

**Ministère de la Famille,
des Aînés et de
la Condition féminine**

Québec 

COMPLÉMENT AUX RÈGLES ADMINISTRATIVES CONCERNANT LA CLASSIFICATION DU PERSONNEL

AOÛT 2005

DIRECTION DES POLITIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DES RESSOURCES DU RÉSEAU

LES RÈGLES ADMINISTRATIVES CONTENUES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT ENTRENT EN VIGUEUR LE 1^{ER} AOÛT 2005. ELLES APPORTENT DES PRÉCISIONS AU DOCUMENT INTITULÉ RÈGLES ADMINISTRATIVES CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DIFFUSÉ DEPUIS AVRIL 2000.

Table des matières

Page

1. EXEMPLE D'ATTESTATION D'EMPLOI.....	3
2. CONVERSION DE L'EXPÉRIENCE D'UNE RSG EN EXPÉRIENCE D'ÉDUCATRICE.....	4
3. INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES – CHANGEMENT D'HORAIRE.....	5
4. PROGRESSION SALARIALE – CUMUL DE L'EXPÉRIENCE.....	6
5. CUMUL D'EXPÉRIENCE - CAS DES EMPLOYÉES OCCUPANT DES POSTES TEMPORAIRES....	7
6. EXEMPLES DE CALCULS DE L'EXPÉRIENCE POUR LE PERSONNEL TRAVAILLANT « SUR APPEL ».....	8
7. CUMUL DE POSTES	11

1. EXEMPLE D'ATTESTATION D'EMPLOI

Nom et coordonnées de l'employeur : CPE Laixample
 Numéro d'établissement : 8888-8888

Date du rapport : 2005-09-01
 Établissement : Centre de la petite enfance

HISTORIQUE D'EMPLOI

A	B	C	D	E	E1	F	G	H	I	J	K	L
Appellation d'emploi	Statut	Nature	Horaire	Date d'entrée en fonction	Heures cumulées durant la période	Date de départ	Formation	Expérience cumulée	Échelle	Échelon à la date de départ (F)	Date anniversaire du changement d'échelon	Âge des enfants
Éducatrice non qualifiée ¹ (ENQ)	R	HV	Variable	2000-04-01	1300 h	2001-02-01	AEC techniques éducation enfance	1300 h	ENQ	1	Sans objet	
Éducatrice non qualifiée (ENQ)	T	TP	8,5 h/jour; 3 jours/semaine	2001-02-01	364 h	2001-05-01	AEC techniques d'éducation à l'enfance	1 an (= 1664 h)	ENQ	2	Sans objet	
Éducatrice non qualifiée (ENQ)	P	TP	8,5 h/jour; 3 jours/semaine	2001-05-01	119 h	2001-06-01	AEC techniques d'éducation à l'enfance	1 an et 119 h	ENQ	2	Sans objet	
Éducatrice non qualifiée (ENQ)	P	TC	8,5 h/jour; 4 jours/semaine Au 1 ^{er} juin, il lui reste 48,5 semaines pour atteindre 1664 h ²	2001-06-01	1664 h	2002-05-11	AEC techniques d'éducation à l'enfance	2 ans	ENQ	3	11 mai	
Éducatrice non qualifiée (ENQ)	P	TC	8,5 h/jour; 4 jours/semaine	2002-05-11	1768 h	2003-05-11	AEC techniques d'éducation à l'enfance	3 ans	ENQ	4	11 mai	
Éducatrice qualifiée (EQ)	P	TC	8,5 h/jour; 4 jours/semaine	2003-05-11	1768 h	2004-05-11	AEC techniques d'éducation à l'enfance	4 ans	EQ	5	11 mai	
Éducatrice qualifiée (EQ)	P	TC	8,5 h/jour; 4 jours/semaine (16 semaines écoulées = 544 h)	2004-05-11	1768 h + 544 h	2005-09-01	AEC techniques d'éducation à l'enfance	4 ans et 544 h	EQ	5	11 mai	

Légende :

A- Appellation d'emploi : dénomination attachée à un emploi pour l'identifier et le distinguer des autres. Les descriptions de fonctions peuvent être jointes à l'attestation.

