

**FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES ENTENTES PORTANT SUR LES CLAUSES NATIONALES DES
CONVENTIONS COLLECTIVES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE
POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} AVRIL 2020 au 31 MARS 2023**

À L'ATTENTION

des centres de la petite enfance, des bureaux coordonnateurs de la garde éducative en milieu familial et des garderies subventionnées (ci-après « employeurs »)

**28 novembre 2022
(la présente version remplace celle du 20 avril 2022)**

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

Le 8 décembre 2021, des ententes de principe pour le renouvellement des clauses nationales des conventions collectives de centres de la petite enfance (CPE) sont intervenues au terme de négociations auxquelles ont participé le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), le ministère de la Famille (Ministère) et des regroupements d'employeurs ainsi que les syndicats suivants :

- la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN);
- la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec – CSQ (FIEPQ-CSQ);
- le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298, et le Syndicat des Métallos, section locale 9291, affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

À la suite de la conclusion de ces ententes de principe, des travaux ont été réalisés en vue de la signature officielle des ententes nationales. Ces dernières consistent en un document dûment signé par les parties négociantes qui contient l'ensemble des dispositions négociées par les parties nationales. L'entente nationale FSSS-CSN a été signée le 1^{er} avril 2022 alors que les ententes nationales FIEPQ-CSQ et FTQ ont respectivement été signées le 13 avril et le 19 avril 2022. Celles-ci sont disponibles dans le site Web du Ministère à l'adresse suivante : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/gestion-rh/Pages/ententes-nationales.aspx>.

Sont également disponibles à cette adresse des lettres d'entente convenues par les parties nationales. Bien que ces lettres soient dans des documents distincts, elles font partie intégrante des ententes nationales :

- FSSS-CSN
 - o Retrait des plaintes de maintien de l'équité salariale
 - o Mesures transitoires
 - o Qualification
- FIEPQ-CSQ
 - o Retrait des plaintes de maintien de l'équité salariale
 - o Qualification
- FTQ
 - o Retrait des plaintes de maintien de l'équité salariale
 - o Mesures transitoires
 - o Qualification

La présente foire aux questions (FAQ) vise à fournir des explications concernant le contenu de ces ententes nationales. Les principales dispositions qui s'y trouvent sont :

- Période visée : du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023;
- 13 congés fériés pour toutes les travailleuses à temps complet;
- 18 heures annuellement par place au permis pour la planification pédagogique, incluant 3 heures pour remplir le dossier éducatif de l'enfant;
- 8 heures annuellement à la responsable en alimentation-cuisinière titulaire d'un poste à temps complet, à l'extérieur de la semaine de travail, pour la gestion et la planification de la cuisine;
- Contribution de l'employeur au régime d'assurance collective correspondant à 4,5 % de la masse salariale assurable admissible (4 %);
- Des paramètres généraux d'augmentation salariale identiques à ceux accordés aux employés des secteurs public et parapublic;
- Des majorations salariales spécifiques pour l'éducatrice qualifiée (EQ), l'éducatrice non qualifiée (ENQ), l'éducatrice spécialisée (ES) et l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique (ACSPT);
- Une prime temporaire à la responsable en alimentation-cuisinière titulaire d'un poste située au dernier échelon de son échelle salariale;
- Un rehaussement de la structure salariale pour certains rangements;
- Un montant forfaitaire par tranche de 15 crédits/unités réussis dans le cadre de l'un des programmes de formation ciblés menant à la qualification;
- Un montant forfaitaire suivant la réussite de l'un des programmes de formation ciblés menant à la qualification par le biais de la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences;
- Une prime de reconnaissance versée à toutes les travailleuses pour les heures travaillées au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021;
- Une prime d'horaire non usuel pour toutes les travailleuses.

