

DOCUMENT EXPLICATIF SUR LES ENTENTES PORTANT SUR LES CLAUSES NATIONALES DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} AVRIL 2023 AU 31 MARS 2028

À L'ATTENTION

des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial (ci-après « employeurs »)

16 décembre 2025

(la présente version remplace celle du 26 septembre 2025)

IMPORTANT :

**Ce document explicatif remplace le document récapitulatif précédemment diffusé.
Les questions précédées d'un astérisque (*) ont été modifiées ou ajoutées.**

TABLEAU : NOUVELLES DISPOSITIONS MONÉTAIRES (p. 3-5)

Des ententes de principe pour le renouvellement des clauses nationales des conventions collectives de centres de la petite enfance (CPE) sont intervenues au terme de négociations auxquelles ont participé le Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor), le ministère de la Famille (Ministère) et des regroupements d'employeurs ainsi que les syndicats suivants :

- la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (FIPEQ-CSQ) – entente de principe signée le 19 décembre 2024;
- le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 et le Syndicat des Métallos, section locale 9291, affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) – entente de principe signée le 23 décembre 2024;
- la Fédération de la santé et des services sociaux affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (FSSS-CSN) – entente de principe signée le 5 mai 2025.

À la suite de la conclusion de ces ententes de principe, des travaux ont été réalisés en vue de la signature officielle des ententes nationales. Ces dernières consistent en un document dûment signé par les parties négociantes, qui contient l'ensemble des dispositions négociées par les parties nationales. Les ententes nationales de la FIPEQ-CSQ, de la FTQ et de la FSSS-CSN ont été signées respectivement le 22 mai 2025, le 23 mai 2025 et le 16 juillet 2025.

À la suite de la signature de l'entente nationale avec la FSSS-CSN, des ajustements aux ententes nationales avec la FIPEQ-CSQ et la FTQ ont été effectués. Ces ajustements se trouvent dans la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite

enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028. Bien que cette lettre d'entente soit dans un document distinct, elle fait partie intégrante de l'entente nationale.

Les ententes nationales ainsi que les lettres d'entente sont disponibles sur [Québec.ca](https://quebec.ca).

Bien que les ententes nationales aient été signées, les négociations de certains CPE se poursuivent à l'échelle locale pour convenir des autres dispositions qui se trouvent dans une convention collective, mais qui ne sont pas visées par les négociations nationales. Ce n'est qu'une fois ces négociations terminées que les parties locales (l'employeur et le syndicat) pourront signer le renouvellement de la convention collective à laquelle auront été intégrées, le cas échéant, les dispositions prévues à l'entente nationale ainsi que celles prévues à la lettre d'entente, si applicable.

Le présent document vise à fournir des explications concernant le contenu de ces ententes nationales. Les nouvelles dispositions monétaires sont illustrées dans le tableau suivant.

NOUVELLES DISPOSITIONS MONÉTAIRES	
Sujet	Dispositions applicables pour les personnes salariées représentées par les trois syndicats (sauf précisions)
Période visée	Du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2028
Paramètres généraux d'augmentation salariale et autres majorations	Augmentations prévues : • 1^{er} avril 2023 : 6,0 % • 1^{er} avril 2024 : 2,8 % • 1^{er} avril 2025 : 2,6 % • 1^{er} avril 2026 : 2,5 % • 1^{er} avril 2027 : 3,5 % D'autres majorations des échelles de traitements sont effectuées pour améliorer l'attraction et la rétention.
Clause d'ajustement salarial liée à l'indice des prix à la consommation (IPC)	Ajustement qui pourrait représenter jusqu'à 1,0 % par année pour 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028, selon les conditions énoncées.
Montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail	Versement d'un montant forfaitaire pour toutes les appellations d'emploi conformément à la Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail. Cette mesure prend fin le 31 mars 2030 et s'applique uniquement aux CPE et aux bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial (BC) dont le personnel est syndiqué, à la condition que les parties aient intégré l'ensemble des clauses nationales à leur convention collective.
Assurance collective	Reconduction et bonification de la contribution supplémentaire forfaitaire versée par le Ministère à l'assureur au bénéfice des personnes salariées.
Banque annuelle d'heures pour les activités d'encadrement pédagogique	Ajout d'une heure pédagogique supplémentaire par place au permis.
Banque annuelle d'heures pour la gestion et la planification de la cuisine	Ajout de 4 heures supplémentaires à la banque annuelle des heures de gestion et de planification de la cuisine, pour un total de 12 heures, à l'extérieur de la semaine normale de travail.