B- Statut de l'employée : P = permanente, T = temporaire, occasionnelle, R = remplaçante.

C- Nature du poste : TC = temps plein, temps complet, TP = temps partiel, HV = horaire variable

D- Horaire : nombre d'heures travaillées par jour ou nombre d'heures travaillées par semaine ET nombre de jours travaillés par semaine

G- Formation : formation pertinente pour l'emploi, reconnue et qualifiante

H- Expérience : expérience pertinente pour l'emploi, reconnue et qualifiante

I- Échelle salariale, taux unique ou structure salariale : indication de l'échelle salariale, du taux unique ou de la structure salariale

J- Échelon salarial : positionnement dans l'échelle salariale pour le personnel rémunéré suivant une échelle salariale

L- Pour le personnel éducateur, l'âge des enfants qui relèvent de la responsabilité de l'employée est demandé dans l'attestation d'emploi.

¹ L'expression « éducatrice qualifiée » remplace l'expression « éducatrice formée ».

². Dans cet exemple, l'atteinte des 1664 h permet d'établir la date anniversaire du changement d'échelon.

2. CONVERSION DE L'EXPÉRIENCE D'UNE RESPONSABLE DE SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL EN EXPÉRIENCE D'ÉDUCATRICE

Cette section précise les règles administratives du point 4.4 de la page 32 du guide sur la classification et la rémunération du personnel des centres de la petite enfance.

L'article 16 du Règlement sur les centres de la petite enfance indique que le temps complet correspond à 227 jours travaillés ou encore 1589 heures travaillées dans une année. Il faut aussi considérer le principe de base selon lequel on ne peut cumuler plus d'une année d'expérience à l'intérieur d'une année civile ou financière.

Pour une éducatrice, l'acquisition d'une année d'expérience de travail correspond à au moins 1664 heures rémunérées, soit selon un horaire normal de 32 heures/semaines. Pour une responsable de service de garde en milieu familial (RSG), une année d'expérience correspond à un minimum de 1589 heures ou 227 jours travaillés.

Temps partiel vs temps complet d'une RSG

Pour obtenir 1589 heures, on supposera que la personne travaille 227 jours à raison de 7 heures par jour. Ainsi, la personne qui offre la garde en milieu familial à raison de 7 heures par jour ou plus ET 227 jours ou plus durant une année est considérée comme à temps complet. Une RSG ayant offert des services moins de 227 jours ou moins de 1589 heures, à raison d'un maximum de 7 heures par jour aux fins du calcul, durant une année, n'aura donc pas acquis une année d'expérience.

Conversion

Une RSG à temps plein correspond à au moins 7 h par jour et au moins 227 jours par année. Une année d'expérience comme éducatrice à temps plein correspond à au moins 1664 h rémunérées dans une année. Une année d'expérience en tant que RSG à temps plein correspond à une année d'expérience à temps plein d'une éducatrice.

Les exemples du tableau suivant illustrent les résultats de cette conversion.

	RSG	RSG	RSG		Educatrice
Exemple	Nombre d'heures par jour (A)	Nombre de jours dans une année (B)	Nombre d'heures cumulées dans une année (C)	Calculs de conversion (B)/227	Expérience comme éducatrice reconnue en années
A	7 heures/jour	227 jours	1589 heures	227/227	1 an
B	10 heures/jour	227 jours	2270 heures	227/227	1 an
C	10 heures/jour	150 jours	1500 heures	150/227	0,66 an
D	10 heures/jour	250 jours	2500 heures	250/227 = 1,1	1 an

Dans le cas D, notez que la conversion donne 1,1 année. Cependant, puisqu'on ne reconnaît qu'une année d'expérience dans une année civile, la RSG se voit reconnaître 1 an d'expérience comme éducatrice. Le résiduel ne doit pas être considéré dans le cumul d'expérience pour l'année suivante.

