

## Consignes applicables lors d'une promotion à un premier emploi d'encadrement ou lors d'une promotion à un emploi d'encadrement de niveau supérieur

Les présentes consignes s'adressent aux membres des conseils d'administration et au personnel d'encadrement des centres de la petite enfance ou des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial. Elles font suite à l'entente conclue le 1<sup>er</sup> mai 2020 entre le ministère de la Famille, l'Association des cadres des centres de la petite enfance, l'Association québécoise des centres de la petite enfance et le Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance concernant la rémunération globale et certaines conditions de travail du personnel d'encadrement des services de garde éducatifs à l'enfance.

Ces consignes visent à assurer une meilleure compréhension et une meilleure application des règles en matière de promotion à un premier emploi d'encadrement ou à un emploi d'encadrement de niveau supérieur.

Les membres des conseils d'administration et le personnel d'encadrement qui ont des questions relativement à la promotion d'une personne à un premier poste d'encadrement ou à un poste d'encadrement de niveau supérieur doivent communiquer avec leur conseiller ou leur conseillère des services à la famille.

### Définition

On entend par promotion interne l'affectation à un poste comportant de meilleurs avantages (responsabilités, salaire, conditions de travail, etc.) au sein du même établissement ou de la même entreprise<sup>1</sup>.

### Promotion

#### Principes de base

Lors de la **promotion d'une personne à un premier emploi d'encadrement**, le salaire annuel de base que recevait la personne avant sa promotion est majoré d'un montant représentant **10 % du maximum de l'échelle de rémunération de la classe d'emploi d'encadrement à laquelle elle accède**.

Lorsqu'il s'agit de la promotion **d'une personne à un emploi d'encadrement de niveau supérieur**, ce montant représente **5 % du maximum de l'échelle de rémunération de la classe d'emploi à laquelle la personne accède**.

Le salaire annuel de base considéré aux fins du calcul pour la promotion exclut toute autre forme de rémunération additionnelle (rémunération pour les heures supplémentaires, bonis, etc.).

Le salaire annuel lors d'une promotion ne peut jamais être inférieur au minimum de la nouvelle échelle salariale à laquelle la personne accède.

---

<sup>1</sup> Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Québec, Presses de l'Université Laval, 1986, p. 378.

Le salaire annuel d'un poste d'encadrement est arrondi au dollar près selon la méthode d'arrondissement normal (arrondissement au dollar suivant lorsque la décimale est de 0,5 ou plus).

Les fourchettes salariales des postes d'encadrement sont basées sur un horaire de 37,5 heures par semaine.

Lorsque la personne promue à un poste d'encadrement a un horaire inférieur à 37,5 heures par semaine, son salaire annuel de base doit être ajusté en fonction d'un horaire hebdomadaire de 37,5 heures.

## **Modalités de détermination du salaire annuel lors de la promotion**

### **Promotion d'une personne à un premier poste d'encadrement à temps complet**

La rémunération du personnel d'encadrement est basée sur un horaire hebdomadaire de 37,5 heures.

Lorsque la personne promue à un poste d'encadrement occupe un poste dont le nombre d'heures est inférieur à 37,5 heures par semaine, son salaire annuel de base doit être ajusté en fonction d'un horaire hebdomadaire de 37,5 heures. Le salaire annuel de base que recevait la personne avant sa promotion est également majoré d'un montant représentant 10 % du salaire annuel maximum de l'échelle des salaires du poste de cadre auquel elle accède.

### **Promotion d'une personne à un poste d'encadrement à temps complet de niveau supérieur**

Le salaire annuel du poste d'encadrement étant basé sur un horaire de 37,5 heures par semaine, aucun ajustement du salaire annuel de base n'est requis. Par la suite s'ajoute le montant correspondant à 5 % du salaire annuel maximum de l'échelle des salaires du poste de cadre auquel la personne accède.

## **Exemples d'application des modalités de détermination du salaire annuel lors de la promotion**

Les exemples suivants sont présentés pour préciser et illustrer les modalités de détermination du salaire annuel lors de la promotion.

Les salaires proposés dans ces exemples correspondent aux taux et fourchettes des salaires des cadres affichés sur le site Web du ministère de la Famille (<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/18-00017-Taux-et-echelles-de-salaires-Cadres.pdf>), et ce, pour l'année 2019-2020.

### Exemple 1 : éducatrice qualifiée (EQ) promue à un poste de directrice adjointe en installation de type 1

Une EQ travaillant à temps complet touche un salaire annuel de base équivalant à 41 849,60 \$<sup>2</sup> pour un horaire hebdomadaire de 32 heures. Elle est promue à un poste de directrice adjointe en installation de type 1. Son nouveau salaire annuel sera le suivant.

EQ			Directrice adjointe en installation de type 1				
Taux horaire maximum de l'échelle salariale (échelon 10)	Salaire annuel basé sur 32 h	Salaire annuel basé sur 37,5 h	Minimum de l'échelle salariale	Maximum de l'échelle salariale	Montant représentant 10 % du maximum de l'échelle salariale de directrice adjointe en installation de type 1	Salaire annuel calculé, incluant l'augmentation	Salaire annuel réellement accordé
25,15 \$	41 849,60 \$	49 042,50 \$	45 624 \$	60 810 \$	6 081 \$	55 123,50 \$	55 124 \$

Pour déterminer le nouveau salaire annuel de l'éducatrice promue :

#### 1. Ajuster son salaire annuel de base d'éducatrice.

Pour ajuster le salaire annuel de base, appliquer la formule suivante en tenant compte des données à la date de la promotion :

taux horaire du personnel salarié (25,15 \$) x nombre d'heures de travail hebdomadaire du personnel cadre (37,5 heures) x 52 semaines = 49 042,50 \$.

#### 2. Déterminer le montant correspondant à 10 %.

Calculer le montant correspondant à 10 % à partir du salaire annuel maximum de la nouvelle échelle des salaires applicable :

60 810 \$ x 10 % = 6 081 \$.

#### 3. Déterminer le nouveau salaire annuel de la directrice adjointe en installation de type 1.

Calculer le nouveau salaire annuel de la directrice adjointe selon la formule suivante :

salaire annuel basé sur 37,5 heures (49 042,50 \$) + montant correspondant à 10 % (6 081 \$) = 55 123,50 \$, salaire arrondi au dollar près à 55 124 \$.

<sup>2</sup> Dans les exemples, la rémunération de base est basée sur le maximum des fourchettes salariales. Cependant, la méthode de calcul reste la même, peu importe la rémunération de base que recevait la personne avant sa promotion.

Ce salaire annuel est supérieur au minimum de l'échelle salariale de directrice adjointe en installation de type 1, qui est de 45 624 \$. Ainsi, le nouveau salaire annuel de la directrice adjointe en installation de type 1 sera de 55 124 \$.

### Exemple 2 : EQ promue à un poste de directrice générale (DG) de classe 1

Une EQ travaillant à temps complet touche un salaire annuel de base équivalant à 41 849,60 \$ pour un horaire hebdomadaire de 32 heures. Elle est promue à un poste de DG de classe 1. Son nouveau salaire annuel sera le suivant.

EQ			DG de classe 1				
Taux horaire maximum de l'échelle salariale (échelon 10)	Salaire annuel basé sur 32 h	Salaire annuel basé sur 37,5 h	Minimum de l'échelle salariale	Maximum de l'échelle salariale	Montant représentant 10 % du maximum de l'échelle salariale de DG de classe 1	Salaire annuel calculé, incluant l'augmentation	Salaire annuel réellement accordé
25,15 \$	41 849,60 \$	49 042,50 \$	59 709 \$	79 611 \$	7 961,10 \$	57 003,60 \$	59 709 \$

Pour déterminer le nouveau salaire annuel de l'éducatrice promue :

#### 1. Ajuster son salaire annuel de base d'éducatrice.

Pour ajuster le salaire annuel de base, appliquer la formule suivante en tenant compte des données à la date de la promotion :

taux horaire du personnel salarié (25,15 \$) x nombre d'heures de travail hebdomadaire du personnel cadre (37,5 heures) x 52 semaines = 49 042,50 \$.

#### 2. Déterminer le montant correspondant à 10 %.

Calculer le montant correspondant à 10 % à partir du salaire annuel maximum de la nouvelle échelle des salaires applicable :

79 611 \$ x 10 % = 7 961,10 \$.

#### 3. Déterminer le salaire annuel de la DG de classe 1.

Calculer le nouveau salaire annuel de la DG de classe 1 selon la formule suivante :

salaire annuel basé sur 37,5 heures (49 042,50 \$) + montant correspondant à 10 % (7 961,10 \$) = 57 003,60 \$, salaire arrondi à 57 004 \$.

Ce salaire annuel est inférieur au minimum de la nouvelle échelle salariale, soit 59 709 \$. Ainsi, le nouveau salaire annuel de la DG de classe 1 sera de 59 709 \$, soit le minimum de l'échelle salariale de DG de classe 1.

### Exemple 3 : directrice adjointe en installation de type 1 promue à un poste de DG de classe 1

Une directrice adjointe en installation de type 1 travaillant à temps complet touche un salaire annuel de base équivalant à 60 810 \$ pour un horaire hebdomadaire de 37,5 heures. Elle est promue à un poste de DG de classe 1. Son nouveau salaire annuel sera le suivant.

Directrice adjointe en installation de type 1		DG de classe 1				
Minimum de l'échelle salariale	Maximum de l'échelle salariale	Minimum de l'échelle salariale	Maximum de l'échelle salariale	Montant représentant 5 % du maximum de l'échelle salariale de DG de classe 1	Salaire annuel calculé, incluant l'augmentation	Salaire annuel réellement accordé
45 624 \$	60 810 \$	59 709 \$	79 611 \$	3 980,55 \$	64 790,55 \$	64 791 \$

Pour déterminer le nouveau salaire annuel de la directrice adjointe en installation de type 1 promue :

#### 1. Déterminer le montant correspondant à 5 %.

Calculer le montant correspondant à 5 % à partir du salaire annuel maximum de la nouvelle échelle des salaires applicable :

$$79\,611 \$ \times 5 \% = 3\,980,55 \$.$$

#### 2. Déterminer le nouveau salaire annuel de la DG de classe 1.

Calculer le nouveau salaire annuel de la DG de classe 1 selon la formule suivante :

salaire annuel de base (60 810 \$) + montant correspondant à 5 % (3 980,55 \$) = 64 790,55 \$, salaire arrondi à 64 791 \$.

Ce salaire annuel est supérieur au minimum de l'échelle salariale de DG de classe 1, qui est de 59 709 \$. Ainsi, le nouveau salaire annuel de la DG de classe 1 sera de 64 791 \$.

#### Exemple 4 : directrice adjointe en installation de type 3 promue à un poste de DG de classe 5

Une directrice adjointe en installation de type 3 touche un salaire annuel équivalant à 63 651 \$ pour un horaire hebdomadaire de 37,5 heures. Elle est promue à un poste de DG de classe 5. Son nouveau salaire annuel sera le suivant.

Directrice adjointe en installation de type 3		DG de classe 5				
Minimum de l'échelle salariale	Maximum de l'échelle salariale	Minimum de l'échelle salariale	Maximum de l'échelle salariale	Montant représentant 5 % du maximum de l'échelle salariale de DG de classe 5	Salaire annuel calculé, incluant l'augmentation	Salaire annuel réellement accordé
47 740 \$	63 651 \$	80 037 \$	106 714 \$	5 335,70 \$	68 986,70 \$	80 037 \$

Pour déterminer le nouveau salaire annuel de la directrice adjointe en installation de type 3 promue :

**1. Déterminer le montant correspondant à 5 %.**

Calculer le montant correspondant à 5 % à partir du salaire annuel maximum de la nouvelle échelle des salaires applicable :

$$106\,714 \$ \times 5 \% = 5\,335,70 \$.$$

**2. Déterminer le nouveau salaire annuel de la DG de classe 5.**

Calculer le nouveau salaire annuel de la DG de classe 5 selon la formule suivante :

$$\text{salaire annuel de base (63 651 \$) + montant correspondant à 5 \% (5 335,70 \$) = 68 986,70 \$, salaire arrondi à 68 987 \$}.$$

Ce salaire annuel est inférieur au minimum de la nouvelle échelle salariale, soit 80 037 \$. Ainsi, le nouveau salaire annuel de la DG de classe 5 sera de 80 037 \$, soit le minimum de l'échelle salariale de DG de classe 5.

## Détermination de la classe de rémunération du personnel d'encadrement

Le classement des postes de directrice adjointe et de DG est le suivant :

### Directrice adjointe

Directrice adjointe en installation :

- type 1 : installation de moins de 60 places
- type 2 : installation de 60 places et plus
- type 3 : responsable de deux installations

Directrice adjointe à l'administration : trois installations ou plus

Directrice adjointe au bureau coordonnateur :

- type 1 : bureau coordonnateur de 560 places et moins
- type 2 : bureau coordonnateur de 561 places et plus

### DG

Pour la DG, une classe de rémunération lui est attribuée selon le nombre de places dans chaque installation, le nombre d'installations et, s'il y a lieu, la taille du milieu familial.

Pour déterminer la classe de la DG, utiliser le système de pondération illustré ci-dessous en suivant ces étapes :

1. À l'aide du tableau 1, déterminer le nombre de points associé au nombre d'installations de l'établissement.
2. À l'aide du tableau 2, déterminer le nombre de points associé au nombre de places dans chacune des installations de l'établissement.
3. Additionner les points des étapes 1 et 2.
4. À l'aide du tableau 3, déterminer la classe correspondant au total de points calculé à l'étape 3.
5. À l'aide du tableau 4, déterminer la classe correspondant au bureau coordonnateur (si applicable).
6. Pour obtenir la classe de la DG, additionner la classe obtenue à l'étape 4 et la classe obtenue à l'étape 5 (si applicable).

**Tableau 1 : nombre d'installations**

Nombre d'installations	Points
0	0
1	0
2	11
3	20
4	28
5	35

**Tableau 2 : nombre de places à l'installation**

Nombre de places à l'installation		Points
Minimum	Maximum	
0	0	0
1	24	5
25	29	7
30	34	9
35	39	11
40	44	13
45	50	15
51	et plus	17

**Tableau 3 : classe de rémunération en installation**

Fourchettes de points pour l'installation		Classe
Minimum	Maximum	
0	0	0
1	16	1
17	36	2
37	44	3
45	70	4
71	et plus	5

**Tableau 4 : classe de rémunération pour le bureau coordonnateur**

Taille du bureau coordonnateur (nombre de places à l'agrément)	Classe
560 places et moins	1
561 places et plus	2