

FOIRE AUX QUESTIONS – APPLICATION DE L'ENTENTE SUR CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES BUREAUX COORDONNATEURS DE LA GARDE ÉDUCATIVE EN MILIEU FAMILIAL POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} AVRIL 2020 AU 31 MARS 2026

Le 7 décembre 2022, une entente de principe est intervenue entre l'Association des cadres des centres de la petite enfance (ACCPE) et le ministère de la Famille (Ministère), l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE), le Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance (CQSEPE) ainsi le que Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) concernant certaines conditions de travail du personnel d'encadrement des CPE/BC. La signature officielle de l'entente a eu lieu le 24 avril 2023.

L'entente est disponible sur le site Web du Ministère à l'adresse suivante : [Classification et rémunération \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca) ainsi que sur les sites de l'AQCPE ([aqcpe.com](https://www.aqcpe.com)) et du CQSEPE ([cqsepe.ca](https://www.cqsepe.ca))

La présente foire aux questions (FAQ) vise à fournir des explications concernant le contenu de l'entente et se veut un guide d'application.

Questions sur l'entente

1. Qui est visé par les conditions de travail déterminées dans l'entente?

L'entente s'applique à l'ensemble des gestionnaires du réseau des CPE/BC et précise l'application des conditions négociées selon les situations spécifiques.

2. Quelle est la durée de la présente entente ?

L'entente est d'une durée **de 6 ans** jusqu'au 31 mars 2026 soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2026.

3. Quels sont les paramètres généraux de majoration des fourchettes salariales¹?

Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2020 est majorée de 2,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2020.

¹ Telles que publiées sur le site Web du Ministère.

Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2021 est majorée de 2,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2021.

Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2022 est majorée de 2,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2022.

Période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque fourchette salariale en vigueur au 31 mars 2023 est majorée aux mêmes dates, s'il y a lieu, conformément aux paramètres généraux d'augmentations salariales qui seront accordées au personnel syndiqué des CPE et des BC, à la condition, le cas échéant, que des contreparties équivalentes de la part des cadres soient consenties.

Période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque fourchette salariale en vigueur au 31 mars 2024 est majorée aux mêmes dates, s'il y a lieu, conformément aux paramètres généraux d'augmentations salariales qui seront accordées au personnel syndiqué des CPE et des BC, à la condition, le cas échéant, que des contreparties équivalentes de la part des cadres soient consenties.

Période allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque fourchette salariale en vigueur au 31 mars 2025 est majorée aux mêmes dates, s'il y a lieu, conformément aux paramètres généraux d'augmentations salariales qui seront accordées au personnel syndiqué des CPE et des BC, à la condition, le cas échéant, que des contreparties équivalentes de la part des cadres soient consenties.

Autres dispositions prévues à l'entente :

- Prime de reconnaissance de 3% pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021
- Majoration des fourchettes salariales des directions adjointes
- Montant forfaitaire pour le développement du réseau
- Classes additionnelles pour les directions générales

4. Qu'entend-on par « salaire annuel de base » ?

Le salaire annuel de base correspond au salaire annuel brut que perçoit le personnel d'encadrement, basé sur les fourchettes salariales correspondantes affichées sur le site Web du Ministère. Cela ne comprend pas les primes et autres avantages octroyés par le conseil d'administration, le cas échéant. Rappelons que la subvention de fonctionnement accordée par le Ministère est basée sur les fourchettes salariales diffusées dans le site Web.

Prime de reconnaissance

5. Qu'est que la prime de reconnaissance et doit-elle être versée à tout personnel d'encadrement?

L'entente prévoit une prime pour le personnel d'encadrement qui a travaillé durant la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 à titre de reconnaissance pour les services effectués. Le montant déterminé pour cette prime est établi à 3,0 % du salaire annuel de base² des directions adjointes et des directions générales pour l'exercice financier 2020-2021.

Cette prime n'augmente pas le salaire annuel de base des directions adjointes et des directions générales.

6. À quel moment la prime de reconnaissance doit-elle être versée au personnel d'encadrement?

L'entente prévoit que la prime de reconnaissance doit être versée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente.

7. Est-ce que la prime est cotisable aux régimes de retraite et d'assurance collective?

La prime de reconnaissance n'est pas cotisable au régime de retraite et est exclue du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

8. Est-ce que la prime de reconnaissance s'applique au personnel d'encadrement ayant quitté le CPE /BC?

La prime de reconnaissance s'applique également au personnel d'encadrement qui a quitté le CPE/BC et s'établit selon le salaire annuel de base² versé pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Le personnel d'encadrement qui n'est plus à l'emploi du CPE ou du BC doit transmettre une demande écrite à l'employeur afin de bénéficier du versement des montants rétroactifs qui lui sont dus. Cet avis écrit est transmis au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la signature de la présente entente. Le versement est effectué au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant sa demande.

² Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est conforme aux fourchettes salariales publiées sur le site Web du Ministère et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération additionnelle entendue avec la gestionnaire, bonis, etc.).