Glossaire des abréviations utilisées dans la FAQ

- ACSPT : agente-conseil en soutien pédagogique et technique
- AEC : attestation d'études collégiales
- EQ : éducatrice qualifiée
- ENQ : éducatrice non qualifiée
- ES : éducatrice spécialisée
- DEC : diplôme d'études collégiales
- TEE : techniques d'éducation à l'enfance
- RAC : reconnaissance des acquis et des compétences

Concernant les congés rémunérés

1. Les clauses nationales accordent désormais 13 congés fériés rémunérés à l'ensemble des travailleuses à temps complet. Comment cette nouvelle disposition entre-t-elle en vigueur?

Des mesures transitoires ont été convenues avec les syndicats :

- FSSS-CSN : voir la lettre d'entente numéro 6 de l'entente nationale
- FIPEQ-CSQ : voir la lettre d'entente numéro 1 de l'entente nationale
- FTQ : voir la lettre d'entente numéro 2 de l'entente nationale

2. Dans l'entente nationale FSSS-CSN, il est désormais prévu de calculer en pourcentage l'indemnité du congé annuel pour le personnel à temps complet. À quel moment ce nouveau mode de calcul prend effet pour le personnel?

Le calcul de l'indemnité de congé annuel est fait au 31 mars d'une année de référence en fonction de la convention collective qui est en vigueur à cette même date, et ce, pour un congé annuel qui sera pris pendant l'année de référence suivante. Exemples :

- Le renouvellement de la convention collective a été signé le 2 avril 2022 : Le calcul au 31 mars 2022 devra se faire en fonction de la convention collective précédente, soit celle qui était en vigueur au 31 mars 2022. Le nouveau mode de calcul en pourcentage, prévu à la nouvelle convention collective, s'appliquera le 31 mars 2023.
- Le renouvellement de la convention collective a été signé le 30 mars 2022 : Le calcul au 31 mars 2022 devra se faire en pourcentage, et ce, en fonction de la nouvelle convention collective.

Concernant la majoration des taux de salaires

3. Quelles majorations des taux de salaires sont prévues aux ententes nationales?

Les ententes nationales prévoient les majorations des taux de salaires suivantes :

- a) Paramètres généraux d'augmentation salariale de 2 % aux 1^{er} avril 2020, 2021 et 2022
- b) Majoration de traitement au 1^{er} avril 2022 aux EQ et ES (5 %) ainsi qu'aux ENQ (2 %)
- c) Majoration de traitement à 30,03 \$ à compter du 1^{er} avril 2022 à l'EQ, à l'ES et à l'ACSPT qui ont séjourné 1 an au dernier échelon
- d) Rehaussement de la structure salariale au 1^{er} avril 2022 pour les rangements suivants :
 - Rangement 6 (préposé) : 4,4 %
 - Rangement 9 (aide-éducatrice) : 4,1 %
 - Rangement 10 (secrétaire-réceptionniste) : 4 %
 - Rangement 12 (commis-comptable et secrétaire-comptable) : 3,5 %
 - Rangement 13 (responsable en alimentation-cuisinière) : 3,5 %
 - Rangement 18 (agente de conformité) : 2,5 %
 - Rangement 19 (éducatrice, ES, adjointe administrative) : 2 %

4. À combien se chiffre (en %) l'ensemble des majorations des taux de salaires accordées aux différentes catégories d'emploi?

L'ensemble des mesures énumérées à la question 3 de la présente FAQ se chiffre comme suit au 1^{er} avril 2022 :

- Adjointe administrative : 8 %
- ACSPT (après 1 an au dernier échelon) : 12 %
- Agente de conformité : 8,5 %
- Aide-éducatrice : 10,1 %
- Commis-comptable : 9,5 %
- EQ et ES (après 1 an au dernier échelon) : 18 %
- ENQ : 10 %
- Préposée : 10,4 %
- Responsable en alimentation-cuisinière : 9,5 % (plus une prime temporaire de 3 % au dernier

- échelon (voir la question 8 de la présente FAQ))
- Secrétaire-réceptionniste : 10 %

5. Pourquoi les taux de salaires qui sont présentés dans l'annexe B des ententes nationales (taux et échelles de salaires) diffèrent-ils de ceux qui se trouvent dans l'annexe B1 (structure salariale)?

