

RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

JANVIER 2026

PRÉSENTÉ PAR

SERVICES À L'ENFANCE DU CASSDN - JANVIER 2026

District of Nipissing
Social Services
Administration Board



Conseil d'administration
des services sociaux
du district de Nipissing

Note: Ceci est un résumé/extrait fourni à des fins d'information seulement. Pour obtenir les lignes directrices complètes et officielles, veuillez consulter la publication originale du ministère.

Source: Ministère de l'Éducation, publiées Novembre 2025, [*Lignes directrices de l'Ontario sur le financement des services de garde d'enfants et de la petite enfance. Chapitre 3, Division 1 : Ligne directrice sur les priorités locales*](#)

Contents

RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	3
A OBJECTIF.....	3
B ADMISSIBILITÉ	4
Harmonisation avec la Subvention pour l'augmentation salariale (SAS)	5
Postes admissibles	6
Compensation du salaire minimum	7
C AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE ET PLAFOND SALARIAL ADMISSIBLE.....	8
D PLANCHER SALARIAL	10
E ORDRE DES OPÉRATIONS	10
F COMPENSATION DU SALAIRE MINIMUM	11
G AVANTAGES SOCIAUX.....	13
H MISE EN ŒUVRE	13
I EXIGENCES EN MATIÈRE DE RESPONSABILISATION.....	15



RÉMUNÉRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

A OBJECTIF

Le financement alloué à la rémunération de la main-d'œuvre vise à soutenir le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans les services de garde d'enfants de l'Ontario en offrant une rémunération plus compétitive pour les travailleuses et travailleurs à revenu modeste. Il comprend :

- des améliorations de la rémunération du personnel des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) (**augmentations salariales annuelles** et **augmentation du plancher salarial**); et
- un soutien aux titulaires de permis pour le personnel non-détenteur du titre d'EPEI (**compensation du salaire minimum**).

Ces mesures de soutien peuvent avoir une incidence différente sur les centres/agences inscrits au SPAGJE et les centres/agences non-inscrits au SPAGJE, et ont des exigences différentes en fonction des groupes d'âge des enfants servis.

Cette section fournit des renseignements sur les critères et les exigences d'admissibilité pour trois groupes :

- Centres/agences non-inscrits au SPAGJE, qui s'occupent exclusivement des enfants âgés de 6 à 12 ans.
- Centres/agences inscrits au SPAGJE qui s'occupent des enfants de 0 à 12 ans, pour la composante de 6 à 12 ans.
- Centres/agences inscrits au SPAGJE qui s'occupent des groupes d'âge de 0 à 5 ans (remarque : le financement de la rémunération de la main-d'œuvre est maintenant intégré dans les allocations de référence dans le cadre du financement basé sur les coûts).



B ADMISSIBILITÉ

Les centres et agences admissibles suivants doivent respecter ces exigences en matière de rémunération de la main-d'œuvre:

- Augmentations salariales annuelles (jusqu'au plafond d'admissibilité) et augmentations du plancher salarial :
 - Centres/agences qui participent au SPAGJE et qui s'occupent des enfants âgés de 0 à 12 ans; ou
 - Centres/agences qui s'occupent exclusivement des enfants âgés de 6 à 12 ans.
- Compensation du salaire minimum :
 - Centres/agences qui participent au SPAGJE et qui s'occupent des enfants âgés de 6 à 12 ans; ou
 - Centres/agences qui s'occupent exclusivement des enfants âgés de 6 à 12 ans.

Le financement pour répondre aux exigences de rémunération de la main-d'œuvre par les centres et agences admissibles sera alloué par l'intermédiaire de deux volets de financement différents :

- Priorités locales pour les postes qui s'occupent des enfants âgés de 6 à 12 ans; et
- Allocations de référence dans le cadre du financement fondé sur les coûts pour les postes qui s'occupent des enfants âgés de 0 à 5 ans.