MAJORATION DES FOURCHETTES SALARIALES³ DES DIRECTIONS ADJOINTES

9. Qui est visé par la majoration des fourchettes salariales des directrices adjointes?

L'ensemble des directrices adjointes qui ont été à l'emploi du CPE/BC depuis le **1^{er} avril 2022** à ce jour.

10. Quelles sont les majorations des fourchettes salariales pour les directions adjointes?

En plus des paramètres généraux (voir question 3), deux ajustements ont été effectués:

- 1) Majoration de 3% des fourchettes salariales publiées sur le site Web du Ministère.
- 2) Majoration de 4% des fourchettes salariales publiées sur le site Web du Ministère pour les directrices adjointes qui sont détentrices d'un certificat universitaire (30 crédits) ou d'un diplôme universitaire de niveau supérieur en gestion des ressources humaines, gestion des affaires, administration, pédagogie, éducation ou tout autre domaine connexe ou équivalent et qui ont au moins quatre (4) années d'expérience dans un poste de direction dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

L'ensemble de ces majorations ont été intégrées aux nouvelles fourchettes salariales publiées sur le site Web du Ministère : [Classification et rémunération \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca).

11. La directrice adjointe détentrices d'un diplôme visé à l'entente et qui va acquérir les quatre (4) années d'expérience dans les prochaines années aura-t-elle le droit à cette majoration ?

Oui. Ces majorations sont intégrées aux nouvelles fourchettes salariales diffusées sur le site Web du Ministère.

La directrice adjointe qui a obtenu quatre (4) ans d'expérience en cours d'année deviendra alors admissible à la majoration de son salaire.

³ Telles que publiées sur le site Web du Ministère.

MONTANT FORFAITAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU

12. Qui est visé par cette mesure?

La direction générale qui est en poste à la suite du développement d'une nouvelle installation permanente ou d'un agrandissement d'une installation, et ce, à compter de la date de la signature de l'entente de principe, soit du 7 décembre 2022 jusqu'au 30 mars 2026.

Le réaménagement d'une installation est notamment exclu de ce montant forfaitaire.

13. Comment ce montant forfaitaire est-il calculé ?

C'est un montant forfaitaire de 3,0 % du salaire annuel de base⁴ de la directrice générale en poste au moment de la délivrance du permis de l'installation permanente.

Ce montant forfaitaire n'augmente pas le salaire annuel de base de la directrice générale.

14. Quand ce montant forfaitaire doit-il être versé à la direction générale ?

L'Employeur doit verser le montant forfaitaire à la direction générale en poste dans les trente (30) jours de la délivrance du nouveau permis de CPE.

Lorsqu'il y a un projet d'installation temporaire, le montant doit être versé dans les trente (30) jours de la délivrance du permis pour l'installation permanente.

15. Est-ce que le montant forfaitaire est cotisable aux régimes de retraite et d'assurance collective ?

Le montant forfaitaire n'est pas cotisable au régime de retraite et est exclu du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

⁴ Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est conforme aux fourchettes salariales publiées sur le site Web du Ministère et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération additionnelle entendue avec la gestionnaire, bonis, etc.).

16. Nous avons une nouvelle directrice générale en poste, mais ce n'est pas elle qui a piloté le projet de développement. Est-ce que je peux verser le montant à la directrice qui a porté le projet?

Non, l'entente prévoit que le montant forfaitaire est versé à la directrice générale qui est à l'emploi du CPE lors de la délivrance du permis par le Ministère.

CLASSES ADDITIONNELLES POUR LES DIRECTIONS GÉNÉRALES

17. Quels sont les changements dans les classes salariales des Directrices générales ?

Il y a un ajout de deux classes de rémunération additionnelles, soit les classes 6 et 7, afin de reconnaître le travail des directions générales en lien notamment avec les responsabilités qui leur sont confiées pour la gestion d'un CPE de plus grande taille.

18. À partir de quand ces nouvelles classes s'appliquent-elles?

Les nouvelles classes sont accessibles à partir du 1^{er} avril 2023.

19. Est-ce que le conseil d'administration doit automatiquement revoir le classement de la directrice générale ?

Il appartient aux parties de revoir le classement selon la situation, le cas échéant. Cependant, la révision de la classe salariale suit les recommandations prévues au Guide sur la rémunération du personnel-cadre en CPE BC.

Le processus pour le calcul de la classe salariale de votre directrice générale est prévu dans le document du Ministère disponible ici : [Fourchettes salariales des directrices générales des CPE et des BC](#)

RÉTROACTIVITÉ ET RÉMUNÉRATION

20. Quand la rétroactivité salariale doit-elle être versée au personnel d'encadrement?

L'entente prévoit que les montants rétroactifs sur le salaire (point 2 de l'entente – paramètres généraux de majoration des fourchettes salariales et point 4 –

majoration des fourchettes salariales des directions adjointes) depuis le 1^{er} avril 2020 doivent être versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente. Il en est de même pour la prime de reconnaissance (point 3 de l'entente).

21. Est-ce que le montant de la rétroactivité est considéré pour l'assurance collective?

Le montant de la rétroactivité n'est pas considéré comme un salaire admissible aux fins du régime d'assurance collective. Il est non cotisable.

22. Est-ce que le montant de la rétroactivité est considéré pour les fins de cotisations au régime de retraite?

Oui, le montant de la rétroactivité est considéré comme un salaire admissible aux fins du régime de retraite et il est cotisable en respect des modalités prévues au régime.

23. Est-ce que la rétroactivité s'applique au personnel d'encadrement ayant quitté le CPE/BC?

La rétroactivité s'applique au personnel d'encadrement ayant quitté le CPE/BC. L'ajustement de la rétroactivité salariale doit être calculé et versé au personnel d'encadrement pour le salaire annuel de base, conformément aux fourchettes salariales publiées sur le site Web du Ministère, gagné pendant la période de référence.

Le personnel d'encadrement qui n'est plus à l'emploi du CPE ou du BC doit transmettre une demande écrite à l'employeur afin de bénéficier du versement des montants rétroactifs qui lui sont dus. Cet avis écrit est transmis au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la signature de la présente entente. Le versement est effectué au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant sa demande.

PROCESSUS DE DÉTERMINATION DE LA CLASSE DE RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Pour la directrice générale, une classe de rémunération lui est attribuée en tenant compte du nombre d'installations, du nombre de places dans chaque installation et, s'il y a lieu, de la taille du milieu familial.

La classe est déterminée à l'aide du système de pondération illustré ici-bas, selon la procédure suivante :

- 1- À l'aide du tableau 1, identifier le nombre de points associé au nombre d'installations de votre établissement;
- 2- À l'aide du tableau 2, identifier le nombre de points pour chacune de vos installations;
- 3- Additionner les points de l'étape 1 et 2 qui précèdent;
- 4- À l'aide du tableau 3, déterminez la classe correspondant au total de points calculés à l'étape 3;
- 5- À l'aide du tableau 4, déterminez la classe correspondant au BC, si applicable;
- 6- Pour obtenir la classe de la directrice générale, additionnez la classe obtenue à l'étape 4 et la classe obtenue à l'étape 5 (si applicable).

Tableau 1 : nombre d'installations

Nombre d'installations	Points
0	0
1	0
2	11
3	20
4	28
5	35
6	41
7	46

Tableau 2 : nombre de places à l'installation

Nombre de places à l'installation		Points
Minimum	Maximum	
0	0	0
1	24	5
25	29	7
30	34	9
35	39	11
40	44	13
45	50	15
51	80	17
81	et plus	19

Tableau 3 : classe de rémunération en installation

Fourchettes de points pour l'installation		Classe
Minimum	Maximum	
0	0	0
1	16	1
17	36	2
37	44	3
45	70	4
71	96	5
97	147	6
148	et plus	7

Tableau 4 : classe de rémunération pour le bureau coordonnateur

Taille du bureau coordonnateur (nombre de places à l'agrément)	Classe
560 places et moins	1
561 places et plus	2

SECTION RÉSERVÉE AU MINISTÈRE DE LA FAMILLE

Concernant les rétroactivités et les documents à transmettre au Ministère :

- L'entente prévoit le versement des montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1er avril 2020 et la prime de reconnaissance dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de l'entente.
- Le Ministère transmettra une communication au mois de juin comprenant l'ensemble de l'information relativement à l'allocation spécifique pour la rétroactivité salariale et la prime de reconnaissance du personnel d'encadrement.
- Le Ministère transmettra un formulaire au mois de juin afin de déterminer le montant à octroyer en allocation spécifique pour la majoration des fourchettes salariales des directions adjointes. Le versement de cette allocation spécifique sera effectué après la réception du formulaire - qui

inclura une confirmation par la direction générale et de la secrétaire-trésorière du CPE - et l'analyse de celui-ci par le Ministère. Toutefois, l'employeur doit verser les montants dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de l'entente.

- Le montant forfaitaire pour le développement du réseau s'applique uniquement aux CPE. Le Ministère transmettra un formulaire à la fin de l'exercice financier 2023-2024 aux CPE ayant développé une nouvelle installation permanente ou effectué un agrandissement d'une installation. Il est à noter que l'employeur doit toutefois verser le montant forfaitaire à la direction générale en poste dans les trente (30) jours de la délivrance du nouveau permis de CPE. Ce montant forfaitaire de 3% sera versé une fois par année, et ce, à la suite d'une confirmation par résolution du conseil d'administration du CPE.
- Le Ministère peut octroyer une avance de fonds aux CPE liés à cette entente qui aurait un manque de liquidité pour octroyer les montants prévus pour la majoration des fourchettes salariales des directions adjointes et pour le montant forfaitaire pour le développement du réseau.

Les fourchettes salariales sont disponibles sur le site Web du ministère de la Famille à l'adresse suivante : [Fourchettes salariales des directrices générales des CPE et des BC](#)

Voir le site Web du Ministère à l'adresse suivante : [Classification et rémunération \(gouv.qc.ca\)](#).