	La responsable de l'alimentation ou cuisinière titulaire d'un poste à temps partiel bénéficie de cette banque annuelle pour la gestion et la planification de la cuisine, au prorata du temps travaillé, en fonction de sa semaine normale de travail.
Remboursement des frais	Mise à jour des frais remboursables en fonction de la <i>Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor</i> et ses modifications.
Mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices	Reconduction des deux mesures. Les mesures entrent en vigueur le 31 mars 2024 et prennent fin le 30 mars 2028.
Projet pilote pour soutenir le personnel éducateur et accompagner les éducatrices œuvrant auprès d'enfants présentant des besoins de soutien particulier	Mise en place d'un projet pilote de deux ans visant à déployer des ressources au sein des CPE syndiqués et représentés aux tables nationales.
Montant forfaitaire pour reconnaître les années de service au sein d'un même CPE	Versement d'un montant forfaitaire équivalent à 1 % du salaire brut gagné pendant la période de référence à la salariée à temps complet ayant 20 ans et plus d'années de service au sein d'un même CPE ou d'un même BC.
Prime d'horaire non usuel	Reconduction de la prime d'horaire non usuel rétroactivement au 31 mars 2024, correspondant à 4 % du taux horaire pour chaque personne salariée dont les heures de travail régulières sont effectuées entre 18 h 30 et 6 h 30 ainsi que la fin de semaine. Cette mesure demeure en vigueur jusqu'au jour précédant la date de signature de la prochaine entente nationale.
Prime fixe d'éloignement et de rétention	Ajout d'une prime fixe d'éloignement lorsque la personne salariée travaille dans une installation d'un CPE située dans l'un des secteurs ciblés et d'une prime fixe de rétention par heure rémunérée ¹ , jusqu'à un maximum de 35 heures par semaine. Ces primes s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur prévue à la convention collective.
Montant forfaitaire pour la valorisation de la travailleuse d'expérience (15 ans de service et plus)	Versement d'un montant forfaitaire équivalent à 0,75 % du salaire brut gagné pendant la période de référence à la travailleuse à temps complet ayant cumulé 15 ans et plus d'années de service au sein d'un même CPE ou d'un même BC. Ce montant forfaitaire est cumulable avec le montant forfaitaire pour reconnaître les années de service au sein d'un même CPE, jusqu'à un maximum combiné de 1,5 % du salaire brut pour une même période de référence. Cette mesure, qui prend fin le 31 mars 2030, s'applique uniquement aux CPE/BC dont le personnel est syndiqué à la condition que les parties aient intégré l'ensemble des clauses nationales à leur convention collective.
Fonctionnement syndical	Reconduction de la contribution financière au fonctionnement syndical (0,44 % de la masse salariale).

¹ Une « heure rémunérée » est une heure rémunérée par l'employeur.

Sujet	Applicable pour les personnes salariées représentées par la FSSS-CSN et la FTQ uniquement
Maintien du taux horaire	Pour une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, effectue ponctuellement des tâches relevant d'une autre appellation d'emploi : maintien du taux horaire ou obtention du taux horaire de l'appellation d'emploi concernée, selon l'expérience de la personne salariée et selon le taux horaire le plus avantageux.
Sujet	Applicable pour les personnes salariées représentées par la FIPEQ-CSQ uniquement
Congé avec traitement pour déménagement	Droit à un jour de congé avec traitement pour déménagement, une fois par année.
Heures supplémentaires	Taux horaire majoré à 150 % après 40 heures par semaine.

Pour les détails, veuillez vous référer au texte des ententes nationales ou de la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028².

² En cas de disparité entre le contenu du présent document explicatif et celui des ententes nationales ou des lettres d'entente, le contenu de ces dernières a préséance.

Glossaire des abréviations utilisées dans le document explicatif

- ACSPT : agente-conseil en soutien pédagogique et technique
- AEC : attestation d'études collégiales
- CPE : centre de la petite enfance
- BC : bureau coordonnateur de la garde éducative en milieu familial
- EQ : éducatrice qualifiée
- ENQ : éducatrice non qualifiée
- ES : éducatrice spécialisée
- DEC : diplôme d'études collégiales
- TEE : techniques d'éducation à l'enfance
- RAC : reconnaissance des acquis et des compétences

Concernant la majoration des taux de salaires

1. Quelles sont les majorations des taux de salaires prévues aux ententes nationales?

Les ententes nationales prévoient les majorations des taux de salaires suivantes :

- a. Paramètres généraux d'augmentation salariale :
 - 6,0 % au 1^{er} avril 2023
 - 2,8 % au 1^{er} avril 2024
 - 2,6 % au 1^{er} avril 2025
 - 2,5 % au 1^{er} avril 2026
 - 3,5 % au 1^{er} avril 2027
- b. Majoration additionnelle de 2,00 % appliquée à tous les taux et toutes les échelles de traitement le 1^{er} avril 2025, après l'application du paramètre général d'augmentation salariale de 2,6 %.
- c. Majoration de traitement de 2,00 % applicable à l'ENQ maintenue jusqu'au 31 mars 2025, puis abolie à compter du 1^{er} avril 2025.
- d. Majoration de traitement de 5,00 % applicable à l'EQ et à l'ES maintenue jusqu'au 31 mars 2025. À compter du 1^{er} avril 2025, elle est modifiée de la manière suivante :
 - Échelon 1 : 7,25 %
 - Échelon 2 : 6,20 %
 - Échelon 3 : 5,20 %
 - Échelon 4 : 4,00 %
 - Échelons 5 à 10 : 3,00 %

À titre indicatif, le salaire horaire d'entrée pour une EQ ou ES est de 25,15 \$ au 1^{er} avril 2025.

e. Majoration de traitement permettant à l'ACSPT ayant séjourné un an au dernier échelon d'atteindre le taux horaire de l'EQ et l'ES de la manière suivante :

- 31,83 \$ au 1^{er} avril 2023
- 32,72 \$ au 1^{er} avril 2024
- 33,59 \$ au 1^{er} avril 2025
- 34,44 \$ au 1^{er} avril 2026
- 35,64 \$ au 1^{er} avril 2027

2. À combien se chiffre l'ensemble des majorations des taux de salaires accordées aux différentes appellations d'emploi?

Les nouvelles échelles salariales figurant à l'annexe B des ententes nationales indiquent, pour chaque année de l'entente, les taux horaires incluant les majorations de traitement.

