

Apprentissage et garde de la petite enfance Augmentation du supplément à la grille salariale inclus dans la subvention de fonctionnement et grille salariale 2023-2024

Foire aux questions

Numéro de circulaire : 2023-04

1. Pourquoi le Manitoba augmente-t-il la grille salariale et le supplément à la grille salariale?

Les salaires du personnel des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Manitoba doivent continuer d'augmenter pour améliorer le recrutement et le maintien en poste du personnel. Il est essentiel d'accorder des fonds supplémentaires aux établissements pour appuyer l'augmentation des salaires du personnel des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pour soutenir la croissance du secteur.

2. Qu'est-ce qui change dans la grille salariale 2023-2024 et le supplément à la grille salariale?

À compter du 1^{er} juillet 2023, le Canada et le Manitoba fourniront des fonds supplémentaires totalisant 56,1 M\$ à titre d'augmentation du supplément à la grille salariale inclus dans le financement des subventions de fonctionnement pour les établissements autorisés et financés au cours de l'exercice 2023-2024. Ce financement accru aidera les établissements à augmenter les salaires du personnel.

Les salaires au *point de départ* de la grille salariale sont augmentés pour tenir compte des nouvelles attentes concernant le montant minimal que le personnel de chaque classification devrait recevoir à compter du 1^{er} juillet 2023.

3. Qui recevra le supplément à la grille salariale pour soutenir l'augmentation des salaires?

Toutes les garderies autorisées et sans but lucratif, les prématernelles et les garderies familiales ou collectives financées du Manitoba recevront l'augmentation du supplément à la grille salariale. Dans les établissements qui emploient du personnel, l'augmentation doit servir à rehausser les salaires du personnel. Dans les garderies à domicile qui n'emploient pas de personnel, il augmentera les revenus du fournisseur.

4. La grille salariale s'applique-t-elle aux établissements privés ou non financés?

Non. La grille salariale ne s'applique qu'aux garderies sans but lucratif autorisées et financées (y compris les prématernelles) et les garderies à domicile financées.

Les garderies autorisées à but lucratif et les garderies sans but lucratif non financées pourraient vouloir examiner leurs taux de frais actuels pour voir si des augmentations sont possibles dans leur marché actuel, afin d'augmenter les salaires de leur personnel et de demeurer concurrentielles. Les établissements à but lucratif peuvent également communiquer avec leur coordonnateur des services de garderie s'ils désirent obtenir des renseignements sur la façon de devenir un organisme sans but lucratif ou s'ils ont besoin d'aide pour effectuer une comparaison des revenus.

5. Pourquoi le Manitoba augmente-t-il la grille salariale existante?

Le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba a appris des intervenants que la grille salariale établie en juillet 2022 présente certaines lacunes. Le Ministère

prend ces commentaires au sérieux et embauchera un expert-conseil pour effectuer un examen exhaustif des salaires offerts dans ce secteur. Il devra notamment effectuer des études de marché, consulter les intervenants du secteur et de formuler des recommandations en vue d'élaborer un cadre plus complet des salaires offerts dans le secteur. Cet examen approfondi et la mise en œuvre d'un nouveau cadre prendront un certain temps.

Reconnaissant l'importance cruciale de continuer d'améliorer le recrutement et le maintien en poste dans ce secteur, le Ministère a décidé d'aller de l'avant dans l'intervalle en rehaussant le salaire au *point de départ* de la grille salariale existante du secteur de l'AGJE.

6. Pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas utilisé l'échelle salariale concurrentielle du marché de la Manitoba Child Care Association (MCCA)?

L'objectif de la grille salariale du secteur de l'AGJE est d'élaborer un cadre salarial pour le secteur qui permettra de rémunérer équitablement le personnel du secteur de manière à faciliter le recrutement et le maintien en poste. Le Manitoba abrite des établissements d'apprentissage et de garde des jeunes enfants d'une multitude de types et de tailles, et le cadre salarial doit être équitable pour tous les établissements et pouvoir être mis en œuvre dans chacun d'eux. La grille salariale du Manitoba fournit une base sur laquelle s'appuyer et des cibles salariales, plutôt que des étapes prescrites.

Les lignes directrices de la MCCA pour des salaires concurrentiels sur le marché proposent une échelle salariale que les établissements peuvent utiliser si elle convient à leurs besoins. Le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba veillera à ce que l'expert-conseil retenu pour examiner les salaires du secteur effectue un examen de ces lignes directrices et tienne compte de la faisabilité de leur mise en œuvre dans l'ensemble du secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants du Manitoba.

