable 1 an	5-22.05 Avant le 15 avril	Aucune	Aucun	5-22.02 et 6-2.02 Expérience reconnue si pertinente 5-22.06 et 5-3.02 f) Ancienneté reconnue la 1 ^{re} année seulement	5-22.01 Rachat de la période non cotisée (la personne paie sa part et celle de l'employeur)	5-22.04 Ce congé ne peut être utilisé pour occuper un autre emploi, à moins d'entente en RCS

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT AVEC SALAIRE (7-2.00)

Réduire la tâche d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour se perfectionner	7-2.02 Être à temps complet. À moins d'entente entre les parties, ne s'applique pas au personnel enseignant à la formation continue	Non précisé	7-2.04 Produire les documents requis, selon les modalités du Collège ou du comité de perfectionnement du cégep, dans les délais réglementaires	Aucune (pour un congé à temps complet) OU varie selon la demande de congé à temps partiel	Aucune perte 7-2.04 Versements de bourses prévus selon les modalités en a) et b) (Voir c.c.)	6-2.02, 7-2.01 et 08 Reconnues	7-2.01 Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	7-2.03 Congé avec plein salaire : à son retour, doit demeurer trois (3) années, au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé pour chaque année de salaire versé. Sinon, remboursement prévu dans c.c.. Congé avec salaire partiel : doit demeurer deux (2) ans au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé. Sinon, remboursement prévu dans c.c.. Congé de perfectionnement de deux (2) années consécutives à temps complet, et avec plein salaire : doit demeurer au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé est de six (6) ans. Sinon, remboursement prévu dans c.c.. 7-2.06 Voir c.c. en cas d'incapacité totale ou partielle
--	--	-------------	--	---	---	--	---	---

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT SANS SALAIRE (7-3.00)

Réduire la tâche d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour se perfectionner	Personnel précaire ou permanent À moins d'entente entre les parties, ne s'applique pas au personnel enseignant à la formation continue	7-3.03 Entre une session et 2 ans maximum	7-3.02 Demande écrite avant le 15 mai pour la session d'automne et avant le 15 novembre pour la session d'hiver Préciser le motif du perfectionnement	Aucune (congé à temps complet) ou varie selon la demande de congé à temps partiel	Aucun (si congé à temps complet) ou varie si la demande de congé est à temps partiel	5-3.04 a) Ancienneté s'accumule 6-2.02 Expérience reconnue	7-3.01 Rachat de la période non cotisée (la personne paie sa part et celle de l'employeur)	–
--	---	---	--	---	--	---	--	---

CONGÉ POUR L'OBTENTION D'UN DIPLÔME DONNANT ACCÈS À L'ÉCHELON 18 (7-6.00)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
7-6.01 Bénéficier d'un congé avec salaire pour obtenir un premier diplôme de maîtrise	Personnel précaire ou permanent 7-6.03 Priorité aux personnes ayant atteint 19 ans de scolarité et qui étaient à l'échelon 17 en 2015-16 À moins d'entente entre les parties, ne s'applique pas au personnel enseignant à la formation continue	7-6.05 Entre une et quatre sessions. La poursuite du projet est conditionnelle à la réussite du projet.	7-6.02 Le Collège transmet la demande au Comité paritaire de placement au plus tard le 15 mai	7-6.05 Variable selon la libération accordée	Aucune perte de salaire	7-6.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	5-4.20 C) 4 ETC par an sont alloués au recyclage et le solde non utilisé est accessible au personnel désirant un congé pour terminer leur maîtrise 7-6.06 et 07 En cas de suspension du projet (voir c.c.)

LIBÉRATION AUX FINS DE MAINTIEN DE L'EXPERTISE ENSEIGNANTE (7-7.00)

7-7.02 Obtenir un congé (libération à temps partiel) avec salaire pour se perfectionner	7-7.02 Personne enseignant dans une discipline hautement évolutive d'un programme technique Avoir au moins 3 ans d'ancienneté	7-7.03 Une session ou deux dans la même année scolaire	7-7.04 Le Collège transmet la demande du département au comité paritaire de placement au plus tard le 15 mai	7-7.02 Variable selon la libération accordée	Aucune perte de salaire	7-7.06 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	7-7.01 0,83 ETC/an sont allouées à la FEC pour les demandes de libération 7-7.03 Le projet ne peut dépasser 0,5 ETC
---	--	--	--	--	-------------------------	----------------------------	--	--

CONGÉ POUR RECHERCHE SANS SALAIRE OU PARTIEL SANS SALAIRE (7-8.00)

Réduire la tâche d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour effectuer de la recherche	7-8.02 Avoir au moins 3 ans d'ancienneté À moins d'entente entre les parties, ne s'applique pas au personnel enseignant à la formation continue	7-8.05 Entre une session et 2 ans maximum 7-8.04 Le retour coïncide avec le début d'une session	7-8.02 et 7-8.03 Fournir un avis écrit au Collège avant le 15 avril pour la session d'automne et avant le 15 novembre pour la session d'hiver	Aucune (si congé à temps complet) ou varie si la demande de congé est à temps partiel	Aucun (si congé à temps complet) ou varie si la demande de congé est à temps partiel	6-2.02 Expérience reconnue 5-3.04 a) Ancienneté s'accumule	7-8.01 Rachat de la période non cotisée (la personne paie sa part et celle de l'employeur)	—
---	--	--	---	---	--	---	--	---