Prenons un exemple d'une RSG qu'un CPE embauche à titre d'éducatrice au 31 mars 2005.

Année financière 1 ^{er} avril au 31 mars	Nombre d'heures par jour à titre de RSG	Nombre de jours dans l'année-MF	Calculs de conversion	Expérience reconnue durant l'année	Cumul de l'expérience d'éducatrice reconnue
2001-2002	10 heures/jour	250	1,1 = 250/227	1 an	1 an
2002-2003	10 heures/jour	230	1,01 = 230/227	1 an	2 ans
2003-2004	10 heures/jour	200	0,88 = 200/227	0,88 an	2,88 ans
2004-2005	10 heures/jour	260	1,14 = 260/227	1 an	3,88 ans

3. INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES – CHANGEMENT D’HORAIRE

La détermination de l'échelon correspondant aux qualifications (expérience et formation) dépendra du nombre d'heures correspondant à l'échelle salariale dans laquelle l'employée sera intégrée, soit le nombre d'heures cumulées à temps plein sur une année pour cette nouvelle échelle salariale.

Le tableau suivant donne quelques exemples d'horaires de travail possibles pour le personnel éducateur.

Type d'horaire	Nombre d'heures par semaine	Nombre d'heures par jour	Nombre de jours par semaine	Nombre d'heures par année
A	24	8	3	1248
B	25,5	8,5	3	1326
C	30	7,5	4	1560
D	32	8	4	1664
E	34	8,5	4	1768
F	35	7	5	1820
G	36	9	4	1872
H	37,5	7,5	5	1950
I	40	8	5	2080

CHANGEMENT D’HORAIRE

La règle suivante concerne autant le changement d'horaire d'un CPE à un autre que le changement d'horaire dans un même CPE. Une éducatrice qui change d'horaire de travail voit la date anniversaire de son changement d'échelon modifiée. Le nouvel horaire déterminera le nombre d'heures à cumuler pour avoir droit à un changement d'échelon et la nouvelle date anniversaire de ce changement.

Exemple 1

Ainsi, lorsqu'une personne passe d'un horaire de 30 heures/semaine (type d'horaire C) à un horaire de 32 heures/semaine (type d'horaire D), d'un CPE à un autre ou dans le même CPE, le nombre d'heures à cumuler est de 1664 h (32 heures/semaine X 52 semaines/an) pour l'année qui précède son prochain changement d'échelon. Si la personne a déjà cumulé 1500 h, il lui reste 164 h pour avoir droit à un changement d'échelon, dont la date anniversaire correspondra à la date où cette employée aura atteint les 1664 h.

Exemple 2

Pour une employée qui passe d'un horaire de 32 heures/semaine (type D) à un horaire de 35 heures/semaine (type F), d'un CPE à un autre ou dans un même CPE, le nombre d'heures à cumuler pour avoir droit à un avancement d'échelon est de 1820 h (35 heures/semaine X 52 semaines/an) pour l'année. La date où elle atteindra les 1820 h correspondra à la date anniversaire de son changement d'échelon. Si l'employée a cumulé 1000 h au moment de changer d'horaire, il lui restera à cumuler 820 h pour son prochain avancement d'échelon.

Exemple 3

Une employée qui passe d'un horaire de 37,5 heures/semaine (type H) à un horaire de 35 heures/semaine (type F), se voit créditée le nombre d'heures déjà effectuées dans le calcul des heures à travailler pour son prochain changement d'échelon. Ainsi, une personne qui a cumulé 1900 h au moment de son changement d'horaire a déjà à son actif 80 h selon son nouvel horaire (1900 moins 1820). Il lui reste 1740 h (1820 moins 80) à cumuler pour obtenir un changement d'échelon. La date où elle atteindra les 1820 h constituera la date anniversaire de son changement d'échelon si elle conserve ce nouvel horaire.

Rappelons qu'une employée ne peut acquérir plus d'une année d'expérience dans une même année civile : l'employée n'a droit qu'à un seul avancement d'échelon par année aux fins du cumul d'expérience.

