



Règles budgétaires 2025-2026

Bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial et personnes responsables d'un service de garde éducatif en milieu familial

FAITS SAILLANTS

2^{ème} édition

Ce document présente les modifications apportées aux règles budgétaires des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial (BC) et des personnes responsables d'un service de garde éducatif en milieu familial (RSGE)¹.

1. Dispositions particulières

Le ministère de la Famille précise quelques éléments relatifs à la gestion du bureau coordonnateur de la garde éducative en milieu familial (BC).

1.1 Gestion budgétaire

Le BC ne peut pas utiliser ses surplus pour la construction de nouvelles infrastructures ou l'acquisition de nouveaux locaux, sauf dans le cas d'exceptions autorisées par le Ministère.

1.2 Investissement, dépense ou engagement financier du BC dans un CPE

Le BC ne peut effectuer un investissement dans un CPE, engager une dépense, ni prendre un engagement financier à l'égard d'un CPE, peu importe le montant, sauf si une directive établie par le Ministère le prévoit.

L'investissement du BC peut prendre la forme d'un prêt ou d'une avance au CPE. Il ne doit pas avoir pour effet de déstabiliser la santé financière du BC à court et à long terme, ni d'accroître les dépenses récurrentes du CPE.

Le Ministère pourrait demander, selon le cas, des modalités de remboursement, un diagnostic et un retour à l'équilibre.

2. Paramètres de financement

2.1 Subvention annuelle du BC

Aucune modification n'est survenue dans les modalités de versement des acomptes mensuels et de la récupération de la subvention finale.

2.2 Taux d'occupation annuel

Au cours de l'exercice financier 2025-2026, le Ministère procédera à un changement dans le calcul du taux d'occupation annuel pour tenir compte des places annualisées des RSGE non subventionnées. Ce

¹ Le texte des règles de l'occupation fait foi.

changement sera mis en œuvre de façon progressive, ce qui entraînera une variation du calcul du taux d'occupation selon la phase du cycle budgétaire.

Le taux d'occupation est calculé de la façon suivante lors de la phase de la subvention estimée :

	Jours d'occupation des enfants admissibles à des SGEE
+	Jours d'occupation des enfants admissibles à l'allocation pour l'intégration en service de garde (AISG)
=	Total des jours d'occupation du BC
	Nombre de places subventionnées annualisées x 261 jours
=	Taux d'occupation annuel du BC pour la subvention estimée

Le taux d'occupation est calculé de la façon suivante lors de la phase de la subvention prévisionnelle :

	Calcul du taux d'occupation annuel du BC pour la subvention estimée
+	5 %
=	Taux d'occupation annuel du BC pour la subvention prévisionnelle

Le taux d'occupation est calculé de la façon suivante lors de la phase de la subvention finale :

	Jours d'occupation des enfants admissibles à des SGEE
+	Jours d'occupation des enfants admissibles à l'allocation pour l'intégration en service de garde (AISG)
+	Nombre de places annualisées par les RSGE non subventionnées x 234
=	Total des jours d'occupation du BC
	Nombre de places subventionnées annualisées x 261 jours
=	Taux d'occupation annuel du BC pour la subvention finale

2.3 Allocation pour le budget de fonctionnement du BC

L'allocation pour le budget de fonctionnement dépend du nombre de places subventionnées visé par l'agrément du BC.

Budget annuel avant ajustement

Modèle	Nombre de places	2024-2025	2025-2026
1	140 ou moins	86 317 \$	95 555 \$
2	Plus de 140 jusqu'à 280	220 009 \$	243 977 \$
3	Plus de 280 jusqu'à 420	310 645 \$	344 976 \$
4	Plus de 420 jusqu'à 560	387 886 \$	431 178 \$
5	Plus de 560 jusqu'à 700	471 105 \$	524 091 \$
6	Plus de 700 jusqu'à 850	518 887 \$	577 585 \$
7	Plus de 850 jusqu'à 1 000	611 866 \$	681 394 \$
8	Plus de 1 000 jusqu'à 1 150	690 636 \$	769 463 \$
9	Plus de 1 150 jusqu'à 1 300	785 638 \$	875 537 \$
10	Plus de 1 300 jusqu'à 1 500	855 888 \$	954 027 \$
11	Plus de 1 500 jusqu'à 1 700	957 196 \$	1 067 447 \$
12	Plus de 1 700 jusqu'à 1 900	1 068 056 \$	1 191 124 \$
13	Plus de 1 900	1 162 968 \$	1 299 198 \$

Le budget annuel est ajusté si le nombre de places indiqué sur l'agrément du BC a varié au cours de l'exercice financier.

