



# **MÉMOIRE CONSULTATION PRÉ-BUDGÉTAIRE 2026-2027**

Présenté au ministre des Finances  
par l'Association québécoises des centres de la petite enfance

([AQCPE](#))

5 janvier 2026



## **À propos de l'AQCPE**

L'AQCPE exerce un leadership dans la représentation, le rayonnement et l'accompagnement d'un réseau éducatif de CPE/BC de qualité pour les enfants de 0 à 5 ans.

À titre d'expert en petite enfance, l'AQCPE vise à concrétiser le projet de société d'offrir à tous les enfants de 0 à 5 ans un accès universel à des services éducatifs de qualité en CPE/BC en collaboration avec les familles.

## **Contributeurs**

Les présents commentaires ont été colligés avec la précieuse contribution des regroupements régionaux des centres de la petite enfance (RCPE), de même que celle de l'ensemble des membres de l'AQCPE. Ceux-ci ont été consultés dans différents groupes de discussion et à travers un sondage.

Les RCPE suivants appuient les recommandations du présent mémoire :

Corporation des centres de la petite enfance de l'Outaouais (CCPEO)  
Regroupement des centres de la petite enfance des Cantons-de-l'Est (RCPECE)  
Regroupement des centres de la petite enfance de la Côte-Nord (RCPECN)  
Regroupement des centres de la petite enfance de la Mauricie et du Centre-du-Québec (RCPE 04-17)  
Regroupement des centres de la petite enfance de Montérégie (RCPEM)  
Regroupement des centres de la petite enfance de Québec et Chaudière-Appalaches (RCPEQC)  
Réseau des services à la petite enfance de l'Est-du-Québec (RESPEQ)



## TABLES DES MATIÈRES

|                                                                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TABLES DES MATIÈRES .....                                                                                                                                                          | 3  |
| Pour une plus grande équité dans le réseau de la petite enfance – pour les enfants et pour les professionnelles .....                                                              | 4  |
| Convertir les garderies privées à but lucratif en CPE .....                                                                                                                        | 5  |
| 1.1 Proposition.....                                                                                                                                                               | 5  |
| 1.2 Les avantages .....                                                                                                                                                            | 6  |
| 1.2.1 Qualité éducative .....                                                                                                                                                      | 7  |
| 1.2.2 Partenariats sociaux .....                                                                                                                                                   | 8  |
| 1.2.3 Le mode de gestion des CPE : un avantage pour les familles ET pour le portefeuille des Québécois.....                                                                        | 9  |
| 1.2.4 Des bénéfices prouvés à l'international.....                                                                                                                                 | 9  |
| Appliquer les conventions aux employés non syndiqués .....                                                                                                                         | 12 |
| 2.1 Proposition.....                                                                                                                                                               | 12 |
| 2.2 Avantage de notre proposition .....                                                                                                                                            | 13 |
| 2.2.1 Offrir un outil de rétention du personnel dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.....                                                                                   | 13 |
| 2.2.2 Aider les CPE à respecter les ratios d'éducatrices qualifiées et ainsi limiter les bris de service .....                                                                     | 14 |
| ANNEXE 1 – MODALITÉS DU MONTANT FORFAITAIRE POUR LES ÉDUCATRICES CUMULANT 15 ANS D'EXPÉRIENCE (telle qu'écrite à la mesure 25 de l'entente entre le gouvernement et la CSN). ..... | 16 |

## Pour une plus grande équité dans le réseau de la petite enfance – pour les enfants et pour les professionnelles

En petite enfance, est que chaque problème peut avoir d'importantes répercussions à long terme sur les tout-petits, sur le développement optimal de leur potentiel, sur leurs chances de réussir à l'école et sur le rôle actif qu'ils pourront un jour jouer en tant qu'adulte sur le marché du travail. D'ailleurs, l'éducation à la petite enfance est si importante pour les Québécois que le gouvernement s'est doté d'une loi stipulant que « tout enfant a le droit de recevoir des services de garde éducatifs personnalisés de qualité de la naissance jusqu'à son admission à l'éducation préscolaire ou à l'enseignement primaire »<sup>1</sup>.

C'est pourquoi il est essentiel d'agir face aux défis majeurs qui sévissent dans le réseau : la baisse de la qualité éducative, la privatisation du réseau en installation, une importante pénurie de personnel qualifié et un effritement de l'égalité des chances.

