

## **Élaboration ou révision de l'échelle salariale d'un établissement en fonction de la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2024-2025**

Une échelle salariale est une série d'échelons allant du salaire le plus bas (minimum) au salaire le plus élevé (maximum) pour un poste particulier. Chaque éventail établi pour un poste compte normalement de quatre à sept échelons avec une augmentation de 3,5 % à 5 % entre chaque échelon et un écart d'environ 20 % à 25 % entre l'échelon le plus bas et l'échelon le plus élevé. Dans la fonction publique, le pourcentage d'augmentation entre les échelons est généralement de 3,5 %.

Il est important d'avoir une description de poste pour chaque poste pour permettre l'élaboration d'une échelle salariale ou la révision de celle-ci.

**Si votre établissement ne dispose pas actuellement d'une échelle salariale, tenez compte de ce qui suit :**

- a) Combien d'échelons, du taux salarial le plus bas au taux salarial le plus élevé, y aura-t-il pour chaque poste?
- b) Un employé passera-t-il à l'échelon supérieur de l'éventail après avoir terminé avec succès un an de service ou après la période d'essai?
- c) Comment un employé passera-t-il à l'échelon supérieur, chaque année uniquement ou annuellement, sous réserve d'une évaluation de rendement?
- d) Comment un nouvel employé sera-t-il placé dans l'échelle, au premier échelon seulement, aux trois premiers échelons ou pourrait-il être placé à l'échelon le plus élevé, selon l'expérience qu'il apporte au poste et sa classification?

**Au moment d'élaborer ou de réviser des échelles salariales pour mettre en œuvre la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2024-2025, les conseils d'administration sont encouragés à :**

- 1) Passer en revue les descriptions de poste de leur établissement, les classifications et l'expérience requises pour chaque poste.
  - Chaque garderie compte une variété d'emplois, selon sa taille et ses circonstances, tels que directeur, éducateurs des jeunes enfants (EJE) et aides des services à l'enfance (ASE).
  - Les grands établissements peuvent avoir un directeur adjoint, des superviseurs, des responsables de la salle, un aide ménager ou un cuisinier, un adjoint administratif ou un comptable.
  - Plusieurs centres ont une classification « aide des services à l'enfance en formation ÉJE » pour encourager et reconnaître les employés actuels qui poursuivent activement une formation pour obtenir leur diplôme d'ÉJE II.
  - De nombreuses écoles prématernelles n'ont que deux membres du personnel,

dont l'un est désigné comme directeur ou chef d'établissement.

- 2) Passer en revue les types de tâches assignées à chaque poste et classer les emplois en fonction du niveau de responsabilités.
  - Dans certaines écoles prématernelles, le conseil d'administration est responsable de l'administration et de la gestion de l'établissement, qui incombe généralement à un directeur de garderie. Dans ces situations, le membre du personnel désigné comme directeur est principalement responsable de la prestation du programme et de la prestation directe des services et de l'éducation aux enfants.
- 3) Examiner et comparer l'échelle salariale de son établissement avec le tableau de la grille salariale. Au minimum, les salaires de tous les employés réguliers (y compris les suppléants) doivent respecter les salaires horaires constituant le *point de départ* inscrits dans la grille.
  - La grille salariale de 2024-2025 fournit un nouveau Point de départ pour le salaire horaire le plus faible qu'un employé de ce poste ou de cette classification devrait recevoir dans un établissement financé.
  - Les établissements qui utilisent une terminologie différente peuvent communiquer avec le coordonnateur des services à l'enfance pour obtenir de l'aide afin d'harmoniser les titres de poste de l'établissement avec les postes répertoriés sur la grille en fonction des responsabilités d'un directeur adjoint par rapport à celle d'un superviseur et d'un directeur.
- 4) Élaborer une grille salariale révisée.
  - Les conseils d'administration sont encouragés à faire une planification financière à long terme.
  - Au moment d'élaborer l'échelle salariale de l'établissement, il faut tenir compte du fait qu'à la troisième année suivant l'introduction d'une échelle salariale, une grande partie, voire la totalité, du personnel se situera dans la moitié supérieure de celle-ci.
- 5) Placer le personnel sur l'échelle salariale révisée.
  - Les conseils d'administration peuvent récompenser les employés de longue date en les plaçant à un échelon supérieur pour leur poste et leur classification sur l'échelle salariale de l'établissement.
  - Remarque : la Division de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance a ajusté les montants des subventions de dotation approuvées dans le cadre du Programme de soutien à l'inclusion pour le personnel du Programme dont le salaire était inférieur à 17,51 \$ (*Point de départ* dans la grille salariale de 2024-2025 pour une aide des services à l'enfance ayant achevée 40 heures de formation requis).
- 6) Repérer les membres du personnel dont le taux salarial nécessite une modification en fonction de leur poste et de leur classification par rapport à la grille salariale 2024-2025. Les salaires de *départ* et les salaires *cibles* sur la grille salariale de 2024-2025 ont été augmentés de 2,75 % par rapport à la grille salariale précédente, afin de fixer un objectif plus ambitieux pour les salaires moyens.
  - L'objectif pour la grille salariale est de continuer à augmenter le salaire le plus