Les taux et échelles de salaires présentés à l'annexe B des ententes nationales [et dans le site Web du Ministère](#) tiennent compte de l'ensemble des majorations négociées sur les taux de salaires (voir la question 3 de la présente FAQ).

La structure salariale (annexe B1 dans les ententes nationales) tient uniquement compte des majorations qui ont un impact sur elle, soit les paramètres généraux d'augmentation salariale (point « a » de la question 3 de la présente FAQ) et le rehaussement de la structure salariale (point « d » de la question 3 de la présente FAQ).

Ainsi, dans la pratique, les employeurs peuvent exclusivement référer à l'annexe B des ententes nationales pour déterminer la rémunération applicable ou selon le cas, aux taux et échelles de salaires qui sont disponibles dans le site Web du Ministère.

6. Les échelles salariales des EQ, des ES et des ACSPT prévoient, à compter du 1^{er} avril 2022, un taux de salaire après le dernier échelon. Quels sont ces taux de salaires?

À compter du 1^{er} avril 2022, une majoration de traitement à 30,03 \$ est accordée à l'EQ et à l'ES à partir du moment où elles ont séjourné 1 an au dernier échelon. Cela est communément appelé un déplaçonnement salarial. Ce taux de salaire correspond à 5 % du taux de salaire du dernier échelon (28,60 \$ * 5 % = 30,03 \$).

À compter du 1^{er} avril 2022, l'ACSPT bénéficie aussi d'un déplaçonnement salarial à 30,03 \$ après avoir séjourné 1 an au dernier échelon.

Pour déterminer si la travailleuse a séjourné un an au dernier échelon, il convient d'appliquer les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux fins du changement d'échelon¹. L'expérience cumulée au dernier échelon avant le 1^{er} avril 2022 est comptabilisée aux fins de l'admissibilité au déplaçonnement salarial.

Exemples :

- Karine est EQ. Elle a atteint le dernier échelon de l'échelle salariale le 30 janvier 2021. Elle travaille à temps plein dans cette catégorie d'emploi depuis cette date et ne s'est pas absentée. Le 30 janvier 2022, Karine complétait une année d'expérience au dernier échelon. Karine a droit au taux de 30,03 \$ à compter du 1^{er} avril 2022, soit la date à compter de laquelle le déplaçonnement salarial entre en vigueur.
- Luce est ACSPT. Elle a atteint le dernier échelon de l'échelle salariale le 2 février 2022. Luce aura droit au taux de 30,03 \$ à compter du 2 février 2023 (au moins 12 mois depuis la date de son dernier changement d'échelon), sous réserve qu'elle ait complété à cette même date une année

¹ En l'espèce, les ententes nationales prévoient qu'un changement d'échelon est accordé quand la travailleuse a complété une année d'expérience (nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du CPE, pour un maximum de 1664 heures) dans son appellation d'emploi et qu'il s'est écoulé 12 mois depuis la date anniversaire de son dernier changement d'échelon.

Les ententes nationales prévoient également les absences qui sont considérées comme des heures travaillées aux fins du changement d'échelon, soit les congés de maladie ou d'invalidité (jusqu'à un maximum de 52 semaines), les congés pour retrait préventif, congés de maternité, de paternité et d'adoption (jusqu'à un maximum de 20 semaines), les congés annuels, les congés fériés, les congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales et les libérations pour activités syndicales.

d'expérience dans cette catégorie d'emploi.

- Marie est ES. Elle a atteint le dernier échelon le 2 avril 2021. Elle travaille à temps complet dans cette catégorie d'emploi depuis cette date, à l'exception d'un congé sans solde d'une durée de 2 mois. Normalement, Marie aurait eu droit au taux de 30,03 \$ le 2 avril 2022 (au moins 12 mois depuis la date de son dernier changement d'échelon). Son congé sans solde ne peut toutefois pas être comptabilisé dans son expérience. Ainsi, elle aura droit au taux de 30,03 \$ le 2 juin 2022, sous réserve qu'elle ait complété à cette même date une année d'expérience dans cette catégorie d'emploi.
- Mina est EQ. Elle a atteint le dernier échelon le 2 mars 2021. Elle travaille à temps partiel depuis cette date. Mina aura droit au taux de 30,03 \$ lorsqu'elle aura complété une année d'expérience dans cette catégorie d'emploi.

