Mars 2024

Le mot de la directrice

Permettez-moi de faire le tour du jardin!

Vous avez décidé de poursuivre votre membrariat et nous vous en remercions. L'Association réunit et soutient ses membres, elle s'engage à améliorer les conditions de travail et à défendre les droits de ses membres tant individuellement que collectivement. Lors des dernières négociations, nous avons travaillé à rehausser les fourchettes salariales des cadres. Notre force de représentation et notre pouvoir d'influence, nous le développons grâce à vous, grâce à votre confiance envers votre Association professionnelle. Merci!

Conditions de travail des cadres

Comme vous les savez, **au point 2 alinéas d) e) et f)**, l'>**Entente** prévoit aussi des majorations des fourchettes salariales (paramètres généraux) pour 2023-2024; 2024-2025; 2025-2026. Chaque fourchette salariale sera majorée 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.

Est-ce qu'on doit se réjouir des récentes négos des secteurs public et parapublic? Je dirais que oui ☺ . Voici un tableau qui illustre bien les gains des employés du secteur public. Ce tableau a été publié en janvier dernier par la firme de services-conseils en rémunération Gallagher.

Convention collective précédente			Entente de principe				
2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
2,0%*	2,0%*	2,0%	6,0%	2,8%	2,6%‡	2,5%‡	3,5%‡

*Auquel s'ajoute un montant forfaitaire

‡Auquel s'ajoute une clause de protection du pouvoir d'achat

Parlant de l'entente nous vous recommandons de vérifier si vous êtes éligibles aux classes additionnelles pour les DG (point 6 de l'entente). Certaines de vos collègues ont réalisé avec surprise qu'avec les nouvelles classes 6 et 7 elles pouvaient augmenter de classe salariale selon la taille de leur CPE/BC.

Aussi, a**près un développement de places**, vous êtes peut-être admissible à un **reclassement** lié à une modification à la structure organisationnelle du CPE/BC (voir point 2 du nouveau ***Guide administratif relatif à la classification et à la rémunération du personnel d'encadrement.*** D'ailleurs, l'avez-vous présenté à votre CA ?

➔ Liens pour télécharger le *Guide* – **>** **Site de l'AQCPE** / **>** **Site du CQSEPE**

Certaines DG ont eu des soucis avec le ministère et/ou avec leur CA pour l'application du point 5 de l'Entente pour le montant forfaitaire de 3% pour le développement du réseau. Si cette situation vous arrive, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Régime de retraite

Autour du 14 décembre 2023, vous avez reçu une communication de l'Équipe d'administration du RRCPEGQ ayant pour objet **RRCPEGQ - Communications de fin d'année**. Nous constatons que le salaire maximum admissible pour 2024 est resté de 86 500$. Avez-vous écouté le **>** ***Tutoriel - Limites applicables au salaire admissible et aux cotisations salariales (RRCPEGQ)***?

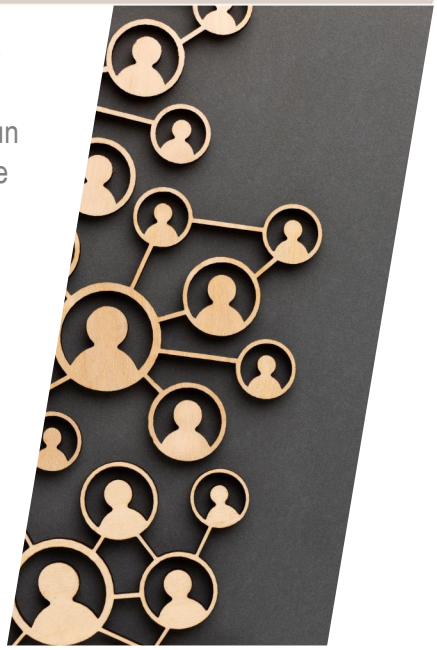
En ce qui a trait au régime de retraite, sachez que nous maintenons notre volonté que ce dernier soit **à la hauteur de votre rémunération**. D'ici le moment où nous aurons gain de cause face au gouvernement, nous recommandons aux cadres dont le salaire annuel dépasse le maximum admissible au régime de retraite de négocier une clause dans leur contrat de travail à cet effet (voir notre **modèle de contrat** dans l'onglet **>** **Mes outils de gestion**. Nous recommandons une compensation sous forme de REER pour la différence entre le plafond du salaire admissible au régime de retraite (86 500$) et le salaire réellement gagné par le cadre. La contribution du CPE est calculée au même pourcentage (6,6%) que celui octroyé pour le régime de retraite pour le personnel du CPE.

Si cette clause est acceptée, n'oubliez pas d'effectuer le versement du REER selon les lois en vigueur…

>au Québec
>au Canada

Pour conclure le sujet des conditions de travail et la rémunération des cadres, la fin mars est le moment de **l'Évaluation** de la contribution des cadres des CPE&BC selon l'appréciation faite de l'atteinte des objectifs annuels. Cette évaluation vient aussi avec une progression du salaire annuel du personnel d'encadrement. La période de référence pour l'évaluation de la contribution s'étend normalement du 1er avril au 31 mars de l'année suivante, et les ajustements salariaux sont appliqués au 1er avril de chaque année ou sont rétroactifs à cette date lorsque la décision ou la résolution est prise après cette date (voir **point 5** du nouveau *Guide* et l'**Annexe 6**).

N’oubliez pas, lorsque le salaire annuel du personnel d’encadrement égale ou dépasse le maximum de la classe salariale, il est possible de verser l’augmentation salariale liée à l’évaluation de la contribution sous forme d’un montant forfaitaire sans modifier le salaire annuel. Alors c’est le moment de préparer votre rapport des réalisations (votre bilan global) pour votre évaluation par votre CA.



L’ACCPE est là pour vous!

Votre Association vous conseille quant à vos droits, nous tentons de trouver des solutions avec vous. Notre équipe qualifiée vous guidera en toute confidentialité.

Pour conclure ce mot de mars, votre Association est heureuse de constater que certains points soulevés dans notre mémoire au sujet du PL46 ont contribué à sensibiliser le Ministère à des situations soulevées par nos membres. Nous sommes soulagées que notre mémoire et son complément d’information permettent au CPE/BC d’avoir de meilleurs leviers d’intervention pour protéger les enfants.

Nous avons assuré le Ministère de notre pleine et entière collaboration en ce qui a trait aux travaux de révision des guides sur la prévention et le traitement des attitudes et des pratiques inappropriées, ainsi que sur les vérifications d’absence d’empêchement.

Nous attendons avec impatience de débuter cette fructueuse collaboration. À suivre!

Élyse Lebeau, MBA, Adm.A.
Directrice générale