4. PROGRESSION SALARIALE – CUMUL DE L'EXPÉRIENCE

Prenons l'exemple d'une éducatrice à temps plein dont l'expérience de travail s'étale comme suit:

Année	Horaire de travail hebdomadaire	Nombre d'heures accomplies durant l'année
2001-2002	35 heures/semaine	1820 heures (= 35 heures/semaine X 52 semaines/an)
2002-2003	34 heures/semaine	1768 heures (= 34 heures/semaine X 52 semaines/an)
2003-2004	36 heures/semaine	1872 heures (= 36 heures/semaine X 52 semaines/an)
2004-2005	40 heures/semaine	2080 heures (= 40 heures/semaine X 52 semaines/an)

À ÉVITER

On ne peut diviser le total des heures par 1664 h : $(1820 + 1768 + 1872 + 2080) \div 1664 = 4,53$ années. Ce calcul est faux car une personne ne peut acquérir plus d'une année d'expérience à l'intérieur d'une année civile ou financière.

CE QU'IL FAUT FAIRE

Conserver le détail de l'historique d'emploi de l'employée et traduire l'expérience en nombre d'heures et en nombre d'années correspondant.

Année	Horaire de travail hebdomadaire	Nombre d'heures travaillées par année	Nombre d'années d'expérience	Expérience cumulée
2001-2002	35 heures/semaine	1820 heures	1 an à 35 h/semaine pour 1820 heures	1 an
2002-2003	34 heures/semaine	1768 heures	1 an à 34 h/semaine pour 1768 heures	2 ans
2003-2004	36 heures/semaine	1872 heures	1 an à 36 h/semaine pour 1872 heures	3 ans
2004-2005	40 heures/semaine	2080 heures	1 an à 40 h/semaine pour 2080 heures	4 ans

L'employée a donc cumulé 4 ans d'expérience. Le détail de l'historique permet de savoir qu'elle a cumulé un total de 7540 heures sur 4 ans. L'expérience cumulée est donc de 7540 heures sur 4 ans.

5. CUMUL D'EXPÉRIENCE - CAS DES EMPLOYÉES OCCUPANT DES POSTES TEMPORAIRES

Pour une personne occupant un poste permanent à temps plein (32 heures/semaine et plus), une année d'expérience correspond au moins au cumul de 1664 h rémunérées. Pour une personne travaillant 35 heures/semaine et occupant un poste permanent, 1820 h sont cumulées après une année civile. Ces 1820 h incluent des heures travaillées et des heures rémunérées mais chômées (vacances, congés fériés, congés de maladie). Ces heures chômées rémunérées lui sont accordées pour le service continu cumulé.

Les personnes occupant des postes temporaires (occasionnels, contractuels, par intérim), pour leur part, sont généralement indemnisées par l'employeur pour les heures chômées auxquelles elles n'ont pas droit. Ainsi, au lieu d'avoir des congés payés (vacances, congés fériés, congés de maladie ou autres), elles reçoivent généralement une compensation en argent.

Prenons l'exemple d'un CPE ayant ouvert ses portes le 1^{er} avril 2004. À l'ouverture, 6 employées étaient en service. L'expérience cumulée à la fin de l'année financière se présente comme suit:

Nom de l'employée	Statut du poste	Statut horaire	Horaire	Nombre d'heures travaillées au 31 mars 2005	Nombre d'heures chômées et payées (vacances, congés fériés, congé de maladie)	Nombre d'heures cumulées au 31 mars 2005
Annie	Permanent	Temps plein	34 h/semaine, 4 jours/semaine, 8,5heures/jour	1487,5	280,5	1768
Brigitte	Permanent	Temps plein	32 h/semaine, 4 jours/semaine, 8 heures/jour	1440	224	1664
Christine	Permanent	Temps partiel	24 h/semaine, 4 jours/semaine, 6 heures/jour	1116	132	1248
Diane	Temporaire	Temps plein	34 h/semaine, 4 jours/semaine, 8 heures/jour, contrat de 6 mois	884	0	884
Émilie	Temporaire	Temps partiel	20 h/semaine, 5 jours/semaine, 4 heures/jour, contrat de 6 mois	520	0	520
Florence	Temporaire	Horaire variable	Variable, contrat de 6 mois	500	0	500

