

Grille salariale 2025-2026 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance et augmentation des taux en vigueur au 1^{er} avril 2025

**Division de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance
Ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance**

Mercredi 4 juin 2025

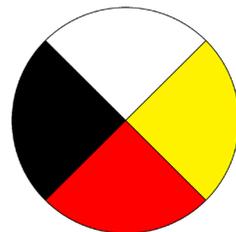


RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Nous reconnaissons que le Manitoba se trouve sur les territoires visés par les traités 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 10 ainsi que sur les terres ancestrales des peuples anishinaabe, anishinewuk, dakota oyate, denesuline, ininiwak et nehethowuk.

Nous reconnaissons que le Manitoba se situe sur le territoire ancestral des Métis de la rivière Rouge. Nous reconnaissons que le nord du Manitoba comprend des terres qui étaient et sont toujours les terres ancestrales des Inuits.

Nous respectons l'esprit et l'objectif des traités et de la conclusion de ces derniers. Nous restons déterminés à travailler en partenariat avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis dans un esprit de vérité, de réconciliation et de collaboration.



Ordre du jour

1. Annonces récentes
2. Contexte – Grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance
3. Hausse du supplément à la grille salariale
4. Grille salariale 2025-2026 – Secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance
5. Hausse de la subvention de fonctionnement de base
6. Exigences en matière de rapport
7. Réévaluation de masse des subventions et des paiements
8. Nouveaux taux maximaux annuels de la subvention de fonctionnement
9. Prochaines étapes – Conseils d'administration
10. Ressources à l'intention des conseils d'administration
11. Foire aux questions

Annonces récentes

Le 23 mai 2025, madame Tracy Schmidt, ministre de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance, a annoncé :

- l'instauration de la grille salariale 2025-2026 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance;
- l'augmentation des taux du supplément à la grille salariale en vigueur au 1^{er} avril 2025;
- l'augmentation des taux de la subvention de fonctionnement de base en vigueur au 1^{er} avril 2025.

L'augmentation des taux de la grille salariale 2025-2026 est un élément clé de la stratégie d'ensemble du Manitoba en matière de main-d'œuvre et vise à renforcer le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre qualifiée au sein du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance, appuyant ainsi notre engagement à créer 23 000 nouvelles places en services de garde d'ici 2026.

Annonces récentes

- Dans le cadre de la Manitoba Child Care Conference, la ministre a aussi annoncé l'engagement du Manitoba à faire passer à cinq par année le nombre des journées de perfectionnement professionnel dans le secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance d'ici 2028, ce qui cadre avec ce qui est offert au personnel enseignant du Manitoba.
- À compter de 2026, le nombre de journées de perfectionnement professionnel sera progressivement augmenté comme suit :
 - 2026 : trois journées de perfectionnement
 - 2027 : quatre journées de perfectionnement
 - 2028 : cinq journées de perfectionnement
- Plus de détails seront fournis dans les lettres de clôture annuelles.

Contexte – Grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

En vertu de l'Accord entre le Canada et le Manitoba sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada, le Manitoba s'est engagé à améliorer l'accessibilité, l'abordabilité et la qualité de ses services d'apprentissage et de garde de la petite enfance, tout en soutenant le recrutement, le maintien en poste et la croissance de la main-d'œuvre du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance. L'engagement du Manitoba inclut la mise en œuvre d'une grille salariale comme première étape vers l'offre de salaires uniformes, justes et équitables.

Il est essentiel de bien rémunérer la main-d'œuvre du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance si l'on veut être en mesure :

- d'offrir des services d'apprentissage et de garde de la petite enfance de haute qualité;
- de stabiliser et de renforcer le secteur de l'apprentissage et la garde de la petite enfance;
- de gérer les pénuries de main-d'œuvre;
- de favoriser le maintien en poste du personnel en place;
- de soutenir le recrutement de nouveaux effectifs au sein du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance.

