

**Entente particulière en vue de l'application de la clause
remorque pour les périodes 2023-2026 et de la prolongation
de l'entente sur certaines conditions de travail du personnel
d'encadrement des centres de la petite enfance et des
bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu
familial pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2028**

DOCUMENT EXPLICATIF

2026

Coordination et rédaction

[Direction des conditions et des relations de travail](#)

[Direction générale de la gestion de la main-d'œuvre et de la qualité du réseau](#)

Pour information :

Centre des relations avec la clientèle

Ministère de la Famille

600, rue Fullum, 5^e étage

Montréal (Québec) H2K 4S7

Téléphone sans frais : 1 855 336-8568

© Gouvernement du Québec

Ministère de la Famille

[ISBN 978-2-555-04344-2 \(PDF\)](#)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

Table des matières

Avant-propos.....	4
Introduction	5
Contexte et durée.....	5
Contreparties.....	6
Durée.....	6
Conditions de travail	6
Paramètres généraux de majoration des fourchettes salariales	7
Application de la clause d’ajustement salarial selon l’indice des prix à la consommation au 31 mars 2026	8
Montant forfaitaire pour le développement du réseau	9
Montant forfaitaire pour la reconnaissance des années de service	10
Prime fixe d’éloignement	11
Prime fixe de rétention	11
Majoration de 4,0 % des fourchettes salariales des directions adjointes	12
Rétroactivités salariales	12
Informations supplémentaires	19

Avant-propos

Date de publication : 3 juillet 2026.

La présente version remplace celle du 2 février 2026.

Les questions précédées d'un astérisque (*) ont été modifiées ou ajoutées.

Introduction

Le présent document vise à fournir des explications concernant le contenu de l'entente particulière et se veut un guide d'application.

Nous vous invitons à transmettre cette foire aux questions (FAQ) à votre auditeur, c'est-à-dire au professionnel en exercice, titulaire d'un permis de comptabilité publique, qui effectue la mission d'audit, d'examen et d'assurance raisonnable de votre rapport financier annuel (RFA) puisque ce document n'est pas disponible sur Québec.ca, il est uniquement disponible dans votre dossier financier en ligne (DFL).

Contexte et durée

Signée le 24 avril 2023 et actuellement en vigueur, l'Entente sur certaines conditions de travail du personnel d'encadrement des centres de la petite enfance (CPE) et des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial (BC) pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2026 (ci-après, l'Entente sur certaines conditions de travail) comporte une clause remorque stipulant que les fourchettes salariales en vigueur au 1^{er} avril 2023, au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} avril 2025 seront ajustées conformément aux paramètres généraux d'augmentation salariale octroyés au personnel syndiqué des CPE et des BC à la condition que des contreparties équivalentes de la part des cadres soient consenties.

C'est dans ce contexte que les parties ont signé le 13 janvier 2026 l'entente particulière sur certaines conditions de travail du personnel d'encadrement des CPE et BC (ci-après l'Entente particulière). Cette Entente particulière confirme les contreparties équivalentes consenties et prolonge l'Entente sur certaines conditions de travail du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2028.

Consultez l'Entente sur certaines conditions de travail ainsi que L'Entente particulière sur Québec.ca. Ces documents sont également accessibles sur les sites de l'Association québécoise des centres de la petite enfance (aqcpe.com) et du Conseil québécois des services de garde éducatifs à la petite enfance (cqsepe.ca).

Les conditions prévues à l'Entente particulière s'appliquent à l'ensemble des gestionnaires du réseau des CPE, des BC et des garderies privées subventionnées. Leur application est conditionnelle au respect des contreparties consenties.

Contreparties

Durée

L'Entente sur certaines conditions de travail est prolongée de deux années supplémentaires, jusqu'au 31 mars 2028.

L'Entente particulière entre en vigueur à la date de sa signature **le 13 janvier 2026** pour se terminer le 31 mars 2028.

Conditions de travail

En vertu des contreparties consenties dans le cadre de l'Entente particulière, certaines conditions de travail doivent s'appliquer aux cadres. À cette fin, il y a lieu d'apporter les modifications nécessaires aux contrats déjà conclus entre un CPE (ou un BC) et un cadre, ainsi qu'aux nouveaux contrats à intervenir. Ces ajustements doivent être effectués conformément à ce qui suit, afin de permettre l'application des paramètres généraux d'augmentation salariale.