Au 31 mars 2005, Annie et Brigitte ont toutes deux acquis un an d'expérience. La date anniversaire de leur changement d'échelon est le 1^{er} avril. Christine a cumulé 1248 h d'expérience. Avant de pouvoir changer d'échelon, il lui reste à travailler 418 h (1664 moins 1248). Quant à Diane, Émilie et Florence, elles reçoivent une compensation en argent pour les vacances, les jours fériés et les congés de maladie dont elles ne bénéficient pas. Leur expérience cumulée correspond donc aux heures travaillées.

6. EXEMPLES DE CALCULS DE L'EXPÉRIENCE POUR LE PERSONNEL TRAVAILLANT « SUR APPEL »

A) Employée travaillant « sur appel » au moment de son départ en congé rémunéré

Dans ce cas, le calcul de l'expérience durant le congé se base sur les éléments suivants :

- le nombre moyen d'heures travaillées comme employée « sur appel », durant un total de 26 semaines³ avant le congé (voir les scénarios 1 et 2);
- à défaut de ce cumul de 26 semaines, le nombre moyen d'heures travaillées « sur appel » qui précèdent le congé (scénarios 3).

Scénario 1 - Employée travaillant « sur appel » depuis au moins 26 semaines avant la date du début du congé rémunéré

Si l'employée n'était pas partie en congé, elle aurait travaillé un nombre moyen d'heures par semaine calculé comme suit:

$$\text{Nombre moyen d'heures/semaine} = \frac{\text{Nombre total d'heures travaillées durant les 26 semaines précédant le congé}}{26 \text{ semaines.}}$$

Cette moyenne servira au calcul de l'expérience cumulée pour la durée du congé.

Exemple de calcul de l'expérience d'une employée en congé de maternité :

- Nombre total d'heures de travail « sur appel » durant les 26 semaines qui précèdent le congé : 312 heures.
- Nombre d'heures hebdomadaires travaillées en moyenne : 312 h ÷ 26 semaines = 12 heures/semaine.



Pour chaque semaine de son congé de maternité, on lui reconnaît 12 heures/semaine d'expérience.

Scénario 2 - Employée travaillant « sur appel » au moment de son départ en congé et ayant occupé des emplois à contrat de durée déterminée

Si l'employée a occupé des emplois à contrat à durée déterminée⁴ avant de travailler « sur appel », le nombre moyen d'heures travaillées sera calculé à partir du total des heures travaillées durant 26 semaines comme employée « sur appel ». Ces 26 semaines de travail sur appel, de façon discontinue, peuvent s'étaler sur plusieurs mois et sur plus d'une année civile. Il ne s'agit donc pas nécessairement de 26 semaines consécutives.

Ainsi, si l'employée n'était pas partie en congé, elle aurait travaillé un nombre moyen d'heures par semaine calculé comme suit:

$$\text{Nombre moyen d'heures/semaine} = \frac{\text{Nombre total d'heures travaillées « sur appel » durant 26 semaines}}{26 \text{ semaines.}}$$

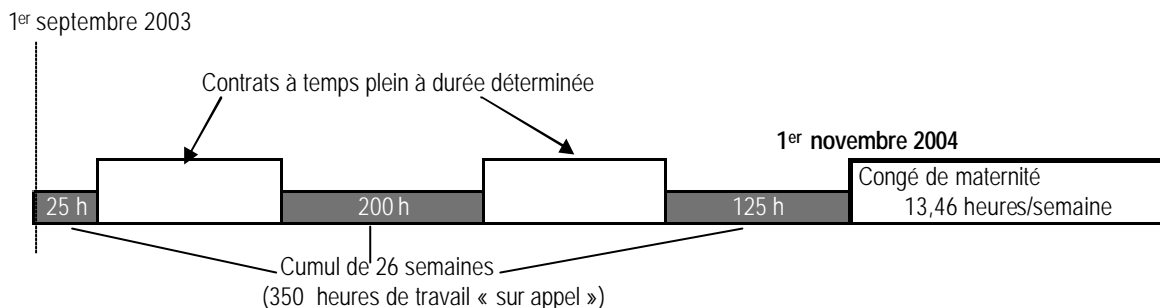
Cette moyenne servira au calcul de l'expérience cumulée pour la durée du congé.