faible :

- Le salaire d'un employé doit être égal (ou supérieur) au salaire horaire de départ pour son poste et sa classification.
- Le salaire horaire *cible* indiqué sur la grille est le salaire moyen pour ce poste et cette classification que les établissements devraient s'efforcer d'atteindre au cours des deux prochaines années. Il devrait se situer approximativement au milieu de l'échelle salariale pour ce poste.
- La grille salariale ne vise pas à entraîner une réduction salariale pour les employés.
  - Si le salaire de certains employés est considérablement plus élevé pour son poste et sa classification par rapport aux salaires de la grille ou de l'échelle salariale révisée de l'établissement, les conseils d'administration peuvent élaborer un plan pour harmoniser ces salaires.
  - Par exemple, un employé du secteur public peut voir son salaire bloqué; autrement dit, son salaire n'augmentera plus jusqu'à ce que l'échelle salariale de ce poste et de cette classification se rattrape.

7) Calculer les salaires moyens pour divers postes et classifications.

- La colonne *Cible* de la grille indique le salaire moyen de chaque poste ou classification, que les établissements devraient chercher à atteindre au cours des deux prochaines années.
- En fonction des subventions actuelles, les fonds sont suffisants pour qu'un établissement puisse augmenter ses salaires s'il respecte les salaires horaires moyens *cibles* pour chaque poste et type de classification.

8) Examiner et réviser le budget de l'établissement en fonction de l'augmentation des coûts de personnel pour veiller à ce que l'échelle salariale provisoire puisse être soutenue par les revenus provenant des frais parentaux, de la subvention de fonds de réduction des frais parentaux et des subventions de fonctionnement (qui comprennent les montants de la subvention de fonctionnement de base et du supplément à la grille salariale).

9) Conformément aux règlements, politiques et procédures de l'établissement, examiner et approuver :

- l'échelle salariale révisée;
- le budget révisé.

10) Élaborer un plan de communication pour informer le personnel de la mise en œuvre de la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2024-2025 et de l'échelle salariale révisée. S'assurer que le personnel est informé que la hausse de salaire prendra effet le 1er juillet 2024 (rétroactivement s'il faut plus de temps pour la mise en œuvre).

## Grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2024-2025 (En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet, 2024)

Poste et classification	Salaire horaire	
	Point de départ	Cible *
<b>Directeur ou directrice avec classification EJE III</b>		
151 à 200 places	36,81 \$	37,85 \$
51 à 150 places	33,06 \$	33,43 \$
50 places ou moins	29,75 \$	30,03 \$
<b>Directeur ou directrice avec classification EJE II</b>		
151 à 200 places	34,57 \$	34,57 \$
51 à 150 places	31,01 \$	31,42 \$
50 places ou moins	27,90 \$	28,15 \$
<b>Directrice adjointe ou directeur adjoint</b>		
EJE III	29,66 \$	30,05 \$
EJE II	26,76 \$	27,02 \$
<b>Superviseure ou superviseur</b>		
EJE III	28,17 \$	28,43 \$
EJE II	25,43 \$	25,69 \$
<b>Membres du personnel</b>		
EJE III	24,31 \$	24,42 \$
EJE II ayant deux années d'expérience et plus	22,79 \$	22,90 \$
EJE au premier échelon	21,30 \$	21,47 \$
Aide des services à l'enfance ayant réussi la formation exigible de 40 heures	17,51 \$	17,64 \$