- I. Les modifications suivantes sont apportées **aux contrats d'emploi conclus** entre un CPE (ou un BC) et un cadre **et aux nouveaux contrats à intervenir** :
 - **Article 2 de l'Entente particulière**
À compter du 1^{er} avril 2026, toute progression salariale annuelle ou le versement d'un montant forfaitaire, dans le cas où il est prévu au contrat d'emploi devrait être accordé suivant un rendement satisfaisant du cadre, en fonction de la politique ou du processus d'évaluation adoptés par le conseil d'administration.
 - **Article 4 de l'Entente particulière**
À moins d'une entente spécifique à l'effet contraire convenue avec l'employeur lors de circonstances exceptionnelles, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé ne peut être versée en sus de la rémunération annuelle au cadre pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine normale ou de la journée normale de travail.
- II. Les modifications suivantes sont apportées **uniquement lorsqu'elles sont prévues aux contrats d'emploi conclus** entre un CPE (ou un BC) et un cadre **et aux nouveaux contrats à intervenir** :
 - **Article 3 de l'Entente particulière**
Les modalités relatives à la prise d'un congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines sont les suivantes :
 - a) Le congé sans traitement est accessible après une durée minimale de trois (3) ans de service au sein du CPE ou du BC et une seule fois par période minimale de cinq (5) ans;

- b) Le congé sans traitement doit être d'une durée maximale de trois (3) mois;
- c) Le congé peut être pris après entente entre le cadre et l'employeur.

La prise d'un congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins doit être autorisée par l'employeur.

Cette disposition s'applique à toute nouvelle demande de congé à partir de la date de la signature de l'Entente particulière.

- **Article 5 de l'Entente particulière**

À l'occasion d'une procédure d'appel et d'arbitrage et d'une procédure de médiation, les coûts sont partagés à parts égales entre le CPE ou le BC et le cadre, lorsqu'applicables. Cette disposition s'applique à toute nouvelle procédure à partir de la date de la signature de l'Entente particulière.

III. Les modifications suivantes sont apportées aux nouveaux contrats d'emploi à intervenir entre un CPE et un BC :

- **Article 1 de l'Entente particulière**

La période de probation est d'une durée minimale de douze (12) mois et l'employeur a la possibilité de prolonger la période si des circonstances particulières le justifient. Cette disposition s'applique à toute nouvelle embauche à partir de la date de la signature de l'Entente particulière.

Paramètres généraux de majoration des fourchettes salariales¹

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2023 est majorée de 6,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2023.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2024 est majorée de 2,8 %, avec effet le 1^{er} avril 2024.

¹ Consultez les fourchettes salariales à l'Annexe I et l'Annexe II de l'Entente particulière et dans notre section concernant la [classification et rémunération du personnel salarié et du personnel d'encadrement](#) sur Québec.ca.

Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2025 est majorée de 2,6 %, avec effet le 1^{er} avril 2025.

Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2026 est majorée de 2,5 %, avec effet le 1^{er} avril 2026.

Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2027 est majorée de 3,5 %, avec effet le 1^{er} avril 2027.

Application de la clause d'ajustement salarial selon l'indice des prix à la consommation au 31 mars 2026

***Majoration applicable pour 2025-2026**

L'Entente particulière prévoit une clause d'ajustement selon l'indice des prix à la consommation (IPC). La détermination de l'ajustement repose sur les données de Statistique Canada, lesquelles ont été publiées le 20 avril 2026.

En résumé, si la variation de l'IPC en 2025-2026 par rapport à 2024-2025 dépasse 2,6 % (paramètre d'augmentation du 1^{er} avril 2026), un ajustement salarial équivalant à l'écart entre cette variation et le taux de 2,6 % est octroyé, jusqu'à un maximum de 1 % additionnel.

Ainsi, un ajustement de 0,11 % s'appliquera rétroactivement au 31 mars 2026 à chaque fourchette salariale en vigueur le 30 mars 2026. Une lettre d'entente portant sur ce sujet sera signée entre les parties. Par la suite, les fourchettes salariales du personnel d'encadrement seront mises à jour pour tenir compte de cette augmentation salariale de 0,11 % liée à l'application de la clause IPC. Elles seront publiées prochainement sur Québec.ca.

