

**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**

entre d'une part :

LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE (MFA)

et

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (SCT)

et les représentants patronaux :

L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (AQCPE)

LE CONSEIL QUÉBÉCOIS DES SERVICES ÉDUCATIFS À LA PETITE ENFANCE (CQSEPE)

et d'autre part :

L'ASSOCIATION DES CADRES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (ACCPE)

LE 4 AVRIL 2023

Attendu que le ministère de la Famille (Ministère) a convenu avec l'Association des cadres des centres de la petite enfance (ACCPE) de la mise en place d'une table de discussion concernant la rémunération globale et 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 (Table de discussion);

Attendu que le Ministère a obtenu du Conseil du trésor le mandat de négocier avec l'ACCPE la rémunération globale et certaines conditions de travail du personnel cadre des centres de la petite enfance (CPE) et des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial (BC);

Attendu que la représentation patronale à la Table de discussion est assumée par l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE) et le Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance (CQSEPE);

Attendu que les signataires de l'ACCPE, de l'AQCPE et du CQSEPE sont dûment mandatées par leur conseil d'administration respectif tel qu'en fait foi la résolution le confirmant;

Attendu que le mandat de la Table de discussion est de :

- permettre aux représentants gouvernementaux et patronaux de comprendre la nature des enjeux identifiés par l'ACCPE concernant la rémunération et certaines conditions de travail des cadres des CPE et des BC et d'en évaluer leur portée, leurs impacts;
- sensibiliser l'ACCPE quant à certaines orientations gouvernementales;
- échanger sur les enjeux et sur de possibles pistes de solution;
- discuter et conclure une entente portant sur la rémunération et certaines conditions de travail des cadres des CPE et des BC.

Attendu que les parties ont comme objectifs communs de reconnaître l'apport du personnel cadre, d'améliorer l'attraction et la rétention du personnel et de favoriser le développement du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance;

Attendu que les parties souhaitent que les CPE et les BC disposent du personnel cadre suffisant pour assurer, non seulement la qualité des services offerts aux enfants et aux familles, mais aussi l'atteinte des objectifs du Ministère;

Attendu que l'offre de la partie gouvernementale et patronale est globale.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. DURÉE DE L'ENTENTE

L'entente est d'une durée de six (6) ans, pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2026.

2. PARAMÈTRES GÉNÉRAUX DE MAJORATION DES FOURCHETTES SALARIALES¹

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

¹ Telles que publiées sur le site web du Ministère.

e. 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.

f. 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.

3. PRIME DE RECONNAISSANCE

Octroi d'une prime de reconnaissance pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 établie à 3,0 % du salaire annuel de base² des directions adjointes et des directions générales pour l'exercice financier 2020-2021.

4. MAJORATION DES FOURCHETTES SALARIALES³ DES DIRECTIONS ADJOINTES

- a. À compter du 1^{er} avril 2022, majoration de 3,0 % des fourchettes salariales afin de reconnaître le travail essentiel effectué par la direction adjointe.
- b. À compter du 1^{er} avril 2022, majoration additionnelle de 4,0 % des fourchettes salariales pour les 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.

Les fourchettes salariales des directions adjointes pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2026 sont présentées à l'annexe 1.

5. MONTANT FORFAITAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU

Octroi d'un montant forfaitaire de 3,0 % du salaire annuel de base² à la direction générale lorsque celle-ci développe une nouvelle installation permanente ou effectue un agrandissement d'une installation⁴. Ce montant est accordé pour les nouvelles installations permanentes ou les agrandissements réalisés à compter de la date de la signature de l'entente de principe, et ce, jusqu'au 30 mars 2026.

Ce montant est versé à la direction générale en poste dans les trente (30) jours de la délivrance du nouveau permis de centres de la petite enfance⁵.

6. CLASSES ADDITIONNELLES POUR LES DIRECTIONS GÉNÉRALES

Au 1^{er} avril 2023, 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 leurs sont confiées dans le cadre du « Grand chantier pour les familles ».