7. Comment la grille salariale est-elle structurée?

La grille salariale fournit un *point de départ* et un salaire *cible* :

- Le *point de départ* indique le salaire le plus bas qu'un employé d'un poste ou d'une classification en particulier devrait recevoir dans un établissement financé.
- La *cible* indique les salaires moyens pour chaque poste/classification que les établissements devraient chercher à atteindre d'ici juillet 2024. Elle ne représente pas un plafond ou un salaire maximum.

La grille salariale vise à appuyer les augmentations salariales pour chaque poste ou classification selon l'échelle salariale d'un établissement. Les niveaux et les échelons ne devraient pas être inférieurs au salaire au *point de départ* et, au cours de la prochaine année, devraient aider les employés à recevoir, en moyenne, un salaire égal ou supérieur au salaire *cible*. Cette approche préserve l'autorité des conseils d'administration tout en garantissant des salaires uniformes et plus élevés à la main-d'œuvre du secteur des services de garde d'enfants

8. Pourquoi le salaire cible n'augmente-t-il pas aussi?

Lorsque la grille salariale a été instaurée pour la première fois en juillet 2022, il a été déterminé que le salaire *cible* était celui que les établissements devaient s'efforcer d'atteindre ou de dépasser d'ici deux ans. L'augmentation du *salaire de départ* cette année, et le financement à l'appui, aidera les établissements à atteindre ou à dépasser le salaire *cible*.

9. La grille salariale établit-elle des taux de salaire obligatoires pour le personnel des établissements d'apprentissage et de garde des jeunes enfants?

Non. Les établissements qui offrent des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants sont des entreprises indépendantes qui sont responsables d'établir les salaires des employés. Le supplément à la grille salariale est un financement supplémentaire distribué aux établissements qui doit être utilisé pour augmenter les salaires aux niveaux fixés par les établissements.

10. Comment la grille salariale est-elle mise en œuvre dans les établissements syndiqués?

On s'attend à ce que les établissements syndiqués qui reçoivent le supplément à la grille salariale l'utilisent pour augmenter les salaires. Les établissements devront collaborer avec les syndicats, le cas échéant, pour intégrer les augmentations salariales aux conventions collectives.

11. Comment l'augmentation au titre du supplément à la grille salariale sera-t-elle calculée?

Les établissements recevront le supplément à la grille salariale sous forme d'augmentation de la subvention de fonctionnement pour augmenter les salaires à compter du 1^{er} juillet 2023. Le supplément est calculé en augmentant le revenu global généré par place dans le modèle de financement unitaire.

12. Qu'est-ce que le modèle de financement unitaire?

Les taux de la subvention de fonctionnement pour les garderies reposent sur le modèle de financement unitaire, conçu pour aider les garderies à générer des revenus équitables et suffisants pour couvrir les coûts de fonctionnement, dont les salaires.

Le modèle repose sur les ratios réglementaires d'enfant par membre du personnel; une unité comprend 4 places pour enfants en bas âge, 8 places pour enfants d'âge préscolaire ou 15 places pour enfant d'âge scolaire. Chaque type d'unité génère les mêmes revenus quotidiens grâce à la combinaison des frais exigés des parents, à la subvention pour la réduction des revenus tirés des frais exigés des parents et à la subvention de fonctionnement.

Les revenus générés par place dans le modèle de financement unitaire sont majorés dans le supplément à la grille salariale du 1^{er} juillet 2023.

13. Quels sont les nouveaux taux de la subvention de fonctionnement pour les établissements financés?

Taux annuels maximaux de la subvention de fonctionnement pour les garderies familiales et collectives			
Montant annuel par place approuvée et financée			
Type de place	Enfant en bas âge	Enfant d'âge préscolaire	Enfant d'âge scolaire
Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2023	4 292 \$	3 352 \$	1 697 \$
Augmentation par rapport aux taux du 1^{er} juillet 2022	583 \$	468 \$	298 \$

Taux annuels maximaux de la subvention de fonctionnement pour les garderies et les prématernelles					
Montant annuel par place approuvée et financée					
Type de place	Enfant en bas âge	Enfant d'âge préscolaire	Prématernelle (de 1 à 5 séances par semaine)	Prématernelle par séance additionnelle jusqu'à 10 séances/semaine	Enfant d'âge scolaire
Entrée en vigueur 1^{er} juillet 2023	14 997 \$	5 991 \$	1 753 \$	351 \$	2 629 \$
Augmentation des taux au 1^{er} juillet 2022	1 321 \$	660 \$	258 \$	52 \$	352 \$