***Quand les ajustements salariaux seront-ils versés?**

Pour le versement sur la paie, les employeurs disposent d'un délai maximal de 180 jours suivant la publication des données de Statistique Canada – soit jusqu'au 17 octobre 2026 – pour procéder aux ajustements salariaux et au paiement de la rétroactivité au 31 mars 2026 (et non pour toute l'année 2025-2026). Dès que les détails sur le versement des ajustements seront connus, nous vous en informerons.

Pour le financement de cette mesure, veuillez vous référer à la question 15 pour l'information relative à l'allocation spécifique 2025-2026 et aux règles budgétaires 2026-2027.

Montant forfaitaire pour le développement du réseau

Admissibilité

Cette mesure, qui devait prendre fin le 30 mars 2026, a été prolongée jusqu'au 30 mars 2028. La direction générale de CPE qui est en poste au moment de la délivrance du permis à la suite du développement d'une nouvelle installation permanente ou d'un agrandissement d'une installation.

Modalités de calcul

3,0 % du salaire annuel de base² de la direction générale en poste au moment de la délivrance du permis de l'installation permanente. Ce montant forfaitaire n'augmente pas le salaire annuel de base de la direction générale.

Suivant la signature de l'Entente particulière, le montant forfaitaire est ajusté pour la période du 1^{er} avril 2023 jusqu'à la mise à jour du salaire annuel de base selon les paramètres généraux d'augmentation salariale. L'ajustement correspond à la différence entre le montant qui aurait dû être versé en fonction du nouveau salaire annuel et celui effectivement versé.

Modalités de versement

Le montant forfaitaire doit être versé à la direction générale en poste dans les trente (30) jours de la délivrance du nouveau permis de CPE. Lorsqu'il y a un projet d'installation temporaire, le montant doit être versé dans les trente (30) jours de la délivrance du permis pour l'installation permanente.

Exclusions à l'application de la mesure

La présente mesure ne trouve pas application :

- Pour une nouvelle direction générale en poste qui n'a pas piloté le projet de développement.

² Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui conforme aux fourchettes salariales publiées sur le site Québec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.). Rappelons que la subvention de fonctionnement du Ministère est établie en fonction de ces mêmes fourchettes diffusées sur le site Québec.ca.

- Pour une direction générale d'une garderie subventionnée.
- Dans le cas d'un réaménagement d'une installation ou la transformation d'une garderie privée non subventionnée en CPE ou en GS.

Montant forfaitaire pour la reconnaissance des années de service

Admissibilité

Tout le personnel-cadre à temps complet qui cumule 22 ans de service ou plus **au sein du même** CPE ou BC.

Période de référence

Du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours. La première période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

Modalités de calcul

Le montant forfaitaire est équivalent à 1,0 % du salaire annuel de base³ pendant la période de référence

Modalités de versement

Le montant forfaitaire est versé au cadre visé admissible et à l'emploi du CPE ou BC dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence, soit au plus tard le 30 avril de chaque année.

Ce montant forfaitaire n'est pas intégré au salaire ni au régime de retraite. Il n'est pas pris en compte dans le calcul des primes, ou de toute autre forme de rémunération additionnelle ou indemnité (bonis, allocations, etc.).

³ Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul est celui conforme aux fourchettes salariales publiées sur le site Québec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.). Rappelons que la subvention de fonctionnement du Ministère est établie en fonction de ces mêmes fourchettes diffusées sur le site Québec.ca.

Prime fixe d'éloignement

Admissibilité

Tout cadre travaillant dans une installation d'un CPE ou d'un BC située dans l'un des secteurs ciblés à l'**Annexe III** de l'Entente particulière.

Modalités de calcul

- Secteur III : 5,51 \$ par heure rémunérée;
- Secteur II : 4,67 \$ par heure rémunérée;
- Secteur I : 3,96 \$ par heure rémunérée.

Jusqu'à un **maximum** de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

Modalités d'application

À compter de la date de signature de l'Entente particulière, le 13 janvier 2026.

Prime fixe de rétention

Admissibilité

Tout cadre travaillant dans une installation d'un CPE ou d'un BC située dans les localités de **Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte**.

Modalités de calcul

Prime fixe de 2,13 \$ par heure rémunérée. Jusqu'à un **maximum** de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

Modalités d'application

À compter de la date de signature de l'Entente particulière, le **13 janvier 2026**.

