



Règles budgétaires 2025-2026

Centres de la petite enfance

FAITS SAILLANTS

2^{ème} édition

Ce document présente de manière sommaire les principales modifications apportées aux règles budgétaires des centres de la petite enfance (CPE)¹.

1. Dispositions particulières

1.1 Investissement du CPE dans un bureau coordonnateur de la garde éducative en milieu familial

Cette disposition vise les CPE regroupés qui forment un organisme à but non lucratif agréé comme bureau coordonnateur de la garde éducative en milieu familial (BC). Le CPE qui fait partie d'un tel regroupement doit obtenir au préalable l'autorisation du ministère de la Famille (Ministère) pour tout investissement dans le BC. L'investissement du CPE peut prendre la forme d'un prêt ou d'une avance au BC. Il ne doit pas avoir pour effet de déstabiliser la santé financière du CPE à court et à long terme, ni d'accroître les dépenses récurrentes du BC. Les dons du CPE au BC ne sont pas autorisés. Le Ministère pourrait demander, selon le cas, des modalités de remboursement, un diagnostic et un retour à l'équilibre.

1.2 Investissement, dépense ou engagement financier de plus de 50 000 \$

Avant de faire tout investissement de plus de 50 000 \$ par division, le CPE doit :

- effectuer un bilan de santé de ses infrastructures;
- établir un carnet d'entretien conséquent afin de s'assurer du maintien optimal des diverses composantes;
- apporter les correctifs planifiés au carnet d'entretien.

Le CPE doit faire approuver au préalable par le Ministère tout investissement, toute dépense ou tout engagement financier de plus de 50 000 \$ (**par division**) non compris dans les dépenses de fonctionnement nécessaires à la prestation des services de garde éducatifs.

Le CPE doit obtenir l'autorisation du Ministère pour conclure tout bail de location de plus de 50 000 \$ par installation.

Une approbation préalable du Ministère est également requise lorsque la somme des investissements, dépenses ou engagements, y compris ceux s'échelonnant sur deux exercices financiers consécutifs, excède 50 000 \$ (**par division** et par installation pour le bail de location).

¹ Le texte des règles budgétaires fait foi.

2. Politique de versement des subventions aux CPE

2.1 Subvention de fonctionnement du CPE

Le versement cumulatif diffère par rapport à ce qui est habituellement consenti, et ce, d'août à octobre 2025.

Mois ²	Versements cumulatifs ³
Avril 2025	8,33 % de la subvention estimée de 2025-2026
Mai	16,67 % de la subvention estimée de 2025-2026
Juin	25,00 % de la subvention estimée de 2025-2026
Juillet	33,33 % de la subvention estimée de 2025-2026
Août	46,75 % de la subvention estimée de 2025-2026
Septembre	56,10 % de la subvention estimée de 2025-2026
Octobre	65,45 % de la subvention estimée de 2025-2026
Novembre ⁴	66,67 % de la subvention prévisionnelle de 2025-2026
Décembre	75,00 % de la subvention prévisionnelle de 2025-2026
Janvier 2026	83,33 % de la subvention prévisionnelle de 2025-2026
Février	91,67 % de la subvention prévisionnelle de 2025-2026
Mars	100,00 % de la subvention prévisionnelle de 2025-2026

3. Paramètres de financement

3.1 Indexation de la contribution réduite

La contribution réduite demeure à 9,35 \$ par jour jusqu'au 31 décembre 2025, puis passera à 9,65 \$ par jour à partir du 1er janvier 2026.

3.2 Services directs

Les barèmes servant à établir la dépense admissible pour les services directs sont établis comme suit :

Tranche d'âge	Barème par jour d'occupation	
	2024-2025	2025-2026
Enfants de moins de 18 mois	66,86 \$	74,05 \$
Enfants de 18 à 47 mois	42,09 \$	46,58 \$
Enfants de 48 mois et plus	33,83 \$	37,42 \$

3.3 Facteurs d'ajustement

² La proportion du versement est ajustée en fonction du nombre de mois pendant lesquels le CPE est en activité au cours de l'exercice financier.

³ Les subventions estimée et prévisionnelle ainsi que la politique de versement pourront être modifiées au cours de l'exercice financier pour tenir compte des ajustements prévus aux barèmes de financement et des différentes allocations indiquées aux présentes règles budgétaires.

⁴ La date du premier calcul de la subvention prévisionnelle de fonctionnement peut changer selon le contexte.

Facteur d'ajustement pour la rémunération

Le facteur d'ajustement pour la rémunération correspond à la différence entre la rémunération horaire moyenne pondérée après ajustement du CPE, majorée de 3,21 % (rémunération horaire projetée du CPE en 2025-2026), et le taux horaire de référence de 29,47 \$.

Facteur d'ajustement pour la qualification

Pour la période financière 2025-2026, le ratio de qualification servant à déterminer le facteur d'ajustement pour la qualification est maintenu à 33,34 %.

3.4 Services auxiliaires

Les barèmes servant à établir la dépense admissible pour les services auxiliaires sont augmentés. La portion réservée à l'alimentation a été calculée avec un indice des prix à la consommation spécifique pour les aliments, établi à 1,55 %. Pour les autres dépenses, l'indice des prix à la consommation général (qui exclut les boissons alcoolisées, les produits du tabac et le cannabis récréatif) de 1,89 % a été utilisé dans les calculs.

Volet	Barème par jour d'occupation	
	2024-2025	2025-2026
Volet A	8,99 \$	9,44 \$
Volet B	1,12 \$ pour chaque jour inférieur à 20 880	1,28 \$ pour chaque jour inférieur à 20 880

3.5 Services administratifs

La partie non salariale des barèmes servant à établir la dépense admissible pour les services administratifs est haussée de 1,89 % pour tenir compte de l'indice des prix à la consommation général (qui exclut les boissons alcoolisées, les produits du tabac et le cannabis récréatif) et d'une augmentation visant à favoriser l'approche éducative.

Tranche de places	Barème par place subventionnée annualisée	
	2024-2025	2025-2026
60 premières places	2 387,05 \$	2 644,07 \$
Places excédant 60	2 122,07 \$	2 355,37 \$

3.6 Coûts d'occupation des locaux

Le volet A est établi à 662,29 \$ par place subventionnée annualisée. Il ne peut jamais être inférieur à 21 193,28 \$ si l'installation est en activité tout au long de l'exercice financier 2025-2026; dans ce cas, le montant est ajusté à la baisse.

La dépense déclarée au titre de coûts d'occupation des locaux déclarée en 2023-2024, un intrant au calcul du volet B, est indexée de 5,89 % et ajustée pour tenir compte du nombre de places subventionnées annualisées. Selon la région où se situe l'installation, le montant maximal du volet B est de :

- 2 187 \$ par place annualisée dans l'agglomération de Montréal;
- 1 876 \$ par place annualisée dans la communauté métropolitaine de Québec;
- 1 876 \$ par place annualisée dans les régions urbaines;
- 1 054 \$ par place annualisée dans les régions centrales;
- 925 \$ par place annualisée dans les régions ressources.

3.7 Allocations supplémentaires

Allocation pour l'exemption de la contribution réduite

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

Allocation liée au protocole CPE-CISSS/CIUSSS

Le barème par jour réservé inoccupé est de 83,49 \$ pour les enfants de moins de 18 mois et de 56,02 \$ par jour réservé, inoccupé pour les enfants de 18 mois et plus admissibles à des services de garde éducatifs.

Allocation pour une installation recevant des enfants issus d'un milieu défavorisé

L'allocation est maintenue

Allocation pour une installation recevant des enfants issus d'un milieu défavorisé

L'allocation est maintenue

Allocation pour l'intégration en service de garde

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 56,02 \$ par jour d'occupation.

Allocation pour l'accueil d'enfants à temps partiel

Le barème par jour d'occupation des enfants admissibles à des services de garde éducatifs accueillis à temps partiel a été augmenté de 1,89 %. Il passe ainsi de 3,87 \$ en 2024-2025 à 3,94 \$ en 2025-2026.

Allocation pour une petite installation

Le barème par place subventionnée annualisée du volet B passe de 2 387,05 \$ en 2024-2025 à **2 644,07 \$** en 2025-2026.

3.8 Allocations spécifiques

Allocation spécifique pour le contrôle du plomb dans l'eau

L'allocation est accordée aux prestataires de services de garde éducatifs 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, disponible sur Québec.ca.

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 CPE soit représenté ou non aux tables nationales, à la condition que les parties⁵ aient intégré l'ensemble des clauses nationales à leur convention collective.

⁵ Le syndicat local et le CPE.

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 CPE 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 ou indemnité.