CONGÉ SANS SALAIRE NON PRÉVU À LA C.C. (4-3.11 E))

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
De prendre congé quand aucun autre congé ne convient à la personne concernée	Personnel précaire ou permanent	Variable (jour, semaine, mois, session)	4-3.11 e) Accepté en RCS	Variable, selon la longueur du congé	Variable, selon la longueur du congé	L'expérience pourrait s'accumuler s'il y a entente avec le Collège 5-3.05 b) L'ancienneté ne s'accumule pas	-	-

CONGÉS RELIÉS À LA FAMILLE

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES (5-6.45)

Permettre la présence du parent auprès de son enfant mineur : • Handicapé • Malade • Ayant des difficultés de développement socioaffectif	Personnel précaire ou permanent	Maximum 1 an	Aviser 30 jours à l'avance 5-6.52 Donner un préavis de retour 2 semaines avant l'expiration du congé	À temps partiel ou aucune, selon la demande	Aucun ou variable selon la demande	5-6.59 Reconnues	-	-
--	---------------------------------	--------------	---	---	------------------------------------	----------------------------	---	---

ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES (5-10.06)

(ARTICLES 79.16 ET 79.7 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL)

Remplir ses obligations parentales pour son enfant ou celui de la conjointe ou du conjoint reliées à : • la garde • la santé • l'éducation ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant.	Personnel précaire ou permanent	Maximum 10 jours par année Les journées de congé sont fractionnables en demi-journées	Prévenir le plus tôt possible	Normale	Aucune perte les 6 premiers jours (si la banque de congés de maladie le permet)	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	6 des 10 journées peuvent être déduites de la banque de congé de maladie et les autres sont sans traitement. De plus, 2 des 6 jours peuvent être utilisés pour les motifs suivants : • Accident • Violence conjugale • Violence à caractère sexuel Définition de parent et de proche aidant en 5-10.05
De prendre congé pour les motifs suivants : • Maladie • Accident • Violence conjugale • Violence à caractère sexuel • Soins d'un parent ou d'une personne en tant que proche aidant	Personnel enseignant chargé de cours	Maximum 10 jours par année	Prévenir le plus tôt possible	Normale	Chaque journée de congé est calculée selon $\frac{1}{20}$ du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé (article 62, LNT)	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Par année civile, 2 des 10 jours sont rémunérés dès que la personne a 3 mois de service continu pour le Collège Définition de parent et de proche aidant en 5-10.05

CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES
(5-10.07 ET ARTICLES 79.8 À 79.12 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
5-10.07 a) En cas de grave maladie ou d'un grave accident, si la présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant	Personnel précaire ou permanent	5-10.07 a) Maximum de 16 semaines sur une période de 12 mois. Si le parent ou l'enfant est mineur, l'absence peut-être d'au plus 36 semaines sur la période de 12 mois. Absence peut être prolongée jusqu'à 104 semaines si : - L'enfant mineur est atteint d'une maladie grave ou potentiellement mortelle - L'enfant mineur a subi un préjudice grave à l'occasion ou résultant d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières	Aviser le plus tôt possible Fournir, sur demande, une preuve justifiant l'absence	Aucune	Sans traitement	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause Définition de parent et de proche aidant en 5-10.05
5-10.07 b) En cas de maladie grave, potentiellement mortelle et si la présence est requise auprès d'un parent (autre que son enfant mineur) ou d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant	Personnel précaire ou permanent	Maximum 27 semaines sur une période de 12 mois.	Aviser le plus tôt possible Fournir, sur demande, une preuve justifiant l'absence Un certificat médical doit attester que la maladie est potentiellement mortelle	Aucune	Sans traitement	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	L'article 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'applique au congé prévu à la présente clause Définition de parent et de proche aidant en 5-10.05
5-10.07 c) Si l'enfant mineur est disparu	Personnel précaire ou permanent	Durée maximale de 104 semaines Si l'enfant est retrouvé avant la fin des 104 semaines, le congé prend fin à compter de la 11 ^e journée qui suit	Aviser le plus tôt possible Fournir, sur demande, une preuve justifiant l'absence	Aucune	Sans traitement	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause

CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES (suite)
(5-10.07 ET ARTICLES 79.8 À 79.12 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
5-10.07 d) À l'occasion du décès de l'enfant mineur	Personnel précaire ou permanent	Durée maximale de 104 semaines		Aucune	Sans traitement	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause
5-10.07 e) Si son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère se suicide	Personnel précaire ou permanent	Durée maximale de 104 semaines	Aviser le plus tôt possible Fournir, sur demande, une preuve justifiant l'absence	Aucune	Sans traitement	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause
5-10.07 f) Si le décès des personnes suivantes résulte directement d'un acte criminel : - Enfant majeur - Conjointe ou conjoint	Personnel précaire ou permanent	Durée maximale de 104 semaines	Aviser le plus tôt possible Fournir, sur demande, une preuve justifiant l'absence	Aucune	Sans traitement	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause

CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU DE VIOLENCE CONJUGALE (5-10.08)

5-10.08 Aux victimes de violences à caractère sexuel ou de violence conjugale de s'absenter du travail		Durée maximale de 26 semaines par année	Aviser le plus tôt possible	Aucune	Sans traitement	5-10.09 Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Les articles 79.1 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause
--	--	---	-----------------------------	--------	-----------------	-----------------------------	--	---

Pour les **congés parentaux**, voir le *Guide sur les droits parentaux et le RQAP*, édition 2020-2023 de la CSQ.
Disponible au https://fec.lacsq.org/wp-content/uploads/2022/03/2122-154_GuideParent_FEC_web.pdf

CONGÉS SPÉCIAUX

CONGÉS SPÉCIAUX (5-10.01)

Dans quels cas	Admissibilité	Préavis au Collège	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
a) Décès : conjointe ou conjoint, enfant, enfant de la conjointe ou conjoint → 5 jours ouvrables b) Décès : parent, belle-mère, beau-père, sœur, frère → 3 jours ouvrables c) Décès : belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grand-parent → le jour des funérailles Si la personne résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant → 3 jours ouvrables d) Mariage : parent, enfant, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère → jour du mariage e) Mariage de l'enseignante ou de l'enseignant → 5 jours ouvrables consécutifs y compris le mariage f) Déménagement → le jour même, 1 fois par an g) Quarantaine → selon le nombre de jours requis par une autorité médicale compétente h) Force majeure (feu, inondation, désastre, etc.) → entente entre le Collège et la personne	Personnel précaire ou permanent incluant les personnes chargées de cours	Prévenir le plus tôt possible	Aucune perte salariale	Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	Dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.001), le ou les jour(s) de congé prévu(s) aux alinéas a), b) et c) de la clause 5-10.01 peuvent débiter la veille de la journée prévue du décès, après en avoir informé le Collège. 5-10.02 Dans les cas de décès, le nombre de jours alloués peut varier selon la distance à parcourir pour se rendre aux funérailles (voir c.c.)

5-10.03						
Dans quels cas	Admissibilité	Préavis au Collège	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
• Demander une absence avec salaire pour des raisons sérieuses, notamment pour violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel	Personnel précaire ou permanent incluant les personnes chargées de cours	Demande écrite ou avis	Aucune perte salariale	Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	-
5-10.04						
Personne appelée à titre de juré ou en tant que témoin dans une cause	Personnel précaire ou permanent incluant les personnes chargées de cours	Aviser dès que possible	Aucune perte salariale	Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	-

Pour des informations supplémentaires concernant le **RREGOP**, consultez le site de Retraite Québec au : **Retraite Québec - Le RREGOP (gouv.qc.ca)**

MAINTIEN DES RÉGIMES (ASSURANCE-MALADIE, ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE) LORS DES PÉRIODES DE CONGÉS¹ :

- Pour les congés énumérés ci-dessous, l'employé doit obligatoirement maintenir sa participation aux régimes d'assurance-maladie, d'assurance-vie et d'assurance-salaire longue durée :
 - Congé à traitement différé, congé partiel sans traitement, PVRTT, retraite progressive, retrait préventif, congé de maternité, de paternité ou d'adoption et congés liés aux droits parentaux avec traitement. (voir document Alter ego, l'Avantage CSQ, votre régime d'assurance collective du 1er janvier 2023, tableau 1.10 à la page 46 pour toutes les informations).
- Lors d'un congé sans traitement de plus de 30 jours, la personne adhérente doit choisir l'une des 3 options suivantes (section 1.9 du document) :
 - a) conserver l'ensemble des régimes détenus avant le congé sans traitement ;
 - b) conserver le régime d'assurance maladie détenu avant le congé sans traitement ;
 - c) conserver le régime de base obligatoire d'assurance-maladie seulement.
- Le choix effectué s'applique pour la durée du congé sans traitement et aussi longtemps que la personne continue d'être admissible à l'assurance, pourvu qu'elle en fasse la demande par écrit à son employeur dans les 30 jours suivant la date de début de son congé et que la prime payable soit acquittée.
- Toute personne adhérente en congé sans traitement qui a choisi de ne conserver que le régime d'assurance maladie détenu ou le régime de base obligatoire se voit octroyer, à son retour effectif au travail, les régimes qu'elle détenait avant son congé.
- Consulter : <https://securitesociale.lacsq.org/assurance/>

¹ Source : Alter ego, l'avantage CSQ. Votre régime d'assurance collective. Contrat J9999 • 1^{er} janvier 2023. Disponible au : <https://securitesociale.lacsq.org/assurance/>

Seuls les textes officiels (convention collective et autres lois du travail) constituent les véritables sources de droit. En cas de disparité entre ce guide et les textes officiels, ces derniers ont préséance.

Ces informations découlent de l'interprétation actuelle de la convention collective. Cependant, certaines ententes entre les parties locales pourraient en modifier la portée. Le cas échéant, ce sont ces ententes qui prévalent.