Majoration de 4,0 % des fourchettes salariales des directions adjointes⁴

Admissibilité

Les directions adjointes qui sont détentrices d'un certificat universitaire (30 crédits) ou d'un diplôme universitaire de niveau supérieur en gestion des ressources humaines, gestion des affaires, administration, pédagogie, éducation ou tout autre domaine connexe ou équivalent,

ET

qui ont au moins quatre (4) années d'expérience dans un poste de direction dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

Modalités d'application

La direction adjointe qui a obtenu quatre (4) ans d'expérience en cours d'année deviendra alors admissible à la majoration de son salaire.

Rétroactivités salariales

Versement de la rétroactivité

1. Quand le Ministère va-t-il verser les sommes aux employeurs à titre de rétroactivité salariale visant le personnel d'encadrement?

Les sommes liées à la rétroactivité pour 2023-2024 et 2024-2025 seront versées le 2 février 2026 sous forme d'avance de fonds. Elles seront finales et seront récupérées lors du calcul de la subvention finale 2025-2026, puisqu'elles feront l'objet d'une allocation spécifique intégrée à la subvention de fonctionnement de ce même exercice financier.

Aucune rétroactivité ne sera versée pour l'année 2025-2026, puisque les barèmes de la subvention de fonctionnement 2025-2026 ont déjà été ajustés dans la 2^e édition des règles budgétaires 2025-2026 afin

⁴ Consultez les fourchettes salariales à l'Annexe I de l'Entente particulière et dans notre section concernant la [classification et la rémunération du personnel salarié et du personnel d'encadrement](#) sur Québec.ca.

de refléter les taux et échelles en vigueur. En conséquence, les acomptes mensuels de la subvention de fonctionnement seront ajustés à compter du versement de février 2026.

2. Quels éléments sont inclus dans le montant de la rétroactivité versé par le Ministère et quels éléments feront l'objet d'un versement à part fait ultérieurement ?

La rétroactivité pour l'allocation pour le développement du réseau a fait l'objet d'un calcul séparé et a été versé le 2 février 2026.

3. Pour chaque employeur, comment le Ministère a-t-il établi le montant des rétroactivités salariales du personnel d'encadrement?

Le Ministère a utilisé les données déclarées dans l'État de la rémunération du personnel d'encadrement des rapports financiers annuels (RFA) 2023-2024 et 2024-2025.

4. À quel moment les employeurs doivent-ils verser la rétroactivité salariale à leur personnel d'encadrement?

Les ajustements doivent être versés à leur personnel d'encadrement admissible dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature l'Entente particulière, soit jusqu'au 13 avril.

5. Comment doit-on considérer la rétroactivité des membres du personnel d'encadrement travaillant pour le CPE et pour le BC au cours d'un même exercice financier ?

La rétroactivité est calculée à partir des montants inscrits aux états de la rémunération du personnel du CPE et du BC. Puisqu'un pourcentage est appliqué à chacun de ces états, le total de la rétroactivité demeure identique, peu importe la façon dont la rémunération est répartie entre le CPE et le BC.

6. Dans l'hypothèse où un membre du personnel d'encadrement a changé de service de garde éducatif à l'enfance (SGEE) ou de bureau coordonnateur (BC) au cours de la période visée par la rétroactivité, est-ce que chaque SGEE ou BC doit lui verser un montant de rétroactivité correspondant à la période où il était son employeur ?

Oui. Chaque SGEE ou BC doit verser un montant de rétroactivité en fonction de la rémunération indiquée pour ce membre du personnel d'encadrement dans son rapport financier annuel (RFA). Une reddition de compte est exigée par le Ministère. Il se réserve le droit de récupérer tous les montants qui n'auront pas été utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été octroyés.

Le cadre qui n'est plus à l'emploi du CPE ou du BC doit transmettre une demande écrite à l'employeur afin de bénéficier du versement des montants rétroactifs qui lui sont dus. Cet avis écrit est transmis au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la signature de l'Entente particulière. Le versement est effectué au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande.

7. Si la rétroactivité n'est pas versée, est-ce qu'elle peut être conservée par l'employeur dans l'éventualité où il a pris l'initiative d'augmenter les salaires avant la conclusion de l'entente?