Contexte – Grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

- La subvention de fonctionnement et la subvention de fonds de réduction des frais parentaux de la province sont les principales sources de revenus servant au soutien des dépenses de fonctionnement (ce qui inclut les salaires du personnel, les coûts administratifs et les frais des programmes) des établissements subventionnés.
- En juillet 2022, le Manitoba a publié une première grille salariale afin de permettre aux membres du personnel du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance, quel que soit leur poste ou leur niveau de classification, de recevoir des salaires équitables et harmonisés à l'échelle de la province.
 - Un supplément à la grille salariale est fourni et inclus dans la subvention de fonctionnement des établissements subventionnés pour aider ceux-ci à offrir des salaires conformes à la grille salariale.
 - Le 1^{er} juillet 2023 et le 1^{er} juillet 2024, les taux de la grille salariale et les montants du supplément à la grille salariale ont été augmentés grâce à un financement conjoint des gouvernements fédéral et provincial.

Augmentation du supplément à la grille salariale

Cette augmentation prend effet rétroactivement au 1^{er} avril 2025.

**60,4 M\$ au TOTAL
4,55 M\$ de la province**

- Le supplément de la grille salariale est un financement additionnel inclus dans la subvention de fonctionnement afin de soutenir :
 - la hausse des salaires dans les établissements qui emploient du personnel;
 - la hausse des revenus des garderies à domicile qui n'emploient pas de personnel.
- L'augmentation du supplément à la grille salariale repose sur le modèle de financement unitaire et permet de hausser de 12,17 % les revenus totaux découlant de la subvention de fonctionnement de base, du supplément à la grille salariale, de la subvention de fonds de réduction des frais parentaux et des frais parentaux.

Grille salariale 2025-2026 – Secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

- En réponse à certains commentaires formulés par le secteur et dans un souci de clarté, plusieurs changements clés ont été apportés à la grille salariale pour 2025-2026.
 - La colonne sur le salaire de *point de départ* a été supprimée.
 - Le salaire horaire *cible* correspond maintenant au salaire le plus bas qu'un membre du personnel, quel que soit son poste ou son niveau de classification, devrait recevoir dans un établissement subventionné.
 - Les catégories de poste et de classification du personnel de première ligne ont été modifiées comme suit :
 - suppression des catégories de poste et de classification d'EJE II – Niveau d'entrée et d'EJE II – Plus de deux ans d'expérience;
 - instauration d'une seule catégorie d'EJE II;
 - instauration d'une nouvelle catégorie d'aides des services à l'enfance suivant une formation d'EJE II pour reconnaître et soutenir les membres du personnel qui participent activement à une formation menant à une classification d'EJE.

Grille salariale 2025-2026 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

- La grille salariale prévoit maintenant une nouvelle colonne, soit le salaire horaire *cible* qu'un membre du personnel devrait recevoir dans un établissement subventionné, tout en donnant aux conseils d'administration la souplesse nécessaire pour appliquer leur propre échelle salariale.
- Les augmentations de salaire horaire *cible* incluses dans la grille salariale 2025-2026 visent à :
 - soutenir la main-d'œuvre du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance à tous les postes et niveaux de classification;
 - reconnaître l'importance du personnel de première ligne;
 - encourager les membres du personnel à participer à une formation ou à suivre des cours de perfectionnement professionnel;
 - répondre aux préoccupations soulevées par le secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance.

Grille salariale 2025-2026 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

	2024-2025	2025-2026	Hausse en dollars
Poste et classification	Salaire horaire cible	Salaire horaire cible	
Directeur ou directrice avec classification d'EJE III			
De 151 à 200 places	37,85 \$	39,41 \$	1,56 \$
De 51 à 150 places	33,43 \$	36,91 \$	3,48 \$
50 places ou moins	30,03 \$	34,66 \$	4,63 \$
Directeur ou directrice avec classification d'EJE II			
De 151 à 200 places	34,57 \$	37,56 \$	2,99 \$
De 51 à 150 places	31,42 \$	35,06 \$	3,64 \$
50 places ou moins	28,15 \$	32,81 \$	4,66 \$
Directeur adjoint ou directrice adjointe			
EJE III	30,05 \$	32,66 \$	2,61 \$
EJE II	27,02 \$	30,81 \$	3,79 \$

Grille salariale 2024-2025 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

Les augmentations les plus importantes s'appliquent aux salaires *cibles* de tous les membres du personnel de première ligne, quel que soit leur poste ou leur niveau de classification, ce qui inclut les EJE II et les EJE III.

