

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 2025-2026

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 2025-2026, 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 centre de garde d'enfants compte une variété d'emplois, selon sa taille et ses circonstances, tels qu'un directeur et des employés de première ligne aux niveaux de classification d'aide des services à l'enfance (ASE), d'éducateur des jeunes enfants (EJE) II et d'EJE III.
 - Le niveau de classification d'« ASE en formation d'EJE II » a été ajouté à la grille salariale de 2025-2026 pour encourager et reconnaître les employés actuels qui poursuivent activement un programme de formation postsecondaire approuvé pour obtenir leur diplôme d'EJE II.

- 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.
 - 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.
- Les établissements qui emploient une terminologie différente de celle utilisée dans la grille salariale peuvent communiquer avec leur coordonnateur des services de garderie pour obtenir de l'aide pour associer leurs titres de postes à ceux indiqués dans la grille salariale en fonction des responsabilités de chaque poste.
 - 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 et le personnel embauché dans le cadre de la subvention de dotation accrue du programme de soutien à l'inclusion, doivent respecter les salaires horaires *cibles* inscrits dans la grille de 2025-2026.
- La grille salariale de 2025-2026 a été modifiée. Elle ne comprend plus de salaire de *point de départ* et fournit un nouveau salaire horaire *cible* qui constitue le salaire horaire le plus faible qu'un employé de ce poste ou de cette classification devrait recevoir dans un établissement subventionné.
- 4) Élaborer une grille salariale révisée.
- Le salaire *cible* inscrit dans la grille salariale établit la norme des salaires pour tous les établissements subventionnés.
 - 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, si son budget le permet.

- Le Ministère ajustera automatiquement les montants des subventions de dotation approuvées pour le personnel embauché dans le cadre du Programme de soutien à l'inclusion en fonction du salaire *cible* figurant sur la grille salariale de 2025-2026 pour une ASE (avec cours de 40 heures), c'est-à-dire 19,40 \$ à compter du 1^{er} avril 2025.
- 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 2025-2026.
- Le salaire cible sur la grille salariale de 2025-2026 pour tous les postes et niveaux de classification a été augmenté. Cependant, comme c'était le cas avec les grilles salariales précédentes, les modifications visent principalement à augmenter les salaires les plus faibles.
 - Le salaire d'un employé doit être égal (ou supérieur) au salaire horaire *cible* pour son poste et sa classification.
 - 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) Les conseils d'administration doivent faire preuve de responsabilité financière et déterminer la mesure dans laquelle ils peuvent augmenter les salaires de l'échelle salariale de l'établissement en fonction de sa situation financière.
- Nous encourageons fortement les conseils d'administration à utiliser le portail Garde d'enfants – accès en ligne pour créer des copies de travail d'une demande de subvention de fonctionnement ou le gabarit de budget de fonctionnement d'avril 2025 pour évaluer l'effet des diverses révisions apportées à l'échelle salariale de l'établissement sur le total des dépenses en matière de dotation et le budget de fonctionnement de façon générale.
 - Calculez le coût global des salaires pour différents postes et classifications en fonction de votre ébauche d'échelle salariale révisée.
 - Veillez à utiliser le supplément à la grille salariale pour augmenter les salaires.
- 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 2025-2026 et de l'échelle salariale révisée.
- Assurez-vous que le personnel est informé que la hausse de salaire prendra effet rétroactivement au 1^{er} avril 2025.

Grille salariale 2025-2026 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance*

Poste et classification	Salaire horaire cible
Directeur ou directrice avec classification EJE III	
De 151 à 200 places	39,41 \$
De 51 à 150 places	36,91 \$
50 places et moins	34,66 \$
Directeur ou directrice avec classification EJE II	
De 151 à 200 places	37,56 \$
De 51 à 150 places	35,06 \$
50 places et moins	32,81 \$
Directeur adjoint ou directrice adjointe	
EJE III	32,66 \$
EJE II	30,81 \$
Superviseur ou superviseure	
EJE III	30,97 \$
EJE II	29,06 \$
Personnel de première ligne	
EJE III	29,41 \$
EJE II	27,56 \$
Aide des services à l'enfance – en formation en EJE II	22,37 \$
Aide des services à l'enfance (avec cours de 40 heures)	19,40 \$

* En vigueur à compter du 1^{er} avril 2025

Définitions

Pour consulter les articles du Règlement sur la garde d'enfants mentionnés ci-dessous, visitez https://web2.gov.mb.ca/lawsregs/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 *cibles* de la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance de 2025-2026 comme échelon 1, sept échelons et une augmentation de 3,5 % entre les échelons.

EJE II Membre du personnel de première ligne	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Salaire annuel (40 heures par semaine)	57 325 \$	59 322 \$	61 402 \$	63 544 \$	65 853 \$	68 162 \$	70 554 \$
Salaire horaire	27,56 \$	28,52 \$	29,52 \$	30,55 \$	31,66 \$	32,77 \$	33,92 \$

Superviseure ou superviseur – EJE II	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Salaire annuel (40 heures par semaine)	64 418 \$	66 664 \$	68 994 \$	71 406 \$	73 902 \$	76 482 \$	79 165 \$
Salaire horaire	30,97 \$	32,05 \$	33,17 \$	34,33 \$	35,53 \$	36,77 \$	38,06 \$

Directrice adjointe ou directeur adjoint – EJE II	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Salaire annuel (40 heures par semaine)	64 085 \$	64 875 \$	68 640 \$	71 032 \$	73 507 \$	76 086 \$	78 749 \$
Salaire horaire	30,81 \$	31,19 \$	33,00 \$	34,15 \$	35,34 \$	36,58 \$	37,86 \$

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
Salaire annuel (40 heures par semaine)	72 093 \$	74 610 \$	77 210 \$	79 914 \$	82 701 \$	85 592 \$	88 587 \$
Salaire horaire	34,66 \$	35,87 \$	37,12 \$	38,42 \$	39,76 \$	41,15 \$	42,59 \$