Allocation pour la majoration des fourchettes des directrices adjointes

Cette allocation est accordée au CPE en raison de la majoration déjà incluse aux fourchettes salariales publiées sur Quebec.ca⁶. Elle correspond aux deux montants suivants :

- 3 % du salaire avant majoration des fourchettes salariales de la directrice adjointe;
- 4 % du salaire avant majoration des fourchettes salariales de la directrice adjointe détentrice d'un certificat universitaire (30 crédits) ou d'un diplôme universitaire de niveau supérieur en gestion des ressources humaines, en gestion des affaires, en administration, en pédagogie, en éducation ou dans tout autre domaine connexe ou équivalent, et qui a au moins quatre années d'expérience dans un poste de direction dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

Normes d'allocation

L'allocation correspond à la somme des deux montants :

- un montant est établi par la multiplication par 3 % de la rémunération totale admissible des directrices adjointes déclarée dans le RFA 2025-2026⁷;

⁶ Les fourchettes salariales publiées sur Quebec.ca (Gestion des ressources humaines dans les centres de la petite enfance, bureaux coordonnateurs et garderies | Gouvernement du Québec) présentent ces deux cas de figure : un premier tableau présentant les fourchettes salariales qui incluent une majoration de 3 % (directrices adjointes qui n'ont pas accès à la majoration supplémentaire de 4 % en raison du non-respect des conditions évoquées relatives à la formation et à l'expérience), et un second tableau présentant les montants qui incluent la majoration de 3 % offerte à toutes les directrices adjointes et la majoration supplémentaire de 4 % en raison du respect des conditions (formation et expérience).

⁷ Le montant est ajusté pour tenir compte du fait que la rémunération déclarée au RFA inclut la majoration de 3 %.

- un montant est établi par la multiplication par 4 % de la rémunération totale admissible des directrices adjointes, déclarée dans le RFA 2025-2026⁸, détentrices d'un certificat universitaire (30 crédits) ou d'un diplôme universitaire de niveau supérieur en gestion des ressources humaines, en gestion des affaires, en administration, en pédagogie, en éducation ou dans tout autre domaine connexe ou équivalent, et qui ont au moins quatre années d'expérience dans un poste de direction dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

Allocation pour le développement du réseau

Cette allocation est accordée au CPE lorsqu'il développe une installation permanente.

Normes d'allocation

L'allocation correspond à 3 % du salaire de base⁹ de la direction générale en poste lorsque celle-ci développe une nouvelle installation permanente ou effectue un agrandissement d'une installation (est exclu le réaménagement d'une installation) et dont le nouveau permis a été délivré en 2025-2026¹⁰.

Cette prime est non cotisable au régime de retraite et est aussi exclue du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

Allocation pour prime fixe d'éloignement et de rétention

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective **et de l'entente avec le personnel d'encadrement**¹¹, une allocation est accordée au CPE 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 CPE situé dans l'un des secteurs définis à l'annexe I.

Normes d'allocation

L'allocation correspond à une prime fixe par heure rémunérée, jusqu'à un maximum 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

⁸ Le montant est ajusté pour tenir compte du fait que la rémunération déclarée au RFA inclut la majoration de 4 %.

⁹ 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 Québec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

¹⁰ Les paiements effectués à titre de rétroactivité sur la rémunération des exercices financiers 2023-2024 et 2024-2025 constituent de la rémunération admissible.

¹¹ 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.

sont pas pris en compte dans le calcul des primes, des majorations de traitement, ni de toute autre allocation ou indemnité.

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

Une allocation est accordée au CPE pour lui permettre de verser son personnel à temps plein, autre que le personnel d'encadrement, qui cumule 20 ans de service et plus au sein d'un même CPE au 31 mars 2026, un montant forfaitaire équivalent à 1 % 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 CPE de verser à son personnel d'encadrement ayant 22 ans de service et plus au sein d'un même CPE, au 31 mars 2026, un montant forfaitaire équivalent à 1,00 % du salaire annuel de base¹² 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 traitement, ni de toute autre forme de rémunération ou indemnité (bonis, allocations, etc.). Cette liste n'est pas limitative.

Allocation pour la valorisation de la travailleuse d'expérience

Une allocation est accordée au CPE 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 CPE 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 CPE, jusqu'à une augmentation maximale de 1,5 % du salaire brut.

Cette mesure s'applique uniquement au personnel syndiqué, que le CPE soit représenté ou non aux tables nationales, à la condition que les parties¹³ aient intégré l'ensemble des clauses nationales à leur 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.

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

Une allocation pourrait être accordée au CPE 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 %.

¹² 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.).

¹³ Le syndicat local et le CPE.

Rétroactivité pour l'exercice financier 2023-2024 – Personnel d'encadrement

Une allocation est accordée au CPE 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 prévus¹⁴. Cette rétroactivité s'applique également à l'allocation pour le développement du réseau.

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

Rétroactivité pour l'exercice financier 2024-2025 – Personnel d'encadrement

Une allocation est accordée au CPE 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 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 prévus¹⁵. Cette rétroactivité s'applique également à l'allocation pour le développement du réseau.

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

¹⁴ 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.).

¹⁵ 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.).

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