	2024-2025	2025-2026	Hausse en dollars
Poste et classification	Salaire horaire cible	Salaire horaire cible	
Superviseur			
EJE III	28,43 \$	30,97 \$	2,54 \$
EJE II	25,69 \$	29,06 \$	3,37 \$
Personnel de première ligne			
EJE III	24,42 \$	29,41 \$	4,99 \$
EJE II – Plus de 2 ans d'expérience	22,90 \$	S/O	4,66 \$
EJE II	S/O	27,56 \$	
EJE II – Niveau d'entrée	21,47 \$	S/O	6,09 \$
Aides des services à l'enfance suivant une formation d'EJE II	S/O	22,37 \$	S/O
Aide des services à l'enfance (avec cours de 40 heures)	17,64 \$	19,40 \$	1,76 \$

NOUVEAU

Hausse de la subvention de fonctionnement de base

Cette hausse prend effet rétroactivement au 1^{er} avril 2025.

**4,2 M\$ au TOTAL
2,7 M\$ de la province**

- Il s'agit d'une hausse de 2 % par rapport à la subvention de fonctionnement de base précédente qui était entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2024.
- La subvention de fonctionnement de base est conçue pour soutenir les dépenses de fonctionnement, ce qui inclut les salaires du personnel, les coûts administratifs et le soutien des programmes.
- Cette augmentation aidera également les conseils d'administration des centres d'apprentissage et de garde d'enfants et des prématernelles sans but lucratif à équilibrer le budget de leur établissement.

Exigences en matière de rapport

- Tous les centres d'apprentissage et de garde d'enfants subventionnés doivent présenter des états financiers annuels (incluant tous leurs coûts de fonctionnement et des renseignements détaillés sur les salaires) pour confirmer que les fonds publics reçus ont été utilisés aux fins prévues.
- Les futurs budgets de fonctionnement annuels et les prochains états financiers annuels des établissements devront rendre compte des revenus accrus découlant de la hausse de leur subvention de fonctionnement et de leurs dépenses salariales accrues.
- Les centres d'apprentissage et de garde d'enfants et les prématernelles ne doivent pas présenter un formulaire de budget supplémentaire. Les renseignements concernant les revenus accrus découlant de la hausse de leur subvention de fonctionnement devraient se refléter dans leurs états financiers annuels, puis dans leurs futures propositions budgétaires annuelles.

Réévaluation de masse des subventions et des paiements

- Les hausses de la subvention de fonctionnement de base et du supplément à la grille salariale
 - prendront effet rétroactivement au 1^{er} avril 2025;
 - n'exigeront qu'un seul changement de taux sur le portail Garde d'enfants – Accès en ligne.
- Une réévaluation de masse des subventions de fonctionnement sera publiée sur le portail Garde d'enfants – Accès en ligne.
 - À compter du 1^{er} juillet 2025, les paiements trimestriels refléteront les nouveaux taux.
 - Un paiement de rajustement sera versé à la mi-juin 2025 pour le trimestre allant du 1^{er} avril au 30 juin.
 - Les budgets de fonctionnement des centres d'apprentissage et de garde d'enfants et les demandes de subvention de fonctionnement des garderies à domicile présentés après la réévaluation de masse des subventions seront évalués conformément aux nouveaux taux.

Nouveaux taux maximaux annuels de la subvention de fonctionnement

Subvention de fonctionnement de base + Supplément à la grille salariale =
Subvention de fonctionnement totale

Montant annuel par place subventionnée approuvée (pour 12 mois d'activité)		
Type d'établissements et de places	À compter du 1 ^{er} juillet 2024	En vigueur le 1 ^{er} avril 2025
Centres d'apprentissage et de garde d'enfants		
Enfant en bas âge	16 610 \$	19 916 \$
Enfant d'âge préscolaire	6 667 \$	8 260 \$
Enfant d'âge scolaire	2 940 \$	3 767 \$
Prématernelle		
De 1 à 5 séances par semaine	1 966 \$	2 566 \$
Montant par séance additionnelle (jusqu'à 10 séances par semaine)	393 \$	513 \$
Garderies familiales ou collectives		
Enfant en bas âge	4 802 \$	6 169 \$
Enfant d'âge préscolaire	3 754 \$	4 848 \$
Enfant d'âge scolaire	1 915 \$	2 593 \$

Nouveaux taux maximaux annuels de la subvention de fonctionnement

Maximum Annual Operating Grant Rates by Space Type Annual Amount per Approved Funded Space (based on 12 months of operation)						
Type of Space	July 1, 2024			April 1, 2025		
	Base Operating Grant	Wage Grid Supplement	Total Operating Grant	Base Operating Grant	Wage Grid Supplement	Total Operating Grant
Centres						
Infant	\$12,183	\$4,428	\$16,610	\$12,426	\$7,490	\$19,916
Preschool	\$4,477	\$2,190	\$6,667	\$4,566	\$3,693	\$8,260
School Age	\$1,782	\$1,158	\$2,940	\$1,818	\$1,949	\$3,767
Nursery Schools						
1 to 5 sessions per week	\$1,119	\$847	\$1,966	\$1,142	\$1,424	\$2,566
Each additional session up to 10 per week	\$224	\$169	\$393	\$228	\$285	\$513
Family/Group Child Care Homes						
Infant	\$2,884	\$1,918	\$4,802	\$2,942	\$3,227	\$6,169
Preschool	\$2,215	\$1,539	\$3,754	\$2,259	\$2,589	\$4,848
School Age	\$942	\$972	\$1,915	\$961	\$1,632	\$2,593

[*Apprentissage et garde des jeunes enfants – Augmentation des taux de la subvention de fonctionnement de base pour les établissements financés – Foire aux questions \(FAQ\) – Circulaire n° ELCC-2023-11 – Annexe A](#)

Prochaines étapes – Conseils d'administration

For Families

For Centre and Home Providers

For Students and the Workforce

Resources

News

Manitoba Child Care Search

Get Started

The Roles, Responsibilities and Functions of a Board

Introduction

Role of the Board

Legal Accountability

Government Relations

Constitution and By-Laws

Guidelines for Board Members and Officers

Board Committees

Board/Staff Relations

Board/Executive Director Relations

Planning and Program Governance

Policies and Procedures

Financial Management

Board Succession and Orientation

Meeting Management

Evaluation

References

The Roles, Responsibilities and Functions of a Board

A Board Development Guide

[Introduction](#)

[Role of the Board](#)

[Legal Accountability](#)

[Government Relations](#)

[Constitution and By-laws](#)

[Guidelines for Board Members and Officers](#)

[Board Committees](#)

[Board/Staff Relations](#)

[Board/Executive Director Relations](#)

[Planning and Program Governance](#)

[Policies and Procedures](#)

[Financial Management](#) - Includes Wage Grid Implementation Tool Kit for Boards

[Board Succession and Orientation](#)

[Meeting Management](#)

[Evaluation](#)

[References](#)

Les conseils d'administration peuvent accéder à d'autres renseignements utiles en consultant les sites Web suivants : [Province du Manitoba | Éducation – Rôles, fonctions et responsabilités des conseils d'administration](#) et [Trousse à outils à l'intention des conseils d'administration sur la mise en œuvre de la grille salariale](#).

Prochaines étapes – Conseils d'administration

- **Trousse à outils à l'intention des conseils d'administration : Mise en œuvre de la grille salariale 2025-2026**
 - Trousse à outils à l'intention des conseils d'administration – Grille salariale 2025-2026
 - Élaboration ou révision de l'échelle salariale en fonction de la grille salariale 2025-2026
 - Directives budgétaires annuelles
 - Politiques et méthodes de financement des garderies
 - Politiques et méthodes de financement des places en prématernelle
 - Exigences relatives aux frais financiers des prématernelles
 - Politiques et procédures – Frais pour services additionnels
 - Lettre – Politiques et procédures – Frais pour services additionnels
 - Modèle de budget de fonctionnement (Excel)

Prochaines étapes – Conseils d'administration

Les postes et les responsabilités du personnel sont structurés différemment selon la taille des établissements et les circonstances.

- À titre d'employeur, le conseil d'administration est responsable de l'élaboration de l'échelle salariale des employés de l'établissement – du personnel de première ligne jusqu'aux membres de la direction –, ce qui consiste à :
 - examiner les descriptions de poste, les classifications et l'expérience requise pour chaque poste.
 - examiner les types de tâches attribuées à chaque poste et classer les postes selon le niveau de responsabilités du personnel.

Prochaines étapes – Conseils d'administration

- Pour savoir comment harmoniser vos titres de poste avec les postes énumérés sur la grille salariale selon les responsabilités dévolues à un directeur adjoint ou directrice adjointe, à un superviseur ou superviseure ou à un directeur ou directrice, vous pouvez :
 - joindre votre coordonnateur ou coordonnatrice des services de garde d'enfants;
 - consulter le *Market Competitive Salary Guideline Scale for ELCC Centres* de la Manitoba Child Care Association, un guide qui comprend une analyse des connaissances, des aptitudes et des compétences que doivent posséder les directeurs ou directrices, les EJE et les aides des services à l'enfance;
 - consulter les descriptions de poste détaillées figurant dans le *Human Resource Management Guide for Early Childhood Programs* de la Manitoba Child Care Association.

Prochaines étapes – Conseils d'administration

- Une échelle salariale est une série d'échelons allant du salaire le plus bas (minimum) au salaire le plus élevé (maximum) pour un poste particulier.

EJE II – Membre du personnel de première ligne	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Salaire annuel (40 heures par semaine)	57 325 \$	59 322 \$	61 402 \$	63 544 \$	65 853 \$	68 162 \$	70 544 \$
Salaire horaire	27,56 \$	28,52 \$	29,52 \$	30,55 \$	31,66 \$	32,77 \$	33,92 \$

- Chaque poste comporte normalement de 4 à 7 échelons avec une augmentation de 3,5 % à 5 % entre chaque échelon et un écart d'environ 20 % à 25 % entre l'échelon le plus bas et l'échelon le plus élevé.
- Dans le service public, le pourcentage d'augmentation entre les échelons est généralement de 3,5 %.

Prochaines étapes – Conseils d'administration

- La [trousse à outils à l'intention des conseils d'administration sur la mise en œuvre de la grille salariale](#) contient des directives et des étapes à suivre par les conseils d'administration.
 - Préparer un plan de communication pour informer le personnel de la mise en œuvre de la grille salariale 2025-2026 et de l'échelle salariale révisée; s'assurer que le personnel sait que les hausses de salaire prendront effet rétroactivement au 1^{er} avril 2025.
 - Établir une échelle salariale révisée.
 - Évaluer où se situe la rémunération de chaque membre du personnel par rapport à l'échelle salariale révisée.
 - Déterminer si le taux salarial correspondant au poste et à la classification de chaque membre du personnel doit être modifié en le comparant aux taux inclus sur la grille salariale 2025-2026.

Prochaines étapes – Conseils d'administration

- Examiner et réviser le budget de l'établissement en fonction de l'augmentation des coûts salariaux pour s'assurer que l'échelle salariale provisoire est financièrement viable.
- Utiliser le document [Modèle de budget de fonctionnement – Avril 2025](#) pour évaluer l'effet des diverses révisions apportées à l'échelle salariale de l'établissement sur les dépenses salariales totales et le budget de fonctionnement global de l'établissement.
- Après avoir mis la dernière main à l'échelle de salaire révisée :
 - examiner et approuver l'échelle salariale révisée et le budget à la lumière des règlements, politiques et procédures internes de l'établissement;
 - rémunérer les employés selon les nouveaux taux salariaux de l'établissement rétroactivement au 1^{er} avril 2025.

Ressources à l'intention des conseils d'administration

- Pour accéder à la formation en ligne sur la gouvernance des conseils d'administration offerte par la Manitoba Child Care Association, allez à mccahouse.org/sites/default/files/2024-09/The-Basics-of-Effective-Board-Governance-FRENCH.pdf.
 - *Les bases d'une gouvernance efficace du conseil d'administration – Une ressource d'orientation en ligne pour les centres d'apprentissage et services de garde des jeunes enfants (document en anglais et en français).*
- Votre établissement utilise peut-être déjà le [Guide de gestion des ressources humaines pour les programmes d'éducation préscolaire et de garde d'enfants](#) de la MCCA.
 - Ce guide contient des renseignements sur les descriptions de poste, la préparation des contrats de travail, la rédaction de politiques en matière de personnel, la compréhension et l'interprétation de la législation sur les normes d'emploi et plus encore.
 - Pour en apprendre davantage sur ce guide, allez à mccahouse.org/professional-development/resources (en anglais seulement).

Ressources à l'intention des conseils d'administration

Circulaires (centres d'apprentissage et de garde d'enfants et garderies à domicile) – Foire aux questions :

www.manitoba.ca/education/childcare/childcare_news/current_circulars.fr.html

Site Web mis à jour en fonction de la grille salariale 2025-2026 :

www.manitoba.ca/education/childcare/students_workforce/wage_grid.fr.html

Trousse à outils à l'intention des conseils d'administration sur la mise en œuvre de la grille salariale mise à jour pour 2025-2026 :

gov.mb.ca/education/childcare/centres_homeproviders/centrebased_childcare/pubs/trousse_a_outils_a_lintention_des_conseils_dadministration.pdf

Demandes de renseignements : cdcinfo@gov.mb.ca.



Foire aux questions

- **Pourquoi a-t-on supprimé la colonne du salaire de *point de départ*?**
 - La grille salariale vise à assurer le versement de salaires justes et équitables au personnel de tous les établissements de la province. Le salaire de *point de départ* avait été mis en œuvre pour établir le seuil à respecter par tous les établissements au moyen du financement majoré du supplément à la grille salariale.
 - Le salaire de point de départ n'avait plus sa raison d'être puisque les données financières donnaient à penser que la plupart des établissements avaient réussi à atteindre ou avaient même dépassé les salaires de *point de départ*, et ce, pour tous les postes et toutes les classifications.

Foire aux questions

- **Comment détermine-t-on le salaire *cible* d'un EJE II?**
 - Un éventail de facteurs sont pris en considération pour établir le salaire *cible*.
 - Le but de l'exercice est d'offrir des salaires concurrentiels qui contribueront à faciliter le recrutement et le maintien en poste du personnel.

Foire aux questions

- **Si le salaire *cible* est haussé, les employés peuvent-ils tous s'attendre à une augmentation de salaire?**
 - On s'attend à ce que tous les établissements utilisent le financement majoré pour augmenter les salaires de leurs employés.
 - Cela ne veut pas nécessairement dire que tous les membres du personnel recevront une augmentation de salaire puisque les salaires en vigueur seront pris en considération.

Foire aux questions

- **Les salaires des membres du personnel de notre établissement sont déjà supérieurs aux salaires *cibles* de la grille salariale 2025-2026. Devons-nous accroître nos salaires horaires à compter du 1^{er} avril ou pouvons-nous utiliser le supplément à la grille salariale pour soutenir de futures augmentations de salaire?**
 - On s'attend à ce que tous les établissements utilisent la hausse du supplément à la grille salariale pour augmenter les salaires des membres de leur personnel rétroactivement au 1^{er} avril 2025.
 - Le supplément à la grille salariale peut servir à soutenir d'autres coûts salariaux qui ont augmenté dans la foulée des salaires plus élevés, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'indemnisation des accidentés du travail et les avantages sociaux.

Foire aux questions

- **Notre établissement compte de nombreux employés qui ont beaucoup d'ancienneté. Comment pouvons-nous reconnaître leurs années de service?**
 - Le conseil d'administration peut envisager de mettre en place une reconnaissance des années d'ancienneté s'il dispose des moyens financiers pour le faire. Voici, à titre d'exemple, la situation qui prévaut dans la fonction publique.
 - Lorsqu'un fonctionnaire atteint le dernier échelon de l'échelle salariale de son poste et de sa classification, il demeure au niveau de rémunération du dernier échelon, à moins que ce niveau de rémunération augmente en vertu d'une nouvelle convention collective.
 - Les fonctionnaires obtiennent une augmentation au mérite (un échelon supplémentaire par rapport à l'échelle salariale de leur poste et de leur classification) après 20 ans et 25 ans de service.

Foire aux questions

- **Que se passe-t-il si un centre d'apprentissage et de garde d'enfants dépasse les exigences réglementaires en matière de personnel formé et de ratio personnel-enfants? Le supplément à la grille salariale couvrira-t-il les coûts supplémentaires?**
 - Le conseil d'administration est responsable de ses décisions en matière d'effectifs et de salaires.
 - Le conseil d'administration doit tenir compte du budget de l'établissement pour s'assurer que son échelle salariale est financièrement viable et apporter les modifications requises au besoin.
 - Le Ministère s'attend à ce que tous les établissements versent au moins les salaires *cibles* à leur personnel et s'assure que le supplément à la grille salariale est utilisé pour augmenter les salaires.

Foire aux questions

- **Pourquoi n'a-t-on pas inclus sur la grille salariale les aides des services à l'enfance qui n'ont pas encore terminé leurs 40 heures de formation obligatoire? Quel salaire devons-nous leur verser?**
 - Le salaire des aides des services à l'enfance qui n'ont pas terminé la formation de 40 heures est à la discrétion du conseil d'administration.
 - Si leur budget de fonctionnement le permet, les établissements peuvent leur offrir un salaire supérieur au salaire minimum provincial.

Foire aux questions

- **De nombreux étudiants universitaires occupant un emploi à temps plein dans le cadre de programmes de subventions pour emplois d'été satisfont à l'exigence des 40 heures de cours. Doit-on les rémunérer selon le salaire *cible* correspondant aux aides des services à l'enfance ayant suivi 40 heures de cours?**
 - Le personnel embauché dans le cadre des programmes de subventions pour emplois d'été devrait être payé aux taux salariaux inscrits dans la demande de subvention approuvée.
 - Si un employé ayant obtenu une subvention pour emplois d'été devient un employé régulier à la fin du programme de subventions, il devra être payé selon votre nouvelle échelle salariale révisée.

Foire aux questions

- **Les établissements qui reçoivent la subvention de dotation accrue du Programme de soutien à l'inclusion doivent-ils soumettre une nouvelle demande de subvention au titre de ce programme?**
 - Non. Les montants approuvés pour le personnel embauché en vertu de la subvention de dotation accrue du Programme de soutien à l'inclusion seront automatiquement modifiés par le Ministère en fonction du salaire *cible* de la grille salariale 2025-2026 prévu pour les aides des services à l'enfance (avec un cours de 40 heures), un salaire horaire qui se situe à 19,40 \$ à compter du 1^{er} avril 2025.
 - Pour la période de rapport allant du 27 avril au 24 mai 2025, les établissements peuvent présenter un formulaire de paiement de la subvention de dotation reflétant le nouveau salaire horaire approuvé de 19,40 \$ pour le personnel embauché en vertu de la subvention de dotation accrue du Programme de soutien à l'inclusion.

Foire aux questions

- **Comment devons-nous demander un ajustement du paiement de la subvention pour dotation du Programme de soutien à l'inclusion que notre établissement a déjà reçu pour la période de déclaration allant du 30 mars au 26 avril?**
 - Une lettre décrivant la procédure à suivre pour demander un ajustement d'un paiement antérieur de la subvention pour dotation pour la période de rapport du 30 mars au 26 avril sera envoyée à tous les établissements dont la subvention pour dotation du Programme de soutien à l'inclusion a été approuvée.

Foire aux questions

- **Augmentera-t-on les salaires soutenus par l'allocation de remplacement que reçoivent les personnes embauchées pour remplacer un membre du personnel inscrit à un programme de formation en milieu de travail?**
 - Le personnel de remplacement devrait être payé selon le niveau de rémunération des aides des services à l'enfance, conformément à l'échelle salariale des centres d'apprentissage et de garde d'enfants.
 - Pour harmoniser à la hausse le salaire de leur personnel de remplacement avec la nouvelle échelle salariale établie conformément à la grille salariale 2025-2026, les établissements devront soumettre une nouvelle demande de subvention pour le remplacement du personnel.

Foire aux questions

- **Les établissements doivent-ils payer rétroactivement les membres du personnel qui ont occupé un poste pendant une certaine période après le 1^{er} avril mais qui ont quitté ce poste depuis?**
 - Il incombe aux conseils d'administration de prendre cette décision en prenant en considération les éléments suivants :
 - obligations découlant d'une convention collective, le cas échéant;
 - obligations découlant d'un contrat de travail individuel, le cas échéant.

Questions