Ajustement en fonction de l'occupation

À compter du 1^{er} avril 2025, l'allocation pour le budget de fonctionnement comporte un ajustement variant selon le taux d'occupation.

Le tableau suivant présente les bornes minimales et maximales des échelles ainsi que le pourcentage d'ajustement correspondant :

Échelle	Taux d'occupation	Ajustement au budget de fonctionnement
1	Plus de 90 %	0 %
2	Plus de 80 % jusqu'à 90 %	- 3 %
3	Plus de 70 % jusqu'à 80 %	- 6 %
4	Plus de 60 % jusqu'à 70 %	- 12 %
5	Plus de 50 % jusqu'à 60 %	- 15 %
6	Plus de 30 % jusqu'à 50 %	- 20 %
7	Plus de 10 % jusqu'à 30 %	- 25 %
8	10 % ou moins	- 30 %

Le montant de l'ajustement est plafonné de manière à garantir que le BC conserve, au 31 mars de l'exercice financier précédent², un surplus cumulé équivalent ou supérieur à 10 % du montant total de l'allocation pour le budget de fonctionnement.

² Le surplus cumulé est la somme de l'actif net affecté et de l'actif net non affecté.

2.4 Allocations spécifiques aux BC

2.4.1 Allocation pour la majoration des fourchettes des directrices adjointes

Cette allocation est maintenue.

2.4.2 Allocation pour le redressement financier

Cette allocation est maintenue.

2.4.3 Allocation relative à la disponibilité et à la présence au travail

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une allocation est accordée aux membres du personnel, toutes appellations d'emploi confondues à l'exception du personnel d'encadrement, pour chaque heure travaillée au-delà de 35 heures par semaine, jusqu'à un maximum de 40 heures. Il s'agit d'un montant forfaitaire versé pour chaque heure additionnelle complétée.

Cette mesure s'applique uniquement au personnel syndiqué, que le BC soit représenté ou non aux tables nationales, à la condition que les parties³ aient intégré l'ensemble des clauses nationales à leur convention collective.

Normes d'allocation

L'allocation correspond à la somme des montants forfaitaires suivants :

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

Les montants forfaitaires sont versés pour chaque heure complétée, sur une base hebdomadaire et en fonction des heures effectivement travaillées. Lorsque le BC est fermé, les heures rémunérées sont comptabilisées aux fins de l'admissibilité.

Les montants forfaitaires ne sont pas indexés selon les paramètres généraux d'augmentation salariale et ils ne font pas partie du taux de salaire régulier. Ils ne sont pas admissibles au régime de retraite et ne sont pas pris en compte dans le calcul des primes, des majorations de traitement, ni de toute autre allocation et indemnité.

³ Le syndicat local et le CPE.

2.4.4 Allocation pour prime fixe d'éloignement et de rétention

À compter de la date d'entrée en vigueur prévue à la convention collective **et de l'entente avec le personnel d'encadrement**⁴, une allocation est accordée au BC pour lui permettre de verser à son personnel une prime fixe horaire d'éloignement ou une prime fixe horaire de rétention, selon le cas, lorsqu'il travaille dans une installation d'un BC situé dans l'un des secteurs défini à l'annexe I.

Normes d'allocation

L'allocation correspond à une prime fixe par heure rémunérée, jusqu'à concurrence de 35 heures rémunérées par semaine correspondant à :

- 3,96 \$ pour l'installation située dans le secteur I, défini à l'annexe I;
- 4,67 \$ pour l'installation située dans le secteur II, défini à l'annexe I;
- 5,51 \$ pour l'installation située dans le secteur III, défini à l'annexe I;
- 2,13 \$ pour l'installation située dans un autre secteur, défini à l'annexe I.

Les montants forfaitaires ne sont pas indexés selon les paramètres généraux d'augmentation salariale, et ils ne font pas partie du taux de salaire régulier. Ils ne sont pas admissibles au régime de retraite et ne sont pas pris en compte dans le calcul des primes, des majorations de traitement, ni de toute autre allocation ou indemnité.