Les titulaires de permis inscrits au SPAGJE sont admissibles à un financement pour satisfaire aux exigences de rémunération de la main-d'œuvre, à partir de leur date d'inscription jusqu'au 31 décembre de l'année civile.

Le financement à l'appui des exigences en matière de rémunération de la main-d'œuvre ne doit pas nuire aux décisions ou aux pratiques d'un titulaire de permis en matière de salaire et de rémunération, y compris les obligations en vertu des conventions collectives.



Lorsqu'un titulaire de permis participe au SPAGJE ou s'occupe exclusivement des enfants âgés de 6 à 12 ans et que l'admissibilité est satisfaite en fonction des critères énoncés dans cette section, le GSMR ou le CADSS doit fournir le financement de la rémunération de la main-d'œuvre au titulaire de permis pour les postes qui s'occupent des enfants âgés de 6 à 12 ans. Remarque : Les centres et agences inscrits au SPAGJE qui ont des postes admissibles pour les enfants âgés de 0 à 5 ans ont un financement de la rémunération de la main-d'œuvre intégré à leurs allocations de référence dans le cadre d'un financement fondé sur les coûts, et doivent satisfaire aux exigences de rémunération de la main-d'œuvre.

Harmonisation avec la Subvention pour l'augmentation salariale (SAS)

La SAS des employés des services de garde d'enfants continuera d'être mise en place afin de soutenir la rétention des professionnels qualifiés, contribuant ainsi à assurer la prestation de services abordables et de grande qualité pour les centres/agences admissibles.

Pour pouvoir bénéficier d'augmentations de la rémunération de la main-d'œuvre des employés admissibles qui s'occupent d'enfants âgés de 6 à 12 ans, les centres/agences admissibles devront faire une demande et recevoir un SAS pour ces postes.

Une allocation distincte pour la rémunération de la main-d'œuvre des postes admissibles qui fournissent des services aux enfants de 6 à 12 ans est également prévue dans le calendrier budgétaire de l'entente au titre des priorités locales. Si les dépenses pour la rémunération de la main-d'œuvre déclarées dans les états financiers soumis au titre des priorités locales dépassent l'allocation et que le financement des priorités locales – flexibilité est entièrement utilisé, le ministère ajustera les droits et les flux de trésorerie qui en découlent en fonction des renseignements qui lui seront communiqués après l'examen et le rapprochement des états financiers effectués par le ministère. Un calendrier budgétaire mis à jour pourrait être exigé.

Le ministère demande que les priorités locales – financement de la flexibilité soit utilisé pour couvrir ces besoins supplémentaires afin d'éviter que des ajustements doivent être apportés aux calendriers budgétaires.

Dans le but d'assurer un financement provincial suffisant, veuillez communiquer avec votre analyste financier du ministère au cours de l'année civile si les besoins prévus en matière



de rémunération de la main-d'œuvre pour les postes admissibles qui fournissent des services aux enfants de 6 à 12 ans doivent dépasser le montant théorique.

Postes admissibles

Augmentation salariale annuelle et augmentation du plancher salarial

Pour être admissible à une augmentation salariale annuelle et à une augmentation du plancher salarial, le personnel doit être employé par centres/agences admissible (comme indiqué ci-dessous) et occuper l'un des postes suivants (personnel EPEI admissible) :

- Personnel du programme détenant le titre d'EPEI
- Superviseuses ou superviseurs des services de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI
- Visiteuses ou visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI

Pour plus de clarté, le plancher salarial et l'augmentation annuelle ne s'appliquent pas au personnel de programme ne détenant pas le titre d'EPEI et au personnel hors programme tels que :

- les personnes occupant des postes hors programme, comme ceux de cuisine et d'entretien;
- les enseignantes-ressources ou les enseignants-ressources, les conseillères ou les conseillers en ressources, ou le personnel additionnel dont l'emploi est financé par les fonds pour les RBP; et
- le personnel embauché par une tierce partie (par exemple, une agence de recrutement temporaire).

Toutefois, les employés qui ne font pas partie du programme et dont le poste exige qu'ils consacrent au moins 25 % de leur temps aux exigences du ratio de soutien en vertu du Règl. de l'Ont. 137/15 sont admissibles à l'augmentation du plancher salarial et à l'augmentation salariale annuelle pour les heures où ils remplissent les exigences de ratio.

Le personnel du programme, les superviseuses ou les superviseurs des services de garde d'enfants ou les visiteuses ou les visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial



qui sont approuvés par la directrice ou le directeur pour occuper ces postes, mais qui ne détiennent pas le titre d'EPEI, ne sont pas admissibles aux augmentations du plancher salarial ou du salaire annuel soutenue par le financement de la rémunération de la main-d'œuvre.

Il convient de noter que le financement de la rémunération de la main-d'œuvre est lié au poste, et non au personnel individuel. Toutefois, le salaire de base d'un employé déterminera le montant du financement accordé par la SPAGJE. Le financement de la rémunération de la main-d'œuvre est accordé à tous les membres du personnel admissibles qui conservent leur poste actuel, qui occupent de nouveaux postes (par exemple, en remplaçant un ancien membre du personnel) ou qui occupent des postes nouvellement créés.

Compensation du salaire minimum

Afin d'être admissibles à la compensation du salaire minimum, les centres/agences admissibles doivent embaucher du personnel dans les postes suivants (personnel admissible ne détenant pas le titre d'EPEI) :

- Membres du personnel du programme ne détenant pas le titre d'EPEI
- Superviseuses ou superviseurs de services de garde d'enfants ne détenant pas le titre d'EPEI
- Visiteuses ou visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial ne détenant pas le titre d'EPEI

De plus, pour être admissibles à une compensation du salaire minimum, les titulaires de permis doivent embaucher du personnel dans un poste qui offre l'une et/ou l'autre des conditions suivantes :

- moins de 15,50 \$ l'heure immédiatement avant le 1er octobre 2022 (sans le financement de la SAS); et/ou
- moins de 16,55 \$ l'heure immédiatement avant le 1er octobre 2023 (sans le financement de la SAS).

La compensation du salaire minimum ne s'applique pas au personnel hors programme tel que :



- les personnes occupant des postes hors programme, comme ceux de cuisine et d'entretien;
- les enseignantes-ressources ou les enseignants-ressources, les conseillères ou les conseillers en ressources, ou le personnel additionnel dont l'emploi est financé par les fonds pour les RBP; et
- le personnel embauché par une tierce partie (p. ex., une agence de recrutement temporaire).

Toutefois, les centres/agences admissibles peuvent recevoir un financement compensatoire au salaire minimum pour les employés ne détenant pas le titre d'EPEI et qui occupent des postes hors programme, ce qui les oblige à consacrer au moins 25 % de leur temps aux exigences du ratio de soutien en vertu du *Règl. de l'Ont. 137/15*. Le financement de la compensation du salaire minimum est fourni au centre/agence pour les heures que le personnel consacre aux exigences en matière de ratio.

C AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE ET PLAFOND SALARIAL ADMISSIBLE

Les GSMR/CADSS doivent fournir aux centres ou agences admissibles un financement afin de soutenir les augmentations salariales annuelles des postes admissibles qui reçoivent (y compris le salaire de base, le financement de fonctionnement général et la SAS) un salaire inférieur au plafond salarial admissible pour cette année.

À compter de chaque 1^{er} janvier des années 2023 à 2026, les titulaires de permis admissibles doivent augmenter le salaire horaire du personnel détenant le titre d'EPEI admissible dont le salaire (y compris le salaire de base, le financement général de fonctionnement et la SAS) est inférieur au plafond salarial admissible établi pour l'année (les plafonds d'admissibilité salariale pour 2022 à 2026 sont indiqués dans le tableau ci-dessous). Par exemple, pour recevoir l'augmentation salariale annuelle pour 2026, le personnel admissible du programme détenant le titre d'EPEI doit avoir un salaire horaire inférieur à 28 \$ l'heure. Pour les superviseuses et superviseurs de service de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI ou les visiteuses et visiteurs de service de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI, leur salaire horaire (y compris le financement de fonctionnement général et la SAS) doit être inférieur à 31 \$ l'heure (pour 2026).



L'augmentation salariale annuelle peut atteindre 1 \$ l'heure plus 17,5 % en avantages sociaux (appliquée uniquement au montant de l'augmentation de salaire), composée d'une année à l'autre, jusqu'à concurrence du plafond salarial admissible pour l'année civile. C'est-à-dire qu'un poste admissible recevrait jusqu'à 1 \$ de plus par heure en 2023, 2024, 2025 et 2026 (c'est-à-dire 1 \$ l'heure pour 2023, 1 \$ l'heure pour 2024, 1 \$ l'heure pour 2025 et 1 \$ l'heure pour 2026, pour un total de 4 \$ l'heure d'ici la fin de 2026); et ainsi de suite, jusqu'à concurrence du plafond salarial admissible établi pour l'année civile.

Le financement des augmentations salariales annuelles est attribué en fonction du poste et non du personnel individuel. Cela signifie que tous les employés admissibles détenant le titre d'EPEI peuvent recevoir un financement allant jusqu'à 4 \$ l'heure pour l'augmentation salariale en 2026, que ces employés détenant le titre d'EPEI continuent d'occuper leurs postes admissibles actuels, qu'ils pourvoient à un poste admissible existant ou qu'ils occupent un nouveau poste admissible créé.

Les plafonds salariaux admissibles entrent en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année civile.

Plafond salarial admissible*	2022	2023	2024	2025	2026
Personnel du programme détenant le titre d'EPEI	25,00 \$	25,00 \$	26,00 \$	27,00 \$	28,00 \$
Superviseuses et superviseurs de service de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI ou visiteuses ou visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI	25,00 \$	25,00 \$	29,00 \$	30,00 \$	31,00 \$

* En plus du salaire horaire, le personnel doit recevoir des avantages sociaux.

Par souci de clarté, il convient de préciser que le plafond salarial admissible ne constitue pas un salaire maximal, et les titulaires de permis peuvent choisir d'augmenter les salaires des employés détenant le titre d'EPEI admissibles au-delà du plafond salarial admissible, une fois que les autres exigences liées aux règlements et aux lignes directrices sont satisfaites (c'est-à-dire utiliser d'autres sources de financement que la rémunération de la main-d'œuvre pour augmenter les salaires au-dessus du plafond).

Les avantages ne doivent pas être inclus dans le calcul du salaire horaire.



D PLANCHER SALARIAL

Chaque année, de 2023 à 2026, les GSMR/CADSS doivent fournir aux centres ou aux agences admissibles un financement pour soutenir les augmentations salariales du personnel détenant le titre d'EPEI admissible.

Les centres ou les agences admissibles sont tenus d'amener le salaire de tout le personnel détenant le titre d'EPEI admissible au moins jusqu'au plancher salarial de l'année civile donnée, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous. Tous les nouveaux employés détenant le titre d'EPEI admissibles embauchés au cours de l'année civile doivent gagner au moins le plancher salarial indiqué pour l'année applicable, plus les avantages correspondants.

Les planchers salariaux entrent en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année civile.

Plancher salarial horaire de 2022 à 2026*	2022	2023	2024	2025	2026
Personnel du programme détenant le titre d'EPEI	18,00 \$	19,00 \$	23,86 \$	24,86 \$	25,86 \$
Superviseuses et superviseurs de service de garde d'enfants détenant le titre d'EPEI ou visiteuses et visiteurs de services de garde d'enfants en milieu familial détenant le titre d'EPEI	20,00 \$	21,00 \$	24,86 \$	25,86 \$	26,86 \$

* En plus du salaire horaire, le personnel doit recevoir des avantages sociaux. Pour déterminer l'admissibilité à l'augmentation salariale annuelle et au plancher salarial, les titulaires de permis doivent suivre l'ordre des opérations suivant :

E ORDRE DES OPÉRATIONS

L'ordre des opérations suivant doit être respecté pour déterminer les aides salariales :

1. Le salaire de base (y compris les obligations en matière de salaire minimum ou toute augmentation de salaire de l'employeur, comme les obligations découlant des conventions collectives);



2. Le financement de fonctionnement général utilisé pour appuyer les augmentations salariales (autre que la SAS et la rémunération de la main-d'œuvre);
3. La SAS (jusqu'à 2 \$ l'heure, jusqu'à un salaire maximum de 33,81 \$ l'heure pour 2026 selon la partie 2 du présent chapitre de la présente ligne directrice);
4. Des augmentations salariales annuelles de la rémunération de la main-d'œuvre jusqu'à 1 \$ l'heure, composées d'une année à l'autre, jusqu'au plafond salarial admissible pour l'année civile; et
5. Le montant supplémentaire de la rémunération de la main-d'œuvre pour atteindre le plancher salarial pour l'année civile, s'il y a lieu.

F COMPENSATION DU SALAIRE MINIMUM

La compensation du salaire minimum a été établie lorsque le SPAGJE a été introduit, pour compenser l'effet, à ce moment-là, des augmentations du salaire minimum par la transition vers le SPAGJE. Avec l'instauration du financement basé sur les coûts, le financement des salaires à l'égard des postes qui s'occupent des enfants âgés de 0 à 5 ans est maintenant couvert à titre de dépense admissible. Pour 2026, afin de continuer à soutenir l'abordabilité pour les familles ayant des enfants âgés de 6 à 12 ans, malgré le fait que les frais ne soient pas gelés pour ce groupe, la compensation du salaire minimum est maintenue aux niveaux des années précédentes.

Depuis le 1^{er} octobre 2023, la loi sur le salaire minimum exige que les titulaires de permis portent le salaire de leur personnel à un minimum de 16,55 \$ l'heure. Afin de compenser le coût de l'augmentation du salaire minimum pour les titulaires de permis admissibles, les GSMR/CADSS étaient tenus de fournir un financement de la compensation du salaire minimum aux titulaires de permis afin de couvrir le montant supplémentaire requis pour augmenter les salaires du personnel admissible de 15,00 \$ à 16,55 \$ l'heure en 2024. Ce montant de financement supplémentaire continuera d'être fourni en 2026 pour ceux qui ont reçu le financement en 2025. Aucun financement supérieur aux montants de 2025 ne sera fourni.

Afin de compenser le coût de l'augmentation du salaire minimum pour un poste admissible ne détenant pas le titre d'EPEI qui a gagné 15 \$ l'heure en 2022, le financement de la



compensation du salaire minimum est cumulatif jusqu'à concurrence de 1,55 \$ (soit 16,55 \$ l'heure moins 15 \$ l'heure).

Le financement de la compensation du salaire minimum est attribué en fonction du poste et non du personnel individuel. Cela signifie que les titulaires de permis peuvent recevoir un financement de compensation du salaire minimum allant jusqu'à 1,55 \$ pour les employés admissibles ne détenant pas le titre d'EPEI qui occupaient des postes admissibles en 2024, que ces employés continuent d'occuper leur poste actuel, qu'ils pourvoient un poste admissible actuel ou qu'ils pourvoient un poste admissible nouvellement créé.

Il est entendu que les titulaires de permis auraient pu recourir à d'autres sources (par exemple, les frais des parents) pour financer des augmentations salariales dépassant le salaire minimum (comme des augmentations générales ou des augmentations basées sur le mérite). Dans ces cas, le financement de la compensation du salaire minimum équivaldrait au montant restant nécessaire pour porter ce salaire à 16,55 \$ (c'est-à-dire 1,55 \$ moins les augmentations salariales fournies par le titulaire de permis en plus des augmentations de salaire minimum).

Exemple : Un titulaire de permis a employé une personne admissible ne détenant pas le titre d'EPEI en mars 2022 et qui gagnait le salaire minimum (15 \$ l'heure), et a utilisé le financement par indexation des coûts pour offrir des augmentations annuelles (supérieures au salaire minimum) comme suit :

Au 1^{er} octobre 2022, le salaire minimum est passé à 15,50 \$.

Au 1^{er} janvier 2023, le salaire de base a augmenté de 2,75 % pour s'établir à 15,93 \$ (le salaire a augmenté de 0,43 \$).

Au 1^{er} octobre 2023, le salaire minimum est passé à 16,55 \$.

Au 1^{er} janvier 2024, le salaire de base a augmenté de 2,1 % pour s'établir à 16,90 \$ (le salaire a augmenté de 0,35 \$).

En 2024, le titulaire serait admissible à une compensation du salaire minimum de 1,12 \$ l'heure (16,55 \$ moins 15,00 \$ moins 0,43 \$ = 1,12 \$). Le titulaire de permis couvrirait le reste de l'augmentation salariale au moyen d'un financement par augmentation des coûts (0,43 \$ et 0,35 \$).



Étant donné que le financement de la compensation du salaire minimum est gelé aux niveaux de 2024, les titulaires de permis seraient admissibles à la même compensation du salaire minimum en 2025, soit 1,12 \$ l'heure.

Pour compenser les augmentations du salaire minimum qui ont eu lieu avant mars 2022 (lorsque les frais ont été gelés) ou qui se sont produites après le 1^{er} octobre 2023, les titulaires de permis devraient utiliser d'autres sources de financement (comme les frais généraux de fonctionnement, les frais des parents).

G AVANTAGES SOCIAUX

En ce qui concerne les postes qui s'occupent des enfants âgés de 6 à 12 ans, le financement de la rémunération de la main-d'œuvre comprend un maximum de 17,5 % en avantages sociaux pour aider les centres/agences à s'acquitter de leurs responsabilités légales en matière d'avantages sociaux et des avantages sociaux supplémentaires offerts par le titulaire de permis (les 17,5 % comprennent jusqu'à deux semaines de vacances et neuf jours fériés).

Les exigences législatives en matière d'avantages sociaux sont des avantages sociaux que les centres/agences sont tenus de fournir à leur personnel conformément à la législation (p. ex., jours de vacances ou congés fériés) ou des obligations des centres/agences en tant qu'employeurs (p. ex., Régime de pensions du Canada, contributions à l'assurance-emploi ou à l'impôt-santé des travailleurs).

Une fois que toutes les exigences prévues par la loi à cet effet ont été respectées, tout financement restant faisant partie des 17,5 % pourra servir à financer les autres dépenses relatives aux avantages sociaux que l'employeur doit verser à l'employé.

H MISE EN ŒUVRE

Les GSMR/CADSS doivent :

- Élaborer une méthode pour déterminer le salaire annuel, le plancher salarial et la compensation du salaire minimum, de même que l'allocation de 17,5 % pour les avantages sociaux, dans leur aire de service.



- Élaborer un processus de demande d'inscription des centres et agences admissibles au financement de la rémunération de la main-d'œuvre (qui pourrait refléter les processus de financement actuels de la SAS), au besoin.
- Respecter les paramètres de financement de la rémunération de la main-d'œuvre indiqués ci-dessus.
- Assurer la gestion des demandes de renseignements du public relatives à la rémunération de la main-d'œuvre. Pour gérer ces demandes de renseignements, les GSMR/CADSS peuvent publier sur leur site Web des renseignements sur la rémunération de la main-d'œuvre ainsi que les coordonnées des personnes-ressources.
- Fournir un financement direct pour la rémunération de la main-d'œuvre vers les centres et agences admissibles afin d'augmenter les salaires et les avantages sociaux (s'il y a lieu) de leur personnel admissible détenant le titre d'EPEI.

Les titulaires de permis admissibles doivent :

- transmettre au personnel admissible, par écrit, les informations concernant les changements apportés au plancher salarial et au plafond salarial admissible entrent en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année civile jusqu'en 2026, inclusivement. À tout le moins, les renseignements sur les salaires doivent comprendre le plancher salarial, le plafond salarial admissible et les augmentations salariales annuelles composées pour chaque année civile jusqu'en 2026, inclusivement;
- s'assurer que le personnel admissible détenant le titre d'EPEI reçoive un salaire conforme aux changements apportés à la rémunération de la main-d'œuvre qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année civile dans les 32 jours civils suivant la réception des allocations de fonds à cette fin;
- solliciter un avis juridique indépendant concernant la mise en œuvre du plancher salarial et de l'augmentation salariale annuelle s'ils sont assujettis aux modalités d'une convention collective;



- inclure le versement de la rémunération de la main-d'œuvre sur chaque chèque de paie ou paiement effectué. La rémunération de la main-d'œuvre ne peut pas être versée à la fin de l'année sous forme de paiement forfaitaire;
- faire en sorte que la rémunération de la main-d'œuvre soit être prise en compte en plus des autres augmentations de rémunération prévues pour les employés admissibles, sans les réduire. Par exemple, l'augmentation salariale annuelle et le plancher salarial ne peuvent pas être utilisés pour réduire ou compenser les augmentations au mérite prévues pour le personnel admissible.

En plus, les centres ou agences admissibles nouvellement inscrits au SPAGJE doivent :

- veiller à ce que les exigences en matière de rémunération de la main-d'œuvre soient mises en place et que les salaires sont versés en conséquence au personnel détenant le titre d'EPEI admissible au plus tard 32 jours civils suivant la signature de l'entente de services avec le GSMR/CADSS (la date d'inscription);
- transmettre de l'information, par écrit, sur le plancher salarial, l'augmentation salariale annuelle et le plafond salarial admissible avec le personnel admissible dès réception de la confirmation de l'inscription au SPAGJE de leur GSMR/CADSS, ainsi qu'à l'embauche de nouveaux employés. Les renseignements doivent permettre aux employés admissibles de comprendre les changements à venir à leur salaire découlant du financement de la rémunération de la main-d'œuvre. À tout le moins, les renseignements sur les salaires doivent inclure le plancher salarial, le plafond salarial admissible et les augmentations salariales annuelles pour chaque année civile jusqu'en 2026, inclusivement.

I EXIGENCES EN MATIÈRE DE RESPONSABILISATION

Les GSMR/CADSS doivent surveiller la conformité des titulaires de permis en ce qui concerne les exigences relatives à la communication, aux paiements au personnel des augmentations salariales et des planchers salariaux, pour s'assurer que les titulaires de permis utilisent le financement du SPAGJE conformément à la présente ligne directrice.

Conformément à la partie 2.I du chapitre 1, si un GSMR/CADSS détermine qu'un titulaire de permis n'a pas respecté les conditions de financement énoncées dans son entente de financement de la rémunération de la main-d'œuvre, le GSMR/CADSS doit recouvrer tous les fonds mal utilisés. Les GSMR/CADSS sont chargés d'établir un processus pour

confirmer et assurer la conformité des titulaires de permis aux exigences de la ligne directrice.





CASSDN
Services à l'enfance
200, rue McIntyre Est
North Bay (Ontario) P1B 8V6

Téléphone: 705-474-2151
Télécopieur: 705-474-0136
Sans frais: 1-877-829-5121
ChildrenServices@dnssab.ca

[Dnssab.ca/fr/services-a-lenfance](https://dnssab.ca/fr/services-a-lenfance)