3. Quand les nouveaux taux de salaires seront-ils appliqués?

Le renouvellement de la convention collective doit être signé pour que les nouveaux taux de salaires (salaires au 1^{er} avril 2025) puissent être appliqués. L'application des nouveaux taux dépend donc de la date du renouvellement de chaque convention collective.

4. Pourquoi les taux de salaires présentés dans l'annexe B des ententes nationales (taux horaire et taux horaire incluant les majorations de traitement) diffèrent-ils de ceux qui se trouvent dans l'annexe B1 (structures salariales)?

Les **taux horaires et échelles de salaires** présentés à l'annexe B des ententes nationales et sur Québec.ca tiennent compte de l'ensemble des majorations négociées sur les taux de salaires, incluant les majorations de traitement (voir la question 1 du présent document explicatif).

Les **structures salariales** (annexe B1 dans les ententes nationales) ne tiennent pas compte des majorations de traitement.

Ainsi, dans la pratique, les employeurs peuvent exclusivement se référer à l'annexe B des ententes nationales pour déterminer la rémunération applicable ou selon le cas, aux taux et échelles de salaires qui sont disponibles sur Québec.ca.

5. Les échelles salariales des EQ, des ES et des ACSPT prévoient un taux de salaire après le dernier échelon. Quel est ce taux de salaire?

Par exemple, au 1^{er} avril 2023, une majoration de traitement à 31,83 \$ est accordée à l'EQ et à l'ES à partir du moment où elles ont séjourné un an au dernier échelon. Cela est communément

appelé un *déplafonnement salarial*. Ce taux de salaire correspond à une hausse de 5 % du taux de salaire du dernier échelon : $30,31 \$ * (1 + 5 \%) = 31,83 \$$.

L'ACSPT bénéficie aussi d'un déplafonnement salarial lui permettant d'atteindre le taux horaire de l'EQ et l'ES après avoir séjourné un an au dernier échelon.

Pour déterminer si la travailleuse a séjourné un an au dernier échelon, il convient d'appliquer les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux fins du changement d'échelon.

Exemples :

- Hanane est ACSPT. Elle a atteint le dernier échelon de l'échelle salariale le 2 février 2025. Hanane aura droit au taux de 33,59 \$ à compter du 2 février 2026 (au moins 12 mois depuis la date de son dernier changement d'échelon), sous réserve qu'elle ait complété à cette même date une année d'expérience dans cette appellation d'emploi.
- Marie est ES. Elle a atteint le dernier échelon le 2 avril 2024. Elle travaille à temps complet dans cette appellation d'emploi depuis cette date, à l'exception d'un congé sans solde de deux mois. Normalement, Marie aurait eu droit au taux de 33,59 \$ le 2 avril 2025 (au moins 12 mois depuis la date de son dernier changement d'échelon). Son congé sans solde ne peut toutefois pas être comptabilisé dans son expérience. Ainsi, elle aura droit au taux de 33,59 \$ le 2 juin 2025, sous réserve qu'elle ait complété à cette même date une année d'expérience dans cette appellation d'emploi.
- Yasmine est EQ. Elle a atteint le dernier échelon le 2 mars 2023. Elle travaille à temps partiel depuis cette date. Elle aura droit au taux applicable équivalent à celle ayant séjourné un an au dernier échelon lorsqu'elle aura complété une année d'expérience (au minimum 1 664 heures ou selon l'horaire normal de travail d'une travailleuse à temps plein) dans cette appellation d'emploi.

Concernant les rétroactivités salariales

6. Quand les employeurs devront-ils verser aux personnes salariées les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2023?

Les ententes nationales prévoient le versement des montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2023 dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective. Une communication a été transmise comprenant l'ensemble de l'information relativement à la rétroactivité salariale 2023-2024 et 2024-2025.

Il convient de rappeler qu'un addenda aux règles budgétaires 2024-2025 a été publié concernant les modalités du versement et la comptabilisation.

7. Les rétroactivités salariales sont-elles admissibles au régime de retraite pour les années 2023-2024 et 2024-2025?

Les rétroactivités salariales sont admissibles au régime de retraite tant que l'employée est toujours à l'emploi d'un CPE ou d'un BC. L'employée à la retraite est admissible à la rémunération rétroactive uniquement si le versement de celle-ci est effectué dans les 30 jours suivant sa retraite.

8. Les rétroactivités salariales s'appliquent-elles aux heures effectuées dans le cadre du Parcours travail-études en petite enfance (programme COUD)?

Lors des réajustements salariaux, les employeurs doivent prendre en compte les heures de travail et les heures de présence aux études. Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) compensera la différence, sur demande de l'employeur et sur preuve que l'ajustement a bien été versé à l'employée en formation pour les heures d'études du COUD. Pour toutes questions à ce sujet, veuillez consulter le [site Web du COUD](#).

9. *Comment calculer l'indemnité de congé annuel pour l'année 2026-2027?

Les montants reçus à titre de rétroactivité pour les années 2023-2024 et 2024-2025 ne doivent pas être inclus dans le calcul de l'indemnité de congé annuel pour l'année 2026-2027. En effet, ces sommes correspondent à des ajustements de rémunération pour des périodes antérieures et ne constituent pas une rémunération courante. Par conséquent, seule la rémunération versée pour l'année 2025-2026 doit être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congé annuel pour l'année 2026-2027.

Concernant le montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail

10. À quoi correspond le montant forfaitaire?