³. Les 26 semaines représentent le total des semaines de travail « sur appel », soit de façon continue pendant 26 semaines consécutives, soit de façon discontinue pendant 26 semaines non consécutives. À noter que le paramètre de 26 semaines est celui qui sert au calcul du montant des prestations d'assurance-emploi.

⁴. Il s'agit d'un contrat suivant lequel l'employée travaille selon un horaire fixe pour une durée déterminée. Ce contrat peut être à temps plein (ex. horaire hebdomadaire régulier de 35 heures/semaine pendant 25 semaines) ou à temps partiel (ex. horaire hebdomadaire régulier de 25 heures/semaine pendant 20 semaines).

Exemple de calcul de l'expérience d'une employée en congé de maternité :

- Date de début du congé de maternité : 1^{er} novembre 2004.
- Nombre d'heures de travail « sur appel » durant 26 semaines cumulées avant la date de début du congé : 350 heures. Ces heures ont été travaillées entre le 1^{er} septembre 2003 et le 1^{er} novembre 2004.
- Nombre d'heures hebdomadaires travaillées en moyenne : 350 h ÷ 26 semaines = 13,46 heures/semaine.



Pour chaque semaine de son congé de maternité, on lui reconnaît 13,46 heures/semaine d'expérience.

Scénario 3 – Employée travaillant « sur appel » depuis moins de 26 semaines avant la date du début du congé

Si l'employée n'était pas partie en congé, elle aurait travaillé un nombre moyen d'heures par semaine calculé comme suit:

$$\text{Nombre moyen d'heures/semaine} = \frac{\text{Nombre total d'heures travaillées durant la période qui précède le congé}}{\text{Nombre de semaines travaillées durant cette même période.}}$$

Cette moyenne servira au calcul de l'expérience cumulée durant le congé.

Exemple de calcul de l'expérience d'une employée en congé de maternité :

- Nombre total d'heures de travail « sur appel » durant la période qui précède le congé : 310 heures.
- Nombre de semaines de travail « sur appel » avant le congé : 25 semaines.
- Nombre d'heures hebdomadaires travaillées en moyenne : 310 h ÷ 25 semaines = 12,4 heures/semaine.



Pour chaque semaine de son congé de maternité, on lui reconnaît 12,4 heures/semaine d'expérience.

B) Employée à contrat à durée déterminée au moment du départ en congé et qui a normalement un statut d'employée « sur appel »

Lorsqu'une employée travaillant « sur appel » remplace, pour une période continue déterminée (contrat à durée déterminée), une employée ayant un horaire régulier et qu'elle prend un congé durant cette période, son expérience cumulée durant son congé sera celle qu'elle aurait cumulée si elle n'avait pas pris son congé, et cela tient compte de l'échéance de son contrat.

Dans ce cas, le calcul de l'expérience durant le congé se base sur les éléments suivants :

1. le nombre d'heures travaillées par semaine en vertu du contrat à durée déterminée : à partir de la date du début du congé jusqu'à la date d'échéance du contrat, on lui reconnaît l'expérience cumulée selon l'horaire régulier;
2. le nombre moyen d'heures de travail « sur appel » : si son congé se poursuit au-delà de la date d'échéance de son contrat, on lui reconnaît par la suite une expérience correspondant à la moyenne du nombre d'heures travaillées par semaine « sur appel » avant son contrat. Cette moyenne est calculée de la même façon que dans les scénarios présentés aux sections précédentes, c'est-à-dire selon le total des heures de travail « sur appel », jusqu'à un cumul maximal de 26 semaines. Ces 26 semaines ne doivent pas nécessairement être dans une même année civile.