2.4.5 Allocation pour la reconnaissance des années de service au sein d'un BC

Une allocation est accordée au BC pour lui permettre de verser à ses employés à temps plein, autre que le personnel d'encadrement, ayant 20 ans de service et plus au 31 mars 2026 au sein d'un même BC, un montant forfaitaire équivalant à 1,00 % du salaire brut gagné pendant la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Il n'est pas pris en compte dans le calcul des primes, des majorations de traitement, ni de toute autre allocation ou indemnité.

L'allocation permet aussi au BC de verser à son personnel d'encadrement ayant 22 ans de services et plus au sein d'un même BC au 31 mars 2026, un montant forfaitaire équivalant à 1,00 % du salaire annuel de base⁵ pendant la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du salaire de base et n'est pas admissible au régime de retraite. Il n'est pas pris en compte dans le calcul des primes, des montants forfaitaires, des majorations de

⁴ S'il n'y a pas de convention collective, l'entrée en vigueur considérée pour le personnel autre que le personnel d'encadrement est le 18 juillet 2025. Pour le personnel d'encadrement, l'entrée en vigueur est le 13 janvier 2026.

⁵ Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui conforme aux fourchettes salariales publiées dans le site Web Quebec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

traitement, ni de toute autre forme de rémunération ou indemnité (bonis, allocations, etc.), cette liste n'étant pas limitative.

2.4.6 Allocation pour la valorisation de la travailleuse d'expérience

Une allocation est accordée au BC pour lui permettre de verser à son personnel à temps complet, autre que le personnel d'encadrement, qui cumule 15 ans de service et plus au sein d'un même BC au 31 mars 2026, un montant forfaitaire équivalent à 0,75 % du salaire brut gagné pendant la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

Le montant de cette allocation est cumulable avec le montant de l'allocation pour la reconnaissance des années de service au sein d'un BC, jusqu'à une augmentation maximale de 1,5 % du salaire brut.

Cette mesure s'applique uniquement au personnel syndiqué du BC si celui-ci a intégré l'ensemble des clauses nationales à sa convention collective.

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Il n'est pas pris en compte dans le calcul des primes, des majorations de traitement, ni de toute autre allocation ou indemnité.

2.4.7 Allocation pour l'ajustement salarial relié à l'indice des prix à la consommation du Québec

Une allocation pourrait être accordée au BC pour lui permettre de verser à son personnel une majoration des taux et des échelles salariales modifiées en fonction de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et celle de 2024-2025, diminuée de 2,6 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1 %.

2.4.8 Rétroactivité pour l'exercice 2023-2024 - personnel d'encadrement

Une allocation est accordée au BC pour lui permettre de verser une somme rétroactive au personnel d'encadrement pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024. L'allocation est établie par la multiplication par 6,00 % de la rémunération totale admissible des directrices adjointes et des directrices générales déclarée dans le RFA 2023-2024 sujette aux maximums prévus⁶.

La comptabilisation des montants doit être effectuée au rapport financier 2025-2026, selon les modalités prévues aux Règles de reddition de comptes 2025-2026.

2.4.9 Rétroactivité pour l'exercice 2024-2025 - personnel d'encadrement

Une allocation est accordée au BC pour lui permettre de verser une somme rétroactive au personnel d'encadrement pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025. L'allocation est établie par la

⁶ Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui conforme aux fourchettes salariales publiées sur Québec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

multiplication par 8,968 % de la rémunération totale admissible des directrices adjointes et des directrices générales déclarée dans le RFA 2024-2025 sujette aux maximums prévus⁷.

La comptabilisation des montants doit être effectuée au rapport financier 2025-2026, selon les modalités prévues aux Règles de reddition de comptes 2025-2026.

2.5 Subvention des RSGE

2.5.1 Allocation de base des RSGE

Le barème est fixé à 41,53 \$ par jour d'occupation pour les enfants admissibles à des services de garde éducatifs à l'enfance pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 décembre 2025. À partir du 1^{er} janvier 2026, le barème est fixé à 41,23 \$.

2.5.2 Allocations supplémentaires des RSGE

Allocation pour les enfants de moins de 18 mois

L'allocation pour les enfants de moins de 18 mois représente 15,00 \$ par jour d'occupation.