Nous sommes conscients à l'AQCPE de la situation économique difficile du Québec, caractérisée par un déficit de plusieurs milliards de dollars et par une guerre des tarifs avec les États-Unis.

C'est pourquoi nous avons ciblé des défis urgents avec des propositions réalistes qui auront des impacts positifs pour le gouvernement et pour la société québécoise :

- Une meilleure détection et prévention des vulnérabilités dès le plus jeune âge;
- Des tout-petits mieux préparés à leur rentrée en maternelle 5 ans, avec de meilleures chances de développer leur plein potentiel à l'école et d'un jour jouer un rôle actif sur le marché du travail et dans la société québécoise;
- Démontrer aux parents québécois qu'ils sont entendus par le gouvernement (selon une récente étude de [Ma place au travail](#), 70 % des parents disent qu'ils aimeraient obtenir une place en CPE pour leur enfant)<sup>2</sup>;

---

<sup>1</sup> Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance, article 2, en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-4.1.1>

<sup>2</sup> Étude socioéconomique des impacts de la pénurie de places en service de garde sur les familles au Québec, *Ma place au travail*, 2025, en ligne : <https://www.maplaceautravail.org/projet-recherche-impacts-penurie>

- Maintenir l'équité historiquement respectée dans le milieu de la petite enfance entre les employées syndiquées et les employées non syndiquées jusqu'à la dernière convention collective.

## Convertir les garderies privées à but lucratif en CPE

### 1.1 Proposition

Nous proposons que le gouvernement s'engage à convertir les garderies privées à but lucratif en CPE/BC en adoptant un plan par étape s'étalant sur deux mandats :

1. Conversions des garderies privées non subventionnées (GNS) dans les milieux défavorisés en CPE
2. Conversion des GNS OBNL en CPE
3. Conversion des GNS locataires en CPE
4. Récupération des GNS fermées pour les convertir en CPE
5. Conversion des GNS propriétaires en CPE (le CPE devient locataire)
6. Conversion des garderies privées subventionnées (GS) locataires en CPE
7. Conversion de GS propriétaires en CPE (le CPE devient locataire)
8. Rachat de la bâtisse par les CPE locataires

Pour l'année budgétaire 2026-2027, nous proposons que le gouvernement s'engage à prioriser la conversion de GNS en CPE dans les milieux les plus défavorisés, pour la somme de 42 millions \$. Notre proposition va dans le sens de l'engagement de la CAQ lors de la campagne de 2022 à convertir toutes les places non subventionnées en places à contribution réduite. Il restait, en octobre 2025, 58 650 places non subventionnées<sup>3</sup>.

« Sur la base des coûts actuels, remplacer les places en GNS en milieu très défavorisé par des places en CPE (tout en limitant ces conversions de façon à ne pas surpasser la demande) entraînerait un coût annuel supplémentaire estimé à 129 M\$, tandis qu'un

---

<sup>3</sup> Chaire en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke, Cahier de recherche n° 2025-06, *Examen de l'arrimage entre besoins des enfants et offre de services de garde éducatifs au Québec*, Michaël Robert-Angers, Pierre Fortin et Luc Godbout, p. 38

remplacement en places en GS produirait plutôt un coût annuel supplémentaire de 87 M\$. Plus de la moitié de ces places sont situées à Montréal et Laval. »<sup>4</sup>

Tableau 23. Coût supplémentaire annuel de la conversion ciblée de places en CPE, 2025

|                                                                                     | Coût par place actuel | Coût place en GS | Coût par place en CPE | Variation par place | Nombre de places | Coût supp. annuel |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| Places en GNS en milieu très défavorisé remplacées par des places en CPE (location) | 8 668                 | s.o.             | 18 991                | 10 323              | 12 515           | 129 M\$           |
| Places en GNS en milieu très défavorisé remplacées par des places en GS             | 8 668                 | 15 648           | s.o.                  | 6 980               | 12 515           | 87 M\$            |
| Coût annuel supplémentaire net                                                      |                       |                  |                       |                     |                  | 42 M\$            |

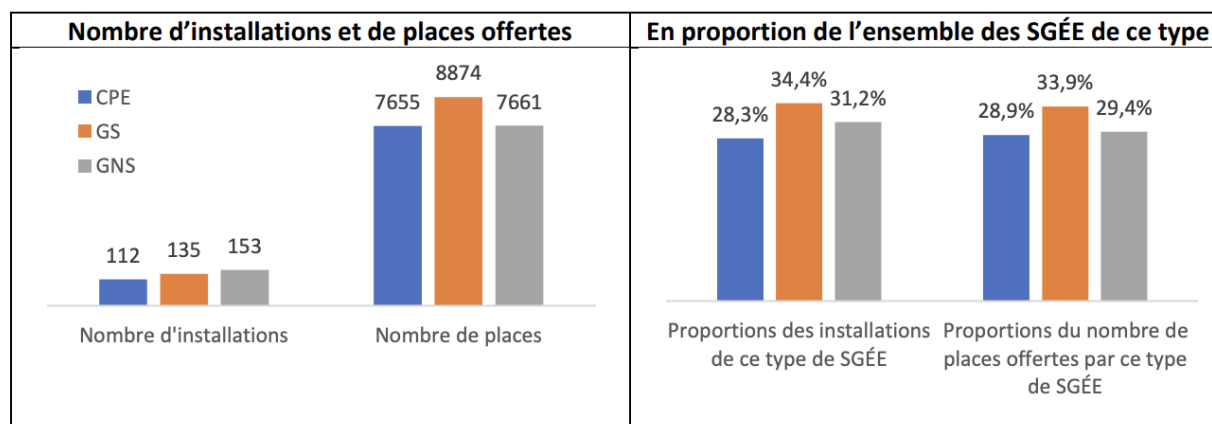
Note : Voir les hypothèses sous le tableau 20.

Source : Estimations basées sur : Québec ministère de la Famille, *Modèle d'estimation de l'offre et de la demande en services de garde éducatifs à l'enfance 31 mars 2025* et Conseil du Trésor (2025), *Budget de dépenses 2025-2026*.

## 1.2 Les avantages

L'*Examen de l'arrimage entre besoins des enfants et offre de services de garde éducatifs au Québec*, faite par la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke a révélé en octobre dernier que les milieux les plus défavorisés à Montréal et à Laval étaient moins bien desservis en places en CPE qu'ailleurs au Québec<sup>5</sup>.

Figure 7. Installations et places offertes, SGÉE en milieux matériellement et socialement très défavorisés, Montréal et Laval, 2021



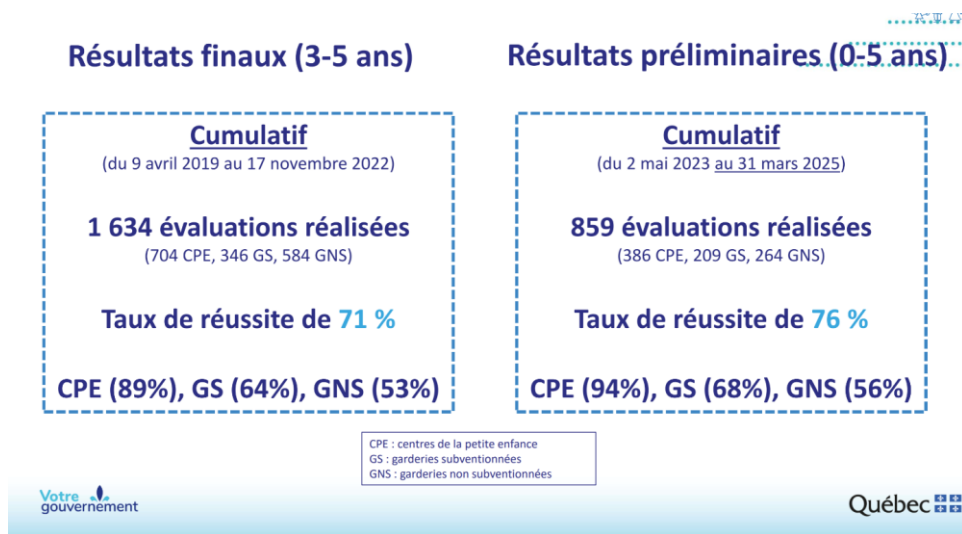
Pourtant, les CPE sont le modèle d'éducation à la petite enfance rassemblant le plus de caractéristiques qui ont été démontrées bénéfiques pour les enfants vulnérables.

