

**ENTENTE DE PRINCIPE  
CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET  
LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

**ENTRE :** **L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (AQCPE)**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 6611, rue Jarry est, bureau 200, Saint-Léonard, (Québec), H1P 1W5, représentée par M. Michel Lessard, dûment autorisé.

Ci-après appelée l'AQCPE

**ET :** **L'ASSOCIATION DU PERSONNEL CADRE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DU QUÉBEC (APCCPEQ)**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 3745, St-Jacques, bureau 216, Montréal (Québec) H4C 1H3, représentée par Mme Ginette Masson, dûment autorisée.

Ci-après appelée l'APCCPEQ

Pour la durée de la présente entente, l'APCCPEQ reconnaît l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE) comme le seul représentant patronal provincial des employeurs du réseau des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs, responsable de la rédaction et de la diffusion du Guide administratif de classification et de rémunération des cadres.

Pour la durée de la présente entente, l'AQCPE reconnaît l'Association du personnel cadre des centres de la petite enfance du Québec (APCCPEQ) comme le seul représentant des cadres du réseau des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs.

### **PARTIE 1 : Directions adjointes**

1. La partie 1 de l'entente établit les orientations qui seront respectées par l'AQCPE dans la rédaction du Guide administratif de rémunération et de classification du personnel cadre des CPE et BC à l'égard des directions adjointes.

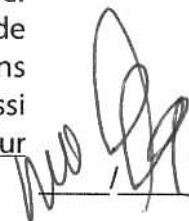
Elle vise aussi à confirmer l'acceptation par l'APCCPEQ des orientations en matière de rémunération et classification des directions adjointes.

Le Guide administratif de l'AQCPE constitue une recommandation adressée aux conseils d'administration des employeurs et à ce titre, ne peut contraindre un employeur. Cependant, l'application de ce guide assure une pleine équité en matière de rémunération et le respect de la réglementation en matière d'équité salariale et, les parties s'entendent pour en recommander respectivement l'application intégrale.



À ce titre, les parties conviennent des principes suivants :

- 1.1 La structure de classification des emplois de directrices adjointes est décrite à **l'annexe 1**. Cette structure découle du système de classification des postes de directions adjointes utilisé dans le cadre de l'exercice d'équité sectorielle des employeurs. Les parties considèrent qu'elle constitue une structure adéquate, cohérente et équitable en vue de la classification des postes de directions adjointes.
  
- 1.2 Les échelles salariales des postes de directions adjointes sont celles prévues à **l'annexe 2a** de la présente entente. Ces échelles découlent de l'exercice sectoriel d'équité salariale effectué en 2006 par les employeurs et des ententes de financement applicables. Les parties conviennent que ces échelles salariales constituent une appréciation monétaire juste et équitable de la valeur de ces emplois.
  
- 1.3 Les échelons, pour fins d'intégration et d'embauche, sont ceux prévus à **l'annexe 2b**. Ces échelons sont utilisés uniquement pour fins d'embauche et d'intégration de la directrice adjointe dans une classe salariale. Pour la détermination de l'échelon applicable de sa classe, le diplôme ou l'équivalence et l'expérience sont les deux critères qui seront utilisés. Il est entendu que le Guide contiendra aussi des dispositions permettant de compenser, en partie, l'absence de qualification et ce, par une utilisation de l'expérience.
  
- 1.4 Le salaire d'une direction adjointe évolue entre le minimum et le maximum de la classe salariale applicable. La progression annuelle du salaire, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, sans égard aux résultats de l'évaluation de la performance, est de 2% pour la période 2007-2009.  
  
 À cette progression annuelle du salaire s'ajoute une hausse variant de 1% à 3% découlant d'une évaluation annuelle de la performance étant convenu qu'une évaluation de la performance en deçà des attentes significatives n'entraîne aucune hausse.  
  
 Lorsque le salaire annuel d'une direction adjointe dépasse ou est égal au maximum de la classe salariale, les hausses s'appliquent sous forme d'un montant forfaitaire et ce, jusqu'à ce que le maximum de l'échelle rattrape le salaire annuel.  
  
 Pour les années 2007 à 2012, un ajustement annuel du salaire lié à l'exercice d'équité salariale doit être effectué tel que prévu à l'annexe 1 et est déjà inclus dans les échelles salariales. Cet ajustement s'applique aux directrices adjointes dont le salaire se situe en deçà du maximum.
  
- 1.5 Les parties conviennent que le Guide administratif ne s'applique qu'aux employées effectuant réellement et régulièrement des tâches de directions adjointes, telles que décrites à **l'annexe 3**. Il incombe à la direction générale de recommander l'application du Guide ou la reclassification à un poste non-cadre lorsque les tâches effectuées ne relèvent pas d'un poste de direction adjointe.
  
- 1.6 Les parties conviennent que le Guide administratif ne s'applique qu'au personnel possédant les qualifications requises ou l'équivalent pour occuper un poste de direction adjointe. Nonobstant ce guide, les parties conviennent que les directions adjointes ne possédant pas les qualifications requises ou l'équivalence seront aussi intégrées à la nouvelle classification et ce, pour la durée de leur emploi chez leur employeur actuel.



- 1.7 Considérant l'exercice d'équité salariale, d'autres critères exceptionnels peuvent conduire à une évaluation advenant que l'emploi soit non apparié.
- 1.8 Les grilles salariales annexées sont établies sur une base de calcul de 37,5 heures par semaine.