### Définitions

Pour consulter les articles du Règlement sur la garde d'enfants mentionnés ci-dessous, visitez [https://web2.gov.mb.ca/laws/regs/current/\\_pdf-regs.php?reg=62/86](https://web2.gov.mb.ca/laws/regs/current/_pdf-regs.php?reg=62/86).

- **Aide des services à l'enfance (avec cours de 40 heures)** : personne qui a reçu un certificat d'aide des services à l'enfance en vertu de l'article 3.1 des catégories de certificats et qui a suivi un cours de 40 heures pour acquérir les compétences d'un éducateur des jeunes enfants, comme l'exige le paragraphe 7(11.1) Exigences de formation pour les employés des garderies ou l'alinéa 22(1)g) pour les garderies familiales et l'alinéa 35(2)m) traitant de la demande de licence pour les garderies collectives.
- **EJE II – Niveau d'entrée** : Titulaire d'un certificat d'éducateur des jeunes enfants II délivré conformément à l'article 3.1 des catégories de certificats, et qui cumule moins de deux ans d'expérience de travail à titre d'EJE II.
- **EJE II – Plus de 2 ans d'expérience** : Titulaire d'un certificat d'éducateur des jeunes enfants II délivré conformément à l'article 3.1 des catégories de certificats, et qui cumule plus de deux ans d'expérience de travail à titre d'EJE II
- **EJE III** : Titulaire d'un certificat d'éducateur des jeunes enfants III délivré conformément à l'article 3.1 des catégories de certificats.

## Exemples de mise à l'échelle

La convention collective de la fonction publique prévoit des augmentations de 3,5 % entre les échelons et l'échelle salariale pour chaque type de poste comporte de cinq à sept échelons.

Les exemples suivants établis pour divers postes utilisent les salaires constituant le point de départ de la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2023-2024 comme échelon 1, sept échelons et une augmentation de 3,5 % entre les échelons.

EJE II Membre du personnel	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>Salaire annuel (40 heures par semaine)</b>	44 304 \$	45 864 \$	47 466 \$	49 130 \$	50 856 \$	52 645 \$	54 496 \$
<b>Salaire horaire</b>	21,30 \$*	22,05 \$	22,82 \$**	23,62 \$	24,45 \$	25,31 \$	26,20 \$

\*Point de départ sur la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2024-2025 pour le poste EJE au premier échelon  
 \*\*Légèrement au-dessus du point de départ sur la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2024-2025 pour les EJE II avec plus de deux ans d'expérience

Superviseure ou superviseur – EJE II	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>Salaire annuel (40 heures par semaine)</b>	52 894 \$	54 746 \$	56 659 \$	58 635 \$	60 694 \$	62 816 \$	65 021 \$
<b>Salaire horaire</b>	25,43 \$	26,32 \$	27,24 \$	28,19 \$	29,18 \$	30,20 \$	31,26 \$

Directrice adjointe ou directeur adjoint – EJE II	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>Salaire annuel (40 heures par semaine)</b>	55 661 \$	57 616 \$	59 634 \$	61 714 \$	63 877 \$	66 102 \$	68 411 \$
<b>Salaire horaire</b>	26,76 \$	27,70 \$	28,67 \$	29,67 \$	30,71 \$	31,78 \$	32,89 \$

Directrice ou directeur – EJE II (garderie de 50 places ou moins)	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>Salaire annuel (40 heures par semaine)</b>	58 032 \$	60 070 \$	62 171 \$	64 355 \$	66 602 \$	68 931 \$	71 344 \$
<b>Salaire horaire</b>	27,90 \$	28,88 \$	29,89 \$	30,94 \$	32,02 \$	33,14 \$	34,30 \$