



FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

GUIDE D'APPLICATION POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL DE SOUTIEN DES COLLEGES

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

Articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00

Avertissement : Le présent document est une vulgarisation de certains droits contenus dans la convention collective du personnel de soutien des collèges FPSES (CSQ) C7.

La convention collective et les lois citées, demeurent les seuls textes officiels.

En cas de doute, il est important de contacter votre Syndicat.

TABLE DES MATIÈRES

Taux et échelles de traitement applicables	3
Détermination de l'échelon à l'engagement	4
▪ Preuve de scolarité et d'expérience	4
▪ Reconnaissance de l'expérience	4
▪ Reconnaissance de scolarité additionnelle	5
Détermination de la date d'avancement d'échelon	7
Avancement annuel d'échelon en cours d'emploi	8
▪ Avancement annuel d'échelon	8
▪ Avancement accéléré d'échelon (scolarité additionnelle)	10
▪ Détermination d'échelon lors d'une promotion, mutation ou rétrogradation	11
Modalité d'application pour les personnes salariées à temps partiel	12
Modalité d'application pour les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes	12
Quelques définitions	12

Taux et échelles de traitement applicables

Le personnel de soutien du réseau collégial est rémunéré selon les taux et échelles de traitement convenus entre le gouvernement et la CSQ. Les taux et échelles de traitement applicables apparaissent aux annexes « 2 », « 3 » et « 4 » de la convention collective.

Lorsque vous détenez une classe d'emploi qui comprend une échelle de traitement, celle-ci est divisée en échelons. Vous avez droit à un avancement d'échelon au fur et à mesure que vous aurez accompli du temps travaillé ou payé, en fonction des règles prévues à la convention collective concernant l'avancement d'échelon.

Les classes d'emploi comprises dans l'annexe « 2 » possèdent une échelle de traitement. Ainsi, les personnes salariées qui détiennent une classe d'emploi en administration, en secrétariat, dans le domaine para-technique ou technique ont droit à l'avancement d'échelon.

Les classes d'emploi comprises dans l'annexe « 3 » sont à taux unique. Il n'y a pas d'avancement d'échelon, les personnes salariées sont engagées directement au salaire de carrière. Cependant, les classes d'emploi d'agente ou agent à la prévention et à la sécurité et de préposée ou préposé à la sécurité possèdent une échelle de traitement. Les personnes qui détiennent une de ces deux (2) classes d'emploi ont droit à l'avancement d'échelon.

La personne salariée étudiante

Depuis le 20 décembre 2015, l'annexe « 4 » prévoit que le taux de traitement de la personne salariée étudiante est fixé au 1^{er} échelon de l'échelle de traitement ou est égal au taux de traitement de la classe d'emploi dans laquelle se situe sa fonction et pour laquelle elle a été engagée.

ATTENTION

Si vous êtes une personne salariée étudiante, assurez-vous de ne pas être rémunéré en deçà du premier échelon de votre classe d'emploi si vous occupez un emploi de l'annexe « 2 » ou en deçà du taux de traitement unique si vous occupez un emploi de l'annexe « 3 ».

Si votre rémunération n'est pas la bonne, communiquez avec votre Syndicat.

Détermination de l'échelon à l'engagement

Dès votre engagement, l'Employeur doit :

- vous attribuer une classe d'emploi du Plan de classification du personnel de soutien des collèges, et ce, en fonction des tâches que vous exercerez de façon principale et habituelle ;
(6-2.01)
- vous intégrer dans l'échelle ou au taux de traitement correspondant à la classe d'emploi qui vous est attribuée.
(6-2.02)

Pour déterminer votre échelon dans l'échelle de traitement, l'Employeur doit tenir compte de votre scolarité et de votre expérience.
(6-2.02)

L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle salariale prévue pour chacune des classes d'emploi.
(6-2.03)

Une personne salariée qui ne possède que le minimum des qualifications requises (scolarité et expérience) pour accéder à une classe d'emploi est engagée au premier (1^{er}) échelon de la classe d'emploi.
(6-2.04)

Preuve de scolarité et d'expérience

C'est à vous qu'incombe la responsabilité de fournir la preuve de vos qualifications. La convention collective stipule que la personne salariée doit fournir la preuve de ses qualifications (scolarité et expérience). Lors de votre engagement, il est important de fournir les diplômes (ou bulletins scolaires si vous n'avez pas terminé vos études). Également, les documents démontrant votre travail chez vos anciens employeurs sont pertinents pour permettre l'analyse de votre expérience.
(5-1.13)

Vous pourriez avoir de la difficulté à faire reconnaître votre scolarité et votre expérience si vous ne remettez pas vos documents à l'employeur, même si vous les avez inscrits dans votre curriculum vitae.