14. Comment la subvention de fonctionnement est-elle calculée pour les garderies et les prématernelles?

Pour calculer une subvention de fonctionnement annuelle, on multiplie le nombre de places financées par le taux de subvention pour ce type de places. Les montants de la subvention pour chaque type de place sont additionnés pour déterminer le total de la subvention pour une période de 12 mois de fonctionnement. Si un établissement n'est pas exploité 12 mois par année, on divise le montant annuel par 12 et on multiplie le résultat par le nombre de mois de fonctionnement afin de calculer le montant estimatif de la subvention.

Dans le cas d'une prématernelle, le nombre de séances offertes par semaine influe sur le montant annuel par place financée et approuvée.

15. Comment puis-je calculer le supplément à la grille salariale que recevra notre établissement?

Pour calculer le montant du supplément à la grille salariale du 1^{er} juillet 2023, il faut soustraire le montant que votre établissement a déjà reçu (ancien) du montant de la subvention que votre établissement recevra à compter du 1^{er} juillet (nouveau).

Par exemple : Si le montant précédent était de 2 277 \$ et que le nouveau montant est de 2 629 \$, le supplément additionnel à la grille salariale de 2023 serait de 352 \$.

16. Si le salaire au *point de départ* a augmenté, les employés peuvent-ils s'attendre à ce que leur salaire augmente en juillet 2023?

On s'attend à ce que tous les établissements utilisent le financement majoré pour augmenter les salaires des employés. Cela ne veut pas nécessairement dire que chaque employé recevra une augmentation de salaire. L'augmentation peut varier selon le salaire actuel. Si le budget des établissements le permet, ils peuvent verser aux employés un salaire supérieur au *point de départ* et au salaire *cible*.

17. Pourquoi les aides des services à l'enfance qui n'ont pas encore suivi les 40 heures de formation obligatoire sur l'EJE ne sont-elles pas incluses dans la grille salariale et quel salaire devons-nous leur verser?

Le salaire d'une aide des services à l'enfance **qui n'a pas achevé** la formation de 40 heures est déterminé à la discrétion du conseil d'administration. Si leur budget de fonctionnement le permet, les établissements peuvent offrir un salaire supérieur au salaire minimum.

18. Le conseil d'administration peut-il établir un niveau de salaire supérieur au salaire prévu dans la grille salariale pour une aide des services à l'enfance qui suit activement une formation pour devenir un EJE?

Oui. Les établissements peuvent établir des salaires pour tout poste ou toute classification, pour autant que ceux-ci soient supérieurs au salaire au *point de départ* ou au salaire *cible* dans la grille salariale si le budget de fonctionnement le permet.

Les établissements pourraient inclure un poste ou un niveau salarial « aide des services à l'enfance en formation » qui distingue une aide des services à l'enfance ayant achevé la formation de base de 40 heures et une aide des services à l'enfance de premier échelon qui suit activement une formation pour devenir un EJE. Cela peut encourager les employés actuels à poursuivre leur formation pour devenir EJE.

Par exemple, pour appuyer une demande d'exemption pour le personnel formé d'un employé, l'employé doit suivre environ six cours/18 crédits par année dans un programme d'EJE reconnu ou participer au Programme d'évaluation de l'admissibilité au titre d'éducateur des jeunes enfants de niveau II de la Division de l'AGJE (anciennement appelé Programme d'évaluation des compétences et des acquis) pour être considéré comme employé suivant une aide des services à l'enfance qui suit activement une formation pour devenir un EJE. Lorsqu'elle examine les demandes d'exemption pour le personnel formé, la Division de l'AGJE s'attend à ce que la garderie ait conclu un contrat de formation avec l'employé, qui précise les dates de début et de fin de la formation menant à sa certification d'EJE II.

19. De nombreuses aides des services à l'enfance sont des étudiants universitaires qui satisfont à l'exigence de formation de 40 heures et qui sont embauchés à temps plein dans le cadre de programmes de subventions pour l'emploi d'été. Devraient-ils recevoir un salaire au *point de départ*?