Ce montant forfaitaire est prévu à la Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail. Il s'agit du versement d'un montant forfaitaire pour les heures effectivement travaillées à partir de la 36^e heure complétée et jusqu'à 40 heures complétées, selon les modalités suivantes :

- 36^e heure effectivement travaillée : 7,00 \$
- 37^e heure effectivement travaillée : 7,00 \$
- 38^e heure effectivement travaillée : 7,00 \$
- 39^e heure effectivement travaillée : 7,00 \$
- 40^e heure effectivement travaillée : 7,00 \$, auquel s'ajoute un montant forfaitaire additionnel de 10,00 \$, pour un total de 17 \$ de montant forfaitaire pour la 40^e heure

Le montant forfaitaire maximal est de 45,00 \$ par semaine pour une salariée visée qui travaille 40 heures ou plus. Si la salariée travaille 35 heures ou moins, elle n'est pas admissible à ce montant.

Le montant forfaitaire :

- ne fait pas partie du taux de salaire régulier;
- n'est pas admissible au régime de retraite;
- n'est pas pris en compte dans le calcul des primes, des montants forfaitaires, des majorations de traitement, des allocations ni des indemnités.

11. Qui est admissible à cette mesure?

Cette mesure s'applique :

- à toutes les appellations d'emploi prévues à sa convention collective;
- uniquement aux CPE et aux BC dont le personnel est syndiqué, à la condition que les parties aient intégré l'ensemble des clauses nationales à leur convention collective.

12. À partir de quand cette mesure est-elle en vigueur?

Cette mesure prend effet à compter de la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2030. Une mesure transitoire prévoit que le versement des montants forfaitaires débute au plus tard dans les 90 jours de la date de signature de la convention collective ou selon le cas, dans les 90 jours de la signature de la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028, selon la date la plus éloignée. Pour les détails, veuillez-vous référer aux dispositions transitoires applicables en fonction de l'allégeance syndicale de vos salariées.

13. Cette mesure s'applique-t-elle uniquement aux heures normales?

Non. Cette mesure vise toutes les heures effectivement travaillées entre la 36^e et la 40^e heure, qu'elles soient ou non considérées comme des heures supplémentaires selon la convention collective.

14. *Les heures de formation sont-elles comptabilisées aux fins de l'admissibilité au montant forfaitaire?

Conformément à la Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail, les heures de formation effectuées durant la semaine de travail ou la fin de semaine sont reconnues comme étant des heures effectivement travaillées, et ce, qu'elles soient rémunérées ou créditées dans une banque de temps.

15. *Les heures rémunérées pour études (par exemple dans le cadre du programme COUD) sont-elles comptabilisées aux fins de l'admissibilité au montant forfaitaire?

Non. Seules les heures effectivement travaillées sont comptabilisées.

16. *Les heures de libérations syndicales sont-elles comptabilisées aux fins de l'admissibilité au montant forfaitaire?

Non. Seules les heures effectivement travaillées sont comptabilisées.

17. *Une travailleuse dont l'horaire normal de travail est de 36 heures par semaine reçoit-elle un montant forfaitaire de 7,00 \$ lorsqu'un congé férié a lieu lors d'une journée où elle aurait normalement travaillé?

Oui. À titre d'exemple, une travailleuse a un horaire normal de travail de 36 heures par semaine, du lundi au jeudi. Le lundi est un congé férié, pour lequel la travailleuse reçoit l'équivalent de 9 heures de salaire, soit ce qu'elle aurait normalement gagné si elle était au travail. Elle travaille ensuite effectivement 27 heures. Cette travailleuse reçoit donc un montant forfaitaire de 7,00 \$ pour sa 36^e heure rémunérée.

18. *Une travailleuse dont l'horaire normal de travail est de 36 heures par semaine reçoit-elle un montant forfaitaire de 7,00 \$ lorsqu'elle prend un congé férié reporté au cours de sa semaine de travail?

Non. À titre d'exemple, une travailleuse a un horaire normal de travail de 36 heures par semaine, du lundi au jeudi. Aucun congé férié n'a lieu durant la semaine de travail, mais la travailleuse prend un congé férié reporté le lundi, pour lequel elle reçoit l'équivalent de 9 heures de salaire, soit ce qu'elle aurait normalement gagné si elle était au travail. Elle travaille ensuite effectivement 27 heures. Cette travailleuse ne reçoit pas de montant forfaitaire de 7,00 \$ pour sa 36^e heure rémunérée, puisque les montants forfaitaires ne se reportent pas.

19. *Une travailleuse dont l'horaire normal de travail est de 36 heures par semaine reçoit-elle un montant forfaitaire de 7,00 \$ lorsqu'elle prend un congé de maladie ou un congé personnel au cours de sa semaine de travail?

Non. À titre d'exemple, une travailleuse a un horaire normal de travail de 36 heures par semaine, du lundi au jeudi. Elle prend un congé de maladie ou un congé personnel le lundi, pour lequel elle reçoit l'équivalent de 9 heures de salaire, soit ce qu'elle aurait normalement gagné si elle était au travail. Elle travaille ensuite effectivement 27 heures. Cette travailleuse ne reçoit pas de montant forfaitaire de 7,00 \$ pour sa 36^e heure rémunérée.

20. *Une travailleuse dont l'horaire normal de travail est de 32 heures par semaine reçoit-elle un montant forfaitaire de 7,00 \$ lorsqu'un congé férié coïncide avec son jour de congé hebdomadaire habituel et qu'elle souhaite que ce jour lui soit remboursé?

Non. À titre d'exemple, une travailleuse a un horaire normal de travail de 32 heures par semaine, du lundi au jeudi. Le congé férié a lieu un vendredi, jour de son congé hebdomadaire habituel. La travailleuse souhaite que ce congé lui soit remboursé. Elle reçoit pour ce congé l'équivalent de 8 heures de salaire. Elle travaille ensuite effectivement 32 heures. Cette travailleuse ne reçoit pas de montant forfaitaire de 7,00 \$ pour ses 36^e, 37^e, 38^e, 39^e et 40^e heures rémunérées, puisque les montants forfaitaires ne sont pas versés sur des heures rémunérées pour un congé férié qui a lieu un jour où une travailleuse ne travaille pas normalement.

Concernant la gestion et la planification de la cuisine et les heures d'encadrement pédagogique

21. Faut-il être à temps complet pour bénéficier de la banque annuelle d'heures pour la gestion de la cuisine?

Non. La nouvelle clause apporte deux changements importants :

- Pour les cuisinières ou responsables de l'alimentation titulaires d'un poste à temps complet, la banque annuelle passe de 8 à 12 heures.
- Les cuisinières ou responsables de l'alimentation titulaires d'un poste à temps partiel ont désormais droit à la banque d'heures d'un maximum de 12 heures par année, au prorata du temps travaillé, en fonction de leur semaine normale de travail.

22. À quel moment les nouvelles dispositions sur les heures d'encadrement pédagogique et de gestion de la cuisine entrent-elles en vigueur?

- Les nouvelles dispositions concernant la banque annuelle d'heures rémunérées pour la gestion et la planification de la cuisine (incluant l'admissibilité des responsables de l'alimentation ou cuisinières à temps partiel) entrent en vigueur à compter de la date prévue à la convention collective.
- Des mesures transitoires spécifiques à chaque syndicat sont prévues; pour les détails, veuillez-vous référer aux textes de l'entente nationale ou de la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028 applicable en fonction de l'allégeance syndicale de vos salariées.

Concernant les mesures exceptionnelles pour valoriser et favoriser la qualification des éducatrices

23. En quoi consiste la prime d'encouragement à la qualification?

La Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et à valoriser la qualification des éducatrices prévoit le versement à l'ENQ d'une prime d'encouragement à la qualification de 450 \$ chaque fois qu'elle réussit, en cours d'emploi (y compris lors d'une absence prolongée autorisée par l'employeur pour l'un des motifs prévus à la convention collective), une tranche de 15 crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études conduisant à l'obtention de l'un des diplômes suivants :

- un diplôme d'études collégiales (DEC) en *Techniques d'éducation à l'enfance* (TEE);
- une attestation d'études collégiales (AEC) en TEE ou une AEC pour les éducatrices en services à l'enfance autochtone;

- un certificat universitaire spécialisé en petite enfance.

Les unités obtenues dans le cadre du programme COUD sont admissibles aux fins de cette prime.

La prime d'encouragement à la qualification n'est pas admissible au régime de retraite et est exclue du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

24. Quelles sont les conditions pour obtenir la prime d'encouragement à la qualification?

L'éducatrice qui souhaite obtenir cette prime doit répondre aux conditions suivantes :

1. Être admissible à la prime

L'ENQ doit :

- être en emploi dans un service de garde éducatif au moment de la réussite d'une tranche de 15 crédits ou unités. Une ENQ à l'emploi de plusieurs employeurs ne peut réclamer la prime qu'une seule fois, auprès de l'un d'eux;
- être inscrite à un programme d'études admissible menant à l'un des diplômes visés;
- avoir réussi une tranche de 15 crédits ou unités dans le cadre du programme d'études admissible.

Ces crédits doivent être réussis en cours d'emploi (pendant que la personne travaille comme ENQ).

2. Faire une demande auprès de l'employeur

Dans un délai de 90 jours suivant la réussite des 15 crédits ou unités, l'ENQ doit fournir à son employeur :

- un relevé de notes officiel indiquant la réussite des crédits ou unités;
- le [Formulaire A – Demande de la prime d'encouragement à la qualification](#) dûment rempli et signé, disponible sur Québec.ca.

L'employeur doit conserver ces documents dans le dossier de l'ENQ qui en fait la demande. Il n'a pas besoin de transmettre les documents au Ministère.

Versement de la prime

L'employeur qui considère que la demande est admissible dispose de 45 jours ouvrables à partir de la réception complète des documents pour verser la prime de 450 \$.

Le Ministère déposera dans le dossier financier en ligne des services de garde éducatifs une communication comprenant l'ensemble de l'information relative à l'allocation spécifique pour cette mesure exceptionnelle de qualification qui leur sera versée.

25. En quoi consiste le montant forfaitaire en lien avec la démarche de RAC?

La Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices prévoit le versement à l'ENQ à l'emploi, qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de RAC, un montant forfaitaire correspondant à 2 % pour chaque heure rémunérée au cours des 12 mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

Ce montant forfaitaire n'est pas admissible au régime de retraite et est exclu du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

26. Quelles sont les conditions pour obtenir ce montant forfaitaire?

L'éducatrice qui souhaite obtenir ce montant forfaitaire doit répondre aux conditions suivantes :

1. Être admissible

L'ENQ doit être encore à l'emploi de l'employeur où elle a travaillé au cours des 12 mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

L'éducatrice qui a travaillé pour plusieurs employeurs au cours de cette période de 12 mois peut réclamer le montant forfaitaire à chacun de ces employeurs, pour autant qu'elle ait encore un lien d'emploi avec eux.

2. Obtenir l'AEC ou le DEC en TEE par la démarche de RAC

3. Faire une demande auprès de son employeur

Dans les 90 jours suivant la date de délivrance du diplôme, l'éducatrice doit fournir à son employeur :

- un relevé de notes officiel avec la mention « OUI » à la sanction recommandée;
- le [Formulaire B – Demande du montant forfaitaire pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE avec la démarche RAC](#), dûment rempli et signé, disponible sur Québec.ca.

L'employeur doit conserver ces documents dans le dossier de l'éducatrice qui en fait la demande. Il n'a pas besoin de transmettre les documents au Ministère.

Versement du montant forfaitaire

L'employeur qui considère que la demande est admissible verse le montant forfaitaire dans les 45 jours ouvrables suivant la réception complète des documents.

27. L'éducatrice qui participe à la démarche de RAC96 a-t-elle droit au montant forfaitaire?

Oui. Sous réserve que l'employeur adhère au projet RAC96 et selon les modalités convenues avec celui-ci, l'ENQ qui est inscrite à la démarche RAC96 pour l'obtention d'un DEC ou d'une AEC en TEE peut s'absenter du travail pour un maximum de 96 heures. Elle sera rémunérée pour ces heures selon son taux horaire habituel.

Pour plus de détails sur la RAC96, veuillez consulter le [site Web du Parcours travail-études en petite enfance](#).

Le Ministère déposera dans le dossier financier en ligne des services de garde éducatifs une communication comprenant l'ensemble de l'information relative à l'allocation spécifique pour cette mesure exceptionnelle de qualification qui leur sera versée.

28. La prime d'encouragement à la qualification de 450 \$ par tranche de 15 crédits et le montant forfaitaire lié à l'obtention d'un diplôme par la démarche de RAC peuvent-ils être cumulés?

Non. Ces deux mesures ne sont pas cumulables. Une éducatrice ayant reçu la prime d'encouragement à la qualification pour des crédits ou unités obtenus n'est pas admissible au montant forfaitaire prévu pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE par la démarche de RAC.

29. À quel moment ces mesures exceptionnelles entrent-elles en vigueur?

Ces mesures exceptionnelles sont en vigueur rétroactivement du 31 mars 2024 au 30 mars 2028.

Toutefois, une éducatrice inscrite à l'un des programmes de formation admissibles à la prime d'encouragement à la qualification à la session d'hiver 2028 continue d'avoir droit à cette prime pour les crédits obtenus au plus tard le 1^{er} juin 2028. Elle a également droit à un délai de 90 jours suivant l'obtention des crédits pour soumettre sa demande. Les mêmes règles – celle du 1^{er} juin 2028 et celle du délai de 90 jours – s'appliquent à l'éducatrice qui obtient une AEC ou un DEC en TEE par la démarche de RAC.

30. Quelles sont les mesures transitoires pour les éducatrices ayant obtenu des crédits ou un diplôme avant la signature de l'entente nationale?

Les mesures transitoires permettent à l'ENQ de recevoir la prime d'encouragement à la qualification pour des crédits obtenus depuis le 31 mars 2024 ou le montant forfaitaire pour

l'obtention d'un diplôme qualifiant par la démarche de RAC, si le diplôme a été délivré depuis le 31 mars 2024, à condition :

- qu'elle n'ait pas déjà reçu la prime ou le montant forfaitaire, selon le cas;
- qu'elle remette les documents requis à l'employeur dans les 90 jours suivant la signature de l'entente nationale (FSSS-CSN) ou dans les 90 jours de la signature de la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028 (FIPEQ-CSQ et FTQ).

Dans les deux cas, le versement à l'éducatrice est effectué par l'employeur dans les 45 jours ouvrables suivant la présentation des documents conformes à l'employeur.

Concernant le projet pilote en soutien au personnel éducateur œuvrant auprès d'enfants présentant des besoins de soutien particulier

31. En quoi consiste ce projet pilote?

Ce projet pilote, qui dure deux ans, vise à déployer des ressources au sein de certains CPE syndiqués et représentés aux tables nationales, selon le cadre de référence établi par le Ministère. Les appellations d'emploi visées sont l'aide-éducatrice, l'EQ, l'ENQ, l'ES et l'ACSPT. Le projet pilote vise à soutenir le personnel éducateur et à accompagner les éducatrices œuvrant auprès d'enfants présentant des besoins de soutien particulier.

32. Quand ce projet pilote sera-t-il mis en œuvre?

Le projet pilote sera mis en œuvre au plus tard le 31 décembre 2025.

Concernant le montant forfaitaire pour reconnaître les années de service au sein d'un même CPE

33. En quoi consiste ce montant forfaitaire?

Il vise à reconnaître le travail effectué par les personnes salariées à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus de service au 31 mars dans un même CPE ou d'un même BC.

En guise de reconnaissance, ces personnes reçoivent un montant forfaitaire équivalant à 1 % de leur salaire brut gagné pendant la période de référence (1^{er} avril au 31 mars).

34. À quel moment le montant sera-t-il versé?

Le montant est versé dans les 30 jours suivant la fin de la période de référence, soit au plus tard le 30 avril de chaque année.

35. Ce montant est-il intégré au salaire ou au régime de retraite?

Non. Le montant forfaitaire :

- ne fait pas partie du taux de salaire régulier;
- n'est pas admissible au régime de retraite;
- n'est pas pris en compte dans le calcul des primes, des montants forfaitaires, des majorations de traitement, des allocations ni des indemnités.

36. Cette mesure est-elle permanente?

La lettre d'entente ne précise pas de date d'échéance, mais la première application de la mesure commence avec la période de référence du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. Toute prolongation ou reconduction dépendra d'éventuelles ententes futures.

Concernant la prime d'horaires non usuels

37. Cette prime a été reconduite rétroactivement au 31 mars 2024; à quel moment aura lieu son versement?

Une mesure transitoire prévoit que le versement de cette prime, incluant le versement rétroactif, débute au plus tard dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective ou selon le cas, dans les 90 jours suivant la signature de la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028, selon la date la plus éloignée. Pour les détails, veuillez vous référer aux dispositions transitoires applicables en fonction de l'allégeance syndicale de vos salariées.

Concernant les primes fixes d'éloignement et de rétention

38. Qui a droit à la prime d'éloignement?

Toute personne qui travaille dans une installation d'un CPE ou d'un BC située dans l'un des secteurs définis ci-après a droit à une prime horaire d'éloignement :

- Secteur I – Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon et Témiscamingue : 3,96 \$ par heure rémunérée.
- Secteur II – Fermont, Côte-Nord (à l'est de la Rivière Moisie jusqu'à Havre-Saint-Pierre), Îles-de-la-Madeleine : 4,67 \$ par heure rémunérée.

- Secteur III – Nord du 51^e parallèle (incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi, à l'exception de Fermont), Parent, Sanmaur, Clova, Côte-Nord (à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, incluant l'Île d'Anticosti) : 5,51 \$ par heure rémunérée.

39. Qui a droit à la prime de rétention?

Toute personne qui travaille dans une installation d'un CPE ou d'un BC située dans les localités suivantes reçoit une prime de rétention de 2,13 \$ par heure rémunérée :

- Sept-Îles (incluant Clarke City);
- Port-Cartier;
- Gallix;
- Rivière-Pentecôte.

40. Les primes fixes d'éloignement et de rétention sont-elles maintenues pendant les congés ou les absences?

Si la travailleuse quitte volontairement le territoire de l'employeur situé dans un secteur décrit à la question 38 ou une localité visée à la question 39 lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de 30 jours, le versement des primes cesse.

Toutefois, les primes sont maintenues comme si la travailleuse était au travail, lors d'absences pour :

- congé annuel;
- congé férié;
- congé de maladie;
- retrait préventif (uniquement pour les heures rémunérées par l'employeur);
- accident de travail ou maladie professionnelle (uniquement pour les heures rémunérées par l'employeur).

41. Quelles sont les modalités d'application des primes fixes d'éloignement et de rétention?

- Une heure rémunérée est une heure rémunérée par l'employeur. Par exemple, dans le cas d'un accident de travail, seules les heures rémunérées par l'employeur sont visées.
- Les primes versées ne peuvent dépasser 35 heures rémunérées par semaine. Elles ne font pas partie du taux de salaire régulier et ne sont pas admissibles au régime de retraite. Elles ne sont pas prises en compte dans les calculs des primes, des montants forfaitaires, des majorations de traitement ni de toutes autres allocations et indemnités. (Cette liste n'est pas limitative.)

- Ces primes entrent en vigueur à compter de la date de la signature de la convention collective ou selon le cas, de la signature de la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028, selon la date la plus éloignée. Veuillez vous référer aux dispositions applicables en fonction de l'allégeance syndicale de vos salariées.

42. Quand les primes fixes d'éloignement et de rétention seront-elles versées?

Une mesure transitoire prévoit que le versement des primes fixes d'éloignement et de rétention débute au plus tard dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective ou selon le cas, dans les 90 jours suivant la signature de la Lettre d'entente visant à modifier l'entente portant sur les clauses nationales des centres de la petite enfance pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028, selon la date la plus éloignée. Veuillez vous référer aux dispositions transitoires applicables en fonction de l'allégeance syndicale de vos salariées.

Concernant le montant forfaitaire pour valoriser la travailleuse d'expérience

43. En quoi consiste ce montant forfaitaire?

Cette mesure vise à valoriser l'expérience des personnes salariées à temps complet ayant cumulé 15 ans et plus de service au 31 mars dans un même CPE ou un même BC. Ces personnes salariées reçoivent un montant forfaitaire annuel équivalant à 0,75 % de leur salaire brut gagné pendant la période de référence (1^{er} avril au 31 mars).

La première période de référence est du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 et la dernière période de référence est du 1^{er} avril 2029 au 31 mars 2030.

44. Quand les versements sont-ils effectués?

Le versement est effectué dans les 30 jours suivant le 1^{er} avril de chaque année, selon le calendrier suivant :

- 1^{er} versement : avril 2026
- 2^e versement : avril 2027
- 3^e versement : avril 2028
- 4^e versement : avril 2029
- 5^e versement : avril 2030

Le montant forfaitaire correspond à 0,75 % du salaire brut gagné pendant la période de référence. Chaque période de référence s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

45. Ce montant forfaitaire est-il cumulable avec d'autres primes?

Oui. Ce montant est cumulable avec le montant forfaitaire pour reconnaître les années de service au sein d'un même CPE (voir question 33), jusqu'à un maximum combiné de 1,5 % du salaire brut pour une même période de référence.

