

La sécurité du revenu



CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020

ARTICLE 5-4.22

La sécurité du revenu est une mesure de protection salariale pour les **enseignantes et enseignants non permanents du régulier**. Cet article n'existe que pour les membres des syndicats faisant partie de la FEC-CSQ et est un gain de la négociation de la convention collective 2000-2002.

A. ADMISSIBILITÉ ET PROTECTION SALARIALE

Pour accéder à la sécurité du revenu, une personne non permanente doit avoir **obtenu une charge d'enseignement minimale de 0,5 ETC (ou 50 % de tâche) pendant au moins cinq années d'engagement consécutives**. Pendant les **trois années qui suivent la dernière année pendant laquelle elle a occupé une charge de 0,5 ETC, cette personne a droit à 50 % de son salaire annuel**, calculé selon sa scolarité et son expérience, et ce, même si aucune tâche d'enseignement n'est disponible au collègue.

La **période de trois années consécutives est reconduite** si pendant une des trois années de la protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant occupe dans son collège une charge d'enseignement supérieure ou égale à 0,5 ETC

Pour redevenir éligible à cette protection salariale une fois les trois années écoulées, il faut assumer à nouveau au moins 0,5 ETC pendant cinq années consécutives.

B. DISPONIBILITÉ ET TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

La **disponibilité** de l'enseignante ou de l'enseignant qui profite de cette protection est établie par le collègue au plus tard cinq jours avant le début de l'année scolaire ou de la session. Le collègue et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de changements à cette période de disponibilité. Cependant, cette disponibilité ne peut être plus grande que celle équivalant à la protection salariale de 0,5 ETC. Ce changement peut être refusé par l'enseignante ou l'enseignant seulement pour des motifs raisonnables (8-8.01 b).

Pour bénéficier de sa protection salariale, une enseignante ou un enseignant bénéficiant de la sécurité du revenu doit accepter les charges suivantes :

- Une charge d'enseignement dans sa discipline selon la tâche d'enseignement disponible (priorité 5 de l'ordre de priorité d'engagement pour une charge en 5-4.17 b) ;
- Une charge d'enseignement dans une autre discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, selon la tâche d'enseignement disponible (priorité 10 de l'ordre de priorité d'engagement pour une charge en 5-4.17 b) ;

- Une charge constituée de cours d'été se terminant avant le 24 juin. Cependant, chaque jour de travail effectué pendant les vacances est rémunéré au taux de 1/260^e du traitement annuel (6-1.06) ;
- Une charge d'enseignement laissée vacante par le départ, le congé ou la libération d'une enseignante ou d'un enseignant et qui excède quinze jours ouvrables (5-1.03) ;
- Une charge composée d'activités prévues au volet 2 de la clause 8-3.01 b) : participation au développement, implantation ou évaluation d'un programme, recherche liée à l'enseignement, innovation pédagogique, encadrement pédagogique général des élèves, etc.

Une personne ne respectant pas les conditions ci-dessus voit sa protection salariale retirée.



Malgré ce qui précède, **l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant de la sécurité du revenu n'est pas tenu d'accepter une charge annuelle supérieure à sa protection salariale**. Si tel est le cas, un nouveau contrat est signé et le collègue rémunère l'enseignante ou l'enseignant en conséquence en calculant sa charge individuelle selon l'Annexe VIII-1.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant de la sécurité du revenu peut aussi enseigner dans un autre collège. Néanmoins, toute charge d'enseignement dans un autre collège, supérieure à 0,5 ETC, réduit la protection salariale de la portion excédant 0,5 ETC.

Aux fins du calcul du salaire, de l'expérience et de l'ancienneté pendant la période de la protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps partiel avec une charge de 0,5 ETC. Il en est de même pour le régime de retraite, les assurances, les droits parentaux et les autres droits et avantages prévus à la convention collective.

C. REFUS DE LA PROTECTION SALARIALE

L'enseignante ou l'enseignant peut se soustraire de cette protection salariale pour une année donnée. Toutefois, la personne reste couverte pour les autres années de sa protection salariale. Toutes les autres conditions de travail prévues à la convention collective continuent de s'appliquer pendant l'année où la personne ne bénéficie pas de la protection salariale.



fec.lacsq.org

 facebook.com/feccsq

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.

1718-266