

# Évaluation de la scolarité, calcul de l'expérience et progression dans l'échelle de traitement

**Convention collective FEC, 2015-2020**



9405, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P  
Téléphone: 514 356-8888, poste 2554



Télécopieur: 514 354-8535  
Courriel: [fec@lacsq.org](mailto:fec@lacsq.org)  
[www.fec.lacsq.org](http://www.fec.lacsq.org)



# Table des matières

<b>PRÉSENTATION DU GUIDE</b> .....	5
<b>ÉCHELLE DE TRAITEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT</b> .....	6
<b>ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ (6-3.00)</b> .....	8
2.1 Pour le nouveau personnel enseignant .....	8
2.2 Pour le personnel enseignant à l'emploi du collègue .....	8
2.3 Pour le personnel enseignant qui termine une maîtrise .....	9
<b>CALCUL DE L'EXPÉRIENCE (6-2.00)</b> .....	10
3.1. Expérience en enseignement .....	11
3.1.1 En général .....	11
3.1.2 Pour l'enseignement dans un cégep .....	11
3.1.3 Pour l'enseignement autre que dans un cégep .....	12
3.2 Expérience professionnelle ou industrielle pertinente (6-2.01 f) .....	12
3.3 Particularités (6-2.02 à 6-2.04) .....	12
<b>PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT</b> .....	14
4.1 Progression normale .....	14
4.1.1 Progression normale lors de contrat à temps complet .....	16
4.1.2 Progression normale lors de contrat à temps partiel .....	17
4.2 Progression accélérée .....	19
4.2.1 Progression accélérée lors de contrat à temps complet (6-1.01 b) .....	20
4.2.2 Progression accélérée lors de contrat à temps partiel (6-1.01 a) .....	21
4.3 Maintien des effets de la progression accélérée .....	24
<b>ANNEXE 1: ÉCHELLES DE TRAITEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL (TAUX ANNUELS)</b> .....	26
<b>ANNEXE 2: TAUX HORAIRES DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS</b> .....	27
<b>ANNEXE 3: ÉCHELLES DE TRAITEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL À L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC (IMQ) (TAUX ANNUELS)</b> .....	28
<b>ANNEXE 4: CALCUL DE L'EXPÉRIENCE POUR L'ENSEIGNEMENT AUTRE QUE DANS UN CÉGEP</b> .....	29
<b>CALCUL DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE OU INDUSTRIELLE PERTINENTE</b> .....	30



## Présentation du guide

Ce guide est un outil de travail à l'intention de l'exécutif syndical. Il présente l'évaluation de la scolarité et le calcul de l'expérience, l'échelle de traitement du personnel enseignant de même que la progression normale et accélérée dans l'échelle de traitement.

La convention collective 2010-2015 a apporté des changements pouvant avoir un impact sur l'établissement de la valeur de l'expérience et sur la détermination de l'échelon salarial. En 2011, une entente a été conclue avec la partie patronale afin que l'interprétation de ces changements se fasse à partir de règles d'application. Ce guide permet de bien comprendre et appliquer les différentes modifications.

L'évaluation de la scolarité est effectuée lors de l'embauche au collège et peut être refaite dès l'obtention de nouveaux crédits, selon les règles prévues à la convention collective et présentées plus loin dans ce guide.

L'évaluation de l'expérience est également effectuée dès l'embauche et peut être reconsidérée dès qu'une nouvelle expérience de travail s'ajoute à celles déjà reconnues par le collègue.

L'évaluation de la scolarité ainsi que le calcul de l'expérience permettent de déterminer l'échelon (parmi les 20 échelons de l'échelle de traitement) et le salaire du personnel enseignant.

La progression dans l'échelle de traitement peut sembler fort simple, mais en réalité, plusieurs règles déterminent cette progression. Le traitement de la plupart des enseignantes et des enseignants à temps complet grimpe d'un échelon par année de travail. Cependant, pour le personnel enseignant qui travaille à temps partiel et/ou à temps complet au gré des sessions, la détermination de l'échelon salarial est plus complexe.

Bonne lecture !

Textes révisés et adaptés par Julie Bellemare (2020)

Textes originaux de Diane Dufour (2012)

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.

# Échelle de traitement du personnel enseignant

Le salaire que le personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel reçoit est fixé selon l'article 6-4.00 de la convention collective et il est déterminé par deux facteurs : l'évaluation de la scolarité ainsi que le calcul de l'expérience présentés aux articles 6-2.00 et 6-3.00 de la convention collective. Ces deux facteurs ne sont pas à négliger, car ils permettent à une personne nouvellement engagée ou, à une enseignante ou un enseignant déjà à l'emploi du collège, de recevoir le traitement auquel elle ou il a droit.

**Les étapes pour fixer l'échelon dans l'échelle de traitement sont les suivantes :**

## 1. CALCUL DE L'EXPÉRIENCE

L'expérience calculée est la somme, en ETC, de tous les types d'expériences. Elle permet de fixer l'échelon dans l'échelle de traitement pour les types d'expériences suivantes :

- En enseignement dans un établissement autre qu'un cégep ;
- En enseignement dans un cégep ;
- Professionnelle (si pertinente) ;
- Industrielle (si pertinente).

## 2. ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

L'évaluation de la scolarité permet de grimper des échelons dans l'échelle de traitement.

- Lorsque la scolarité est de 17 ans, un ajout de 2 échelons est fait ;
- Si elle est de 18 ans : ajout de 4 échelons ;
- Si elle est de 19 ans : ajout de 6 échelons ;
- Si elle est de 20 ans : ajout de 8 échelons.

**Une fois l'échelon fixé, la règle de la progression normale est qu'un échelon correspond à une année d'expérience (équivalent à 1 ETC) (6-1.01).**

Une enseignante ou un enseignant se voit octroyer, en moyenne, un échelon par année d'enseignement à temps complet sauf dans les cas de progression accélérée pour les échelons 01 à 04 (voir section «4.2 progression accélérée»).

L'échelle de traitement du personnel enseignant comporte 20 échelons (Annexe VI-1, tableau A de la convention collective).

- L'échelon 17 est le dernier échelon accessible au personnel enseignant détenant un baccalauréat ;
- L'échelon 18 est accessible au personnel enseignant détenant un diplôme de maîtrise<sup>1</sup> ;
- Les personnes ayant 19 années de scolarité (et plus) et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle peuvent atteindre les échelons 18, 19 ou 20.

L'Annexe 1 de ce guide présente les échelles de traitement pour le personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel.

**L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours** reçoit une rémunération au taux horaire pour chaque période de prestation de cours. Ce taux est établi en fonction de la scolarité seulement (voir Annexe 2 de ce guide). Les taux horaires, leur majoration ainsi que les dispositions particulières sont présentés à l'article 6-5.00 de la convention collective. Ces taux incluent la rémunération pour les vacances (6-1.03).

**En aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement (6-2.01)**

<sup>1</sup> La maîtrise doit être dans la discipline enseignée ou dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant (Annexe VI-1, note de bas de page numéro 2).

Le traitement reçu à titre **d’enseignante ou d’enseignant à temps complet** inclut les vacances qui sont de deux mois si la personne a été disponible pour le collège pendant 10 mois (8-2.01 a). Dans ce cas, le salaire annuel est divisé, puis payé en 26 versements égaux, tous les deux jeudis (6-6.01).

Pour **l’enseignante ou l’enseignant à temps partiel**, le salaire est calculé au prorata de son équivalent temps complet (ETC) et est versé aux deux semaines, le jeudi, pour la durée du contrat (6-1.02 et 6-6.01). Les vacances sont également incluses dans le salaire et sont calculées au prorata de l’équivalent temps complet (ETC) au contrat de la personne (8-2.01 b).

Le **personnel enseignant à l’Institut maritime du Québec (IMQ)**, dont la majorité de la tâche enseignante couvre des matières reliées à des spécialisations des techniques maritimes, et qui détient des brevets maritimes (navigation, radiocommunication et électronique maritime, mécanique de marine) ou qui a une formation jugée équivalente par le collège reçoit un traitement majoré de 15 %. L’échelle de traitement de ces enseignantes et enseignants est présentée à l’Annexe 3 de ce guide.

## Évaluation de la scolarité (6-3.00)

L'évaluation de la scolarité du personnel enseignant permet « d'avancer » dans les échelons salariaux et donne accès à un meilleur traitement (voir Annexe 1 de ce guide).

- Lorsque la scolarité est de 17 ans, un ajout de 2 échelons est fait ;
- Si elle est de 18 ans : ajout de 4 échelons ;
- Si elle est de 19 ans : ajout de 6 échelons ;
- Si elle est de 20 ans : ajout de 8 échelons.

### 2.1 POUR LE NOUVEAU PERSONNEL ENSEIGNANT

Au plus tard 30 jours après la date d'engagement, le nouvel enseignant ou la nouvelle enseignante doit remettre à la direction du collège les documents officiels relatifs à sa scolarité (6-3.01).

Les **documents relatifs à la scolarité** que ce soit des diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats ou brevets doivent présenter le sceau officiel de l'institution d'enseignement ou la signature des autorités désignées par l'établissement et prévus au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Ils sont transmis au Service d'évaluation de la scolarité de la Fédération des cégeps qui procède à l'évaluation de la scolarité et émet l'attestation officielle en respectant le « Manuel d'évaluation de la scolarité » (6-3.01).

L'**attestation officielle de scolarité** du nouveau personnel enseignant peut prendre jusqu'à six mois avant d'être transmise au collège et au syndicat. En attendant l'attestation, le collège affecte une scolarité provisoire à l'enseignante ou à l'enseignant (habituellement 16 ans de scolarité) (6-3.02). Cette scolarité provisoire ne peut être diminuée une fois qu'elle a été émise par le collège (6-3.04).

Dans les cas où la scolarité reconnue est supérieure à la scolarité provisoire, le collège ajuste rétroactivement le salaire de la personne employée à la date d'engagement, le cas échéant. Dans le cas contraire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est ajusté à la baisse à partir de la date de réception de l'attestation officielle (6-3.06).

L'**attestation officielle de scolarité est un document reconnu par l'ensemble des collèges du réseau des cégeps**. Un collège ne peut réviser à la baisse ce document officiel (6-3.05).

Si la documentation déposée au collège est incomplète, une seconde évaluation de la scolarité peut être produite. Notez qu'un trop long délai dans la remise des documents officiels peut être imputable à l'enseignante ou à l'enseignant et entraîner un réajustement salarial à une date ultérieure à l'engagement (6-3.02).

### 2.2 POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À L'EMPLOI DU COLLÈGE

L'enseignante ou l'enseignant qui poursuit sa scolarité doit fournir les documents officiels à la direction chaque fois qu'il cumule assez de crédits dans un programme pour que la scolarité et le salaire soient réajustés (en général, 30 crédits permettent d'augmenter d'une année la scolarité d'une personne). Il s'agit d'un « reclassement » au sens de la convention collective. L'ajustement du salaire est fait au début de la 14<sup>e</sup> période de paie de l'année scolaire, vers la mi-février. Deux conditions doivent être respectées pour ce reclassement :

- Avoir terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de scolarité à la fin de la 13<sup>e</sup> période de paie ;
- Avoir fourni, avant le 31 mars de la même année scolaire, les documents officiels requis (6-1.05).

Par exemple, un enseignant ayant terminé un certificat en décembre 2019 doit remettre son relevé de notes officiel avant le 31 mars 2020 pour avoir droit à une rétroaction salariale à compter de la mi-février 2020. S'il remet son relevé de notes en juin 2020, il aura droit à un ajustement de son salaire en février 2021 seulement.



## 2.3 POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT QUI TERMINE UNE MAÎTRISE

Le personnel enseignant qui termine une maîtrise peut transmettre en tout temps son diplôme et son relevé de notes au collège. Le collège a 30 jours pour faire connaître sa décision quant à la reconnaissance du diplôme pour fins de rémunération. Pour être reconnue, la maîtrise doit être acquise dans la discipline enseignée ou en lien et utile à l'enseignement de la discipline inscrite au contrat de la personne (6-3.01). L'ajustement du salaire est fait au début de la 14<sup>e</sup> période de paie de l'année scolaire, vers la mi-février selon l'article 6-1.05. Pour le personnel enseignant précaire, la scolarité est évaluée à chaque début de contrat, lorsque les documents pertinents reliés à la maîtrise sont remis à la direction.

**Si l'attestation officielle de scolarité transmise à l'enseignante ou l'enseignant semble erronée**, la personne doit contacter son syndicat dans les 60 jours civils suivant la réception de l'attestation et une plainte au Comité national de rencontre (CNR) peut être déposée (6-3.09 à 6-3.15). Dans certaines situations, un grief pourrait également être déposé.

## ■ Calcul de l'expérience (6-2.00)

Le calcul de l'expérience se fait lors de l'engagement dans un cégep du réseau et doit être refait à chaque nouveau contrat, si de nouvelles expériences de travail doivent être ajoutées à l'expérience déjà reconnue par le collègue.

Dès son embauche, l'enseignante ou l'enseignant remet au collègue tout document permettant de déterminer son expérience de travail. Le collègue évalue les documents pertinents relatifs aux expériences de travail antérieures, qu'elles soient en enseignement ou non. L'expérience se calcule en ETC, par année d'engagement<sup>2 3</sup>. Le nombre d'années d'expérience reconnu peut comprendre un résiduel positif (par exemple 7,30 ETC équivalant à 7,30 années d'expérience).

L'expérience se calcule en ETC,  
par année d'engagement

**La règle suivante est applicable pour toute situation de calcul de l'expérience :**

### **CALCUL DE L'EXPÉRIENCE**

#### **À temps complet**

1 ETC = 1 année d'expérience

#### **À temps partiel**

L'atteinte de 0,50 ETC permet de constituer une année d'expérience.

Cependant, il faut atteindre 0,75 ETC pour débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience (afin d'éviter d'accumuler deux années d'expérience dans la même année scolaire).

Donc, à 0,50 ETC, on parle d'un échelon *anticipé* et, dès l'atteinte de 0,75 ETC, l'échelon est *confirmé*.

Dès que l'échelon *anticipé* est obtenu, le salaire de la personne augmente et demeure le même jusqu'à ce qu'un nouvel échelon *anticipé* ne soit obtenu.

**En aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement (6-2.01).**

Un grief pourrait être déposé dans certaines situations où une enseignante ou un enseignant juge que l'évaluation de l'expérience effectuée par le collègue comporte des erreurs ou que certaines expériences ne lui ont pas été reconnues (9-2.18).

2 Une **année d'engagement** est une période de 12 mois prévue au contrat individuel de travail de l'enseignante ou de l'enseignant (1-2.02).

3 Il ne faut pas confondre ancienneté et expérience. **L'ancienneté** est le temps accumulé en années et en fraction d'année au collègue, à l'enseignement régulier et/ou à la formation continue. Une personne ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement (5-3.02). Aux fins de la priorité d'emploi et de la sécurité d'emploi, lorsque deux personnes ont la même ancienneté, c'est l'expérience acquise qui sert à les discriminer. À expérience égale, c'est alors la scolarité qui permet de distinguer la priorité entre deux personnes (5-4.17).

## 3.1. EXPÉRIENCE EN ENSEIGNEMENT

### 3.1.1 EN GÉNÉRAL

L'expérience en enseignement peut être acquise à **tous les ordres d'enseignement** (préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire ou collégial, universitaire) dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente.

La convention collective indique à la clause 6-2.01 les modalités permettant de déterminer ce qui constitue une année d'expérience et son équivalent en ETC.

**Le tableau ci-dessous présente ce qui constitue une année d'expérience, pour tous les ordres d'enseignement (préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire ou collégial, universitaire):**

UNE (1) ANNÉE D'EXPÉRIENCE (1 ETC) ÉQUIVAUT À
<b>TRAVAIL À TEMPS COMPLET</b>
a. Une année d'enseignement à temps complet (6-2.01 a)
b. L'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins 90 jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement (6-2.01 b)
<b>LORS DE PÉRIODES D'INVALIDITÉ</b>
L'année d'enseignement pendant laquelle une personne, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité au sens de la convention collective pendant au moins cinq mois (6-2.01 e)

### 3.1.2 POUR L'ENSEIGNEMENT DANS UN CÉGEP

Le calcul de l'expérience pour le personnel enseignant à **temps complet annuel** dans un cégep est présenté dans le tableau ci-dessus.

Pour le personnel enseignant à **temps partiel ou au taux de chargé de cours**, le temps d'enseignement par année d'engagement peut être cumulé pour constituer une année d'expérience. Il correspond à la charge d'enseignement exprimée en ETC (6-2.01 d) et 8-4.08).

CALCUL DE L'ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC)	
<b>Personnel enseignant à temps partiel</b> $\text{ETC} = \text{CI}_{\text{totale}} / 80 \text{ unités}$ ( $\text{CI}_{\text{totale}} = \text{CI}_{\text{automne}} + \text{CI}_{\text{hiver}}$ )	<b>Personnel chargé de cours</b> $\text{ETC} = \text{nombre total de périodes prévues au contrat} / 525 \text{ périodes}$
ATTEINTE D'UNE ANNÉE D'EXPÉRIENCE POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL OU CHARGÉ DE COURS	
<ul style="list-style-type: none"><li>• L'atteinte de 0,50 ETC permet de constituer une année d'expérience;</li><li>• Cependant, il faut atteindre 0,75 ETC pour débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience;</li><li>• Donc, à 0,50 ETC, on parle d'un échelon <i>anticipé</i> et, dès l'atteinte de 0,75 ETC, l'échelon est <i>confirmé</i>.</li></ul>	

### 3.1.3 POUR L'ENSEIGNEMENT AUTRE QUE DANS UN CÉGEP

Pour le personnel enseignant à **temps partiel ou au taux de chargé de cours**, le temps d'enseignement par année d'engagement peut être cumulé pour constituer une année d'expérience; le nombre requis est l'équivalent de 90 jours d'enseignement à temps complet, ce qui correspond à 0,50 ETC. Le cumul d'une nouvelle année d'expérience ne pouvant commencer qu'à l'atteinte de 135 jours d'enseignement à temps complet (correspondant à 0,75 ETC).

Le tableau présentant les règles d'acquisition de l'expérience en enseignement préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire et universitaire, à l'exclusion de l'enseignement dans un cégep est présenté à l'Annexe 4 de ce guide et à l'article 6-2.01 c) de la convention collective.

## 3.2 EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE OU INDUSTRIELLE PERTINENTE (6-2.01 F)

L'expérience professionnelle ou industrielle à temps complet ou à temps partiel est transformée en équivalent temps complet (ETC). Il appartient au collège de déterminer la pertinence de l'expérience à reconnaître en fonction de la discipline enseignée.

Le calcul de la durée de l'expérience s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (années-mois-jours).

Les modalités permettant de déterminer ce qui constitue une année d'expérience et son équivalent en ETC sont présentées à l'Annexe 4 de ce guide et à l'article 6-2.01 f) de la convention collective.

L'expérience professionnelle ou industrielle acquise dans un domaine autre que l'enseignement peut s'accumuler **à partir d'expérience d'une durée minimale d'un (1) mois.**

## 3.3 PARTICULARITÉS (6-2.02 À 6-2.04)

Le personnel enseignant bénéficiant des conditions ci-dessous est réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience:

Congés ou absences

Programmes

Perfectionnement

Assignation ou prêt de services

Congés parentaux

Libération syndicale

- Congés ou absences : Congé à traitement différé ou anticipé (5-13.00), congé sans salaire (5-22.00), congé pour activités professionnelles (5-7.00), absence ou congé pour raisons familiales (5-10.05 et 5-10.06);
- Programmes : Programme volontaire de réduction du temps de travail ou PVRTT (5-17.00) et programme de retraite progressive (5-20.00);
- Perfectionnement : Perfectionnement avec ou sans salaire (7-2.00 et 7-3.00) et congé pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise et donnant accès à l'échelon 18 (7-6.00);
- Assignation provisoire (5-11.00) ou prêt de services (5-15.00);
- Congés parentaux :
  - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement (5-6.19 à 5-6.21);
  - Congé de maternité, suspension ou fractionnement de ce congé et prolongation (5-6.08 à 5-6.12);
  - Congé de paternité, suspension ou fractionnement de ce congé et prolongation (5-6.22 à 5-6.24);
  - Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption de même que la suspension ou le fractionnement de ce congé et prolongation (5-6.30 à 5-6.39);
  - Congé sans traitement et fractionnement de ce congé (5-6.40 à 5-6.41);
  - Congé pour responsabilités parentales (6-5.45).
- Libération pour activités syndicales (3-0.00).

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule une demi-année (0,5) d'expérience par année de congé pour sa charge au collège de même que l'expérience pertinente (5-16.00).

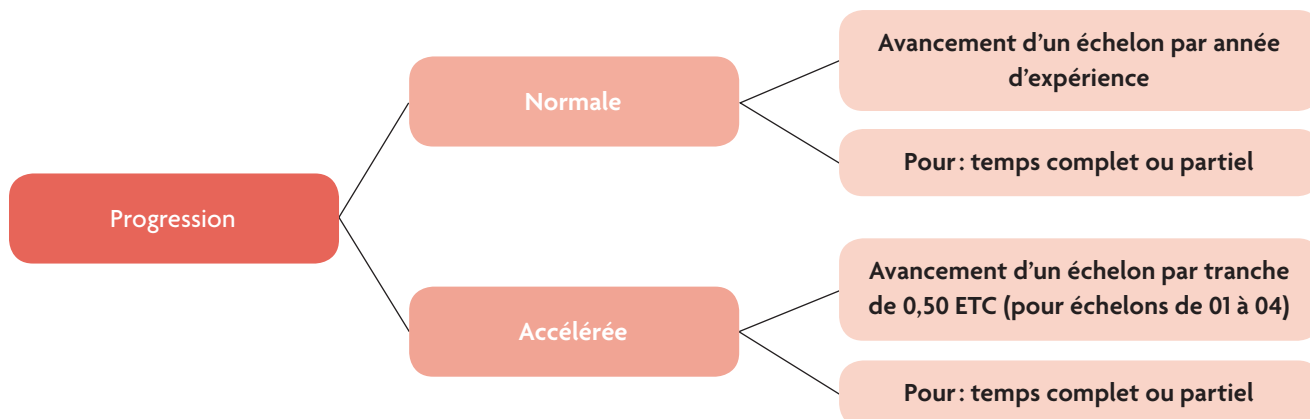
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 accumule au moins une demi-année (0,5) d'expérience par année de protection de même que l'expérience pertinente conformément au présent article. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité (MED) et non remplacé est considéré comme une enseignante ou un enseignant à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01 (6-2.04).

Sauf stipulation expresse à l'effet contraire, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un autre type de congé accumule l'expérience d'enseignement correspondante à sa charge au collège et l'expérience pertinente conformément au présent article.

# ■ Progression dans l'échelle de traitement

Lors de l'engagement, la scolarité et l'expérience initiales sont évaluées et fixent l'échelon de départ dans l'échelle salariale. Une fois cette étape fixée, chaque contrat d'enseignement (en ETC) permet d'accumuler de l'expérience supplémentaire et de progresser dans l'échelle de traitement<sup>4</sup>.

Les règles applicables pour la progression dans les échelons sont différentes, pour la progression normale, de celles pour la progression accélérée.



## 4.1 PROGRESSION NORMALE

Dans le cas de la progression normale, c'est le nombre d'ETC cumulés par année d'engagement et la valeur résiduelle (partie décimale), le cas échéant, qui déterminent un nombre d'années d'expérience à partir duquel on fixe l'échelon salarial approprié.

L'avancement d'un échelon se fait chaque fois qu'est obtenue une année d'expérience.

En aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

<sup>4</sup> Au début de chaque contrat, le personnel enseignant doit faire évaluer toute nouvelle expérience de travail afin d'obtenir la rémunération appropriée.

## Règles pour la progression normale (personnel enseignant à temps partiel ou complet)<sup>5</sup>:

<b>SI MOINS DE 0,50 ETC ANNUEL</b>
On ne reconnaît pas une année d'expérience et il n'y a pas d'avancement d'échelon. L'ETC est conservé et reporté à l'année suivante (= résiduel positif).
<b>SI ENTRE 0,50 ETC ET 0,75 ETC ANNUEL</b>
On accorde une année d'expérience avec un résiduel en fonction du nombre d'ETC à combler pour atteindre 0,75 ETC. Un échelon <i>anticipé</i> est accordé. La valeur à combler avant de commencer le cumul d'une nouvelle année donne un résiduel négatif.  Exemple: Contrat de 0,65 ETC annuel. Donc, 0,50 ETC est atteint et il manque 0,10 ETC pour atteindre 0,75 ETC et débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience. Il reste un résiduel négatif de (0,10) à combler lors de l'année d'engagement suivante.  $0,65 - 0,75 = (0,10)$
<b>SI ON ATTEINT 0,75 ETC ET PLUS SUR PLUSIEURS ANNÉES D'ENGAGEMENT (MOINS DE 0,75 ETC PAR ANNÉE D'ENGAGEMENT)</b>
On maintient une année d'expérience et l'échelon <i>anticipé</i> est <i>confirmé</i> . On débute alors le cumul d'une nouvelle année d'expérience. Dans ce cas, un résiduel positif par rapport à 0,75 ETC est reporté au début de l'année suivante.  Exemple: Contrats totalisant 0,80 ETC. Donc, 0,75 ETC est atteint et un résiduel positif de 0,05 ETC est reporté à l'année d'engagement suivante.  $0,80 - 0,75 = 0,05$
<b>SI ON ATTEINT 0,75 ETC ET PLUS AU COURS D'UNE MÊME ANNÉE D'ENGAGEMENT</b>
On maintient une année d'expérience et l'échelon <i>anticipé</i> est <i>confirmé</i> . Il n'y a aucun résiduel positif, car tout excédent de 0,75 ETC est perdu.
<b>SI ON ATTEINT 1 ETC (TEMPS COMPLET ANNUEL)</b>
On accorde une année d'expérience et un échelon est <i>confirmé</i> .
<b>SI ON ATTEINT PLUS D'UN ETC AU COURS D'UNE MÊME ANNÉE D'ENGAGEMENT</b>
On ne peut accorder plus d'une année d'expérience par année d'engagement.

<sup>5</sup> Les règles présentées dans ce tableau sont issues d'une entente entre les deux parties (syndicat et ministère) à la suite de la signature de la convention collective 2010-2015.

#### 4.1.1 PROGRESSION NORMALE LORS DE CONTRAT À TEMPS COMPLET

Une enseignante ou un enseignant à temps complet<sup>6</sup> qui atteint 1 ETC ou 1 ETC et plus au cours d'une même année se voit reconnaître une année d'expérience et un échelon *confirmé*.

À la fin de l'année d'engagement, il est important de réviser la valeur du résiduel qu'elle ou qu'il détenait au début de son contrat d'engagement (en provenance des années antérieures ou du calcul initial de son expérience par le collègue), s'il y a lieu.

Un **résiduel négatif** en début d'année scolaire peut être réduit de manière à atteindre zéro :

##### EXEMPLE 1

Résiduel Début – année d'engagement	Contrat réalisé au cours de l'année (ETC)	Résiduel d'expérience <sup>2</sup> (0,50 – 0,75)	Résiduel sur 0,75	Compteur – mis à jour – pour le début de l'année d'engagement suivante
(0,25) <sup>1</sup>	1,00 ETC	1,00 – Maximum atteint, car plus de 0,75 ETC	Ne s'applique pas	$((0,25) + 1,00) = 0,75$ ETC Maximum de 0,75 atteint Résiduel à zéro au début de l'année d'engagement suivante
0,00				

##### Notes explicatives

- 1 Un résiduel négatif de (0,25) ETC provient de l'année d'engagement précédente alors que la personne n'avait pas atteint le seuil de 0,75 ETC lui permettant de débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience. Ce résiduel négatif doit être comblé lors de l'année d'engagement avant de débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience.
- 2 Résiduel d'expérience : L'atteinte de 0,50 ETC permet de constituer une année d'expérience. Cependant, il faut atteindre 0,75 ETC pour débiter le cumul d'une nouvelle année d'expérience. À 0,50 ETC, on parle d'un échelon *anticipé* et, dès l'atteinte de 0,75 ETC, l'échelon est *confirmé*.

##### EXEMPLE 2

Résiduel Début – année d'engagement	Contrat réalisé au cours de l'année (ETC)	Résiduel d'expérience (0,50 – 0,75)	Résiduel sur 0,75	Compteur – mis à jour – pour le début de l'année d'engagement suivante
(0,20)	1,00 ETC	1,00 – Maximum atteint, car plus de 0,75 ETC	Ne s'applique pas	$((0,20) + 1,00) = 0,80$ ETC Maximum de 0,75 atteint Résiduel à zéro au début de l'année d'engagement suivante <sup>1</sup>
0,00				

##### Note explicative

- 1 L'enseignante ou l'enseignant a atteint le maximum accumulable en une année d'engagement, soit 0,75 ETC. L'excédent annuel qui correspond à 0,05 ETC est donc perdu. En aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

<sup>6</sup> **Personnel enseignant à temps complet** (1-2.16) : Personne qui détient un contrat de 12 mois pour assumer une charge à temps complet sur un poste ou une charge annuelle de remplacement est considéré à temps complet sur l'année. Une personne engagée pour deux contrats pleine charge session (automne et hiver) dans la même année d'engagement devient également à temps complet en cours d'année scolaire.



Un **résiduel positif** en début d'année est reporté tel quel au début de l'année suivante s'il n'est pas utilisé pour atteindre un maximum de 0,75 ETC dans l'année d'engagement :

### EXEMPLE 3

Résiduel Début – année d'engagement	Contrat réalisé au cours de l'année (ETC)	Résiduel d'expérience (0,50 – 0,75)	Résiduel sur 0,75	Compteur – mis à jour – pour le début de l'année d'engagement suivante
0,20	1,00 ETC	1,00 – Maximum atteint, car plus de 0,75 ETC	Ne s'applique pas	Maximum atteint – résiduel de 0,20 est reporté à l'année d'engagement suivante, car il n'a pas été utilisé pour atteindre 0,75 ETC dans l'année d'engagement.
0,20				

### 4.1.2 PROGRESSION NORMALE LORS DE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Dans le cas du contrat à temps partiel, c'est la règle du 0,50 – 0,75 ETC que l'on doit utiliser afin de déterminer si l'enseignante ou l'enseignant obtient une année d'expérience et donc l'avancement d'échelon.

Puisque l'on **ne peut cumuler plus d'une année d'expérience par année d'engagement**, il faut, comme pour le personnel enseignant à temps complet, calculer l'expérience à la fin de l'année afin de déterminer le résiduel à reporter au début de l'année suivante.

Un **résiduel négatif** en début d'année peut être réduit de manière à atteindre zéro :

### EXEMPLE 4

Session	Échelon et résiduel en début de contrat	Contrat (ETC)	Expérience en fin de contrat (ETC)	Échelon et résiduel en fin de contrat Explications
Automne	Échelon 05 <i>anticipé</i> Résiduel (0,25) <sup>1</sup>	0,40	$(0,25) + 0,40 = 0,15$	> 0,75 ETC Résiduel de 0,15 Échelon 05 <i>confirmé</i>
Hiver	Échelon 05 <i>confirmé</i> Résiduel 0,15	0,50	$0,15 + 0,50 = 0,65$ Expérience + 1 an	>0,50 ETC mais <0,75 ETC Résiduel de (0,10) pour atteindre 0,75 ETC Échelon 06 <i>anticipé</i>
<b>Année d'engagement</b>	Contrats $0,40 + 0,50 = 0,90$ ETC > 0,75 ETC, donc résiduel de 0,15 Ce résiduel de 0,15 vient diminuer le résiduel négatif en début d'année $(0,25) + 0,15 = (0,10)$			Résiduel de (0,10) Échelon 06 <i>anticipé</i>
Automne	Échelon 06 <i>anticipé</i> Résiduel (0,10)			

#### Note explicative

<sup>1</sup> Le résiduel négatif de (0,25) ETC indique qu'il manque 0,25 ETC afin d'atteindre 0,75 ETC et de confirmer l'échelon 05.

### EXEMPLE 5

Session	Échelon et résiduel en début de contrat	Contrat (ETC)	Expérience en fin de contrat (ETC)	Échelon et résiduel en fin de contrat Explications
Automne	Échelon 05 <i>anticipé</i> Résiduel (0,05)	0,40	$(0,05) + 0,40 = 0,35$	> 0,75 ETC Résiduel de 0,35 Échelon 05 <i>confirmé</i>
Hiver	Échelon 05 <i>confirmé</i> Résiduel 0,35	0,50	$0,35 + 0,50 = 0,85$ Expérience + 1 an	>0,75 ETC Résiduel de 0,10 Échelon 06 <i>confirmé</i>
<b>Année d'engagement</b>	Contrats $0,40 + 0,50 = 0,90$ ETC > 0,75 ETC, donc résiduel de 0,15 Ce résiduel de 0,15 vient diminuer le résiduel négatif en début d'année $(0,05) + 0,15 = 0,10$ <sup>1</sup>			Résiduel de 0,00 Échelon 06 <i>confirmé</i>
Automne	Échelon 06 <i>confirmé</i> Résiduel 0,00			

#### Note explicative

1 Si on atteint 0,75 ETC et plus au cours d'une même année d'engagement, on maintient une année d'expérience et l'échelon anticipé est confirmé. Il n'y a aucun résiduel positif à reporter, car tout excédent de 0,75 ETC est perdu. En aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

**Un résiduel positif** à la fin de l'année d'engagement ne peut jamais être plus grand que celui du début de la même année (*en provenance des années antérieures* ou du calcul initial de son expérience par le collègue).

Si tel est le cas, alors le résiduel positif du début de l'année d'engagement est reporté au début de l'année d'engagement suivante (*sans égard au résiduel constaté à la fin de l'année d'engagement puisque l'enseignante ou l'enseignant a obtenu une année d'expérience*).

### EXEMPLE 6

Session	Échelon et résiduel en début de contrat	Contrat (ETC)	Expérience en fin de contrat (ETC)	Échelon et résiduel en fin de contrat Explications
Automne	Échelon 05 <i>confirmé</i> Résiduel 0,10	0,40	$0,10 + 0,40 = 0,50$ Expérience + 1 an	= 0,50 ETC mais <0,75 ETC Résiduel de (0,25) Échelon 06 <i>anticipé</i>
Hiver	Échelon 06 <i>anticipé</i> Résiduel (0,25)	0,50	$(0,25) + 0,50 = 0,25$	>0,75 ETC Résiduel de 0,25 Échelon 06 <i>confirmé</i>
<b>Année d'engagement</b>	Contrats $0,40 + 0,50 = 0,90$ ETC > 0,75 ETC, donc résiduel de 0,15 On additionne le résiduel de 0,15 au résiduel du début d'année $0,10 + 0,15 = 0,25$ <sup>1</sup>			Résiduel de 0,10 Échelon 06 <i>confirmé</i>
Automne	Échelon 06 <i>confirmé</i> Résiduel 0,10			

#### Note explicative

1 Ce résiduel de 0,25 est plus grand que le résiduel positif du début de l'année d'engagement de 0,10. Dans ce cas, on reporte le résiduel du début de l'année d'engagement précédente à l'année d'engagement suivante. Le reste est perdu puisque la personne a obtenu une année d'expérience lors de l'année d'engagement.

## 4.2 PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

Mise en place en 2010-2011, la progression accélérée prévoit qu'une enseignante ou un enseignant (autre que chargé de cours) puisse franchir plus rapidement les quatre premiers échelons de l'échelle de traitement, et ce, à compter de la date de son premier contrat dans un cégep du réseau.

Cette mesure permet au personnel enseignant d'obtenir un nouvel échelon toutes les fois qu'il cumule 0,50 ETC (6-1.01).

### ADMISSIBILITÉ

- À l'embauche, la détermination de l'échelon est faite par le calcul de l'expérience (selon la règle du processus normal) additionnée de l'évaluation de la scolarité (voir section 1. «*Échelle de traitement du personnel enseignant*»);
- Est admissible à une progression accélérée le personnel enseignant (autre que chargé de cours) dont l'échelon est fixé à l'un ou l'autre des quatre premiers échelons de l'échelle de traitement;
- Toute expérience antérieure à un premier contrat dans un cégep du réseau ne peut être calculée selon le mode de calcul de la progression accélérée. Le droit à la progression accélérée s'acquiert à la date de début d'un contrat dans un collège.

### DISPOSITIONS IMPORTANTES CONCERNANT LA PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

- Avant 2010-2011, aucune progression accélérée ne s'applique. On ne peut bénéficier de la progression accélérée avant la session Hiver 2011;
- Pour obtenir un échelon de manière accélérée, il faut justifier une valeur d'au moins 0,50 ETC, et ce, à compter de la date du début du contrat. Il s'agit d'un échelon *confirmé*;
- La progression accélérée cesse à compter du 5<sup>e</sup> échelon et, à partir de ce moment, la règle générale de la progression normale (*sur la base du nombre d'années d'expérience*) s'applique;
- Si, à la suite d'un premier contrat d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être à l'emploi du cégep et revient à l'enseignement par la suite, alors l'admissibilité à la progression accélérée se poursuit et la progression dans l'échelle salariale se fait par tranche de 0,50 ETC jusqu'à l'atteinte du 5<sup>e</sup> échelon;
- Une personne admissible à la progression accélérée continue de se voir reconnaître des années d'expérience, selon les règles applicables pour le calcul de l'expérience (voir section 3. «*Calcul de l'expérience*»).

Pendant la progression accélérée, deux calculs distincts s'appliquent :

1. Le calcul pour la progression accélérée;
2. Le calcul normal de l'expérience.

#### 4.2.1 PROGRESSION ACCÉLÉRÉE LORS DE CONTRAT À TEMPS COMPLET (6-1.01 B)

Une enseignante ou un enseignant qui atteint 1 ETC ou 1 ETC et plus au cours d'une même année se voit reconnaître deux échelons *confirmés* par année d'engagement pour la progression accélérée et une seule année d'expérience (+ 1 année). Il n'est pas possible de reconnaître plus d'un ETC par année d'engagement.

Le changement d'échelon se fait :

- À la 1<sup>re</sup> paie de l'année d'engagement pour le premier échelon ;
- Au début de la 14<sup>e</sup> paie de l'année d'engagement en cours pour le second échelon.

La progression accélérée cesse dès l'atteinte du 5<sup>e</sup> échelon. Cependant, si le 5<sup>e</sup> échelon est atteint au début de la 14<sup>e</sup> paie de l'année d'engagement (vers la mi-février), alors le personnel enseignant visé est réputé travailler à temps partiel aux fins de la progression accélérée et le 6<sup>e</sup> échelon lui est accordé au début de l'année d'engagement suivante (6-1.01 b).

#### EXEMPLE 7

Une enseignante ayant 16 années de scolarité est embauchée dans un cégep :

- 2018-2019 : elle se voit reconnaître une expérience professionnelle d'une année ;
- 2019-2020 : elle est engagée à temps complet dans un cégep du réseau ;
- 2020-2021 : cette enseignante est engagée à temps complet au cégep.

Échelon Début	Résiduel Début	Contrat réalisé (ETC)	Expérience			Progression accélérée	
			Calcul d'expérience (0,50 – 0,75)	Résiduel sur 0,75	Année Expérience	Progression accélérée (0,50 ETC)	Échelon Fin
2018-2019 01 <i>confirmé</i> <sup>1</sup>	–	–	1,00 – Maximum atteint Plus de 0,75 ETC	Ne s'applique pas	+1 (02 <i>confirmé</i> )	Ne s'applique pas	–
2019-2020 02 <i>confirmé</i>	0,00	1,00	1,00 – Maximum atteint Plus de 0,75 ETC	Ne s'applique pas	+1	1 ETC = 2 x 0,50 ETC Résiduel à zéro	04 <i>accélééré</i> <sup>2</sup>
2020-2021 04 <i>accélééré</i>	0,00	1,00	1,00 – Maximum atteint Plus de 0,75 ETC	Ne s'applique pas	+1	1 ETC = 2 x 0,50 ETC Résiduel à zéro	05 <i>confirmé</i> <sup>3</sup>

#### Notes explicatives

- Évaluation de l'expérience et de l'échelon à l'embauche :** La personne nouvellement engagée est à l'échelon 01 de l'échelle de traitement. Le collège lui reconnaît une année d'expérience professionnelle pertinente. Elle avance donc à l'échelon 02 *confirmé*. Sa scolarité de 16 années ne lui procure aucun avancement d'échelon. La progression accélérée ne s'applique pas pour l'expérience antérieure à un premier contrat dans un cégep.
- Pour l'expérience acquise :** À la fin de l'année 2019-2020, une nouvelle année d'expérience est reconnue.  
**Pour la progression accélérée :** 1 ETC = 2 x 0,50 ETC, donc, progression de deux échelons selon les règles de la progression accélérée. L'échelon 04 est *confirmé*.
- À la fin du contrat d'engagement de l'année 2020-2021 :**  
**Pour l'expérience acquise :** À la fin de l'année 2020-2021, une nouvelle année d'expérience est reconnue.  
**Pour la progression accélérée :** 1 ETC = 2 x 0,50 ETC. Cependant, la progression accélérée cesse dès l'obtention du 5<sup>e</sup> échelon. Ce dernier est acquis à la 14<sup>e</sup> paie de l'année. L'échelon 05 *confirmé* est accordé. Le 6<sup>e</sup> échelon anticipé lui sera octroyé au début de l'année d'engagement suivante.

#### 4.2.2 PROGRESSION ACCÉLÉRÉE LORS DE CONTRAT À TEMPS PARTIEL (6-1.01 A)

La progression accélérée se fait par tranche de 0,50 ETC à la suite d'un premier contrat d'engagement (ce n'est plus la règle du 0,50 – 0,75 de la progression normale qui s'applique pour l'avancement d'échelon).

Les règles pour fixer l'échelon lors de la progression accélérée sont les suivantes<sup>7</sup> :

SI MOINS DE 0,50 ETC
Il n'y a pas d'avancement d'échelon et l'ETC est conservé pour être additionné à l'ETC réalisé qui suit ( <i>enseignement et autre qu'enseignement</i> ).
Toutefois, une expérience résiduelle positive (inférieure à 0,50 ETC) déjà accumulée peut-être additionnée à un contrat inférieur à 0,50 ETC afin d'atteindre une première tranche de 0,50 ETC. Dans ce cas, un échelon <i>confirmé</i> est accordé. Le résiduel aux fins de la progression accélérée est mis à zéro pour le cumul d'une nouvelle tranche de 0,50 ETC.
SI ÉGAL 0,50 ETC AU COURS D'UNE MÊME SESSION
Un échelon <i>confirmé</i> est accordé et le résiduel pour le prochain échelon est remis à zéro.
SI ÉGAL À 0,50 ETC PAR CUMUL D'ETC RÉALISÉ SUR PLUSIEURS SESSIONS
Un échelon <i>confirmé</i> est accordé et le résiduel pour le prochain échelon est remis à zéro.
SI 0,50 ETC ET PLUS SUR PLUS D'UNE SESSION
Un échelon <i>confirmé</i> est accordé et l'excédent de 0,50 ETC est conservé pour être additionné à l'ETC réalisé qui suit ( <i>enseignement et autre qu'enseignement</i> ).

<sup>7</sup> Les règles présentées dans ce tableau sont issues d'une entente entre les deux parties (syndicat et ministère) à la suite de la signature de la convention collective 2010-2015.

## EXEMPLE 8

**Exemple avec une expérience résiduelle positive de <0,50 ETC :** Un enseignant se voit reconnaître une expérience de 0,20 ETC à l'entrée en fonction au collège, acquise avant 2018-2019, et un contrat de 0,60 ETC annuel au cégep en 2019-2020.

Échelon Début	Résiduel Début	Contrat réalisé (ETC)	Expérience			Progression accélérée	
			Calcul d'expérience (0,50 – 0,75)	Résiduel sur 0,75 ETC	Année Expérience	Progression accélérée (0,50 ETC)	Échelon Fin
–	0,20 entrée en fonction	–	0,20 ETC < 0,50 ETC	–	aucune	Ne s'applique pas	01 <sup>1</sup>
<b>Automne 2019</b> 01 <i>confirmé</i>	0,20	0,30 ETC	0,20 + 0,30 = 0,50 ETC Expérience = +1 Car 0,50 ETC atteint	(0,25)	+1	0,20 + 0,30 = 0,50 ETC Résiduel à zéro	02 <i>accéléré</i> <sup>2</sup>
<b>Hiver 2020</b> 02 <i>accéléré</i>	0,00	0,30 ETC	(0,25) + 0,30 = 0,05 > 0,75 ETC	0,05	Maintien 1 année <sup>3</sup>	0,30 ETC < 0,50 ETC Maintien échelon 02	02 <i>accéléré</i> <sup>4</sup>
<b>Fin d'année 2019-2020</b>		0,60 ETC	0,30 + 0,30 = 0,60 = 0,80 ETC > 0,75 ETC sur plusieurs années d'engagement	= 0,05 <sup>5</sup>	= 1 année	Résiduel 0,30 pour la progression accélérée	02 <i>accéléré</i>
<b>Automne 2021</b> 02 <i>accéléré</i>	0,05 expérience 0,30 progression accélérée						

### Notes explicatives

- Évaluation de l'expérience et de l'échelon à l'embauche :** L'expérience acquise à l'entrée en fonction est de 0,20 ETC ; il n'a pas encore une année d'expérience, on accorde l'échelon 01.
- À la fin du contrat d'engagement de 0,30 ETC de la session Automne 2019 :**  
**Pour la progression accélérée :** On compte 0,30 ETC, soit une valeur inférieure à 0,50 ETC. On y additionne le résiduel positif de 0,20 ETC d'expérience, ce qui permet d'atteindre 0,50 ETC pour la progression accélérée : on accorde l'échelon 02 *confirmé* et on met le compteur à zéro pour le cumul d'une prochaine tranche de 0,50 ETC.
- À la fin du contrat d'engagement de 0,30 ETC de la session Hiver 2020 :**  
**Pour l'expérience acquise :** Même si la personne a atteint plus de 0,75 ETC à l'hiver 2020, on ne peut lui accorder une année d'expérience supplémentaire, car elle en a déjà accumulé une à l'automne 2019. Il faut se rappeler qu'en aucun cas, le personnel enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.
- Pour la progression accélérée :** Le résiduel pour l'échelon accéléré était de zéro (Automne 2019) et l'ETC réalisé au cours de la session d'hiver est de 0,30 ETC, donc inférieure à 0,50 ETC. On conserve le 0,30 ETC en résiduel positif pour la progression accélérée et on maintient l'échelon 02 *accéléré*.
- Résiduel d'expérience en fin d'année 2019-2020 :** On conserve le résiduel d'expérience de 0,05 ETC, car il a été atteint sur plusieurs années (voir section 4.1.3 « *Progression normale lors de contrat à temps partiel* »).

## EXEMPLE 9

**Exemple avec une expérience résiduelle positive de >0,50 ETC :** Un enseignant est engagé à la session d'automne de l'année 2018-2019. Sa scolarité est de 16 années.

- Une expérience de 0,65 ETC en enseignement (incluant deux contrats d'engagement dans un autre cégep réalisés au cours de l'année 2017-2018) lui est reconnue;
- Le cégep accorde un contrat de 0,60 ETC annuel en 2018-2019.

Échelon Début	Résiduel Début	Contrat réalisé (ETC)	Expérience			Progression accélérée	
			Calcul d'expérience (0,50 – 0,75)	Résiduel sur 0,75 ETC	Année Expérience	Progression accélérée (0,50 ETC)	Échelon Fin
2017-2018	0,65 ETC entrée en fonction	–	0,65 ETC >0,50 ETC, mais <0,75 ETC	(0,10)	+1	0,65 ETC Maximum 0,50 ETC Résiduel = 0,15	02 <i>accéléré</i> <sup>1</sup>
<b>Automne 2018</b> 02 <i>accéléré</i>	Expérience : (0,10) Progression accélérée : 0,15	0,30 ETC	(0,10) + 0,30 = 0,20 Plus de 0,75 ETC	0,20 <sup>2</sup>	Maintien 1 année	0,15 + 0,30 = 0,45 ETC Résiduel = 0,45	02 <i>accéléré</i> <sup>2</sup>
<b>Hiver 2019</b> 02 <i>accéléré</i>	Expérience : 0,20 Progression accélérée : 0,45	0,30 ETC	0,20 + 0,30 = 0,50 ETC Expérience = +1 <sup>3</sup>	(0,25)	+1	0,45 + 0,30 = 0,75 ETC Maximum 0,50 ETC atteint Résiduel = 0,25	03 <i>accéléré</i> <sup>3</sup>
<b>Fin d'année 2018-2019</b>		0,60 ETC	(0,10) + 0,30 + 0,30 = 0,50 ETC = 0,50 ETC, mais <0,75 ETC	(0,25)	= 1 année	0,15 + 0,30 + 0,30 = 0,75 ETC Résiduel = 0,25	03 <i>confirmé</i>

### Notes explicatives

1 **Évaluation de l'expérience et de l'échelon à l'embauche :** L'expérience acquise à l'entrée en fonction est de 0,65 ETC ; on lui reconnaît une année d'expérience (au moins 0,50 ETC) et un résiduel négatif de (0,10), s'il n'avait pas été visé par la progression accélérée, il aurait été à l'échelon 02 *anticipé*. Cependant, elle ou il est admissible à la progression accélérée dès son entrée en fonction au cégep, alors on accorde l'échelon 02 *confirmé* (progression accélérée). Sa scolarité de 16 années ne lui procure aucun avancement d'échelon.

**Résiduel de la progression accélérée :** 0,65 ETC – 0,50 ETC = 0,15 ETC conservé pour le cumul d'une prochaine tranche de 0,50 ETC.

2 **À la fin du contrat d'engagement de 0,30 ETC de la session Automne 2018 :**

**Pour l'expérience acquise :** on maintient une année d'expérience, mais il aura réduit le résiduel négatif à zéro et il aura débuté le cumul d'une 2<sup>e</sup> année ; on inscrit alors un résiduel positif de 0,20 ETC dans le compteur de l'expérience.

**Résiduel de la progression accélérée :** 0,45 ETC ; il doit attendre d'avoir cumulé une valeur au moins égale à 0,50 ETC ; on conserve l'échelon 02 *accéléré*.

3 **À la fin du contrat d'engagement de 0,30 ETC de la session Hiver 2019 :**

**Pour l'expérience acquise :** il a cumulé 0,50 ETC dans son compteur d'expérience ; alors on ajoute une année d'expérience, mais avec un résiduel négatif de (0,25).

**Résiduel de la progression accélérée :** 0,75 ETC – 0,50 ETC = 0,25 ETC. On accorde l'échelon 03 *accéléré* avec un résiduel de 0,25 ETC. Il est toujours admissible à la progression accélérée jusqu'à l'atteinte du 5<sup>e</sup> échelon.

### 4.3 MAINTIEN DES EFFETS DE LA PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant atteint le 5<sup>e</sup> échelon, c'est la règle de la progression normale qui s'applique dorénavant (expérience + scolarité); la règle de la progression accélérée ne s'applique plus.

Afin de maintenir les avantages obtenus par la progression accélérée, lorsque le 5<sup>e</sup> échelon est atteint, on calcule le nombre d'échelons supplémentaires accordés en raison de celle-ci (appelé *écart d'échelons*) par rapport à la progression normale.

**Par la suite, cet écart d'échelons s'ajoute à l'échelon salarial déterminé par la progression normale de manière à maintenir les effets de la progression accélérée.**

#### CALCUL DES ÉCARTS D'ÉCHELONS

Si le 5<sup>e</sup> échelon est obtenu à l'automne, pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet et à temps partiel, l'écart est calculé par rapport à l'échelon 05:

À L'EMBAUCHE		À L'ATTEINTE DU 5 <sup>e</sup> ÉCHELON		ÉCART D'ÉCHELONS
SCOLARITÉ	EXPÉRIENCE + SCOLARITÉ RECONNUES <sup>1</sup> (ANNÉE)	PROGRESSION NORMALE (ÉCHELON ATTEINT)	PROGRESSION ACCÉLÉRÉE (5 <sup>e</sup> ÉCHELON ATTEINT)	
16	2 + 0	3	5	+2
17	0 + 2			
16	3 + 0	4	5	+1
17	1 + 2			
16	4 + 0	5	5	+1 <sup>2</sup>
17	2 + 2			

#### Notes explicatives :

1 Expérience reconnue = calcul de l'expérience + évaluation de la scolarité.

Par exemple, une personne ayant 16 ans de scolarité (aucun ajout d'échelon) et 2 années d'expérience est au même échelon salarial qu'une personne ayant 17 ans de scolarité (ajout de + 2 échelons) et 0 année d'expérience.

2 Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié de l'avancement d'un seul échelon en raison de la progression accélérée; afin de maintenir le bénéfice associé à la progression accélérée, on accorde **un écart d'un (1) échelon** même si les résultats de la détermination de l'échelon par la progression normale et par la progression accélérée sont identiques: échelon 05 moins échelon 05 (*écart de zéro*).



Si le 5<sup>e</sup> échelon est obtenu à l'hiver, pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet, afin de maintenir le bénéficiaire associé à la progression accélérée, l'écart est calculé par rapport à l'échelon 06 qui est accordé au début de l'année suivante :

À L'EMBAUCHE		À L'ATTEINTE DU 5 <sup>e</sup> ÉCHELON		ÉCART D'ÉCHELONS
SCOLARITÉ	EXPÉRIENCE + SCOLARITÉ RECONNUES <sup>1</sup> (ANNÉE)	PROGRESSION NORMALE (ÉCHELON ATTEINT)	PROGRESSION ACCÉLÉRÉE (5 <sup>e</sup> ÉCHELON ATTEINT)	
16	3 + 0	4	6	+2
17	2 + 1			
16	4 + 0	5	6	+1
17	2 + 2			

### RETOUR SUR L'EXEMPLE 7

Une enseignante ayant 16 années de scolarité est embauchée dans un cégep :

- 2018-2019 : elle se voit reconnaître une expérience professionnelle d'une année ;
- 2019-2020 : elle est engagée à temps complet dans un cégep du réseau ;
- 2020-2021 : cette enseignante est engagée à temps complet au cégep.

Échelon Début	Contrat réalisé (ETC)	Année d'expérience	Progression accélérée – Échelon
<b>2018-2019</b> 01 <i>confirmé</i>	–	+1 02 <i>confirmé</i>	Ne s'applique pas
<b>2019-2020</b> 02 <i>confirmé</i>	1,00	+1	2 × 0,50 ETC = 2 échelons 04 <i>accélééré</i>
<b>2020-2021</b> 04 <i>accélééré</i>	1,00	+1	2 × 0,50 ETC = 2 échelons 05 <i>accélééré</i>
<b>Automne 2021</b> 06 <i>anticipé</i>	–	–	–

#### Notes explicatives :

- Si aucune progression accélérée n'avait été appliquée entre 2018 et 2021, la personne aurait progressé de l'échelon 01 à l'échelon 04 *confirmé*.
- Avec la progression accélérée, la personne a progressé de l'échelon 01 à l'échelon 06 *anticipé* à l'automne 2021. L'écart d'échelons est de +2. Cet écart d'échelons a permis à l'enseignante de progresser de deux échelons de plus grâce à la progression accélérée.

# Annexe 1:

## Échelles de traitement du personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel (taux annuels)<sup>8</sup>

ÉCHELON <sup>1</sup>	TAUX DU 2015-04-01 AU 2016-03-31	TAUX DU 2016-04-01 AU 2017-03-31	TAUX DU 2017-04-01 AU 2018-03-31	TAUX DU 2018-04-01 AU 2019-04-01	TAUX À COMPTER DU 2019-04-02
1	39 291	39 880	40 578	41 390	42 431
2	40 961	41 575	42 303	43 149	44 237
3	42 703	43 344	44 103	44 985	46 117
4	44 517	45 185	45 976	46 896	48 078
5	46 411	47 107	47 931	48 890	50 120
6	48 383	49 109	49 968	50 967	52 251
7	50 439	51 196	52 092	53 134	54 471
8	52 585	53 374	54 308	55 394	56 787
9	54 820	55 642	56 616	57 748	59 199
10	57 151	58 008	59 023	60 203	61 716
11	59 581	60 475	61 533	62 764	64 757
12	62 114	63 046	64 149	65 432	67 988
13	64 753	65 724	66 874	68 211	71 376
14	67 506	68 519	69 718	71 112	74 935
15	70 375	71 431	72 681	74 135	78 665
16	73 366	74 466	75 769	77 284	82 591
17	76 486	77 633	78 992	80 572	86 713
18 <sup>2-3</sup>	77 731	78 897	80 278	81 884	88 126
19 <sup>3</sup>	78 995	80 180	81 583	83 215	89 563
20 <sup>3</sup>	80 279	81 483	82 909	84 567	91 023

1 L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;

4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;

6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ;

8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

2 L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et detentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

3 Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

8 Source: Annexe VI-1, Tableau A de la convention collective FEC (CSQ) 2015-2020

## Annexe 2:

Taux horaires de l'enseignante  
ou de l'enseignant chargé de cours<sup>9</sup>

PÉRIODE	16 ANS ET MOINS	17 ANS ET 18 ANS	19 ANS ET PLUS
du 1 <sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016	65,32 \$	75,92 \$	91,52 \$
du 1 <sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017	66,30 \$	77,06 \$	92,89 \$
du 1 <sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018	67,46 \$	78,41 \$	94,52 \$
du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 1 <sup>er</sup> avril 2019	68,81 \$	79,98 \$	96,41 \$
à compter du 2 avril 2019	70,54 \$	82,55 \$	102,32 \$

<sup>9</sup> Source: Annexe VI-1, Tableau B de la convention collective FEC (CSQ) 2015-2020

## Annexe 3:

Échelles de traitement du personnel enseignant à temps complet ou à temps partiel à l'Institut maritime du Québec (IMQ) (taux annuels)<sup>10</sup>

ÉCHELON <sup>1</sup>	TAUX DU 2015-04-01 AU 2016-03-31	TAUX DU 2016-04-01 AU 2017-03-31	TAUX DU 2017-04-01 AU 2018-03-31	TAUX DU 2018-04-01 AU 2019-04-01	TAUX À COMPTER DU 2019-04-02
1	45 185	45 862	46 665	47 599	48 796
2	47 105	47 811	48 648	49 621	50 873
3	49 108	49 846	50 718	51 733	53 035
4	51 195	51 963	52 872	53 930	55 290
5	53 373	54 173	55 121	56 224	57 638
6	55 640	56 475	57 463	58 612	60 089
7	58 005	58 875	59 906	61 104	62 642
8	60 473	61 380	62 454	63 703	65 305
9	63 043	63 988	65 108	66 410	68 079
10	65 724	66 709	67 876	69 233	70 973
11	68 518	69 546	70 763	72 179	74 471
12	71 431	72 503	73 771	75 247	78 186
13	74 466	75 583	76 905	78 443	82 082
14	77 632	78 797	80 176	81 779	86 175
15	80 931	82 146	83 583	85 255	90 465
16	84 371	85 636	87 134	88 877	94 980
17	87 959	89 278	90 841	92 658	99 720
18 <sup>2-3</sup>	89 391	90 732	92 320	94 167	101 345
19 <sup>3</sup>	90 844	92 207	93 820	95 697	102 997
20 <sup>3</sup>	92 321	93 705	95 345	97 252	104 676

1 L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;

4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;

6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ;

8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

2 L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

3 Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>10</sup> Source: Annexe III-3 de la convention collective FEC (CSQ) 2015-2020

## Annexe 4:

# Calcul de l'expérience pour l'enseignement autre que dans un cégep

Règles d'acquisition de l'expérience en enseignement (préscolaire, primaire et secondaire, postsecondaire et universitaire), à l'exclusion de l'enseignement dans un cégep (6-2.01 c)

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT ACQUISE À TEMPS PARTIEL OU COMME CHARGÉE OU CHARGÉ DE COURS (AUTRE QUE DANS UN CÉGEP)			
NIVEAU	JOURS	HEURES OU PÉRIODES	ÉQUIVALENT EN ETC
Préscolaire, primaire et secondaire	90	$18 \times 22 = 396^{11}$	0,50
	135	$27 \times 22 = 594$	0,75
Postsecondaire autre que dans un cégep	90	$18 \times 15 = 270$	0,50
	135	$27 \times 15 = 405$	0,75
Universitaire	90	$18 \times 8 = 144$	0,50
	135	$27 \times 8 = 216$	0,75

<sup>11</sup> Calcul effectué: 18 semaines  $\times$  22 heures ou périodes/semaine = 396 heures ou périodes

# Calcul de l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente

Les modalités permettant de déterminer ce qui constitue une année d'expérience et son équivalent en ETC, selon qu'elle est acquise à temps complet ou à temps partiel, sont les suivantes (6-2.01 f) :

CALCUL DE L'ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC)		
<b>TRAVAIL À TEMPS COMPLET</b>		
12 mois 52 semaines	1 année	1 ETC
10 à 12 mois en continu 43 à 52 semaines en continu	1 année	1 ETC
<b>TRAVAIL À TEMPS PARTIEL</b>		
39 semaines	9 mois	0,75 ETC
26 semaines	6 mois	0,50 ETC
13 semaines	3 mois	0,25 ETC
4 semaines	1 mois	0,0833 ETC
21 jours ouvrables	1 mois	0,0833 ETC
7 heures	1 journée	0,0040 ETC

Les jours qui restent après l'application des règles précédentes s'évaluent comme suit :

JOURS SUPPLÉMENTAIRES	ÉQUIVALENT EN MOIS	ÉQUIVALENT EN ETC
de 5 à 11 jours	1/4	0,0208
de 12 à 18 jours	1/2	0,0417
de 19 à 24 jours	3/4	0,0625
25 jours et plus	1	0,0833

Le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 0,50 ETC ; cependant, une enseignante ou un enseignant ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de 0,75 ETC.





9405, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P  
Téléphone: 514 356-8888, poste 2554

Télécopieur: 514 354-8535  
Courriel: [fec@lacsq.org](mailto:fec@lacsq.org)  
[www.fec.lacsq.org](http://www.fec.lacsq.org)