

# Les différents types de congés



## CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020

Congé pour activités professionnelles (5-7.00) . . . . .	1	Congé sans salaire (5-22.00) . . . . .	4	Absences pour raisons familiales (5-10.05) . . . . .	6
Charge publique (5-8.00) . . . . .	2	Congé de perfectionnement avec salaire (7-2.00) . . . . .	5	Congés pour raisons familiales (5-10.06) . . . . .	7
Congé à traitement différé ou anticipé (5-13.00) . . . . .	3	Congé de perfectionnement sans salaire (7-3.00) . . . . .	5	5-10.06 b), c), d) . . . . .	7
Congé mi-temps (5-16.00) . . . . .	3	Congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18 (7-6.00) . . . . .	5	Congés spéciaux (5-10.01) . . . . .	8
Programme volontaire de réduction du temps de travail / PVRTT (5-17.00) . . . . .	4	Congé sans salaire non prévu à la CC (4-3.11 e) . . . . .	6	5-10.03 . . . . .	8
Programme de retraite progressive (5-20.00) . . . . .	4	Congé pour responsabilités parentales (5-6.45) . . . . .	6	5-10.04 . . . . .	8

### 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
<b>5-7.02 a)</b> 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	<b>5-7.02</b> Dans un délai raisonnable	-	<b>5-7.02</b> Aucune perte salariale	<b>5-7.01</b> Reconnues	<b>5-7.01</b> Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	-
<b>5-7.02 b)</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	<b>5-7.02</b> Dans un délai raisonnable	-	<b>5-7.02</b> Aucune perte salariale	<b>5-7.01</b> Reconnues	<b>5-7.01</b> Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	-
<b>5-7.03</b> 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	<b>5-7.03</b> Dans un délai raisonnable	<b>5-7.03</b> Charge aménagée ou réduite selon le congé accordé	<b>5-7.03</b> Aucune perte salariale	<b>5-7.01</b> Reconnues	<b>5-7.01</b> Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	<b>5-7.03</b> 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
<b>5-7.04</b> 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	<b>5-7.04</b> Minimum 1 an et maximum 2 ans  <b>5-7.06</b> La date de retour coïncide avec le début d'une session	<b>5-7.04</b> Dans un délai raisonnable	Aucune	<b>5-7.04</b> Sans salaire	<b>5-7.01</b> Reconnues	-	-
<b>5-7.05</b> Exercer une fonction pédagogique hors Québec conformément à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un programme d'aide aux pays étrangers</li> <li>• Un programme d'échanges</li> <li>• Un programme d'enseignement extra-territorial</li> </ul>	Personnel permanent et précaire	<b>5-7.05</b> Maximum 2 ans  <b>5-7.06</b> La date de retour coïncide avec le début d'une session	<b>5-7.05</b> Dans un délai raisonnable	Aucune	<b>5-7.05</b> Sans salaire	<b>5-7.01</b> 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)**

<b>5-8.01</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se présenter à une assemblée de mise en candidature</li> <li>• Être candidate ou candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire</li> </ul>	Personnel permanent et précaire	<b>5-8.02</b> Droit de retour dans les 15 jours ouvrables suivant la défaite	<b>5-8.01</b> Dans un délai raisonnable	Variable selon les demandes de congé ou non	<b>5-8.01</b> Sans salaire lors des absences	Reconnues	-	-
<b>5-8.03</b> Si la personne est : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élue lors de l'élection en 5-8.01</li> <li>• Élue ou nommée à une fonction civique autre (voir CC)</li> </ul>	Personnel permanent et précaire	<b>5-8.03</b> La durée du mandat  <b>5-8.04</b> 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 travail. La date de retour coïncide avec le début d'une session.	<b>5-8.03</b> Dans un délai raisonnable, après l'élection ou la nomination	<b>5-8.03</b> Variable selon l'exigence du mandat qui peut être : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Occasionnel</li> <li>• Partiel</li> <li>• À temps complet</li> </ul>	<b>5-8.03</b> Variable selon l'exigence du mandat	<b>5-3.05 a)</b> L'ancienneté cesse de s'accumuler si le congé est de plus d'une session  <b>5-8.05</b> 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.	<b>5-8.03</b> 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) si congé à temps complet Si le congé est de 30 jours civils ou moins ou un congé partiel de 20 % ou moins, c'est le maintien de la cotisation au RREGOP	<b>5-8.03</b> La charge de travail peut varier selon l'exigence du mandat. Le collègue 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																				
<p><b>5-13.01</b> Permet de bénéficier d'une période de congé rémunérée par étalement du salaire</p> <p><b>5-13.02</b> Le régime comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une période de travail</li> <li>• Une période de congé</li> </ul>	<p><b>5-13.01 et 5-13.06</b> Être permanent et ne pas être MED ni invalide</p>	<p><b>5-13.04</b> 6 ou 12 mois</p> <p><b>5-13.05</b> Le retour coïncide avec le début d'une session</p> <p><b>5-13.08</b> Au terme du congé, la personne doit demeurer à l'emploi pour une durée au moins équivalente à la durée du congé (voir CC)</p>	<p><b>5-13.05</b> Faire une demande écrite indiquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée de participation au régime (2-3-4 ou 5 ans)</li> <li>• Durée du congé (6 ou 12 mois)</li> <li>• Début et fin du régime (sessions)</li> <li>• Début et fin du congé</li> </ul> <p><b>5-13.06 et 07</b> Acceptation des demandes variable (voir CC)</p>	<p><b>5-13.10</b> À temps complet, sauf lors du congé</p>	<p><b>5-13.09</b> Le salaire (%) reçu varie selon le régime choisi et la durée</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Durée du congé</td> <td colspan="4">Durée du régime (années)</td> </tr> <tr> <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> <td></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 %		<p><b>5-13.11</b> Reconnues</p>	<p><b>5-13.12</b> Cotisation en fonction du salaire réellement reçu (selon le régime choisi)</p> <p>Une année de service complète reconnue/ année de participation au régime</p>	<p><b>5-13.13 et 14</b> Modalités de remboursement si le régime prend fin (voir CC)</p> <p><b>5-13.15 à 20</b> Modalités si personne devient MED, décède, devient invalide, demande un congé parental, annule sa participation au régime... (voir CC)</p>
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)**

-	<p><b>5-16.03</b> 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</p>	<p><b>5-16.04</b> 1 année scolaire</p> <p><b>5-16.06</b> Date de retour en début d'année scolaire ou sur avis au Collège avant le 15 mars (voir CC)</p>	<p><b>5-16.04</b> Fournir un avis avant le 15 mars</p>	<p><b>5-16.03</b> La charge (1/2) peut être accomplie à l'intérieur d'une ou deux sessions</p>	<p><b>5-16.01</b> Demi-salaire</p>	<p><b>5-16.05 et 5-3.02 e)</b> Une année d'ancienneté/ année de congé (les 2 premières années) 1/2 année d'ancienneté les années subséquentes</p> <p><b>6-2.02</b> Accumule 1/2 année d'expérience/année</p>	<p><b>5-16.02</b> Le Collège cotise pour 1/2 salaire ; le solde est payé par la personne (sa part + 1/2 part de l'employeur)</p>	-
---	---	---	--	--	--	--	--	---

**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
<b>5-17.01</b> Permet la réduction de la charge de travail	<b>5-17.04</b> 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)	<b>5-17.06</b> Une session ou pour l'année scolaire. La réduction de la charge par session peut être inégale.	<b>5-17.05</b> Demande écrite avant le 15 mai pour la session d'automne et avant le 15 novembre pour la session d'hiver  <b>5-17.08</b> Réponses du collège : 27 juin ou 15 décembre, selon la session concernée  <b>5-17.07</b> Le collège accepte au moins qu'un enseignant par discipline participe au PVRTT. Il peut refuser si : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement</li> <li>• Plus de 6 personnes/programme y participent</li> <li>• La somme des congés (en ETC) sur le nombre d'ETC d'un programme dépasse 10 %</li> </ul>	<b>5-17.01</b> Entre 0,4 et 0,9 ETC/année ou Entre 0 et <0,8 ETC/session	<b>5-17.09</b> Rémunération en fonction de la réduction de la charge demandée	<b>5-17.11 et 12</b> Reconnues à temps complet	<b>5-17.14</b> Cotisation comme si la personne travaille à temps complet Une année de service complète reconnue/année de participation	<b>5-17.13</b> Calcul du salaire en cas d'invalidité ou de droits parentaux

**PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE (5-20.00)**

<b>5-20.01</b> Permet de réduire la disponibilité pour une période de 1 à 5 ans, avant le départ à la retraite	<b>5-20.01</b> Temps complet, éligible à la retraite entre 1 et 5 ans	<b>5-20.04</b> entre 12 et 60 mois Prise de la retraite à la fin du programme	<b>5-20.03</b> Demande 60 jours avant le début de la mise à la retraite progressive	<b>5-20.01 et 05</b> Entre 0,4 et 0,8 ETC/année	<b>5-20.06</b> Rémunération en fonction de la réduction de la charge demandée	<b>5-20.06</b> Reconnues	<b>5-20.06</b> Cotisation comme si la personne travaille à temps complet  Une année de service complète reconnue/année de participation	<b>5-20.07</b> Ce qui arrive en cas de décès, démission, congédiement, retraite ou si la personne décide de mettre fin au programme (voir CC)
---	--	---	--	--	--	-----------------------------	--	--

**CONGÉ SANS SALAIRE (5-22.00)**

-	<b>5-22.03</b> Avoir au moins 3 ans d'ancienneté Ou Avoir occupé une charge à temps complet pendant 2 ans	<b>5-22.03</b> Une année scolaire  Congé renouvelable 1 an	<b>5-22.05</b> Avant le 15 avril	Aucune	Aucun	<b>5-22.02</b> Expérience reconnue si pertinente  <b>5-22.06 et 5-3.02 f)</b> Ancienneté reconnue la 1 <sup>re</sup> année seulement	<b>5-22.01</b> Rachat de la période non cotisée (la personne paie sa part et celle de l'employeur)	<b>5-22.04</b> 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)**

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
Réduire la tâche d'enseignement à temps complet ou à temps partiel pour se perfectionner	<b>7-2.02</b> Être à temps complet	Non précisé	<b>7-2.04</b> 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 <b>7-2.04</b> Versements de bourses prévus selon les modalités en a) et b) (Voir CC)	<b>7-2.01 et 08</b> Reconnues	<b>7-2.01</b> Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	<b>7-2.03</b> 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 CC.  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 CC.  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 CC.  <b>7-2.06</b> Voir CC 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	<b>7-3.03</b> Entre une session et 2 ans maximum	<b>7-3.02</b> Délai raisonnable  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	<b>5-3.04 a)</b> Ancienneté s'accumule  <b>6-2.02</b> Expérience reconnue	<b>7-3.01</b> 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)**

<b>7-6.01</b> Bénéficier d'un congé (libération) avec salaire pour obtenir un premier diplôme de maîtrise	Personnel précaire ou permanent  <b>7-6.03</b> Priorité aux personnes ayant atteint 19 ans de scolarité et qui étaient à l'échelon 17 en 2015-16	<b>7-6.05</b> Entre 1 et 4 sessions. La poursuite du projet est conditionnelle à la réussite du projet.	<b>7-6.02</b> Au plus tard le 15 mai, faire parvenir au Comité paritaire de placement un projet de formation accompagné d'un avis du Collège	<b>7-6.05</b> Variable selon la libération accordée	Aucune perte de salaire	Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	<b>5-4.20 C)</b> 4 ETC/an sont alloués au recyclage et le solde non utilisé est accessible au personnel désirant un congé pour terminer leur maîtrise  <b>7-6.06 et 07</b> En cas de suspension du projet (voir CC)
--	---	--	---	--	-------------------------	-----------	--	---

### CONGÉ SANS SALAIRE NON PRÉVU À LA CC (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)	<b>4-3.11 e)</b> 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  <b>5-3.05 b)</b> L'ancienneté ne s'accumule pas	-	-

## CONGÉS RELIÉS À LA FAMILLE

### CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES (5-6.45)

Ce congé permet	Admissibilité	Durée du congé	Préavis au Collège	Charge de travail	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
Permettre la présence du parent auprès de son enfant mineur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handicapé</li> <li>• Malade</li> <li>• Ayant des difficultés de développement socio-affectif</li> </ul>	Personnel précaire ou permanent	Maximum 1 an	Aviser 30 jours à l'avance  <b>5-6.52</b> 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	<b>5-6. 159</b> Reconnues	-	-

### ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES (5-10.05)

#### ARTICLE 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la garde</li> <li>• la santé</li> <li>• l'éducation</li> </ul> ou en raison de l'état de santé de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• conjointe ou conjoint</li> <li>• père ou mère</li> <li>• frère ou sœur</li> <li>• grand-parent</li> </ul>	Personnel précaire ou permanent	Maximum 10 jours/année  Les journées de congé sont fractionnables en demi-journées	Prévenir le plus tôt possible	Normale	Aucune perte les 6 premiers jours	<b>5-10.07</b> Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	6/10 journées peuvent être déduites de la banque de congés maladie et les autres sont sans traitement
--	---------------------------------	--	-------------------------------	---------	-----------------------------------	-----------------------------	--	---

**CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES (5-10.06)**
**ARTICLES 79.8 ET 79.9 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
<b>5-10.06 a)</b> En cas de grave maladie ou d'un grave accident, si la présence est requise auprès de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfant</li> <li>• Enfant de la conjointe ou du conjoint</li> <li>• Conjoint ou conjointe</li> <li>• Père ou mère ou de leurs conjoints</li> <li>• Frère ou sœur</li> <li>• Grand-parent</li> </ul>	Personnel précaire ou permanent	<b>5-10.06 a)</b> Maximum 12 semaines sur une période de 12 mois. Peut être prolongé à 104 semaines si : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfant mineur atteint d'une maladie grave ou potentiellement mortelle</li> <li>• Enfant mineur a subi un préjudice grave résultant d'un acte criminel</li> </ul>	Aviser le plus tôt possible Fournir, sur demande, une preuve justifiant l'absence	Aucune	<b>5-10.06 a)</b> Sans traitement	<b>5-10.07</b> Reconnues	-	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause

**5-10.06 B), C), D)**
**ARTICLE 79.9 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

<b>5-10.06 b)</b> Si l'enfant mineur est disparu	Personnel précaire ou permanent	Durée maximale de 52 semaines	-	Aucune	<b>5-10.06 b) et c)</b> Sans traitement	<b>5-10.07</b> Reconnues	-	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause
<b>5-10.06 c)</b> Si son enfant, sa ou son conjoint se suicide		<b>5-10-06 b)</b> Si l'enfant est retrouvé avant la fin des 52 semaines, le congé prend fin à compter de la 11 <sup>e</sup> journée qui suit						
<b>5-10.06 d)</b> Si le décès des personnes suivantes résulte directement d'un acte criminel : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfant</li> <li>• Conjointe ou conjoint</li> </ul>	Personnel précaire ou permanent	Durée maximale de 104 semaines	-	Aucune	<b>5-10.06 d)</b> Sans traitement	<b>5-10.07</b> Reconnues	-	Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause

Pour les **congés parentaux** consultez : LABBÉ, Mario. *Guide sur les droits parentaux et le RQAP*, édition 2016-2020, Montréal, CSQ, mai 2016, 16 pages. Disponible au <http://www.fec.lacsq.org/convention-et-droits/guides-sur-les-droits-parentaux-et-le-rqap/index.html>

# CONGÉS SPÉCIAUX

## CONGÉS SPÉCIAUX (5-10.01)

Dans quels cas	Admissibilité	Préavis au Collège	Salaire	Ancienneté et expérience	RREGOP	Autres informations pertinentes
<b>a) Décès :</b> conjointe ou conjoint, enfant, enfant de la conjointe ou conjoint → 5 jours ouvrables consécutifs <b>b) Décès :</b> parent, belle-mère, beau-père, sœur, frère → 3 jours ouvrables consécutifs <b>c) Décès :</b> belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grandparent → le jour des funérailles Si la personne résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant → 3 jours ouvrables consécutifs <b>d) Mariage :</b> parent, enfant, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère → jour du mariage <b>e) Mariage</b> de l'enseignante ou de l'enseignant → 5 jours ouvrables consécutifs y compris le mariage <b>f) Déménagement</b> → le jour même, 1 fois/an <b>g) Quarantaine</b> → selon le nombre de jours requis par une autorité médicale compétente <b>h) Force majeure</b> (feu, inondation, désastre, etc.) → entente entre le collège et la personne	Personnel précaire ou permanent	Prévenir le plus tôt possible	Aucune perte salariale	Reconnues	Cotisation habituelle, selon l'échelle de traitement	<b>5-10.02</b> Dans les cas de décès, le nombre de jours alloués peut varier selon la distance à parcourir pour se rendre aux funérailles (voir CC)

## 5-10.03

<ul style="list-style-type: none"> <li>Demander une absence avec salaire pour des raisons sérieuses</li> <li>Demander une absence sans salaire pour une urgence</li> </ul>	Personnel précaire ou permanent	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	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 : [https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/regime/rregop/rregop\\_s00.htm](https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/regime/rregop/rregop_s00.htm)

## MAINTIEN DES RÉGIMES (ASSURANCE-MALADIE, ASSURANCE-VIE ET ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE) LORS DES PÉRIODES DE CONGÉS<sup>1</sup> :

- 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, retraite progressive et congés liés aux droits parentaux avec traitements. (voir document SSQ, tableau 1.10 à la page 34 pour toutes les informations).
- Lors d'un congé sans traitement, la personne adhérente doit choisir l'une des 2 options suivantes :
  - conserver l'ensemble des régimes détenus avant le congé sans traitement ;
  - conserver le régime d'assurance maladie 1 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 fasse la demande écrite 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 maladie 1 se voit octroyer, à son retour effectif au travail, les régimes qu'elle détenait avant son congé.

<sup>1</sup> Source : SSQ, *Votre régime d'assurance collective CSQ*, À la disposition des membres des syndicats affiliés à la Centrale des syndicats du Québec, Contrat J9999, Québec, SSQ, janvier 2015, 92 pages. Disponible au : <http://www.fec.lacsq.org/convention-et-droits/assurances-collectives/index.html>

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.