## **PARTIE 2 : Directions générales**

2. La partie 2 de l'entente établit les orientations qui seront respectées par l'AQCPE dans la rédaction du Guide administratif de rémunération et de classification du personnel cadre des CPE et BC à l'égard des directions générales.

Elle vise aussi à confirmer l'acceptation par l'APCCPEQ des orientations en matière de rémunération et classification des directions générales.

Le guide administratif de l'AQCPE constitue une recommandation adressée aux conseils d'administration des employeurs et à ce titre, ne peut contraindre un employeur. Cependant l'application de ce guide assure une pleine équité en matière de rémunération et les parties s'entendent pour en recommander respectivement l'application intégrale.

- 2.1 La structure de classification des emplois de directions générales découle du système de classification décrit à **l'annexe 4**. Les parties considèrent qu'elle constitue une structure adéquate, cohérente et équitable en vue de la classification des postes de directions générales.
- 2.2 Les échelles salariales des emplois de directions générales sont celles prévues à **l'annexe 5a** de la présente entente. Ces échelles découlent d'une analyse comparative du marché, de son interprétation, de la capacité de payer des employeurs et, des ententes de financement applicables. Les parties conviennent que ces échelles salariales constituent une appréciation monétaire juste et équitable de la valeur de ces emplois.
- 2.3 Les échelons, pour fins d'intégration et d'embauche, sont ceux prévus à **l'annexe 5b**. Ces échelons sont utilisés uniquement pour fins d'embauche et d'intégration de la directrice générale dans une classe salariale. Pour la détermination de l'échelon applicable de sa classe, le diplôme ou l'équivalence, et l'expérience sont les deux critères qui seront utilisés. Il est entendu que le guide contiendra aussi des dispositions permettant de compenser, en partie, l'absence de qualification et ce, par une utilisation de l'expérience.
- 2.4 Le salaire d'une direction générale évolue entre le minimum et le maximum de la classe salariale applicable. La progression annuelle du salaire, au 1<sup>er</sup> avril 2008 et au 1<sup>er</sup> avril 2009 est de 2% pour chacune des années, sans égard aux résultats de l'évaluation de la performance.

Exceptionnellement, afin de compléter le rattrapage salarial à l'égard du marché, des progressions salariales annuelles additionnelles non composées au 1<sup>er</sup> avril 2008 de 2,42%, et au 1<sup>er</sup> avril 2009 de 2,32%, sont consenties pour chacune de ces années.



À cette progression annuelle du salaire s'ajoute une hausse variant de 1 à 3% découlant d'une évaluation annuelle de la performance étant convenu qu'une évaluation des résultats en deçà des attentes signifiées n'entraîne aucune hausse.

Lorsque le salaire annuel d'une direction générale dépasse ou est égal au maximum de la classe salariale, les hausses s'appliquent sous forme d'un montant forfaitaire et ce, jusqu'à ce que le maximum de l'échelle rattrape le salaire annuel.

- 2.5 Les parties conviennent que le guide administratif ne s'applique qu'aux cadres effectuant réellement et régulièrement des tâches de directions générales, telles que décrites à l'**annexe 6**. Il incombe au conseil d'administration d'adopter l'application du guide ou la reclassification à un autre poste lorsque les tâches effectuées ne relèvent pas d'un poste de direction générale.
- 2.6 Les parties conviennent que le guide administratif ne s'applique qu'au personnel possédant les qualifications requises ou l'équivalent pour occuper un poste de direction générale. Nonobstant ce guide, les parties conviennent que les directions générales ne possédant pas les qualifications requises ou l'équivalence seront aussi intégrées à la nouvelle classification et ce, pour la durée de leur emploi chez leur employeur actuel.
- 2.7 D'autres critères exceptionnels tels le milieu de travail et la clientèle particulière peuvent être pris en considération par l'employeur pour bonifier les diverses conditions salariales applicables.
- 2.8 Les grilles salariales annexées sont établies sur une base de calcul de 37,5 heures par semaine.

### **PARTIE 3 : Dispositions générales**

3. L'AQCPE procédera à la rédaction du guide administratif en intégrant les principes contenus à la présente entente et en intégrant des exemples de calculs détaillés. Le Guide administratif reflètera aussi les autres consensus découlant des travaux du Comité sur la rémunération du personnel cadre. Le guide administratif final sera par la suite présenté à l'APCCPEQ préalablement à sa présentation aux directrices générales et employeurs du réseau et ce, au plus tard le ou vers le 10 janvier 2008.
- 3.1 Les parties conviennent que la présente entente sera annexée au guide administratif de classification et de rémunération du personnel d'encadrement.
- 3.2 Les parties conviennent que le Guide administratif sera applicable en date du 1<sup>er</sup> avril 2007 et que son application sera rétroactive à cette date. Les parties conviennent que cette entente demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2010.
- 3.3 L'AQCPE confirme que le cadre financier actuel des centres de la petite enfance et des bureaux coordonnateurs et les nouveaux paramètres financiers du Ministère permettront globalement une application du présent guide.
- 3.4 Les six annexes font partie intégrante de la présente entente.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, À MONTRÉAL, LE 20 DÉCEMBRE 2007.**

  
Ginette Masson  
APCCPEQ

  
Michel Lessard  
AQCE