Exemple de calcul de l'expérience d'une employée en congé de maternité :

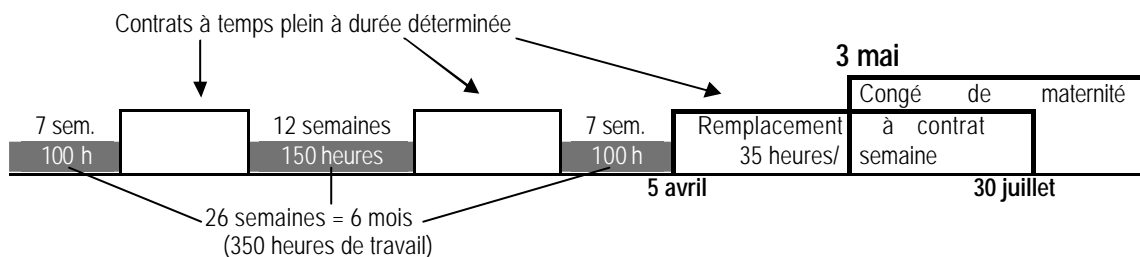
- Date du début du remplacement sur une période continue pour un contrat à durée déterminée : 5 avril 2004.
- Nombre d'heures travaillées par semaine durant le remplacement : 35 heures/semaine.
- Date du début du congé de maternité : 3 mai 2004.

L'employée est réputée être à contrat selon un horaire régulier lorsqu'elle part en congé, jusqu'à la date d'échéance de ce contrat. Pour chaque semaine de son congé de maternité, on lui reconnaît 35 heures/semaine jusqu'à la date d'échéance du contrat à durée déterminée.

- Date de la fin du contrat à durée déterminée (remplacement de 35 heures/semaine) : 30 juillet 2004.

Donc, du 3 mai au 30 juillet 2004, on lui reconnaît une expérience de travail de 35 heures/semaine.

- Nombre d'heures de travail « sur appel » durant 26 semaines cumulées (7 + 12 + 7 semaines) avant le début du remplacement à temps plein : 350 heures (100 heures sur 7 semaines + 150 heures sur 12 semaines + 100 heures sur 7 semaines).
- Nombre moyen d'heures hebdomadaires considérées durant le congé après la date de fin du contrat à durée déterminée : 13,46 heures/semaine (350 heures ÷ 26 semaines).
- À noter que ces 26 semaines cumulées ne doivent pas obligatoirement être dans une même année civile.



Ainsi, lorsque son congé de maternité se poursuit après le 30 juillet 2004 (date de la fin du contrat à durée déterminée), pour chaque semaine qui se situe après cette date, on lui reconnaît 13,46 heures d'expérience.

N. B. L'expérience de travail continue à s'accumuler durant les périodes d'absence donnant droit à une rémunération. Ainsi, l'expérience de travail cesse d'être cumulée à la date prévue de la fin de contrat. Dans l'exemple précédent, si l'employée n'était pas censée retourner au travail après le 30 juillet 2004, son expérience aurait cessé d'être cumulée après le 30 juillet 2004.

7. CUMUL DE POSTES

Cette section modifie les règles des paragraphes 18 à 21 (page 14) du guide concernant la classification du personnel des centres de la petite enfance de 2000.

Niveau de salaire

On établit le salaire de l'employée cumulant deux postes en déterminant,

- à partir de l'échelle salariale ou du taux unique (selon le cas) des emplois cumulés, le salaire correspondant à la formation et à l'expérience pertinentes de l'employée,
- et en appliquant à chacun des deux salaires ainsi obtenus le pourcentage du nombre d'heures travaillées dans chacun des emplois.