Les fourchettes salariales des directions générales pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2026 sont présentées à l'annexe 2.

Le système de classification des directions générales est présenté à l'annexe 3.

² Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui versé préalablement à la délivrance du nouveau permis et conforme aux fourchettes salariales publiées sur le site web du Ministère et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

³ Telles que publiées sur le site web du Ministère.

⁴ Est notamment exclu le réaménagement d'une installation.

⁵ Lors d'un projet d'installation temporaire, le montant est versé dans les trente (30) jours de la délivrance du permis pour l'installation permanente.

7. RÉTROACTIVITÉS SALARIALES

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1er avril 2020 (points 2 et 4 de l'entente) seront versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente.

La prime de reconnaissance pour le service effectué pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 (point 3 de l'entente) fait aussi partie des montants de rétroactivité devant être versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente.

Le cadre 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 (points 2, 3 et 4 de l'entente). 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 24^e jour du mois de avril 2023.

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR



Édith Lapointe

Secrétaire associée au Secrétariat du Conseil du trésor et négociatrice en chef du Gouvernement



Pascal Beaulieu
Porte-parole

LA MINISTRE DE LA FAMILLE



Julie Blackburn
Sous-ministre

L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE



Xavier de Gaillande
Directeur général par intérim

LE CONSEIL QUÉBÉCOIS DES SERVICES ÉDUCATIFS À LA PETITE ENFANCE



Francine Lessard
Directrice générale

L'ASSOCIATION DES CADRES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE



Martine Beaupré
Présidente

**ANNEXE 1 : FOURCHETTES SALARIALES DES DIRECTIONS ADJOINTES
POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2020 AU 31 MARS 2026**

Directrices adjointes

	Min Max	1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
DA de l'installation (type 1)	Min Max	47 678 63 551	48 633 64 818	51 090 68 094
DA de l'installation (type 2)	Min Max	48 789 65 033	49 764 66 339	52 280 69 693
DA de l'installation (type 3)	Min Max	49 979 66 651	50 973 67 977	53 547 71 409
DA du bureau coordonnateur (type 1)	Min Max	45 435 60 567	46 352 61 776	48 692 64 896
DA du bureau coordonnateur (type 2)	Min Max	47 678 63 551	48 633 64 818	51 090 68 094
DA de l'administration	Min Max	47 678 63 551	48 633 64 818	51 090 68 094

Directrices adjointes détentrices d'un certificat (30 crédits) et au moins 4 années d'expérience

	Min Max	1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
DA de l'installation (type 1)	Min Max	53 138 70 824
DA de l'installation (type 2)	Min Max	54 366 72 482
DA de l'installation (type 3)	Min Max	55 692 74 276
DA du bureau coordonnateur (type 1)	Min Max	50 642 67 490
DA du bureau coordonnateur (type 2)	Min Max	53 138 70 824
DA de l'administration	Min Max	53 138 70 824

**ANNEXE 2 : FOURCHETTES SALARIALES DES DIRECTIONS GÉNÉRALES
POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2020 AU 31 MARS 2026**

Directrices générales

	Min Max	1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023
DG classe 1	Min Max	62 365 83 152	63 612 84 815	64 884 86 511
DG classe 2	Min Max	67 103 89 472	68 445 91 261	69 814 93 086
DG classe 3	Min Max	72 206 96 270	73 650 98 195	75 123 100 159
DG classe 4	Min Max	77 690 103 589	79 244 105 661	80 829 107 774
DG classe 5	Min Max	83 597 111 461	85 269 113 690	86 974 115 964
DG classe 6*	Min Max			93 584 124 777
DG classe 7*	Min Max			100 696 134 260

*L'entrée en vigueur des classes 6 et 7 est le 1^{er} avril 2023. Les taux pour la première année (2023-2024) seront publiés lorsque les paramètres d'augmentation salariale 2023-2024 seront connus.

ANNEXE 3 : SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES DIRECTRICES GÉNÉRALES

Détermination de la classe de rémunération de la directrice générale

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