Le personnel embauché dans le cadre des programmes de subventions pour l'emploi d'été devrait recevoir un salaire correspondant aux taux salariaux indiqués dans la demande de subvention approuvée. Si un employé bénéficiant d'une subvention pour l'emploi d'été devient un employé régulier après l'été, il devrait être inscrit dans votre nouvelle échelle salariale. Il deviendrait admissible à une rémunération rétroactive à compter de la date à laquelle il devient un employé régulier, et non à compter de la date à laquelle il a commencé à travailler dans le cadre du programme de subvention pour l'emploi d'été.

20. Qu'est-ce qu'un EJE de niveau d'entrée dans la grille salariale?

Un EJE de niveau d'entrée dans la grille salariale est une personne qui a obtenu un certificat d'EJE II en vertu de l'article 3.1 des catégories de certificats du Règlement sur la garde d'enfants, et qui cumule moins de deux ans d'expérience de travail à titre d'EJE II.

21. L'augmentation de la subvention de fonctionnement a-t-elle tenu compte des coûts supplémentaires associés à la masse salariale, comme l'assurance-emploi, l'indemnisation des accidentés du travail, le Régime de pensions du Canada et les prestations de santé?

Le financement de fonctionnement accru peut servir à soutenir d'autres coûts liés aux salaires qui ont augmenté en raison de salaires plus élevés, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'indemnisation des accidentés du travail et les avantages sociaux.

Les cotisations des employeurs au régime de retraite constituent l'exception, car elles continuent d'être financées séparément dans le cadre du *programme de demande de remboursement des contributions versées* : à un régime de retraite.

22. Le supplément à la grille salariale peut-il être utilisé pour couvrir des dépenses autres que les salaires?

Tous les établissements financés qui reçoivent une subvention de fonctionnement doivent utiliser le supplément à la grille salariale pour augmenter les salaires du personnel.

Toutes les garderies et les prématernelles financées doivent veiller à ce que leur budget de fonctionnement annuel et leurs états financiers annuels rendent compte de la hausse de revenus découlant du supplément à la grille salariale inclus dans la subvention de fonctionnement et de l'augmentation des dépenses associée aux salaires.

Le supplément à la grille salariale peut servir à soutenir d'autres coûts liés aux salaires qui ont augmenté en raison de salaires plus élevés, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'indemnisation des accidentés du travail et les avantages sociaux.

23. Quand les échelles salariales nouvelles ou révisées fondées sur la grille salariale 2023-2024 devraient-elles être mises en œuvre?

Les conseils d'administration peuvent avoir besoin de temps pour examiner et mettre en œuvre l'augmentation de la grille salariale 2023-2024; toutefois, on s'attend à ce que les salaires du personnel soient augmentés à compter du 1^{er} juillet 2023 (rétroactivement, si la mise en œuvre exige plus de temps).

24. Comment puis-je en apprendre davantage sur l'augmentation du supplément à la grille salariale inclus dans la subvention de fonctionnement et sur la grille salariale 2023-2024?

• **Assister à un webinaire**

- Le Ministère offrira des webinaires à l'intention des directeurs/membres de conseil d'administration des établissements et des fournisseurs de services de garde à domicile afin de les aider à comprendre le supplément à la grille salariale et comment mettre en œuvre la grille salariale 2023-2024.
- Un courriel d'invitation à s'inscrire à l'un ou l'autre de ces webinaires a été envoyé séparément.
- Après la séance, une copie du webinaire sera publiée en ligne à l'adresse https://www.manitoba.ca/education/childcare/childcare_news/current_circulars.fr.html.

• **La grille salariale 2023-2024 peut être consultée à l'adresse suivante :** www.manitoba.ca/education/childcare/students_workforce/wage_grid.html.

• **La trousse d'outils en ligne pour le conseil d'administration – Grille salariale 2023-2024 peut être consultée à l'adresse suivante :**

www.manitoba.ca/education/childcare/centres_homeproviders/centrebased_childcare/financial_management.html#toolkit.

- Pour en savoir plus sur les initiatives d'apprentissage et de garde des jeunes enfants et sur les plans d'action du Manitoba découlant des accords conclus avec le Canada, visitez le site : <https://www.manitoba.ca/education/childcare/actionplan.fr.html>.
- Si vous avez d'autres questions au sujet des renseignements contenus dans la présente circulaire, veuillez envoyer un courriel au Service de renseignements sur la garde d'enfants à cdcinfo@gov.mb.ca en indiquant « Grille salariale » en objet, ou par téléphone en composant le 204 945-0776 (sans frais : 1 888 213-4754).