



COLLEGE
EMPLOYER
COUNCIL

CONSEIL DES
EMPLOYEURS
DES COLLÈGES



Négociations du secteur scolaire 2024

Proposition du secteur collégial M14

Propositions financières

Présentée par :
le Conseil des employeurs des collèges
(au nom des collèges d'arts appliqués et de
technologie)

Au :
Syndicat des employés de la fonction
publique de l'Ontario
(pour le personnel scolaire des CAAT)

Le 25 septembre 2024

PROPOSITIONS FINANCIÈRES

Ajustements de la rémunération :

- 2 % d'augmentation générale des salaires (Date de ratification)
- 2 % d'augmentation générale des salaires (1^{er} octobre 2025)
- 2 % d'augmentation générale des salaires (1^{er} octobre 2026)
- 2 % d'augmentation générale des salaires (1^{er} octobre 2027)

14.03 A 1

Le CEC n'est pas d'accord avec la proposition du SEFPO

Le CEC fait les contrepropositions suivantes

- (a) Le tableau ci-après indique le salaire annuel de base correspondant à chaque échelon de l'échelle salariale pour les professeures et professeurs, bibliothécaires, conseillers et conseillères à temps plein.

NIVEAUX DE SALAIRE	2 % en vigueur le [date de ratification]	2 % en vigueur le 1 ^{er} octobre 2025	2 % en vigueur le 1 ^{er} octobre 2026	2 % en vigueur le 1 ^{er} octobre 2027
Échelon 5	<u>74 541 \$</u>	<u>76 032 \$</u>	<u>77 553 \$</u>	<u>79 104 \$</u>
Échelon 6	<u>77 965 \$</u>	<u>79 524 \$</u>	<u>81 114 \$</u>	<u>82 736 \$</u>
Échelon 7	<u>81 386 \$</u>	<u>83 014 \$</u>	<u>84 674 \$</u>	<u>86 367 \$</u>
Échelon 8	<u>84 807 \$</u>	<u>86 503 \$</u>	<u>88 233 \$</u>	<u>89 998 \$</u>
Échelon 9	<u>88 227 \$</u>	<u>89 992 \$</u>	<u>91 792 \$</u>	<u>93 628 \$</u>
Échelon 10	<u>91 648 \$</u>	<u>93 481 \$</u>	<u>95 351 \$</u>	<u>97 258 \$</u>
Échelon 11	<u>95 069 \$</u>	<u>96 970 \$</u>	<u>98 909 \$</u>	<u>100 887 \$</u>
Échelon 12	<u>98 491 \$</u>	<u>100 461 \$</u>	<u>102 470 \$</u>	<u>104 519 \$</u>
Échelon 13	<u>101 914 \$</u>	<u>103 952 \$</u>	<u>106 031 \$</u>	<u>108 152 \$</u>
Échelon 14	<u>105 334 \$</u>	<u>107 441 \$</u>	<u>109 590 \$</u>	<u>111 782 \$</u>
Échelon 15	<u>108 758 \$</u>	<u>110 933 \$</u>	<u>113 152 \$</u>	<u>115 415 \$</u>
Échelon 16	<u>112 168 \$</u>	<u>114 411 \$</u>	<u>116 699 \$</u>	<u>119 033 \$</u>
Échelon 17	<u>115 581 \$</u>	<u>117 893 \$</u>	<u>120 251 \$</u>	<u>122 656 \$</u>
Échelon 18	<u>118 990 \$</u>	<u>121 370 \$</u>	<u>123 797 \$</u>	<u>126 273 \$</u>
Échelon 19	<u>122 402 \$</u>	<u>124 850 \$</u>	<u>127 347 \$</u>	<u>129 894 \$</u>
Échelon 20	<u>125 813 \$</u>	<u>128 329 \$</u>	<u>130 896 \$</u>	<u>133 514 \$</u>
Échelon 21	<u>129 222 \$</u>	<u>131 806 \$</u>	<u>134 442 \$</u>	<u>137 131 \$</u>
Échelon 22	<u>132 711 \$</u>	<u>135 365 \$</u>	<u>138 072 \$</u>	<u>140 833 \$</u>

Salaire maximal

- (b) Le tableau suivant identifie le niveau de salaire maximal accessible en fonction des niveaux de scolarité officielle des employées et employés et de leurs équivalences.

Échelon maximal accessible	Qualifications requises
<u>Échelon 22</u>	<u>Au minimum, un doctorat, par exemple un doctorat en philosophie, en soins infirmiers ou en éducation</u>
Échelon 21	Au minimum, un baccalauréat d'un établissement canadien sanctionnant quatre ans d'études ou l'équivalent, CGA, diplôme d'ingénieur(e), CA ou CMA (auparavant RIA)
Échelon 19	Diplôme d'un CAAT sanctionnant trois ans d'études ou grade universitaire général ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification possédant des qualifications équivalentes*
Échelon 18	Diplôme d'un CAAT sanctionnant deux ans d'études ou compagnon titulaire d'un certificat de qualification
Échelon 17	Certificat postsecondaire sanctionnant un an d'études
Échelon 16	Aucun diplôme postsecondaire, certificat ou grade universitaire

REMARQUE : Les qualifications officielles en éducation non indiquées ci-dessus feront l'objet d'une évaluation par le sous-comité mixte d'évaluation des qualifications en éducation, tel qu'il est indiqué à l'Annexe I.

- * Les qualifications équivalentes d'un compagnon titulaire d'un certificat de qualification ou d'une personne considérée comme telle correspondent à la réussite de cinq cours d'un an complet chacun, dispensés par un CAAT au niveau des technologues, dont deux se rapportent directement au domaine de spécialisation de la personne, ou l'équivalent. Le programme d'études menant à des qualifications équivalentes d'un compagnon titulaire d'un certificat de qualification ou d'une personne considérée comme telle doit être approuvé au préalable par le collège.

Le CEC fait la proposition suivante

14.03 A 2

- (a) Les augmentations annuelles jusqu'au point de contrôle de l'échelle sont fondées sur l'expérience, à raison d'un échelon par année d'expérience pratique au travail. Au-delà du point de contrôle, mais sans dépasser le salaire maximal, un échelon est accordé si le rendement de l'année précédente a été satisfaisant. Aux fins du présent paragraphe, l'expérience pratique au travail comprend également les activités syndicales, les autorisations d'absence sans perte de salaire et les détachements.

- (b) Le tableau suivant indique les échelons qui servent de points de contrôle aux salaires maximaux de base accessibles. Les points de contrôle relatifs aux salaires des instrutrices et instructeurs à temps plein sont indiqués à 14.03 A 2 (c).

Échelon maximal accessible	En vigueur le 1 ^{er} octobre 2021	En vigueur le 1 ^{er} octobre 2022	En vigueur le 1 ^{er} octobre 2023	En vigueur le 1^{er} octobre 2024
Échelon 16	Échelon 10	Échelon 10	Échelon 10	Échelon 10
Échelon 17	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11
Échelon 18	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11	Échelon 11
Échelon 19	Échelon 12	Échelon 12	Échelon 12	Échelon 12
Échelon 20				
Échelon 21	Échelon 13	Échelon 13	Échelon 13	Échelon 13
Échelon 22				Échelon 14

Échelles de salaires des instrutrices ou instructeurs à temps plein

- (c) Le tableau ci-après indique le salaire annuel de base correspondant à chaque échelon de l'échelle salariale pour les instrutrices et instructeurs à temps plein.

NIVEAUX DE SALAIRE	2 % en vigueur le [date de ratification]	2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2025	2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2026	2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2027
Minimum	49 037 \$	50 018 \$	51 018 \$	52 038 \$
Échelon 1	52 464 \$	53 513 \$	54 583 \$	55 675 \$
Échelon 2	55 880 \$	56 998 \$	58 138 \$	59 301 \$
Échelon 3	59 300 \$	60 486 \$	61 696 \$	62 930 \$
Échelon 4	62 724 \$	63 978 \$	65 258 \$	66 563 \$
Échelon 5	66 144 \$	67 467 \$	68 816 \$	70 192 \$
Échelon 6	69 565 \$	70 956 \$	72 375 \$	73 823 \$
Échelon 7	72 987 \$	74 447 \$	75 936 \$	77 455 \$
Échelon 8	76 409 \$	77 937 \$	79 496 \$	81 086 \$
Échelon 9	79 831 \$	81 428 \$	83 057 \$	84 718 \$
Échelon 10	83 253 \$	84 918 \$	86 616 \$	88 348 \$

19.04

Le CEC n'est pas d'accord avec la proposition du SEFPO Le CEC fait la contreproposition suivante

En vigueur le 1er octobre 2025

19.04

Le collège doit assumer, pour les employées et les employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance ophtalmologie assurant une protection maximale de ~~400 \$~~ **475 \$** tous les deux ans par personne d'au moins 18 ans et de ~~400 \$~~ **475 \$** tous les ans par personne de moins de 18 ans pour l'achat de verres, montures, lentilles cornéennes, et chirurgie réfractive, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

19.05

Le CEC n'est pas d'accord avec la proposition du SEFPO Le CEC fait la contreproposition suivante

En vigueur 90 jours après la ratification

19.05

Le collège doit assumer, pour les employées et employés à temps plein, 75 pour cent des primes d'un régime d'assurance soins auditifs assurant une protection maximale de ~~3000 \$~~ **3500 \$** tous les trois ans par personne, sous réserve des conditions d'admissibilité et d'inscription. Le reste des primes est retenu par précompte salarial.

19.09

Le CEC n'est pas d'accord avec la proposition du SEFPO

26.04

Le CEC n'est pas d'accord avec la proposition du SEFPO. La proposition salariale du CEC est présentée ci-dessus et dans les tableaux de rémunération suivants.

Professeures et professeurs à charge partielle — postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>2 % en vigueur le [date de ratification]</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2025</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2026</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2027</u>
Échelon 5	<u>99,59 \$</u>	<u>101,58 \$</u>	<u>103,61 \$</u>	<u>105,68 \$</u>
Échelon 6	<u>104,17 \$</u>	<u>106,25 \$</u>	<u>108,38 \$</u>	<u>110,55 \$</u>
Échelon 7	<u>108,74 \$</u>	<u>110,91 \$</u>	<u>113,13 \$</u>	<u>115,39 \$</u>
Échelon 8	<u>113,31 \$</u>	<u>115,58 \$</u>	<u>117,89 \$</u>	<u>120,25 \$</u>
Échelon 9	<u>117,90 \$</u>	<u>120,26 \$</u>	<u>122,67 \$</u>	<u>125,12 \$</u>
Échelon 10	<u>122,44 \$</u>	<u>124,89 \$</u>	<u>127,39 \$</u>	<u>129,94 \$</u>
Échelon 11	<u>127,02 \$</u>	<u>129,56 \$</u>	<u>132,15 \$</u>	<u>134,79 \$</u>
Échelon 12	<u>131,60 \$</u>	<u>134,23 \$</u>	<u>136,91 \$</u>	<u>139,65 \$</u>
Échelon 13	<u>136,15 \$</u>	<u>138,87 \$</u>	<u>141,65 \$</u>	<u>144,48 \$</u>
Échelon 14	<u>140,74 \$</u>	<u>143,55 \$</u>	<u>146,42 \$</u>	<u>149,35 \$</u>
Échelon 15	<u>145,30 \$</u>	<u>148,21 \$</u>	<u>151,17 \$</u>	<u>154,19 \$</u>
Échelon 16	<u>149,87 \$</u>	<u>152,87 \$</u>	<u>155,93 \$</u>	<u>159,05 \$</u>
Échelon 17	<u>154,46 \$</u>	<u>157,55 \$</u>	<u>160,70 \$</u>	<u>163,91 \$</u>
Échelon 18	<u>159,02 \$</u>	<u>162,20 \$</u>	<u>165,44 \$</u>	<u>168,75 \$</u>
Échelon 19	<u>163,60 \$</u>	<u>166,87 \$</u>	<u>170,21 \$</u>	<u>173,61 \$</u>
Échelon 20	<u>168,19 \$</u>	<u>171,55 \$</u>	<u>174,98 \$</u>	<u>178,48 \$</u>
Échelon 21	<u>172,77 \$</u>	<u>176,23 \$</u>	<u>179,75 \$</u>	<u>183,35 \$</u>
Échelon 22	<u>177,43 \$</u>	<u>180,98 \$</u>	<u>184,60 \$</u>	<u>188,29 \$</u>

Professeures et professeurs à charge partielle – non postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>2 % en vigueur le [date de ratification]</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2025</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2026</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2027</u>
Échelon 5	<u>89,62 \$</u>	<u>91,41 \$</u>	<u>93,24 \$</u>	<u>95,10 \$</u>
Échelon 6	<u>93,78 \$</u>	<u>95,66 \$</u>	<u>97,57 \$</u>	<u>99,52 \$</u>
Échelon 7	<u>97,85 \$</u>	<u>99,81 \$</u>	<u>101,81 \$</u>	<u>103,85 \$</u>
Échelon 8	<u>101,98 \$</u>	<u>104,02 \$</u>	<u>106,10 \$</u>	<u>108,22 \$</u>
Échelon 9	<u>106,09 \$</u>	<u>108,21 \$</u>	<u>110,37 \$</u>	<u>112,58 \$</u>
Échelon 10	<u>110,20 \$</u>	<u>112,40 \$</u>	<u>114,65 \$</u>	<u>116,94 \$</u>
Échelon 11	<u>114,33 \$</u>	<u>116,62 \$</u>	<u>118,95 \$</u>	<u>121,33 \$</u>
Échelon 12	<u>118,43 \$</u>	<u>120,80 \$</u>	<u>123,22 \$</u>	<u>125,68 \$</u>
Échelon 13	<u>122,56 \$</u>	<u>125,01 \$</u>	<u>127,51 \$</u>	<u>130,06 \$</u>
Échelon 14	<u>126,67 \$</u>	<u>129,20 \$</u>	<u>131,78 \$</u>	<u>134,42 \$</u>
Échelon 15	<u>130,76 \$</u>	<u>133,38 \$</u>	<u>136,05 \$</u>	<u>138,77 \$</u>
Échelon 16	<u>134,90 \$</u>	<u>137,60 \$</u>	<u>140,35 \$</u>	<u>143,16 \$</u>
Échelon 17	<u>139,01 \$</u>	<u>141,79 \$</u>	<u>144,63 \$</u>	<u>147,52 \$</u>
Échelon 18	<u>143,13 \$</u>	<u>145,99 \$</u>	<u>148,91 \$</u>	<u>151,89 \$</u>
Échelon 19	<u>147,26 \$</u>	<u>150,21 \$</u>	<u>153,21 \$</u>	<u>156,27 \$</u>
Échelon 20	<u>153,21 \$</u>	<u>156,27 \$</u>	<u>159,40 \$</u>	<u>162,59 \$</u>
Échelon 21	<u>159,16 \$</u>	<u>162,34 \$</u>	<u>165,59 \$</u>	<u>168,90 \$</u>
<u>Échelon 22</u>	<u>163,46 \$</u>	<u>166,73 \$</u>	<u>170,06 \$</u>	<u>173,46 \$</u>

Institutrices et instituteurs à charge partielle — postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>2 % en vigueur le [date de ratification]</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2025</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2026</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2027</u>
Minimum	<u>65,50 \$</u>	<u>66,81 \$</u>	<u>68,15 \$</u>	<u>69,51 \$</u>
Échelon 1	<u>70,10 \$</u>	<u>71,50 \$</u>	<u>72,93 \$</u>	<u>74,39 \$</u>
Échelon 2	<u>74,65 \$</u>	<u>76,14 \$</u>	<u>77,66 \$</u>	<u>79,21 \$</u>
Échelon 3	<u>79,23 \$</u>	<u>80,81 \$</u>	<u>82,43 \$</u>	<u>84,08 \$</u>
Échelon 4	<u>83,79 \$</u>	<u>85,47 \$</u>	<u>87,18 \$</u>	<u>88,92 \$</u>
Échelon 5	<u>88,39 \$</u>	<u>90,16 \$</u>	<u>91,96 \$</u>	<u>93,80 \$</u>
Échelon 6	<u>92,95 \$</u>	<u>94,81 \$</u>	<u>96,71 \$</u>	<u>98,64 \$</u>
Échelon 7	<u>97,50 \$</u>	<u>99,45 \$</u>	<u>101,44 \$</u>	<u>103,47 \$</u>
Échelon 8	<u>102,06 \$</u>	<u>104,10 \$</u>	<u>106,18 \$</u>	<u>108,30 \$</u>
Échelon 9	<u>106,61 \$</u>	<u>108,74 \$</u>	<u>110,91 \$</u>	<u>113,13 \$</u>
Échelon 10	<u>111,23 \$</u>	<u>113,45 \$</u>	<u>115,72 \$</u>	<u>118,03 \$</u>

Institutrices et instituteurs à charge partielle — non postsecondaire

NIVEAUX DE SALAIRE	<u>2 % en vigueur le [date de ratification]</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2025</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2026</u>	<u>2 % en vigueur le 1^{er} octobre 2027</u>
Minimum	<u>58,95 \$</u>	<u>60,13 \$</u>	<u>61,33 \$</u>	<u>62,56 \$</u>
Échelon 1	<u>63,07 \$</u>	<u>64,33 \$</u>	<u>65,62 \$</u>	<u>66,93 \$</u>
Échelon 2	<u>67,18 \$</u>	<u>68,52 \$</u>	<u>69,89 \$</u>	<u>71,29 \$</u>
Échelon 3	<u>71,31 \$</u>	<u>72,74 \$</u>	<u>74,19 \$</u>	<u>75,67 \$</u>
Échelon 4	<u>75,39 \$</u>	<u>76,90 \$</u>	<u>78,44 \$</u>	<u>80,01 \$</u>
Échelon 5	<u>79,52 \$</u>	<u>81,11 \$</u>	<u>82,73 \$</u>	<u>84,38 \$</u>
Échelon 6	<u>83,64 \$</u>	<u>85,31 \$</u>	<u>87,02 \$</u>	<u>88,76 \$</u>
Échelon 7	<u>87,74 \$</u>	<u>89,49 \$</u>	<u>91,28 \$</u>	<u>93,11 \$</u>
Échelon 8	<u>91,87 \$</u>	<u>93,71 \$</u>	<u>95,58 \$</u>	<u>97,49 \$</u>
Échelon 9	<u>95,96 \$</u>	<u>97,88 \$</u>	<u>99,84 \$</u>	<u>101,84 \$</u>
Échelon 10	<u>100,12 \$</u>	<u>102,12 \$</u>	<u>104,16 \$</u>	<u>106,24 \$</u>

26.06 A à D

Le CEC n'est pas d'accord avec les propositions du SEFPO

PLAN DE CLASSIFICATION DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS, DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS ET DES BIBLIOTHÉCAIRES

Le CEC constate qu'il est nécessaire d'apporter la correction suivante en matière de gestion interne.

1 B) Qualifications officielles pertinentes

Par qualifications officielles, on entend les qualifications habituellement acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire ontariens. Seules sont reconnues les années d'éducation postsecondaire terminées avec succès à des niveaux supérieurs successifs et menant à un diplôme, à un grade universitaire ou à la reconnaissance professionnelle. Par exemple, on accordera quatre points et demi (un point et demi par an) à une personne titulaire d'un diplôme collégial de technologie (programme de trois ans), même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir ce diplôme.

Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à un autre déjà suivi. Ainsi, seule la qualification la plus élevée entrera dans le calcul des crédits sauf si les matières étudiées relèvent de disciplines différentes se rapportant toutes au poste.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, CAAT — nombre de points par année d'études terminée (maximum de 4 ans) :
1 ½ points
- Grade universitaire — nombre de points par année d'études terminée (maximum de 6 Z ans) :
1 ½ points
- Programme intégré travail/études, p. ex. Ingénieur diplômé, CA, CGA, CMA (anciennement RIA), compagnon titulaire d'un certificat de qualification — nombre de points par année d'études terminée (maximum de 5 ans) :
1 ½ points

Le crédit maximum pour la scolarité est de six (6) ans. Pour les employées et employés embauchés après le 1^{er} octobre 2017, le crédit maximum pour la scolarité est de sept (7) ans.

(Remarque : les années dont il est question ci-dessus ne doivent pas être prises en considération en vertu du facteur A)

Le reste de la section 1. reste inchangé

Le CEC fait la proposition suivante
2. FACTEURS DE PROGRESSION

Conformément aux clauses 14.03 A 2 (a), (b) et (c), la progression dans les échelons du salaire annuel de base jusqu'au point de contrôle approprié de l'échelle salariale est en fonction de l'expérience. Au-delà du point de contrôle et jusqu'à l'échelon maximal de l'échelle salariale, cette progression repose sur le rendement de l'employée ou de l'employé.

	Valeur des échelons
A) Expérience — jusqu'au point de contrôle	1 échelon par an
B) Rendement — au-delà du point de contrôle en cas de rendement satisfaisant	1 échelon par an
C) Autres études officielles — avec approbation préalable du collègue	1 échelon pour chaque année d'études postsecondaires terminée — en vertu des notes explicatives énoncées au point (B) ci-dessus des facteurs de recrutement de la présente classification. Remarque : Aucun crédit ne sera accordé si cela doit réduire à moins de 4 ans le temps total de progression jusqu'au maximum approprié.

Remarque à l'intention des évaluatrices et évaluateurs :

Si l'expérience et les qualifications d'une candidate ou d'un candidat sont telles que le collègue considère qu'il est essentiel pour le programme que cette personne soit engagée, mais que le traitement établi par le plan est insuffisant, le collègue peut faire grimper le salaire de départ de cinq (5) ~~sept~~ **(7)** échelons à condition que celui-ci ne dépasse pas le salaire maximum.

Si le collègue estime qu'un salaire supérieur s'impose pour les employées et employés embauchés après le 20 décembre 2017, le collègue devra obtenir le consentement du syndicat, qui ne devra pas être refusé de manière déraisonnable.

SECTION II

PLAN DE CLASSIFICATION DES INSTRUCTRICES ET INSTRUCTEURS

Le CEC constate qu'il est nécessaire d'apporter la correction suivante en matière de gestion interne.

1. B) Qualifications officielles pertinentes

Par qualifications officielles, on entend les qualifications habituellement acquises dans les établissements d'enseignement postsecondaire ontariens. Seules sont reconnues les années d'éducation postsecondaire terminées avec succès à des niveaux supérieurs successifs et menant à un diplôme, à un grade universitaire ou à la reconnaissance professionnelle. Par exemple, on accordera quatre points et demi (un point et demi par an) à une personne titulaire d'un diplôme collégial de technologie (programme de trois ans), même s'il lui a fallu plus de temps pour obtenir ce diplôme.

Aucun crédit ne sera accordé pour une année d'études dont le programme est pratiquement semblable à un autre déjà suivi. Ainsi, seule la qualification la plus élevée entrera dans le calcul des crédits sauf si les matières étudiées relèvent de disciplines différentes se rapportant toutes au poste.

- Diplôme collégial ou certificat d'études postsecondaires, CAAT — nombre de points par année d'études terminée (maximum de 4 ans) :
1 ½ points
- Grade universitaire — nombre de points par année d'études terminée (maximum de 6 **Z** ans) :
1 ½ points
- Programme intégré travail/études, p. ex. Ingénieur diplômé, CA, CGA, CMA (anciennement RIA), compagnon titulaire d'un certificat de qualification — nombre de points par année d'études terminée (maximum de 5 ans) :
1 ½ points

Le crédit maximum pour la scolarité est de six (6) ans. Pour les employées et employés embauchés après le 1^{er} octobre 2017, le crédit maximum pour la scolarité est de sept (7) ans.

(Remarque : les années dont il est question ci-dessus ne doivent pas être prises en considération en vertu du facteur A)

Le reste de la section 1. reste inchangé

Le CEC fait la proposition suivante

2. FACTEURS DE PROGRESSION

Conformément aux clauses 14.03 A 2 (a), (b) et (c), la progression dans les échelons du salaire annuel de base jusqu'au point de contrôle approprié de l'échelle salariale est en fonction de l'expérience. Au-delà du point de contrôle et jusqu'à l'échelon maximal de l'échelle salariale, cette progression repose sur le rendement de l'employée ou de l'employé.

	Valeur des échelons
A) Expérience — jusqu'au point de contrôle	1 échelon par an
B) Performance — au-delà du point de contrôle en cas de rendement satisfaisant	1 échelon par an
C) Autres études officielles — avec approbation préalable du collège	1 échelon pour chaque année d'études postsecondaires terminée — en vertu des notes explicatives énoncées au point (B) ci-dessus des facteurs de recrutement de la présente classification. Remarque : Aucun crédit ne sera accordé si cela doit réduire à moins de 4 ans le temps total de progression jusqu'au maximum approprié.

Remarque à l'intention des évaluatrices et évaluateurs :

Si l'expérience et les qualifications d'un candidat sont telles que le collège considère qu'il est essentiel pour le programme que cette personne soit engagée, mais que le traitement établi par le plan est insuffisant, le collège peut faire grimper le salaire de départ de ~~cinq~~ **(5) sept (7)** échelons à condition que celui-ci ne dépasse pas le salaire maximum.

Si le collège estime qu'un salaire supérieur s'impose pour les employées et employés embauchés après le 20 décembre 2017, le collège devra obtenir le consentement du syndicat, qui ne devra pas être refusé de manière déraisonnable.

Le CEC se réserve le droit de compléter ou de modifier ces propositions au cours des négociations.

