



GUIDE SUR LA CLASSIFICATION ET LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL SALARIÉ

DOCUMENT EXPLICATIF – Janvier 2026

DISPOSITIONS APPLICABLES POUR LE PERSONNEL SALARIÉ

Le présent document vise à fournir des explications supplémentaires concernant la mise à jour du contenu du *Guide sur la classification et la rémunération du personnel salarié des centres de la petite enfance, des garderies subventionnées et des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial* (Guide). Le Guide est disponible sur [Québec.ca](https://quebec.ca). Les explications sont classées par sujets dans le tableau suivant

Généralités

Portée du Guide

Le Guide est un outil de référence élaboré par le ministère de la Famille (Ministère) pour soutenir les gestionnaires dans leur prise de décision. Le classement et la rémunération du personnel salarié relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Création d'une catégorie d'emploi qui est absente du Guide

Le Guide prévoit les catégories d'emplois nécessaires au bon fonctionnement d'un service de garde. Le financement accordé aux services de garde par le Ministère se base sur la structure de classification prévue dans le Guide. La création de nouvelles catégories d'emplois devrait être évitée en tout temps et ne devrait pas être financée par le Ministère. Advenant qu'une problématique liée au maintien de l'équité salariale découle de cette création, aucun financement supplémentaire ne sera accordé par le Ministère.

Classification et rémunération à l'embauche

Détermination du salaire à l'embauche

C'est l'employeur qui est responsable de décider des critères de détermination du salaire à l'embauche de son personnel, et ce, dans le respect de la politique de gestion des ressources humaines ou de la convention collective. Il doit également s'assurer que les conditions minimales d'obtention sont remplies pour admettre une nouvelle salariée dans une catégorie d'emploi. Pour plus de détails sur les conditions minimales d'obtention propre à chaque catégorie d'emplois, voir la section 3 du Guide.

Critères pour déterminer l'expérience antérieure pertinente à l'embauche

C'est l'employeur qui juge ce qui est pertinent dans l'appréciation de l'expérience antérieure. La section 4 du Guide présente les critères habituellement reconnus comme étant pertinents.

Expérience antérieure acquise hors Québec

L'expérience acquise hors Québec peut être considérée comme étant pertinente. L'employeur peut se doter de certains critères afin de préciser le type d'expérience qu'il reconnaît. Il peut également exiger une attestation officielle d'emploi signée par un employeur hors Québec, s'il le juge opportun.

Formation manquante pour répondre aux conditions d'obtention d'un poste

Il est possible de remplacer une formation manquante par de l'expérience de travail antérieure pertinente, mais uniquement pour se conformer aux conditions d'obtention à l'embauche. **Attention, cette règle ne s'applique pas pour le classement du personnel éducateur qualifié.** Pour déterminer si les conditions d'obtention sont satisfaites, il faut se référer à la Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance.

Ainsi, en l'absence d'un diplôme pertinent reconnu, la règle s'applique comme suit :

- Chaque année de scolarité manquante peut être compensée par deux années d'expérience pertinente.
- Chaque année de scolarité manquante peut être compensée par une année de scolarité égale ou supérieure jugée pertinente.

Il appartient à l'employeur de juger si l'expérience ou la formation est pertinente et peut servir d'équivalence.

Rémunération en cours d'emploi

Établissement de la rémunération d'une éducatrice ou d'un éducateur non qualifié qui devient qualifié

Le changement de statut vers celui de l'éducatrice qualifiée nécessite la révision du classement dans cette nouvelle catégorie d'emploi d'éducatrice qualifiée, en fonction de la formation et/ou l'expérience qualifiante obtenue. La détermination de l'échelon varie selon la formation obtenue et reconnue aux fins de la qualification d'après la [Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance](#).

Pour des exemples, l'employeur peut se référer à la section intitulée Passage du statut d'éducatrice non qualifiée à celui d'éducatrice qualifiée, à la section 4 du Guide.

Progression d'échelon

Une fois le classement à l'embauche déterminé, la salariée progresse dans son échelle salariale chaque fois qu'elle acquiert une année d'expérience additionnelle et n'a droit qu'à un changement d'échelon par année. La salariée à temps complet progresse d'un échelon à la date anniversaire de son dernier changement d'échelon. La salariée est considérée comme étant à temps complet si elle a cumulé au moins 1 664 heures à l'intérieur d'une année. La salariée à temps partiel progresse d'un échelon après avoir cumulé 1 664 heures, à condition qu'il se soit écoulé une année depuis la date anniversaire de son dernier changement d'échelon.

Progression d'échelon et poste combiné

Les bonnes pratiques de rémunération suggèrent que la salariée progresse dans son échelle salariale chaque fois qu'elle acquiert une année d'expérience additionnelle, à condition qu'il se soit écoulé une année depuis son dernier changement d'échelon. Si elle est rémunérée selon deux échelles salariales distinctes, elle devrait donc progresser à l'échelon suivant dans chaque échelle de façon indépendante, chaque fois qu'elle a cumulé une année d'expérience dans chaque catégorie d'emploi.

Désaccord de la salariée en lien avec l'établissement de sa rémunération à l'embauche

Les centres de la petite enfance, les garderies subventionnées et les bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial sont des entreprises autonomes. Sauf exception, le Ministère ne

se prononce pas sur une décision de gestion de l'employeur concernant la rémunération versée à son personnel.

Pour évaluer l'admissibilité des diplômes ainsi que la qualification des éducatrices, la salariée doit déposer une demande de certification au Service québécois de certification du personnel éducateur de la petite enfance