Allocation pour l'exemption de la contribution réduite

Les barèmes des différentes allocations de la subvention de fonctionnement suivis par un astérisque (*) sont déterminés en fonction de la contribution réduite et pourraient donc être modifiés le 1^{er} janvier 2026 selon le résultat de l'indexation de la contribution réduite publiée au moyen d'un avis dans la *Gazette officielle du Québec*.

Le barème par jour d'occupation demeure à 9,35 \$ pour la période du 1^{er} avril au 31 décembre 2025 et est fixé à 9,65 \$*⁸ du 1^{er} janvier au 31 mars 2026.

Allocation compensatoire liée au protocole BC-CISSS/CIUSSS⁹

L'allocation correspond au produit obtenu en multipliant les jours réservés inoccupés par 50,88 \$. Ce barème par jour réservé inoccupé est majoré de 15,00 \$ pour les places réservées dans la classe d'âge de moins de 18 mois.

Allocation pour l'intégration en service de garde (AISG)

L'allocation correspond à un montant forfaitaire de 2 200 \$ par enfant nouvellement enregistré à partir du 1^{er} avril 2025 et d'un montant de 50,88 \$ par jour d'occupation.

⁷ Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui conforme aux fourchettes salariales publiées sur Québec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

⁸ Le montant pourra être modifié le 1^{er} janvier 2026 selon le résultat de l'indexation de la contribution réduite publiée au moyen d'un avis dans la *Gazette officielle du Québec*.

⁹ Depuis 2006, à la suite de la création des BC, il n'est plus possible de signer de nouvelles ententes pour des places réservées en milieu familial.

2.5.3 Allocations spécifiques des RSGE

Allocation pour les milieux à plus de six enfants

À compter du 1^{er} avril 2025, une allocation pour chaque jour où la RSGE a offert des services de garde éducatifs à l'enfance subventionnés en ayant plus de six ententes de services signées et en vigueur qui prévoient une fréquentation pour ce jour¹⁰.

Normes d'allocation

L'allocation correspond à la somme des montants suivants¹¹ :

- 3,00 \$ pour la 7^e entente de services;
- 3,00 \$ pour la 8^e entente de services;
- 3,00 \$ pour la 9^e entente de services.

Allocation spécifique pour le contrôle du plomb dans l'eau

L'allocation est accordée aux RSGE qui ont engagé des sommes afin de s'assurer que l'eau utilisée pour boire ou pour préparer les aliments ou les boissons respecte la norme de qualité de l'eau potable relative au plomb, soit la concentration maximale en plomb prévue à l'article 2 de l'annexe 1 du *Règlement sur la qualité de l'eau potable* (chapitre Q-2, r. 40).

L'allocation est accordée sous réserve du respect des conditions prévues au guide édicté par le Ministère à cet effet et disponible sur Québec.ca.

¹⁰ Le calcul du nombre d'enfants se fait conformément à l'article 53.1 de la Loi.

¹¹ Les paramètres généraux d'augmentation prévus à l'entente collective (ainsi que la clause d'ajustement relative à l'indice des prix à la consommation, le cas échéant) ne s'appliquent pas sur l'allocation supplémentaire pour les milieux à plus de six enfants.

Annexe I – Identification des secteurs de l’allocation pour prime d’éloignement et de rétention

Secteur I	Localités suivantes : ▪ Chibougamau ▪ Chapais ▪ Matagami ▪ Joutel ▪ Lebel-sur-Quévillon Municipalité régionale de comté de Témiscamingue
Secteur II	▪ Municipalité de Fermont ▪ Territoire de la Côte-Nord situé à l’est de la rivière Moisie et s’étendant jusqu’à Havre-Saint-Pierre ▪ Îles-de-la-Madeleine
Secteur III	• Territoire situé au nord du 51^e degré de latitude (à l’exception de Fermont, qui est dans le secteur II), incluant : ▪ Mistissini ▪ Kuujjuaq ▪ Kuujjuarapik ▪ Whapmagoostui ▪ Chisasibi ▪ Radisson ▪ Schefferville ▪ Kawawachikamach ▪ Waswanipi

Secteur III (suite)	• Localités suivantes : ▪ Parent ▪ Sanmaur
------------------------	--

	▪ Clova • Territoire de la Côte-Nord s'étendant à l'est d'Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti
Autre secteur	Localités suivantes : ▪ Sept-Îles (dont Clarke City) ▪ Port-Cartier ▪ Gallix ▪ Rivière-Pentecôte