<sup>4</sup> Idem, p. 38-39

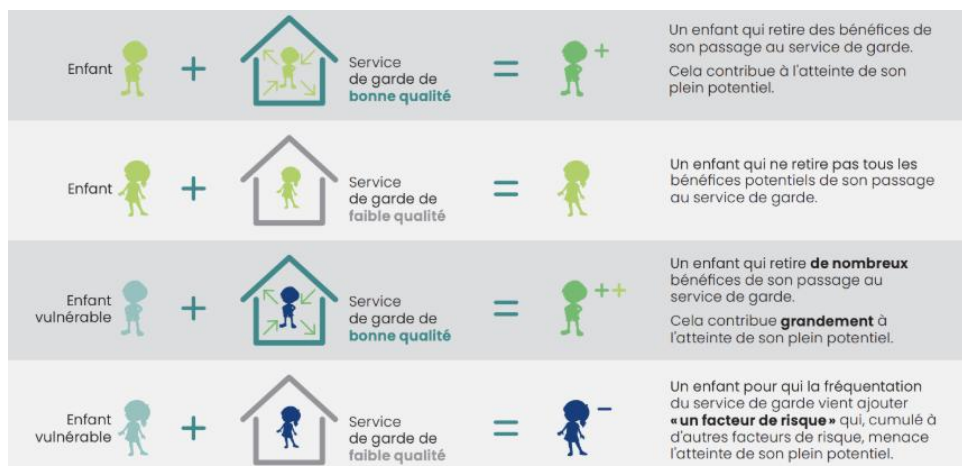
<sup>5</sup> Idem, p. 36

### 1.2.1 Qualité éducative

Les CPE offrent une meilleure qualité éducative que les garderies privées, qu'elles soient subventionnées ou non, comme le démontrent les résultats de la plus récente évaluation de la qualité éducative en installation, datant du 31 mars 2025.



La qualité éducative est un élément majeur dans le développement optimal du potentiel des tout-petits, plus particulièrement dans le cas des tout-petits vulnérables. La fréquentation d'un service de garde de qualité permet des interventions précoces par le personnel et ainsi la prévention de l'apparition de difficultés plus importantes.



Source : AQCPPE, Enquête sur l'expérience des éducatrices et responsables en milieu familial sur l'accueil et l'accompagnement des enfants vulnérables en services de garde éducatifs à l'enfance, 2021, en ligne : [https://aqcpe-carrick.com/media/q3rhybj/infographiesvf\\_1\\_inclusion\\_services\\_de\\_qualite%C3%A9.pdf](https://aqcpe-carrick.com/media/q3rhybj/infographiesvf_1_inclusion_services_de_qualite%C3%A9.pdf)

Un enfant vulnérable pris en charge dans un SGEE de qualité qui a les ressources nécessaires pour répondre à ses besoins aura de meilleures chances de développer son plein potentiel à l'école et d'un jour jouer un rôle actif sur le marché du travail et dans la société québécoise.

Un meilleur accès, et un accès plus équitable, à des places en CPE pourrait aider à renverser le fait que, à leur arrivée à la maternelle, plus de la moitié des enfants vulnérables dans un domaine donné est également vulnérable dans au moins un autre domaine<sup>6</sup>.

### 1.2.2 Partenariats sociaux

Les CPE ont des liens avec des partenaires qui leur confèrent les meilleurs outils pour intervenir auprès des familles en situation socioéconomique précaire et pour les rediriger vers les bonnes ressources.

« Les CPE ont des liens privilégiés avec les professionnels des CLSC, ce qui facilite l'accès aux services de santé pour les enfants ayant des besoins particuliers. Enfin, de par leur structure qui leur permet de dégager du temps pour assister aux activités de concertation ou de formation organisées dans la collectivité, les CPE sont davantage ouverts sur la communauté et mieux positionnés pour connaître et faire connaître aux familles les autres services ou activités qui leur sont destinés. Les enfants de familles à faible revenu bénéficient donc particulièrement de la fréquentation d'un CPE au cours de leur parcours préscolaire. »<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Enquête québécoise sur le développement des enfants à la maternelle 2022 – Portrait statistique pour le Québec et ses régions administratives, p. 45, en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-developpement-enfants-maternelle-2022.pdf>

<sup>7</sup> Isabelle Laurin, Nathalie Bigras, Michel Fournier et Vivianne Martin (2020) « Lever les barrières » Revue du CREMIS, Printemps, 2020, Vol. 12 no. 1, p. 9 à 14, en ligne : <https://cremis.ca/publications/articles-et-medias/laccès-aux-centres-de-la-petite-enfance-lever-les-barrieres/>

### 1.2.3 Le mode de gestion des CPE : un avantage pour les familles ET pour le portefeuille des Québécois

Les CPE sont des organismes à but non lucratif. Tous les surplus qu'ils génèrent doivent donc être directement réinvestis aux fins de leur mission, pour le bien-être des enfants et leur développement. C'est un réel investissement, avec un retour sur investissement évident pour les familles.

Au contraire, les garderies privées sont des entreprises à but lucratif. Leurs profits peuvent aller directement dans leurs poches, et ce, même pour les garderies privées subventionnées, qui reçoivent à quelques pourcentages près le même financement de la part du gouvernement, et donc des contribuables, que les CPE. Ainsi, lorsqu'il voudra prendre sa retraite et vendre le bâtiment dans lequel logeait sa garderie, un propriétaire pourra récupérer le total de cette vente. Le gouvernement, qui lui aura fourni des milliers de dollars en subventions pour ses infrastructures, ne récupèrera pas un sou de cette vente.

Par ailleurs, les OBNL que sont les CPE sont gérés par des conseils d'administration principalement composés de parents utilisateurs. La présence de parents lors de la prise de décisions stratégiques pour le CPE assure que celles-ci iront dans le meilleur intérêt des enfants et des familles. C'est aussi ce qui permet une agilité propre aux CPE, leur permettant de bien connaître le milieu dans lequel ils opèrent, ses spécificités et ses besoins.

### 1.2.4 Des bénéfices prouvés à l'international

Les bienfaits de la qualité éducative ont été prouvés à plusieurs reprises ici, au Québec, mais aussi à l'international, tel que l'a démontré l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) :

« Des services d'EAJE [établissement d'accueil d'un jeune enfant] de qualité favorisent le développement des enfants dans tous ces domaines et les bénéfices s'en font ressentir sur leur apprentissage ultérieur. Au Danemark, par exemple, les enfants ayant fréquenté une structure d'EAJE de qualité obtiennent de meilleurs résultats à l'examen écrit de fin du secondaire (dix ans après l'EAJE) que leurs pairs dont l'expérience de l'EAJE n'atteint pas le même degré de qualité. De même, les conclusions provenant du Royaume-Uni dégagent une corrélation entre la fréquentation de structures d'EAJE de qualité et des performances supérieures à la

fin de la scolarité obligatoire, dont on peut déduire une hausse de 4.3 % des revenus bruts sur le cycle de vie par individu. [...]

À plus long terme, la participation à l'EAJE permet une prédiction positive du bien-être sur un large éventail d'indicateurs à l'âge adulte, dont la santé physique et mentale, le niveau d'études et l'emploi. Les sociétés y gagnent elles aussi dans la durée, par un taux d'activité et des revenus plus élevés, une meilleure santé physique entraînant une diminution des coûts de soins de santé, et un plus faible taux d'activité criminelle tout au long de la vie des individus qui fréquentent des structures d'EAJE de qualité. »<sup>8</sup>

S'il est donc prouvé que la qualité éducative a des bienfaits à court, moyen et long terme pour les enfants – et en particulier les enfants vulnérables – et qu'il est prouvé que les CPE constituent le modèle le plus garant de qualité éducative, pourquoi ne pas investir pour améliorer l'accès à des places en CPE aux enfants vivant en situation socio-économique précaire?

« Les enfants qui fréquenteraient ces nouveaux CPE ne seraient pas vulnérables dans l'ensemble, mais il serait ainsi possible de rapprocher l'offre de places en CPE d'enfants pour qui ce service faciliterait une entrée à l'école réussie. La présence accrue de CPE sur un territoire ne garantirait pas non plus leur fréquentation par les enfants visés, mais, à tout le moins, augmenterait sa disponibilité dans une perspective d'égalité des chances et d'équité. Le coût supplémentaire associé à cette mesure est estimé à moins de 3 500 \$ par enfant sur une base annuelle. En contrepartie, une meilleure préparation à l'entrée à l'école d'enfants vulnérables permet d'envisager une réduction de la pression pour l'obtention de services publics et privés (orthophonie, psychologie, psychoéducation, orthopédagogie) pendant le parcours de l'enfant à l'école.

Pour rappel, parmi les familles défavorisées, la prévalence d'enfants vulnérables dans un domaine de développement est supérieure à 15 %, mais, l'on retrouve 3,3 fois moins d'enfants vulnérables si un service éducatif a été fréquenté et, parmi ces derniers, 2,5 fois moins d'enfants susceptibles d'être vulnérables si un

---

<sup>8</sup> OCDE, *Petite enfance, grands défis VI - Soutenir des interactions constructives dans l'éducation et l'accueil des jeunes enfants*, décembre 2021, en ligne : [https://www.oecd.org/fr/publications/petite-enfance-grands-defis-vi\\_71b52184-fr.html](https://www.oecd.org/fr/publications/petite-enfance-grands-defis-vi_71b52184-fr.html), p. 23



CPE a exclusivement été fréquenté par rapport à la fréquentation des autres types de SGÉE. »<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Chaire en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke, Cahier de recherche n° 2025-06, *Examen de l'arrimage entre besoins des enfants et offre de services de garde éducatifs au Québec*, Michaël Robert-Angers, Pierre Fortin et Luc Godbout, p. 39

## Appliquer les conventions aux employés non syndiqués

### 2.1 Proposition

Jusqu'à récemment, bien que le réseau des CPE/BC ne soit pas entièrement syndiqué (ceux-ci représentent environ 50% des corporations), le financement accordé pour les conditions de travail a toujours été appliqué de façon uniforme. Mais en vertu des plus récentes conventions et pour la première fois l'histoire du réseau, un CPE non-syndiqué qui souhaiterait accorder les mêmes avantages qu'un CPE syndiqué ne sera financé pas pour le faire.

**Ce qui est accordé aux employées syndiquées, mais pas aux employées non syndiquées dans les plus récentes conventions**

- « À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 31 mars 2030, verser un montant forfaitaire à la travailleuse, selon les modalités suivantes:
  - 36e heure effectivement travaillée : 7 \$
  - 37e heure effectivement travaillée : 7 \$
  - 38e heure effectivement travaillée : 7 \$
  - 39e heure effectivement travaillée : 7 \$
  - 40e heure effectivement travaillée : 7 \$, auquel s'ajoute un montant forfaitaire additionnel de 10 \$ »
- Le versement d'un montant forfaitaire aux travailleuses à temps plein comptant 15 années de service ou plus au 31 mars au sein d'un même CPE<sup>10</sup>.

Cette exclusion des non-syndiquées génère un fort sentiment d'iniquité, ressenti par le personnel éducateur, les directions générales et les conseils d'administration de CPE. La situation est d'autant plus dénoncée que les CPE non syndiqués n'ont eu aucune possibilité de faire entendre leur voix dans le cadre des négociations actuelles.

En comparaison, les cadres du réseau, représentées par l'Association des cadres des CPE (ACCPE), viennent d'entériner une entente qui s'applique à toutes les directions, qu'elles soient membres ou non de l'ACCPE.

---

<sup>10</sup> Voir Annexe 1 pour les modalités

C'est pourquoi nous proposons que le gouvernement offre les mêmes conditions monétaires à l'ensemble du personnel éducateur en CPE, qu'il soit syndiqué ou non, afin d'éliminer les iniquités.

## 2.2 Avantage de notre proposition

### 2.2.1 Offrir un outil de rétention du personnel dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le réseau de la petite enfance est caractérisée par des problèmes autant de recrutement que de rétention. De nombreuses éducatrices qualifiées quittent le réseau et de moins en moins d'étudiantes obtiennent un diplôme. La situation est telle que la profession d'éducatrice à la petite enfance fait partie du top 5 des professions ayant le plus de postes vacants<sup>11</sup>.

Les plus récentes données sur la main-d'œuvre dans le réseau<sup>12</sup> démontrent qu'il y a eu plus d'embauches cette année que les années précédentes. En revanche, des 16 219 éducatrices embauchées en 2024-2025, seulement 4 140 (25 %) étaient qualifiées, 12 079 étaient non qualifiées.

Évolution du nombre d'éducatrices et éducateurs non qualifiés par année

| Période   | Embauches d'ENQ<br>(éducateurs non qualifiés) | Variation annuelle |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------|
| 2021-2022                                                                                    | 4 050                                         | N/A                |
| 2022-2023                                                                                    | 5 382                                         | + 1 332 embauches  |
| 2023-2024                                                                                    | 7 466                                         | + 2 084 embauches  |
| 2024-2025                                                                                    | 12 079                                        | + 4 613 embauches  |

faits saillants : depuis 2021 l'embauche de personnel a triplé.

<sup>11</sup> Les postes vacants au Québec par trimestre, Institut de la statistique du Québec, en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/postes-vacants-au-quebec-par-trimestre#remuneration>

<sup>12</sup> Portrait de la main-d'œuvre du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance 2024-2025, Ministère de la Famille, pp. 13-14, en ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/strategie/Portrait-main-oeuvre-24-25.pdf>

| Année                | Somme de Nombre d'éducatrice nouvellement embauchée | Somme de Nombre de départs définitifs du personnel éducateur dans le réseau | Embauches nets | Taux de qualification |
|----------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------|
| 2021-2022            | 4814                                                | 4114                                                                        | 700            | 73.2%                 |
| 2022-2023            | 6106                                                | 4352                                                                        | 1754           | 68.3%                 |
| 2023-2024            | 10831                                               | 7027                                                                        | 3804           | 66.6%                 |
| 2024-2025            | 16219                                               | 9087                                                                        | 7132           | 66.8%                 |
| <b>Total général</b> | <b>37970</b>                                        | <b>24580</b>                                                                | <b>13390</b>   |                       |

On y observe également que les départs définitifs sont considérablement plus nombreux en 2024-2025. De ces 9087 départs, seulement 3 % sont des départs à la retraite.

Ces données démontrent les difficultés de rétention qui sévissent dans le milieu de la petite enfance, et c'est justement là que l'iniquité causée par l'exclusion des employées non syndiquées dans les plus récentes ententes risque d'aggraver la situation. Les nouvelles conditions (les primes de 7 \$, par exemple) offertes dans les conventions constituent des outils de rétention, outils dont ne disposent pas les CPE non syndiqués. Pour s'assurer que leurs employées ne quittent pas, certaines directions pourront vouloir leur offrir ces primes, même si elles ne reçoivent pas de financement de l'État pour le faire. Elles risquent alors d'engendrer ou d'exacerber un déficit.

### 2.2.2 Aider les CPE à respecter les ratios d'éducatrices qualifiées et ainsi limiter les bris de service

La pénurie a déjà des conséquences sur le terrain. Les directions générales doivent faire des miracles pour respecter les ratios d'éducatrices qualifiées, qui sont essentiels pour le maintien de la qualité éducative et la sécurité des tout-petits. Jusqu'à la pandémie de COVID-19, le ratio que les SGEE devaient respecter était de 2 éducatrices qualifiées sur 3. Afin de permettre au réseau de surmonter les défis présentés par la pandémie, ce ratio a été abaissé à 1 sur 3, puis à 1 sur 2, et ce jusqu'au 31 mars 2027. Il est alors prévu que le ratio soit de nouveau établi à 2 éducatrices qualifiées sur 3.

Les corporations qui ne respectent pas ces ratios doivent faire des bris de service et peuvent recevoir des pénalités. Le gouvernement a légiféré de cette façon sachant que la présence d'éducatrices qualifiées en nombre suffisant est un déterminant important de la qualité d'un service de garde éducatif.

Le bureau du Vérificateur général du Québec a démontré que les SGEE avaient de plus en plus de difficultés à respecter le ratio de 2 éducatrices qualifiées sur 3<sup>13</sup> (même si la loi

<sup>13</sup> Qualité des services de garde éducatifs à l'enfance, Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2023-2024, p. 19, en ligne : <https://www.vgq.qc.ca/fr/publications/208>

permet un ratio plus bas pour donner au réseau le temps de se rétablir des effets de la pandémie, ce ratio demeure celui qui garantit une meilleure qualité éducative).

**TABEAU 1** Installations de services de garde éducatifs ayant déclaré un ratio d'éducatrices ou d'éducateurs qualifiés inférieur à deux sur trois

|                              | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      | 2023      | Écart entre 2018 et 2023 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
|                              | %         |           |           |           |           |           | %                        |
| CPE                          | 7         | 10        | 11        | 16        | 18        | 18        | +11                      |
| Garderies subventionnées     | 20        | 21        | 24        | 36        | 44        | 53        | +33                      |
| Garderies non subventionnées | 72        | 78        | 77        | 78        | 81        | 86        | +14                      |
| <b>Ensemble du réseau</b>    | <b>32</b> | <b>36</b> | <b>36</b> | <b>40</b> | <b>43</b> | <b>46</b> | <b>+14</b>               |

Source : Vérificateur général du Québec d'après des données du ministère de la Famille.

Si la tendance se maintient, de plus en plus de places en CPE demeureront vides, faute d'éducatrices pour accueillir et accompagner les enfants, alors qu'encore environ 30 000 familles sont sur des listes d'attente. Combien de parents – surtout des femmes – devront retarder leur retour au travail après un congé parental? Quelles conséquences économiques en découleront alors que les Québécois vivent déjà les effets de l'inflation et de la guerre tarifaire avec les États-Unis? Comment l'égalité entre les hommes et les femmes, si chère aux Québécois, en sera atteinte?

Considérant la fin de l'opération main-d'œuvre et les orientations présentées par le ministère de la Famille, soit de qualifier les personnes déjà à l'emploi et augmenter le nombre d'heures travaillées par le personnel éducateur, notre proposition est une avenue efficace pour démontrer que le gouvernement valorise ces professionnelles au-delà de leur statut syndical, parce que la valorisation de la profession est la meilleure solution pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.

### **Parcours travail-études (COUD/RAC96)**

Nous proposons, dans la foulée, le maintien du [Parcours travail-études \(COUD\)](#) et de la RAC96 qui l'accompagne. Ce programme a fait ses preuves et est le seul véhicule organisé pour faire de la formation liée à un employeur. Plus de 3000 personnes ont été formées ou sont en voie de l'être grâce à ce parcours. La cohorte de l'hiver 2026 sera la dernière financée par l'entente de financement actuelle. Nous sommes dans l'attente d'une réponse quant à la demande de prolongation du projet. Considérant le manque encore criant de personnel qualifié, il tombe sous le sens de renouveler l'entente.

## ANNEXE 1 – MODALITÉS DU MONTANT FORFAITAIRE POUR LES ÉDUCATRICES CUMULANT 15 ANS D'EXPÉRIENCE (telle qu'écrite à la mesure 25 de l'entente entre le gouvernement et la CSN).

Valorisation pour la travailleuse d'expérience (15 ans de service et plus)

Verser un montant forfaitaire à la travailleuse à temps complet, et ayant cumulé 15 ans et plus de service au 31 mars, au sein d'un même CPE et selon les modalités suivantes :

- Le montant forfaitaire est équivalent à 0,75 % du salaire brut gagné pendant la période de référence;
- La période de référence débute le 1er avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année en cours;
- Le montant forfaitaire est versé à la travailleuse visée admissible et à l'emploi du CPE dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence;
- 1er versement : versement du premier montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1er avril 2026 pour la période de référence du 1er avril 2025 au 31 mars 2026;
- 2e versement : versement du deuxième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1er avril 2027 pour la période de référence du 1er avril 2026 au 31 mars 2027;
- 3e versement : versement du troisième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1er avril 2028 pour la période de référence du 1er avril 2027 au 31 mars 2028;
- 4e versement : versement du quatrième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1er avril 2029 pour la période de référence du 1er avril 2028 au 31 mars 2029;
- 5e versement : versement du quatrième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1er avril 2030 pour la période de référence du 1er avril 2029 au 31 mars 2030.

Le montant forfaitaire est cumulable avec celui prévu à la mesure 24 de la présente entente, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 1,5 %. Ainsi, en aucun moment le



versement des montants forfaitaires versés prévus aux mesures 24 et 25 ne peut dépasser une valeur de 1,5 % du salaire brut gagné pendant la période de référence.

Le montant forfaitaire 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.

Cette mesure prend effet le 1er avril 2026 et se termine le 31 mars 2030. Malgré la clause 33.1 de la convention collective, elle ne garde pas effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.