Les EQ, ES et ACSPT admissibles au déplafonnement salarial bénéficieront du taux de salaire de 30,03 \$ jusqu'à la signature du renouvellement de la prochaine convention collective (celle qui suivra la convention collective 2020-2023).

7. Quand les taux de salaires au 1^{er} avril 2022 doivent-ils être appliqués?

Les taux de salaires au 1^{er} avril 2022 sont appliqués lorsque le renouvellement de la convention collective aura été signé. Dans l'intervalle, les augmentations salariales accordées aux éducatrices (qualifiées et non qualifiées) en vertu de la [Directive concernant la mesure temporaire pour favoriser l'attraction et la rétention du personnel éducateur](#) sont maintenues (la prime de 50 \$ pour 40 heures travaillées prenait fin quant à elle au 31 mars 2022), et ce, afin d'éviter que ces travailleuses ne subissent de perte de traitement.

Concernant les primes

8. *En quoi consiste la prime temporaire pour la responsable en alimentation-cuisinière?

La *Lettre d'entente relative à l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière* prévoit le versement d'une prime temporaire de 3 % du salaire à la responsable en alimentation-cuisinière située au maximum de l'échelle salariale. Cette prime est accordée à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

La prime étant versée sur le salaire, la distinction entre les heures rémunérées et les heures travaillées n'est pas pertinente puisque la notion de salaire inclut toute somme versée à la travailleuse.

La prime temporaire pour la responsable en alimentation-cuisinière n'est pas cotisable au régime de retraite et est exclue du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

9. *Quelles heures doivent être comptabilisées aux fins du calcul de la prime de reconnaissance pour les heures travaillées au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021?

La *Lettre d'entente concernant la reconnaissance pour les heures travaillées entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021* prévoit le versement à la travailleuse d'une prime de reconnaissance correspondant à 3 % de son taux de salaire régulier pour les heures qu'elle a effectivement travaillées au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 inclusivement.

La prime se calcule comme suit : ((taux de salaire régulier au 1^{er} avril 2020 qui tient compte de la majoration de 2 % x nombre d'heures effectivement travaillées du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 inclusivement) x 3 %)

Les taux de salaires applicables au 1^{er} avril 2020 incluent le paramètre d'augmentation salariale de 2 %. Ils sont disponibles dans :

- l'annexe B des ententes portant sur les clauses nationales des CPE pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023 : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/gestion-rh/Pages/ententes-nationales.aspx>;
- le document qui présente les taux et échelles des salaires du personnel en vigueur : [Taux et échelles de salaires du personnel de garde \(gouv.qc.ca\)](#).

Pour être comptabilisées aux fins du calcul de la prime, les heures doivent avoir été à la fois **rémunérées et travaillées**. Ainsi :

- Les heures de formation rémunérées, les heures rémunérées en télétravail, les heures de réunion rémunérées (etc.) sont incluses dans le calcul de la prime;
- Les absences rémunérées (congrés personnels, vacances, etc.) doivent être exclues du calcul de la prime.

Cette prime est versée en même temps que les montants de rétroactivité salariale (voir la question 16 de la présente FAQ).

La prime de reconnaissance n'est pas cotisable au régime de retraite et est exclue du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

10. *En quoi consiste la prime d'horaire non usuel?

La *Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels* prévoit le versement à la travailleuse d'une prime correspondant à 4 % de son taux de salaire régulier pour les heures régulières effectivement travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30 ainsi que la fin de semaine. Cette prime est accordée à compter de la date de signature de l'entente nationale².

Une travailleuse dont le quart de travail chevauche un horaire usuel et un horaire non usuel (ex. : 15 h à 23 h) a droit à la prime uniquement de 18 h 30 à 23 h. Les travailleuses qui travaillent habituellement de jour du lundi au vendredi et dont la présence est exceptionnellement requise en soirée ou la fin de semaine pour une réunion d'équipe ou une formation ne sont pas admissibles à la prime. Elles y sont toutefois admissibles si elles acceptent d'effectuer de façon sporadique un quart de travail sur un horaire non usuel.

Pour être comptabilisées aux fins du calcul de la prime, les heures doivent avoir été à la fois **rémunérées et travaillées**. Ainsi :

- Les heures de formation rémunérées, les heures rémunérées en télétravail, les heures de réunion rémunérées (etc.) sont incluses dans le calcul de la prime;
- Les absences rémunérées (congrés personnels, vacances, etc.) doivent être exclues du calcul de la prime.

La prime d'horaire non usuel n'est pas cotisable au régime de retraite et est exclue du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

² L'entente nationale FSSS-CSN a été signée le 1^{er} avril 2022, alors que les ententes nationales FIPEQ-CSQ et FTQ ont respectivement été signées le 13 avril et le 19 avril 2022.

Concernant les mesures pour favoriser la qualification des éducatrices

ATTENTION

La *Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices* a été amendée. La version amendée qu'il convient d'appliquer se trouve dans le site Web du Ministère à l'adresse suivante : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/gestion-rh/Pages/ententes-nationales.aspx>.

11. *En quoi consiste la prime d'encouragement à la qualification?

La *Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices* prévoit le versement d'une prime d'encouragement à la qualification de 450 \$ à l'éducatrice non qualifiée chaque fois qu'elle réussit en cours d'emploi (y compris lors d'une absence prolongée autorisée par l'employeur pour l'un des motifs prévus à la convention collective) une tranche de 15 crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études conduisant à l'obtention :

- d'un DEC en TEE; *ou*
- d'une AEC en TEE ou d'une AEC pour les éducatrices en services à l'enfance autochtone; *ou*
- d'un certificat universitaire spécialisé en petite enfance.

Le service de garde éducatif où travaille l'éducatrice pendant la réalisation d'activités de formation pour l'obtention de crédits ou d'unités n'importe pas. Ce qui importe est qu'elle soit à l'emploi lorsqu'elle termine une tranche de 15 crédits ou unités.

L'éducatrice qui travaille chez plusieurs employeurs lors de la réussite d'une tranche de 15 crédits/unités peut réclamer la prime auprès d'un seul de ces employeurs. Pour ce faire, elle doit remettre à l'employeur :

- le *Formulaire A - Demande de la prime d'encouragement à la qualification* qu'elle aura préalablement rempli et signé. Ce formulaire est annexé à la lettre d'entente et est disponible dans le site Web du Ministère à l'adresse suivante : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/gestion-rh/Pages/ententes-nationales.aspx>;
- son relevé de notes officiel qui fait état de la réussite des crédits ou unités.

Cette prime est accordée à compter de la date de signature de l'entente nationale³. La comptabilisation des crédits ou unités débute à cette même date.

Les unités obtenues dans le cadre du programme COUD sont admissibles aux fins de cette prime.

La prime d'encouragement à la qualification n'est pas cotisable au régime de retraite et est exclue du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

12. *À quel moment la prime d'encouragement à la qualification doit-elle être versée à l'éducatrice?

La prime est versée à l'éducatrice dans les 45 jours ouvrables suivant la date de présentation des documents conformes à l'employeur.

Le Ministère déposera dans le dossier financier en ligne des services de garde éducatifs une communication comprenant l'ensemble de l'information relativement à l'allocation spécifique pour cette mesure exceptionnelle de qualification qui leur sera versée.

³ L'entente nationale FSSS-CSN a été signée le 1^{er} avril 2022, alors que les ententes nationales FIPEQ-CSQ et FTQ ont respectivement été signées le 13 avril et le 19 avril 2022.

13. *En quoi consiste le montant forfaitaire en lien avec la démarche de RAC?

La *Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices* prévoit le versement à l'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de RAC un montant forfaitaire correspondant à 2 % pour chaque heure rémunérée au cours des 12 mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC. Cette prime est accordée à compter de la date de signature de l'entente nationale³.

Pour bénéficier de ce montant forfaitaire, l'éducatrice :

- doit encore être à l'emploi de l'employeur où elle a travaillé au cours des 12 mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC. De même, l'éducatrice qui a travaillé pour plusieurs employeurs au cours de cette période de 12 mois peut réclamer le montant forfaitaire à chacun de ces employeurs, pour autant qu'elle ait encore un lien d'emploi avec eux.
- doit remettre à l'employeur :
 - le *Formulaire B - Demande du montant forfaitaire pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE à l'aide de la démarche de RAC* qu'elle aura préalablement rempli et signé. Celui-ci est annexé à la lettre d'entente et est disponible dans le site Web du Ministère à l'adresse suivante : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/gestion-rh/Pages/ententes-nationales.aspx>.
 - son relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée.

Ce montant forfaitaire n'est pas cotisable au régime de retraite et est exclu du calcul du salaire assurable dans le cadre du régime d'assurance collective.

14. *L'éducatrice qui participe à la démarche de RAC96 a-t-elle droit au montant forfaitaire?

Oui. Sous réserve que l'employeur adhère au projet RAC96 et selon les modalités convenues avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée qui est inscrite à la démarche RAC96 pour l'obtention d'un DEC ou d'une AEC en TEE peut s'absenter du travail pour un maximum de 96 heures. Elle sera rémunérée pour ces heures selon son taux horaire habituel.

Pour plus de détails sur la RAC96, veuillez consulter le site Web du Parcours travail-études en petite enfance à l'adresse suivante : <https://www.travailetudespetiteenfance.ca/rac-employeur>.

15. *À quel moment le montant forfaitaire en lien avec la démarche de RAC et de RAC96 doit-il être versé à l'éducatrice?

Le montant forfaitaire est versé à l'éducatrice dans les 45 jours ouvrables suivant la date de présentation des documents conformes à l'employeur.

Le Ministère déposera dans le dossier financier en ligne des services de garde éducatifs une communication comprenant l'ensemble de l'information relativement à l'allocation spécifique pour cette mesure exceptionnelle de qualification qui leur sera versée.

Concernant les rétroactivités salariales

16. *Quand les employeurs devront-ils verser aux travailleuses les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2020?

Les ententes nationales prévoient le versement des montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2020 dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective. Le Ministère a transmis une communication comprenant l'ensemble de l'information relativement à l'allocation spécifique pour la rétroactivité pour 2020-2021 qui sera versée par le Ministère aux services de garde éducatifs.

La prime de reconnaissance pour les heures travaillées au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (question 9 du présent document) fait partie des montants de rétroactivité devant être versés.

Il convient de rappeler qu'un document explicatif sur la 2^e édition des règles budgétaires pour l'exercice financier 2021-2022 est disponible dans le site Web du Ministère à l'adresse ci-dessous. On y trouve notamment des informations additionnelles sur l'aspect des augmentations salariales.

https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/document-explicatif-RB2021-2022_2e.pdf

17. Que signifie la disposition transitoire que l'on trouve à l'article portant sur la rétroactivité?

Une disposition transitoire est prévue dans les ententes nationales :

- FSSS-CSN : voir la *Lettre d'entente relative à la modification de l'entente portant sur les clauses nationales de CPE 2020-2023* dans le site Web du Ministère à l'adresse suivante : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderiers/gestion-rh/Pages/ententes-nationales.aspx>.
- FIPEQ-CSQ : clause 11-2.02
- FTQ : voir la *Lettre d'entente relative à la modification de l'entente portant sur les clauses nationales de CPE 2020-2023* dans le site Web du Ministère à l'adresse suivante : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderiers/gestion-rh/Pages/ententes-nationales.aspx>.

Essentiellement, cette disposition transitoire permet d'éviter que les mesures dont ont bénéficié les EQ et les ENQ en vertu de la [Directive concernant la mesure temporaire pour favoriser l'attraction et la rétention du personnel de garde](#) (voir la question 7 de la présente FAQ) ne soient cumulées à des mesures dont elles bénéficieront en vertu des ententes nationales.

Pour toute question relative aux ententes nationales :

mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca