

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON SALARIAL ET AVANCEMENT D'ÉCHELON



CONVENTIONS 2015-2020

La clause ou l'article de la convention auxquels le texte fait référence sont indiqués entre parenthèses :

FR= convention pour francophones
CR= convention Crie

AN : convention pour anglophones
KA= convention Kativik

Lorsqu'il n'y a pas de lettres, c'est que la référence vaut pour toutes les conventions non-citées.



DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON SALARIAL

Classement

Le classement dans un échelon salarial est déterminé à l'engagement par la commission scolaire en tenant compte à la fois des qualifications et de l'expérience.

La professionnelle ou le professionnel sans expérience de travail et sans scolarité supplémentaire à un diplôme terminal de 1^{er} cycle (baccalauréat) est classé au 1^{er} échelon. (6-5.00, AN: 6-3.00)

La professionnelle ou le professionnel est responsable de fournir à la commission scolaire les pièces attestant sa formation (qualifications) et son expérience. (5-3.08, AN: 5-2.07, CR : 5-3.07)

En cas de désaccord avec la commission scolaire sur le classement accordé, il faut communiquer rapidement avec la déléguée ou le délégué syndical, sous peine de perdre à jamais des droits. En effet, les délais pour contester sont très courts. Le temps que prend la commission scolaire pour examiner à nouveau le dossier lorsqu'on lui signifie ce désaccord n'interrompt pas les délais. (Il est donc conseillé de soumettre un grief le plus tôt possible, le cas échéant.)

Calcul de l'expérience

À l'engagement, l'échelon salarial doit correspondre aux années d'expérience comme le tableau l'indique ici. Toute scolarité pertinente, en sus d'un diplôme terminal de 1^{er} cycle universitaire, s'ajoute comme expérience (jusqu'à un maximum de 3 ans). Il faut donc en tenir compte dans le calcul de l'expérience.

Aucune expérience	1
6 mois	2
1an	3
1 1/2 an	4
2 ans	5
2 1/2 ans	6
3 ans	7
3 1/2 ans	8
4 ans	9
5 ans	10
6 ans	11
7 ans	12
8 ans	13
9 ans	14
10 ans	15
11 ans	16
12 ans	17
13 ans	18

L'expérience totale est obtenue par l'addition des années, mois et jours des périodes d'emploi pertinentes. Si la division du nombre de mois par douze comporte un reste égal ou supérieur à neuf mois, celui-ci correspond à une année d'expérience.

Ex. : Une professionnelle ayant 5 ans, 9 mois, 0 jour d'expérience sera considérée posséder 6 ans d'expérience et devra être classée à l'échelon 11.

Si la division comporte un reste égal ou supérieur à 4 mois pour la personne située à l'un des échelons 1 à 8, ce reste correspond à une demi-année d'expérience.

Ex. : Une professionnelle ayant 2 ans, 4 mois, 0 jour d'expérience et devra être classée à l'échelon 6.

À ce calcul, il faut ajouter, le cas échéant, la scolarité pertinente.

Ex. : Si la professionnelle ayant 2 ans, 4 mois, 0 jour d'expérience a complété une maîtrise de 45 crédits, elle sera considérée posséder 4 ans d'expérience (2,5 ans d'expérience de travail + 1,5 d'expérience liée à la scolarité) et devra être classée à l'échelon 9.



Reconnaissance de l'expérience de travail

Règles et principes

Chaque cas est un cas d'espèce, rappellent constamment les arbitres qui ont eu à rendre des décisions suite à des griefs. Cependant, au fil des décisions arbitrales, certains principes se sont dégagés. On peut maintenant se baser sur les règles et principes suivants :

1. une expérience enrichissante et intéressante n'est pas directement pertinente pour autant;
2. une expérience ne deviendra valable qu'après l'épreuve du temps;
3. une expérience doit être reliée à la fonction de manière directe, sans détour, entièrement et sans intermédiaire;
4. la pertinence, même directe, n'est pas une question de qualité;
5. l'expérience acquise sans la présence d'un employeur doit être exclue (ex.: bénévolat, stage non rémunéré dans le cadre d'études);
6. l'expérience n'a pas à être en tout point identique;
7. il faut écarter deux approches extrêmes : une où l'on voudrait retenir toute l'expérience souhaitable ou intéressante et l'autre, où l'on ne retiendrait que les années indispensables pour assurer un poste;
8. l'expérience qui permet de mieux accomplir les fonctions est considérée comme pertinente; il n'est pas nécessaire qu'elle soit exercée dans les mêmes fonctions.

Inclusion des vacances

Les jours de vacances doivent être comptés dans l'expérience, même ceux qui sont versés en argent à la fin d'un emploi ou à l'occasion de mises à pied pour la période estivale. Cette position a été confirmée par la jurisprudence, et toute autre interprétation de l'employeur est contestable. (6-3.03, AN: 6-2.03)

Ex. : Une professionnelle remplaçante à temps plein a été engagée du 1^{er} septembre 2015 au 30 juin 2016. Elle avait, à son engagement, un total de 4 ans, 10 mois et 20 jours d'expérience et a été classée à l'échelon 10. Au 30 juin 2016, le contrat prend fin et la professionnelle a droit à 16 jours de vacances.

Réengagée en septembre 2016, la professionnelle a droit d'obtenir l'échelon 11. Ces 10 mois de travail et les 16 jours de vacances s'ajoutent aux 4 ans, 10 mois, 20 jours de l'année précédente et lui donnent maintenant 5 ans, 9 mois, 6 jours d'expérience.



Quelques exemples d'expérience pertinente

Voici quelques exemples d'expérience directement pertinente selon la jurisprudence :

CORPS D'EMPLOIS	ANNÉES D'EXPÉRIENCE JUGÉES DIRECTEMENT
C.P. (éducation physique)	Enseignante ou enseignant au niveau élémentaire (titulaire)
C.P. (enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation et d'apprentissage)	Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (Centre d'accueil)
C.P. (arts plastiques)	Dessinatrice ou dessinateur industriel
Agente ou agent de gestion financière	Technicienne ou technicien en administration
Psychoéducatrice ou psychoéducateur	Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
Agente ou agent de correction du langage (primaire)	Enseignante ou enseignant (secondaire)
Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	Technicienne ou technicien en informatique (commission scolaire, compagnie d'assurance vie, compagnie d'informatique)
Animatrice ou animateur de vie étudiante	<ul style="list-style-type: none">▪ Animatrice ou animateur socio-culturel des jeunes au niveau municipal▪ Chargée ou chargé de cours – animation et recherches culturelles▪ Technicienne ou technicien en aide sociale
Analyste	<ul style="list-style-type: none">▪ Technicienne ou technicien en organisation scolaire▪ Enseignement
Psychologue	<ul style="list-style-type: none">▪ Enseignement▪ Psychoéducatrice ou psychoéducateur▪ Agente ou agent de réadaptation



RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ

Règles et principes

1. La professionnelle ou le professionnel doit posséder un diplôme terminal de 1^{er} cycle avant de pouvoir bénéficier d'un échelon supplémentaire pour la scolarité.
2. Une personne peut quand même être engagée à titre de professionnelle ou professionnel sans diplôme terminal de 1^{er} cycle. Il s'agit d'une mesure exceptionnelle.
3. Cette professionnelle ou ce professionnel ne peut obtenir d'échelon supplémentaire pour toute étude menant à ce diplôme.
4. Une année d'étude ou son équivalent, soit trente (30) crédits, complétée et réussie au niveau du 1^{er}, 2^e ou 3^e cycle universitaire équivaut à une année de scolarité (une maîtrise de 45 crédits équivaut à une année et demie (1,5) d'expérience). (6-4.00, AN: 6-1.00)
5. Un maximum de 3 années de scolarité peut être compté pour les années d'étude de 2^e ou 3^e cycle universitaire. (6-4.02, AN : 6-1.02)
6. Pour être reconnue, la scolarité doit être jugée (par la commission) pertinente non pas à la discipline de la professionnelle ou du professionnel, mais à l'exercice de la fonction.
7. Les études sont jugées pertinentes lorsqu'elles contribuent à améliorer l'efficacité et le rendement dans l'exercice de la fonction.
8. Une année d'études peut être constituée de crédits reconnus par équivalence sans diminuer sa valeur d'année complétée. Il est du ressort de l'université de déterminer si une année d'études a été complétée et non de celui de la commission scolaire.

Exemple de scolarité pertinente

La jurisprudence sur la reconnaissance de scolarité n'est pas volumineuse, mais l'exemple suivant peut servir de point de référence.

CORPS D'EMPLOIS	ANNÉES DE SCOLARITÉ JUGÉES DIRECTEMENT
Agente ou agent de correction du langage (orthophoniste)	Baccalauréat en enseignement au secondaire



AVANCEMENT D'ÉCHELON

DATE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON

La durée de séjour dans un échelon est de 6 mois dans le cas des 8 premiers échelons et d'une année à partir du neuvième échelon.

L'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier. Pour avancer d'échelon, il faut avoir complété une période continue d'au moins 4 mois dans le cas de l'avancement semi-annuel (8 premiers échelons) et de 9 mois dans le cas de l'avancement annuel (à partir du neuvième échelon).

La date d'avancement d'échelon peut changer (du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet et vice versa) pour correspondre aux critères du paragraphe précédent. (6-10.00, AN: 6-6.00)

CONDITIONS D'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon ne peut être refusé qu'en cas de rendement insatisfaisant. Les motifs du refus sont fournis par écrit. Un grief peut être soumis le cas échéant.

L'avancement accéléré d'un échelon peut être accordé pour rendement exceptionnel. (6-10.03 et 6-10.04, AN: 6-6.03 et 6-6.04)

Congé de maternité

Le congé de maternité vaut comme période de travail. La professionnelle ou le professionnel en congé parental sans traitement accumule son expérience jusqu'à concurrence de 52 semaines (en sus des semaines du congé de maternité) et doit bénéficier ainsi du ou des avancements d'échelon à son retour au travail.

(5-13.15 et .34, AN: 7-2.15 et .34)

Invalidité

Le congé pour invalidité n'excédant pas 3 mois est considéré comme période de travail et n'affecte pas l'avancement d'échelon. (6-10.02, AN: 6-6.02)

Travail à temps partiel

Même si le travail est effectué à temps partiel (ex. : 25 heures par semaine) l'avancement d'échelon est consenti de la même manière que le travail à temps plein. C'est la durée de séjour dans un échelon qui compte et non le prorata.

À surveiller

Surveillez le salaire versé à la période de paie suivant le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier ou les deux, le cas échéant. S'il n'y a pas d'avancement, assurez-vous que la commission scolaire a bien calculé les périodes de travail ou d'absence conformément aux dispositions de la convention collective. Faites cette vérification et communiquez avec votre déléguée ou délégué dans les meilleurs délais, au besoin. Vous perdrez vos droits 90 jours après la date d'avancement ou, au plus tard, après la réception de la paie qui suit cette date.