Non. L'employeur doit déclarer au Ministère le montant total versé à chaque membre du personnel d'encadrement à titre de rétroactivité. Le Ministère se réserve le droit de récupérer tous les montants qui n'auront pas été utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été octroyés.

8. Comment dois-je comptabiliser les montants de rétroactivité pour les exercices financiers 2023-2024, 2024-2025 et 2025-2026?

Les services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) et les bureaux coordonnateurs BC doivent comptabiliser les montants de rétroactivité de leur personnel d'encadrement de la façon suivante au 31 mars 2026 :

- Comptabiliser une subvention à recevoir du ministère de la Famille à la ligne 103;
- Comptabiliser une subvention de fonctionnement à la ligne 401 pour les trois rétroactivités salariales puisqu'elles font partie intégrante de la subvention de l'exercice financier 2025-2026 soit à titre d'allocation spécifique pour 2023-2024 et 2024-2025)
- Comptabiliser des frais courus pour les rétroactivités salariales à payer à la ligne 158;
- Comptabiliser une contribution de l'employeur supplémentaire pour les régimes obligatoires à la ligne 562.1;
- Comptabiliser la rétroactivité salariale 2023-2024 et 2024-2025 à la ligne 852.15 – Ajustements liés à la rétroactivité pour des exercices antérieurs de l'état de la rémunération du personnel;

Vous pouvez obtenir de plus amples détails dans les Règles de reddition de comptes 2025-2026 lorsqu'elles seront disponibles à l'adresse suivante [Documents financiers et reddition de comptes pour les services de garde](#).

Calcul de la rétroactivité

9. Comment le Ministère calcule-t-il la rétroactivité salariale pour 2023-2024, 2024-2025 et 2025-2026?

2023-2024

La rétroactivité salariale pour l'année 2023-2024 reflète une augmentation générale de 6,00 % calculée sur l'état de la rémunération du rapport financier annuel (RFA) 2023-2024 sujette aux maximums prévus aux fourchettes salariales publiées sur Québec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

Rémunération consentie en 2023-2024	Fourchette salariale en vigueur le 31 mars 2023	Rétroactivité 2023-2024
A) 90 000 \$	86 511 \$	$6,00 \% * 86\,511 \$ = 5\,191 \$$
B) 86 511 \$	86 511 \$	$6,00 \% * 86\,511 \$ = 5\,191 \$$
C) 80 000 \$	80 000 \$	$6,00 \% * 80\,000 \$ = 4\,800 \$$

Cette rétroactivité s'applique également à l'allocation pour le développement du réseau.

2024-2025

La rétroactivité salariale pour l'année 2024-2025 reflète une augmentation générale de 8,968 % doit être appliquée à la rémunération indiquée au RFA 2024-2025 sujette aux maximums prévus aux fourchettes salariales publiées sur Québec.ca et exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.)

Rémunération consentie en 2024-2025	Maximum de l'échelle en vigueur 2024-2025	Rétroactivité 2024-2025
A) 90 000 \$	86 511 \$	$8,968 \% * 86\,511 \$ = 7\,758 \$$
B) 86 511 \$	86 511 \$	$8,968 \% * 86\,511 \$ = 7\,758 \$$
C) 80 000 \$	80 000 \$	$8,968 \% * 80\,000 \$ = 7\,174 \$$

Cette rétroactivité s'applique également à l'allocation pour le développement du réseau.

2025-2026

Les ajustements apportés aux fourchettes salariales du personnel d'encadrement entraînent une hausse des barèmes applicables aux services administratifs ainsi qu'à l'allocation pour une petite installation. En conséquence, la subvention de fonctionnement 2025-2026 sera majorée afin de refléter la rétroactivité salariale liée à cet exercice financier.

Le budget de fonctionnement des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial (BC) sera également mis à jour.

10. Les montants versés selon les feuillets explicatifs sont-ils définitifs?

Les montants de la rétroactivité pour les exercices financiers 2023-2024 et 2024-2025 sont définitifs, car ils sont établis à l'aide des données disponibles au rapport financier annuel (RFA) 2023-2024 et 2024-2025.

11. Que représente le montant à la colonne régime obligatoire?

Il s'agit des contributions obligatoires de l'employeur à verser aux différents organismes gouvernementaux tel que :

- Régime de rentes du Québec (RRQ);
- Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- Assurance-emploi (AE);
- Fonds des services de santé du Québec (FSS);
- Santé et sécurité du travail (CNESST);
- Normes du travail (CNT).