Par exemple, lorsqu'une employée partage son temps de travail entre le travail d'éducatrice qualifiée⁵ et celui de commis-comptable, à raison de 25 heures par semaine en tant qu'éducatrice qualifiée et de 10 heures par semaine en tant que commis-comptable, elle travaille alors 71 % de son temps comme éducatrice qualifiée et 29 % comme commis-comptable. Dans ce cas, 71 % de son salaire sera déterminé par son échelon salarial d'éducatrice qualifiée et 29 % par son échelon salarial de commis-comptable.

Exemple :

L'employée cumule les postes d'éducatrice qualifiée et de commis-comptable.

Ses conditions salariales sont les suivantes pour la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 :

Emploi	Expérience	Échelon	Taux horaire	Horaire	Salaire hebdomadaire
Éducatrice qualifiée	2 ans	3 ^e	14,75 \$	20 heures/semaine	295,00 \$
Commis-comptable	3 ans	4 ^e	13,99 \$	15 heures/semaine	209,85 \$
			14,42 \$	35 heures/semaine	504,85 \$

Augmentation de salaire

L'employée cumulant plusieurs emplois, quel que soit son horaire hebdomadaire, a droit à un changement d'échelon lié à l'acquisition d'une année d'expérience de travail additionnelle lorsqu'elle atteint 1664 heures pour chacun des emplois cumulés.

En appliquant la règle à l'exemple précédent, le changement d'échelon se ferait à l'atteinte de 1664 heures (=32 heures/semaine X 52 semaines/an) pour le poste d'éducatrice qualifiée et à l'atteinte de 1664 heures pour son poste de commis-comptable :

Emploi	Expérience	Échelon	Taux horaire	Horaire	Salaire hebdomadaire
Éducatrice qualifiée	2 ans + 1664 h	4 ^e	15,22 \$	20 heures/semaine	304,40 \$
Commis-comptable	3 ans + 1664 h	5 ^e	14,74 \$	15 heures/semaine	221,10 \$
			15,01 \$	35 heures/semaine	525,50 \$

Hypothèse :

- Pour les besoins de l'exemple, on supposera que les échelles salariales sont les mêmes que l'année précédente à l'atteinte des 1664 heures dans chacun des emplois.

Fin du cumul de postes

Une personne qui abandonne un des emplois ou un des postes qu'elle cumulait, pour remplir une seule de ces occupations, c'est-à-dire pour occuper un seul poste, doit être reclassée à l'échelon de l'échelle salariale propre à l'emploi ou au poste qu'elle conserve. Elle est reclassée en fonction de ses qualifications, c'est-à-dire de sa formation et de son expérience cumulée dans le poste conservé.

Prenons l'exemple suivant :

Emploi	Expérience	Échelon selon l'ancienne règle	Échelon selon la nouvelle règle
Éducatrice qualifiée	2 ans + 1000 heures	-	-
Commis-comptable	3 ans + 664 heures	5 ^e	4 ^e

⁵ L'expression « éducatrice qualifiée » remplace dorénavant l'expression « éducatrice formée ».

L'employée a décidé de délaissier ses activités d'éducatrice qualifiée, mais elle conserve ses tâches de commis-comptable. Selon l'ancienne règle, l'accomplissement de 1664 heures lui aurait permis d'accéder à l'échelon 5 de l'échelle salariale des commis-comptables. Selon la nouvelle règle, l'évaluation de son expérience indique qu'elle a à son actif 3 ans d'expérience et 664 heures, ce qui la place à l'échelon 4 de l'échelle salariale des commis-comptables. Pour avoir droit à son prochain changement d'échelon, elle doit accomplir 1000 heures de travail (1664 – 664).

Note : Le salaire de l'employée qui a bénéficié de l'ancienne règle n'est pas révisé à la baisse au 1^{er} août 2005. Si son salaire est plus élevé que celui auquel elle a droit selon la nouvelle règle, son salaire est maintenu jusqu'à ce que l'échelon salarial correspondant atteigne le niveau de son salaire.

Exclusivité de fonctions

Une personne ne peut cumuler deux postes dans deux corps d'emplois similaires et contigus tels que secrétaire et secrétaire-comptable, secrétaire-comptable et commis-comptable.