Reconnaissance de l'expérience

Pour être utilisée afin de déterminer votre échelon, l'expérience antérieure doit être jugée valable et être directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi. Elle doit avoir été acquise dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à la classe d'emploi, compte tenu des exigences requises par celle-ci.
(6-2.05)

L'expérience acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par la classe d'emploi.

(6-2.05 dernier alinéa)

L'expérience requise à chaque classe d'emploi constitue un minimum. Lorsque des années d'expérience sont exigées pour remplir un emploi, il doit s'agir d'expérience pertinente, c'est-à-dire ayant préparé la personne candidate à exercer les tâches de l'emploi postulé.

(1-1.07)

À partir des critères déterminés par plusieurs sentences arbitrales, on retient que l'expérience doit être :

- ✓ immédiatement utile ;
- ✓ de nature à vous permettre d'accomplir avec plus de facilité et d'habileté les tâches pour lesquelles vous avez été engagé ;
- ✓ pertinente, sans être en tout point identique.

Le Collège doit accorder un échelon pour chaque année d'expérience¹ pertinente à l'emploi détenu.

Aux fins d'engagement seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf mois équivaut à une année d'expérience.

(6-2.02)

Chaque situation étant un cas d'espèce, n'hésitez pas à consulter votre Syndicat.

Reconnaissance de scolarité additionnelle

Si vous avez réussi plus d'années d'études que le minimum requis prévu au Plan de classification pour votre classe d'emploi, l'Employeur vous accordera deux échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

(6-2.06)

Notez qu'il n'est pas obligatoire que ces années d'études soient pertinentes ou en lien avec vos fonctions.

¹ À la suite de l'imposition des conditions de travail par l'adoption d'un décret du gouvernement, la convention collective prévoit que l'expérience acquise pendant l'année 1983 dans le secteur de l'Éducation ne peut être comptabilisée aux fins de la détermination de l'échelon tant que la personne salariée demeure à l'emploi du Collège ou d'un autre établissement ou organisme du secteur de l'Éducation. (6-1.01)

Quelques exemples de scolarité additionnelle

Exemple 1

Vous avez été engagé à titre d'agente ou agent de soutien administratif, classe 1.

Le Plan de classification prévoit que la scolarité requise est un diplôme d'études professionnelles (DEP) avec option appropriée ou un diplôme d'études secondaires (DES) ou une attestation d'étude dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente et avoir une (1) année d'expérience pertinente.

Vous détenez un diplôme d'études collégiales en sciences humaines (DEC) de deux ans (60 crédits) qui n'est pas en lien avec vos fonctions. Vous serez malgré tout immédiatement placé à l'échelon 5, même si vous n'avez aucune expérience antérieure de travail, puisque la convention collective vous reconnaît deux échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

Exemple 2

Vous avez été engagé à titre de technicienne ou de technicien.

Le Plan de classification prévoit que la scolarité requise pour un emploi technique est un diplôme d'études collégiales (DEC) avec champ de spécialisation approprié ou un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Vous détenez aussi un certificat universitaire (30 crédits), vous serez placé à l'échelon 3.

Vous détenez aussi deux certificats universitaires (60 crédits), vous serez placé à l'échelon 5.

Vous détenez aussi un baccalauréat, vous serez placé à l'échelon 7.

Exemple 3

Pour l'interprète, le plan de classification requiert un diplôme d'études collégiales (DEC) avec champ de spécialisation approprié ou un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, ainsi que deux (2) années d'expérience en interprétariat.

Pour l'interprète qui ne possède pas de DEC, mais qui possède deux années d'expérience et un certificat universitaire en interprétation, le Collège doit attribuer l'échelon 3, car la personne possède une formation supérieure au minimum requis au Plan de classification.

Détermination de la date d'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon, dont les règles sont prévues à l'article 6-3.00, s'applique aux personnes salariées régulières, en période probatoire, remplaçantes et occasionnelles.

La durée du séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

(6-3.01)

Le premier avancement d'échelon est consenti au début de la première période de paie de janvier ou de juillet **qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de votre engagement.**

(6-3.02)

Par la suite, le passage d'un échelon à un autre se fera toujours à la date déterminée selon la clause 6-3.02 (en janvier ou en juillet), pourvu que vous ayez accompli six (6) mois travaillés ou payés durant les douze (12) mois précédant cette date.

(6-3.03)

Le tableau ci-dessous vous indique le moment de votre avancement d'échelon, en fonction du mois au cours duquel vous avez été engagé :

Mois d'engagement	Avancement en janvier	Avancement en juillet
Octobre	X	
Novembre	X	
Décembre	X	
Janvier	X	
Février	X	
Mars	X	
Avril		X
Mai		X
Juin		X
Juillet		X
Août		X
Septembre		X

Cette date devrait demeurer la même, pourvu que vous ayez accompli six (6) mois travaillés ou payés durant les douze (12) mois précédant cette date.

(6-3.03)

Si votre emploi au Collège se termine et que vous êtes engagé de nouveau, si vous n'avez pas accompli six (6) mois travaillés ou payés durant la période de référence, votre dossier sera réévalué pour déterminer votre échelon et cette nouvelle date d'embauche deviendra celle qui déterminera votre date d'avancement d'échelon par la suite.

Avancement annuel d'échelon en cours d'emploi

Le passage d'un échelon à un autre se fait chaque année en autant que vous ayez travaillé ou été payé pendant six mois au cours des 12 mois qui précèdent votre date d'avancement d'échelon.

(6-3.03)

Le tableau ci-dessous dresse la liste des situations qui, bien que vous n'ayez pas travaillé, sont considérées comme ayant été payées et vous permettent ainsi d'obtenir votre avancement d'échelon.

Accident de travail	
Invalidité	
Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite	
Congé de maternité	21 semaines payées par le Collège si vous êtes admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) 20 semaines payées par le Collège si vous n'êtes pas admissible au RQAP, mais admissible au RAE ² 12 semaines payées par le Collège si vous n'êtes pas admissible au RQAP ou au RAE
Congé de paternité	5 jours payés par le Collège + Jusqu'à 5 semaines payées par le Collège
Congé d'adoption	5 jours payés par le Collège + Jusqu'à 5 semaines payées par le Collège
Congé parental sans traitement ou partiel sans traitement	La personne accumule de l'expérience aux fins de la détermination du traitement pendant les 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement (7-4.53 dernier paragraphe)
Congé sans traitement :	
▪ de moins de six mois	Oui si vous avez travaillé au moins six mois au cours de l'année de référence
▪ de plus de six mois	Non car vous n'avez pas travaillé six mois au cours de l'année de référence
Congé à traitement différé	

² RAE : Régime d'assurance-emploi

Exemples de situations d'absence

Exemple 1

Personne en congé parental sans traitement ou partiel sans traitement

Vous avez été en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et vous avez demandé un congé parental sans traitement ou partiel sans traitement pendant plusieurs mois. Est-ce que vous aurez droit à l'avancement annuel d'échelon ?

Oui, car au dernier paragraphe de la clause 7-4.53, il est prévu que la personne en congé parental cumule de l'expérience aux fins de la détermination du traitement jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé parental sans traitement ou partiel sans traitement. Cette disposition vous reconnaît de l'expérience même si vous n'avez pas cumulé six mois au cours de l'année de référence.

Exemple 2

Personne en congé sans traitement

Vous avez obtenu un congé sans traitement de plus de six mois au cours de l'année de référence, est-ce que vous aurez droit à l'avancement annuel d'échelon ?

Non, car vous n'aurez pas cumulé six mois de travail au cours de l'année de référence.

En cas de doute, il est important de contacter votre Syndicat.

Avancement accéléré d'échelon en cours d'emploi

Acquisition de scolarité additionnelle

Si au cours de votre emploi vous suivez et réussissez des cours, vous pouvez vous faire reconnaître des échelons additionnels.

Un avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels vous sera accordé à la date d'avancement prévue lorsque vous réussissez des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par le Collège et supérieures aux qualifications requises selon le Plan de classification quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle vous appartenez.

(6-3.05)

Exemple

Vous détenez un poste de technicienne ou technicien en information. Vous réussissez l'équivalent d'une première année à l'université en communications. Le Collège vous accordera deux échelons additionnels à votre prochaine date d'avancement d'échelon.

En cas de doute, il est important de contacter votre Syndicat.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

Lorsque vous obtenez un poste ou que vous êtes affecté temporairement, la convention collective prévoit des règles selon que vous êtes en situation de promotion, de mutation ou de rétrogradation.

En promotion

Vous bénéficierez, en fonction de vos qualifications (scolarité et expérience), de la plus avantageuse des situations suivantes :

- a) l'échelon de traitement de votre nouvelle classe d'emploi qui vous assure une augmentation de traitement au moins égale à l'écart existant entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi obtenue ;
- b) l'échelon de traitement de votre nouvelle classe d'emploi correspondant à vos années d'expérience pertinente à votre nouvelle fonction et à votre scolarité ;
- c) le maintien de votre traitement.

(6-4.01)

En mutation

Vous bénéficierez, en fonction de vos qualifications (scolarité et expérience) de la plus avantageuse des situations suivantes :

- a) l'échelon de traitement de votre nouvelle classe d'emploi correspondant à vos années d'expérience pertinente à votre nouvelle fonction et à votre scolarité ;
- b) le maintien de votre traitement.

(6-4.02)

En rétrogradation

Dans le cas d'une affectation temporaire à une fonction normalement exécutée par une personne salariée d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle ou le taux de traitement est moindre, votre traitement régulier sera maintenu pour la durée de ce travail.

(5-2.12)

Cependant, si vous obtenez un poste à la suite du dépôt de votre candidature sur un affichage de poste, vous serez intégré dans l'échelle de traitement ou au taux de traitement de la classe d'emploi que vous avez obtenu, en fonction des règles de détermination de l'échelon.

(6-2.00)

Modalité d'application pour les personnes salariées à temps partiel

Selon la convention collective, la personne salariée à temps partiel bénéficie de l'avancement d'échelon annuel selon les dispositions de l'article 6-3.00.

(6-3.06)

Modalité d'application pour les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes

Selon la convention collective, les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes bénéficient des dispositions de la convention collective concernant la détermination du traitement à l'engagement (6-2.00), l'avancement d'échelon (6-3.00) et les règles concernant la promotion et la mutation (6-4.00).

(2-3.04)

Si vous avez travaillé ou avez été payé six mois au cours des 12 mois précédant votre date d'avancement d'échelon, vous avez droit à votre avancement annuel d'échelon.

Si le Collège ne vous a pas accordé votre avancement annuel d'échelon, communiquez avec votre Syndicat.

Quelques définitions

Classe d'emploi

Une classe d'emploi est une unité de rangement du plan de classification qui regroupe des activités et des responsabilités ayant des caractéristiques communes quant à leur nature, à leur complexité et aux qualifications qu'elles requièrent.

(1-1.03)

Expérience pertinente

Lorsque des années d'expérience sont exigées pour remplir un emploi, il doit s'agir d'expérience pertinente, c'est-à-dire ayant préparé la personne candidate à exercer les tâches de l'emploi postulé.

(1-1.07)

Fonction

Les tâches principales et habituelles constituant le travail d'une personne salariée.

(1-1.09)

Mutation

Mouvement d'une personne salariée à l'intérieur d'une même classe d'emploi ou vers une autre classe d'emploi dont le maximum de traitement ou le taux de traitement unique est identique à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

(1-1.15)

Plan de classification

Document émanant de la partie patronale, soit le *Plan de classification du personnel de soutien des collèges d'enseignement général et professionnel*, (Édition 2012 et tous les amendements ultérieurs), figurant à l'annexe « 15 ».

(1-1.27)

Promotion

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi vers une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

(1-1.29)

Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi vers une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement ou le taux de traitement unique est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'elle quitte.

(1-1.30)

Traitement

Rémunération de la personne salariée conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00 et 6-7.00.

(1-1.32)