Le montant relatif aux régimes obligatoires ne doit pas être versé au personnel-cadre.

12. Que ferons-nous pour le personnel d'encadrement qui a débuté pendant l'exercice financier 2025-2026? Recevra-t-il un montant pour la rétroactivité 2025-2026?

Les ajustements apportés aux fourchettes salariales du personnel d'encadrement entraînent une hausse des barèmes 2025-2026 applicables aux services administratifs ainsi qu'à l'allocation pour une petite installation permettant au SGEE de verser la rétroactivité salariale à son personnel d'encadrement.

13. Pourquoi, les indemnités de vacances liées aux rétroactivités ne sont pas prises en compte?

Les rétroactivités sont calculées sur la rémunération présentée à la colonne 8 - Rémunération totale de l'état de la rémunération du personnel d'encadrement dans le rapport financier annuel (RFA). Ce montant, basé sur une comptabilité d'exercice, englobe :

- Les heures travaillées;
- les vacances;
- les jours fériés;
- les congés de maladie ou autres congés.

Règles budgétaires 2025-2026

14. Est-ce qu'il y aura une nouvelle publication des règles budgétaires 2025-2026 pour tenir compte des nouveaux éléments découlant de l'entente pour le personnel d'encadrement?

Oui, une deuxième édition des règles budgétaires a été publiée le 21 janvier 2026 sur Québec.ca dans la section [Documents financiers et reddition de comptes pour les services de garde | Gouvernement du Québec](#).

Concernant l'allocation spécifique pour l'ajustement salarial lié à l'indice des prix à la consommation du Québec pour l'exercice 2025-2026

15. Une allocation spécifique sera-t-elle versée?

Comme indiqué dans la communication qui vous a été transmise le 8 juin 2026, aucune allocation spécifique ne sera versée pour l'ajustement salarial rétroactif relié à l'indice des prix à la consommation du Québec (IPC). Cet ajustement salarial sera considéré dans les règles budgétaires du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027. Par conséquent, la subvention de fonctionnement du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 tiendra compte de l'IPC.

Régime d'assurance collective

16. Est-ce que la rétroactivité salariale est considérée comme un salaire admissible pour l'année dans laquelle elle est versée?

Non, conformément au contrat, les montants de rétroactivité ne sont pas considérés dans le calcul du salaire assurable.

Régime de retraite

16. Est-ce que la rétroactivité salariale est considérée comme un salaire admissible pour l'année dans laquelle elle est versée?

Oui, les rétroactivités sont considérées comme du salaire admissible pour l'année au cours de laquelle elles sont versées tant que l'employée est toujours à l'emploi d'un service de garde éducatif à l'enfance ou d'un BC. L'employée à la retraite est également admissible à la rémunération rétroactive uniquement si le versement de celle-ci est effectué dans les 30 jours suivant sa retraite. En conséquence, si une rétroactivité pour 2023-2024 et 2024-2025 est versée en 2026, le montant de la rétroactivité est considéré comme du salaire admissible pour 2026.

17. Est-ce que la cotisation maximale au le Régime de retraite sera majoré afin de tenir compte de la rétroactivité?

Le montant de la rétroactivité salariale doit être ajouté au salaire annuel de l'année de son versement et le montant total doit être transmis à l'administrateur du Régime, TELUS Santé. La cotisation maximale de l'année 2025 ayant été fixée en début d'année est restée inchangée à 5 709,40 \$. Cependant, cette cotisation maximale sera augmentée en 2026 pour tenir compte des majorations rétroactives des échelles salariales. La cotisation maximale de l'année 2026 est donc de 7 161,99 \$. Une communication à cet effet a été transmise par TELUS Santé aux personnes responsables de l'administration du Régime dans votre organisation et sera disponible sur le portail Ariel⁵.

⁵ Ariel est le nom du portail de TELUS Santé où se retrouve l'ensemble des informations pour les employeurs et les participantes au Régime de retraite.

Informations supplémentaires

Pour toute question relative à l'entente avec le personnel d'encadrement, veuillez communiquer avec le Ministère à l'adresse dmo@mfa.gouv.qc.ca

Pour toute autre question, veuillez communiquer avec votre conseiller ou conseillère aux services de garde éducatifs à l'enfance au sein du Ministère.