Exemples :

- Annie est EQ au CPE Les petits amis depuis 16 ans. En avril 2026, elle aura droit à un montant forfaitaire annuel équivalant à 0,75 % de son salaire brut gagné pendant la période de référence (1^{er} avril au 31 mars 2025). Puisque le salaire d'Annie est de 33,59 \$ pour un horaire normal de 36 heures par semaine, on peut estimer un salaire annuel brut de 62 880,48 \$³. Elle aura donc droit à un montant forfaitaire de 471,60 \$.
- Josée est EQ au CPE Les amis d'Aladin depuis 21 ans. En avril 2026, elle aura droit à un montant forfaitaire annuel équivalent à 1,5 % de son salaire brut gagné pendant la période de référence (1^{er} avril au 31 mars 2025). Puisque le salaire de Josée est de 33,59 \$ pour un horaire normal de 36 heures par semaine, on peut estimer un salaire annuel brut de 62 880,48 \$⁴. Elle aura donc droit à un montant forfaitaire de 943,21 \$. Ce montant forfaitaire global comprend le montant forfaitaire pour valoriser la travailleuse d'expérience et le montant forfaitaire pour reconnaître les années de service au sein d'un même CPE.

46. Ce montant est-il intégré au salaire ou au régime de retraite?

Non. Le montant forfaitaire :

- ne fait pas partie du taux de salaire régulier;
- n'est pas admissible au régime de retraite;
- n'est pas pris en compte dans le calcul des primes, des montants forfaitaires, des majorations de traitement, des allocations ni des indemnités.

³ Le montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail ne doit pas être pris en compte dans le calcul.

⁴ *id.*

47. Qui est admissible à cette mesure?

Cette mesure s'applique uniquement aux CPE et aux BC dont le personnel est syndiqué, à condition que les parties aient intégré l'ensemble des clauses nationales à leur convention collective.

Concernant le calcul de l'indemnité de congé annuel

48. *Les nouvelles primes et les nouveaux montants forfaitaires négociés doivent-ils être inclus dans le calcul de l'indemnité de congé annuel?

Les dispositions récemment négociées et prévues dans la Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail, la Lettre d'entente relative à certaines modalités pour reconnaître les années de service au sein d'un même centre de la petite enfance, la Lettre d'entente relative à certaines modalités pour valoriser la travailleuse d'expérience et l'Annexe relative aux primes fixes d'éloignement et de rétention prévoient expressément ce qui suit : « Le montant forfaitaire [ou les primes, selon le cas] ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative. »

En conséquence, les éléments suivants ne doivent pas être inclus dans le calcul de l'indemnité de congé annuel :

- la prime fixe d'éloignement;
- la prime fixe de rétention;
- le montant forfaitaire visant à encourager la disponibilité et la présence au travail;
- le montant forfaitaire reconnaissant les années de service au sein d'un même CPE;
- le montant forfaitaire lié à la valorisation de la travailleuse d'expérience.

Cependant, si l'application stricte de la convention collective — en excluant ces primes et montants forfaitaires — a pour effet que l'indemnité de congé annuel est moindre que le minimum prévu par la *Loi sur les normes du travail* (LNT), cette indemnité doit alors être ajustée pour respecter les exigences minimales de la LNT.

En pratique, particulièrement pour les travailleuses bénéficiant de trois semaines de vacances ou moins, il est nécessaire :

1. de calculer l'indemnité selon la convention collective (en excluant les primes et montants forfaitaires);
2. de comparer ensuite cette indemnité au montant minimal prévu par la LNT (lequel inclut ces primes et ces montants forfaitaires).

L'indemnité versée doit correspondre au montant le plus élevé dans le but d'assurer le respect des normes minimales du travail.

Concernant la comptabilisation aux rapports financiers annuels 2024-2025

49. *Comment les CPE, les garderies subventionnées et les BC doivent-ils comptabiliser cette rétroactivité dans leur rapport financier annuel (RFA) 2024-2025?

Comme indiqué aux pages 13 et 14 des règles de reddition de comptes 2024-2025, les montants, à l'exception de ceux liés au personnel d'encadrement, doivent être comptabilisés de la façon suivante au 31 mars 2025 :

- comptabiliser une subvention à recevoir du ministère de la Famille à la ligne 103;
- comptabiliser un ajustement à une subvention du ministère de la Famille pour des exercices antérieurs à la ligne 092 pour la rétroactivité de 2023-2024;
- comptabiliser une subvention de fonctionnement à la ligne 401 pour la rétroactivité 2024-2025;
- comptabiliser des frais courus pour les rétroactivités salariales à payer à la ligne 158;
- comptabiliser la rétroactivité salariale 2023-2024 aux lignes d'ajustements liés à la rétroactivité pour des exercices antérieurs (lignes 802.15, 812.15, 832.15 et 892.15) à l'état de la rémunération du personnel;
- comptabiliser la rétroactivité salariale 2024-2025 à la colonne 8 « Rémunération totale » pour chaque employé à l'état de la rémunération du personnel.

Considérant que la remise du RFA est fixée au 30 septembre 2025, le Ministère acceptera les RFA présentant la rétroactivité de 2023-2024 soit à la ligne 401 – Subvention de fonctionnement/annuelle, soit à la ligne 092 – Ajustements liés à des subventions du ministère de la Famille pour des exercices antérieurs. Les services de garde ne subiront aucune conséquence découlant de la présentation de la rétroactivité à la ligne 401 ou à la ligne 092.

Le respect de ces règles est essentiel pour assurer la prise en compte, dans le calcul de votre subvention prévisionnelle 2025-2026, des augmentations salariales consenties à votre personnel, notamment pour le facteur d'ajustement de la rémunération.

Pour toute question liée à la reddition de comptes 2024-2025, veuillez communiquer avec le Ministère à l'adresse mfa.soutien.financement.reseau@mfa.gouv.qc.ca.

Pour toute question relative aux ententes nationales, veuillez communiquer avec le Ministère à l'adresse mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca.