

---

# **Grille salariale 2026-2027 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance et augmentation des taux en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026**

Division de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance  
Ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance

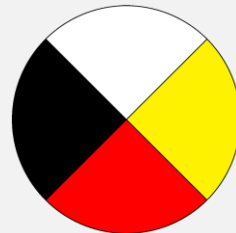
Le 9 avril 2026

# RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Nous reconnaissons que le Manitoba se trouve sur les territoires visés par les traités 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 10 ainsi que sur les terres ancestrales des peuples anishinaabe, anishinewuk, dakota oyate, denesuline, ininiwak et nehethowuk.

Nous reconnaissons que le Manitoba se situe sur les terres traditionnelles des Métis de la Rivière-Rouge. Nous reconnaissons que le nord du Manitoba comprend des terres qui étaient et sont toujours les terres ancestrales des Inuits.

Nous respectons l'esprit et l'objectif des traités et de la conclusion de ces derniers. Nous restons déterminés à travailler en partenariat avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis dans un esprit de vérité, de réconciliation et de collaboration.



# Ordre du jour

1. Annonces récentes
2. Contexte – Grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance
3. Hausse du supplément à la grille salariale
4. Grille salariale 2026-2027 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance
5. Hausse de la subvention de fonctionnement de base
6. Exigences en matière de rapport
7. Nouveaux taux maximaux de la subvention de fonctionnement annuelle
8. Prochaines étapes – Conseils d'administration
9. Ressources à l'intention des conseils d'administration
10. Foire aux questions

# Annonces récentes

Le mardi 24 mars 2026, le Manitoba a publié son Budget de 2026, qui prévoyait des augmentations salariales et des fonds de fonctionnement supplémentaires pour le secteur de l'éducation de la petite enfance.

- Augmentation des taux du supplément à la grille salariale en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026
- Augmentation des taux de la subvention de fonctionnement de base en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2026
- Instauration de la grille salariale de 2026-2027 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

Les augmentations prévues dans la grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance pour 2026-2027 constituent un pilier essentiel de la stratégie manitobaine en matière de main-d'œuvre intitulée *Salaires plus élevés, bons emplois, plus de services de garde d'enfants*; elles visent à améliorer les efforts de recrutement et de maintien en poste consentis dans le secteur.

# Annonces récentes

## *Salaires plus élevés, bons emplois, plus de services de garde d'enfants*

- Lancée le 5 novembre 2025, la stratégie en matière de main-d'œuvre intitulée *Salaires plus élevés, bons emplois, plus de services de garde d'enfants* décrit la feuille de route que la Province s'est donnée pour recruter et soutenir la main-d'œuvre au sein du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance au Manitoba. Cette stratégie met en avant un large éventail de programmes et d'initiatives, notamment :
  - une mesure incitative pour la réembauche d'éducateurs et d'éducatrices des jeunes enfants;
  - le lancement des Prix du Manitoba pour l'excellence en éducation de la petite enfance, qui seront décernés chaque année;
  - une augmentation du nombre de journées de perfectionnement professionnel à cinq d'ici 2028;
  - une prolongation du programme de remboursement des frais de scolarité jusqu'à la fin de l'année scolaire 2027-2028.

# **Contexte – Grille salariale du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance**

- En vertu de l'Accord entre le Canada et le Manitoba sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada, le Manitoba s'est engagé à améliorer l'accessibilité, l'abordabilité et la qualité de ses services d'apprentissage et de garde de la petite enfance, tout en soutenant le recrutement, le maintien en poste et la croissance de la main-d'œuvre dans le secteur. L'engagement du Manitoba inclut la mise en œuvre d'une grille salariale comme première étape vers l'offre de salaires uniformes, justes et équitables.
- La subvention de fonctionnement et la subvention relative aux frais de garde réduits de la Province constituent les principales sources de revenus servant à financer les dépenses de fonctionnement des établissements subventionnés, ce qui inclut les salaires, les coûts administratifs et les frais des programmes.
- Un supplément à la grille salariale est inclus dans la subvention de fonctionnement des établissements subventionnés pour soutenir l'offre de salaires conformes à cette grille.

# **Hausse du supplément à la grille salariale**

**Cette hausse entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2026.**

- Le supplément à la grille salariale est un financement supplémentaire inclus dans la subvention de fonctionnement qui permet de soutenir :
  - l'augmentation des salaires dans les établissements qui emploient du personnel;
  - l'augmentation des revenus des garderies à domicile qui n'emploient pas de personnel.
- Reposant sur le modèle de financement unitaire, la hausse du supplément à la grille salariale permet d'augmenter de 2 % les revenus totaux découlant de la subvention de fonctionnement de base, du supplément à la grille salariale, de la subvention relative aux frais de garde réduits et des frais parentaux.

# Grille salariale 2026-2027 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

- La grille salariale prévoit une augmentation de 2,9 % du *salaire horaire cible* qu'un membre du personnel devrait recevoir dans un établissement subventionné pour un poste et une classification donnés, tout en offrant aux conseils d'administration la souplesse dont ils ont besoin pour appliquer leur propre échelle salariale.
- Les *augmentations de salaire horaire cible* prévues dans la grille salariale 2026-2027 visent :
  - à soutenir la main-d'œuvre du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance à tous les postes et niveaux de classification;
  - à reconnaître l'importance du personnel de première ligne;
  - à encourager les membres du personnel à participer à une formation ou à suivre des cours de perfectionnement professionnel;
  - à répondre aux préoccupations soulevées par le secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance.

# Grille salariale 2026-2027 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

	2025-2026	2026-2027	Hausse en dollars
Poste et classification	Salaire horaire cible	Salaire horaire cible	
<b>Directeur ou directrice avec classification d'éducateur des jeunes enfants (EJE) III</b>			
De 151 à 200 places	39,41 \$	40,56 \$	1,15 \$
De 51 à 150 places	36,91 \$	37,99 \$	1,08 \$
50 places ou moins	34,66 \$	35,67 \$	1,01 \$
<b>Directeur ou directrice avec classification d'éducateur des jeunes enfants (EJE) II</b>			
De 151 à 200 places	37,56 \$	38,65 \$	1,09 \$
De 51 à 150 places	35,06 \$	36,08 \$	1,02 \$
50 places ou moins	32,81 \$	33,77 \$	0,96 \$
<b>Directeur adjoint ou directrice adjointe</b>			
EJE III	32,66 \$	33,61 \$	0,95 \$
EJE II	30,81 \$	31,71 \$	0,90 \$

# Grille salariale 2026-2027 du secteur de l'apprentissage et de la garde de la petite enfance

	2025-2026	2026-2027	Hausse en dollars
Poste et classification	Salaire horaire cible	Salaire horaire cible	
<b>Superviseur ou superviseuse</b>			
EJE III	30,97 \$	31,87 \$	0,90 \$
EJE II	29,06 \$	29,91 \$	0,85 \$
<b>Personnel de première ligne</b>			
EJE III	29,41 \$	30,27 \$	0,86 \$
EJE II	27,56 \$	28,36 \$	0,80 \$
Aides des services à l'enfance suivant une formation d'EJE II	22,37 \$	23,02 \$	0,65 \$
Aide des services à l'enfance (avec cours de 40 heures)	19,40 \$	19,97 \$	0,57 \$

# **Hausse de la subvention de fonctionnement de base**

**Cette hausse entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2026.**

- Il s'agit d'une hausse de 1 % par rapport à la subvention de fonctionnement de base précédente qui était entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2025.
- La subvention de fonctionnement de base sert à financer les dépenses de fonctionnement, ce qui inclut les salaires, les coûts administratifs et les frais des programmes.
- Cette augmentation aidera les conseils d'administration des centres d'apprentissage et de garde d'enfants et des prématernelles sans but lucratif à équilibrer le budget de leur établissement.

# Exigences en matière de rapport

- Tous les centres d'apprentissage et de garde d'enfants subventionnés doivent présenter des états financiers annuels (incluant tous leurs coûts de fonctionnement et des renseignements détaillés sur les salaires) pour confirmer que les fonds publics reçus ont été utilisés aux fins prévues.
- Les futurs budgets de fonctionnement annuels et les prochains états financiers annuels des établissements devront rendre compte de l'augmentation de leurs revenus découlant de la hausse de leur subvention de fonctionnement et de leurs dépenses salariales accrues.
- Les centres d'apprentissage et de garde d'enfants et les prématernelles ne doivent pas présenter un formulaire de budget supplémentaire. Leurs états financiers annuels doivent refléter les renseignements relatifs à l'augmentation des revenus découlant de la hausse de leur subvention de fonctionnement, et leurs propositions budgétaires annuelles doivent en tenir compte par la suite.

# Nouveaux taux maximaux de la subvention de fonctionnement annuelle

Subvention de fonctionnement de base + supplément à la grille salariale =  
subvention de fonctionnement totale

Montant annuel par place subventionnée approuvée (pour 12 mois d'activité)		
Type d'établissement et de place	À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2025	En vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 2026
<b>Centre d'apprentissage et de garde d'enfants</b>		
Enfant en bas âge	19 916 \$	<b>20 644 \$</b>
Enfant d'âge préscolaire	8 260 \$	<b>8 597 \$</b>
Enfant d'âge scolaire	3 767 \$	<b>3 936 \$</b>
<b>Prématernelle</b>		
De 1 à 5 séances par semaine	2 566 \$	<b>2 687 \$</b>
Montant par séance additionnelle (jusqu'à 10 séances par semaine)	513 \$	<b>537 \$</b>
<b>Garderie familiale ou collective</b>		
Enfant en bas âge	6 169 \$	<b>6 449 \$</b>
Enfant d'âge préscolaire	4 848 \$	<b>5 071 \$</b>
Enfant d'âge scolaire	2 593 \$	<b>2 727 \$</b>

# Nouveaux taux maximaux de la subvention de fonctionnement annuelle

Taux maximaux de la subvention de fonctionnement annuelle par type de place Montant annuel par place subventionnée approuvée (pour 12 mois d'activité)						
Type de place	1 <sup>er</sup> avril 2025			1 <sup>er</sup> avril 2026		
	Subvention de fonctionnement de base	Supplément à la grille salariale	Subvention de fonctionnement totale	Subvention de fonctionnement de base	Supplément à la grille salariale	Subvention de fonctionnement totale
<b>Centre d'apprentissage et de garde d'enfants</b>						
Enfant en bas âge	12 426 \$	7 490 \$	19 916 \$	12 551 \$	8 093 \$	20 644 \$
Enfant d'âge préscolaire	4 566 \$	3 693 \$	8 260 \$	4 612 \$	3 985 \$	8 597 \$
Enfant d'âge scolaire	1 818 \$	1 949 \$	3 767 \$	1 836 \$	2 100 \$	3 936 \$
<b>Prématernelle</b>						
De 1 à 5 séances par semaine	1 142 \$	1 424 \$	2 566 \$	1 153 \$	1 534 \$	2 687 \$
Montant par séance additionnelle (jusqu'à 10 séances par semaine)	228 \$	285 \$	513 \$	231 \$	307 \$	537 \$
<b>Garderie familiale ou collective</b>						
Enfant en bas âge	2 942 \$	3 227 \$	6 169 \$	2 971 \$	3 477 \$	6 449 \$
Enfant d'âge préscolaire	2 259 \$	2 589 \$	4 848 \$	2 282 \$	2 789 \$	5 071 \$
Enfant d'âge scolaire	961 \$	1 632 \$	2 593 \$	971 \$	1 756 \$	2 727 \$

# Prochaines étapes – Conseils d'administration

Pour les familles	Pour les fournisseurs de centre et à domicile	Pour les étudiants et la main-d'œuvre	Ressources	Actualités	Recherche de services de garde d'enfants
<b>Pour commencer</b> <hr/> <p>Pour les fournisseurs de centre et à domicile</p> <p>Recherche de services de garde d'enfants</p> <p>Garde d'enfants – accès en ligne pour les fournisseurs en garderie et à domicile</p> <p>Services de garde à domicile</p> <p>Services de garde d'enfants en garderie</p> <p>Séance d'information pour les nouveaux centres</p> <p><b>Rôles, fonctions et responsabilités des conseils d'administration</b></p> <p>Information à l'intention des fournisseurs autorisés</p> <p>Programme de soutien à l'inclusion</p> <p>Programme Abecedaire</p> <p>Foire aux questions – Pour les fournisseurs de services en garderie et à domicile</p>		<b>Rôles, fonctions et responsabilités des conseils d'administration</b> Guide de formation			
<b>Restez connectés</b> <hr/> <p>Joignez-vous à nous sur Facebook</p> <p>Suivez-nous sur Twitter</p> <p>Abonnez-vous aux avis RSS</p> <p>Regardez nos vidéos sur YouTube</p> <p>Regardez nos photos sur Flickr</p>		<p><a href="#">Introduction</a></p> <p><a href="#">Rôle des conseils</a></p> <p><a href="#">Responsabilité juridique</a></p> <p><a href="#">Relations avec les gouvernements</a></p> <p><a href="#">Acte constitutif et règlements administratifs</a></p> <p><a href="#">Lignes directrices pour les membres du conseil et les membres dirigeants</a></p> <p><a href="#">Comités</a></p> <p><a href="#">Relations entre membres du conseil et du personnel</a></p> <p><a href="#">Relations entre membres du conseil et direction générale</a></p> <p><a href="#">Planification et gestion des programmes</a></p> <p><a href="#">Politiques et procédures</a></p> <p><a href="#">Gestion des finances – Comprend une trousse à outils à l'intention du conseil sur la mise en œuvre de la grille salariale</a></p> <p><a href="#">Renouvellement et orientation du conseil</a></p> <p><a href="#">Conduite des réunions</a></p> <p><a href="#">Évaluation</a></p> <p><a href="#">Bibliographie</a></p>			

Les conseils d'administration peuvent accéder à d'autres renseignements utiles dans la page Web intitulée [Rôles, fonctions et responsabilités des conseils d'administration...](#)

... ainsi que la [trousse à outils sur la mise en œuvre de la grille salariale](#), qui a été conçue à leur intention.

# Prochaines étapes – Conseils d'administration

Les postes et les responsabilités du personnel sont structurés différemment selon la taille des établissements et leur situation.

- À titre d'employeur, le conseil d'administration est responsable de l'élaboration de l'échelle salariale des employés de l'établissement – du personnel de première ligne jusqu'aux membres de la direction. Cette démarche consiste à :
  - examiner les descriptions de poste, les classifications et l'expérience requise pour chaque poste;
  - examiner les types de tâches attribuées à chaque poste et classer les postes selon le niveau de responsabilités du personnel.

# Prochaines étapes – Conseils d'administration

- Pour savoir comment harmoniser vos titres de poste avec les postes énumérés sur la grille salariale selon les responsabilités dévolues à un directeur adjoint ou à une directrice adjointe, à un superviseur ou à une superviseuse, encore, ou à un directeur ou à une directrice, vous pouvez :
  - joindre votre coordonnateur ou coordonnatrice des services de garderie;
  - consulter le guide intitulé *Market Competitive Salary Guideline Scale for ELCC Centres* de la Manitoba Child Care Association, qui comprend une analyse des connaissances, des aptitudes et des compétences que doivent posséder les directeurs ou directrices, les éducateurs ou éducatrices des jeunes enfants et les aides des services à l'enfance;
  - consulter les descriptions de poste détaillées figurant dans le document intitulé *Human Resource Management Guide for Early Childhood Programs* de la Manitoba Child Care Association.

# Prochaines étapes – Conseils d'administration

- La trousse à outils sur la mise en œuvre de la grille salariale contient des directives et des étapes que les conseils d'administration doivent suivre, par exemple :
  - préparer un plan de communication pour informer le personnel de la mise en œuvre de la grille salariale 2026-2027 et de l'échelle salariale révisée; s'assurer que le personnel sait que les hausses de salaire entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2026;
  - établir une échelle salariale révisée;
  - évaluer où se situe la rémunération de chaque membre du personnel par rapport à l'échelle salariale révisée;
  - déterminer si le taux salarial correspondant au poste et à la classification de chaque membre du personnel doit être modifié en le comparant aux taux inclus sur la grille salariale 2026-2027.

# Ressources à l'intention des conseils d'administration

- Circulaires (centres d'apprentissage et de garde d'enfants et garderies à domicile) et foires aux questions (FAQ) :  
[www.manitoba.ca/education/childcare/childcare\\_news/current\\_circulars.fr.html](http://www.manitoba.ca/education/childcare/childcare_news/current_circulars.fr.html)
- Site Web mis à jour en fonction de la grille salariale 2026-2027 :  
[www.manitoba.ca/education/childcare/students\\_workforce/wage\\_grid.fr.html](http://www.manitoba.ca/education/childcare/students_workforce/wage_grid.fr.html)
- Trousse à outils à l'intention des conseils d'administration sur la mise en œuvre de la grille salariale mise à jour pour 2026-2027 :  
[www.manitoba.ca/education/childcare/centres\\_homeproviders/centrebased\\_childcare/financial\\_management.fr.html#toolkit](http://www.manitoba.ca/education/childcare/centres_homeproviders/centrebased_childcare/financial_management.fr.html#toolkit)
- Demandes de renseignements : [cdcinfo@gov.mb.ca](mailto:cdcinfo@gov.mb.ca)

# Foire aux questions

- **Comment détermine-t-on le *salaire cible* d'un éducateur ou d'une éducatrice des jeunes enfants (EJE) II?**
  - Un éventail de facteurs sont pris en considération pour l'établissement du salaire cible.
  - Le but de l'exercice est d'offrir des salaires concurrentiels qui contribueront à faciliter le recrutement et le maintien en poste du personnel.

# Foire aux questions

- **Si le *salaire cible* est haussé, les membres du personnel peuvent-ils tous s'attendre à une augmentation de salaire?**
  - On s'attend à ce que tous les établissements utilisent le financement majoré pour augmenter les salaires des membres de leur personnel.
  - Cela ne veut pas nécessairement dire que toutes ces personnes recevront une augmentation puisque les salaires en vigueur seront pris en considération.

# Foire aux questions

- **Les salaires des membres du personnel de notre établissement sont déjà supérieurs aux *salaires cibles* de la grille salariale 2026-2027. Devons-nous hausser les salaires horaires à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026 ou pouvons-nous utiliser le supplément à la grille salariale pour soutenir de futures augmentations de salaire?**
  - On s'attend à ce que tous les établissements utilisent la hausse du supplément à la grille salariale pour augmenter les salaires des membres de leur personnel à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026.
  - Le supplément à la grille salariale peut servir à financer d'autres coûts salariaux qui ont augmenté dans la foulée des salaires plus élevés, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'indemnisation des accidentés du travail et les avantages sociaux.

# Foire aux questions

- **Beaucoup de membres de notre personnel ont beaucoup d'ancienneté. Comment pouvons-nous reconnaître leurs années de service?**
  - Le conseil d'administration peut envisager de mettre en place une reconnaissance des années d'ancienneté s'il dispose des moyens financiers pour le faire. Voici, à titre d'exemple, la situation qui prévaut dans la fonction publique.
    - Lorsqu'un fonctionnaire atteint le dernier échelon de l'échelle salariale de son poste et de sa classification, il demeure au niveau de rémunération du dernier échelon à moins que ce niveau de rémunération augmente en vertu d'une nouvelle convention collective.
    - Les fonctionnaires obtiennent une augmentation au mérite (un échelon supplémentaire par rapport à l'échelle salariale de leur poste et de leur classification) après 20 ans et 25 ans de service.

# Foire aux questions

- **Que se passe-t-il si un centre d'apprentissage et de garde d'enfants dépasse les exigences réglementaires en matière de personnel formé et de ratio personnel-enfants? Le supplément à la grille salariale couvrira-t-il les coûts supplémentaires?**
  - Le conseil d'administration est responsable de ses décisions en matière d'effectifs et de salaires.
  - Le conseil d'administration doit tenir compte du budget de l'établissement pour s'assurer que son échelle salariale est financièrement viable et apporter les modifications requises au besoin.
  - Le Ministère s'attend à ce que tous les établissements versent au moins les salaires cibles à leur personnel et à ce qu'ils utilisent le supplément à la grille salariale pour augmenter les salaires.

# Foire aux questions

- **Pourquoi n'a-t-on pas inclus dans la grille salariale les aides des services à l'enfance qui n'ont pas encore terminé leurs 40 heures de formation obligatoire? Quel salaire devons-nous leur verser?**
  - Le salaire des aides des services à l'enfance qui n'ont pas terminé la formation de 40 heures est fixé à la discrétion du conseil d'administration.
  - Si leur budget de fonctionnement le permet, les établissements peuvent leur offrir un salaire supérieur au salaire minimum provincial.

# Foire aux questions

- **De nombreux étudiants et étudiantes universitaires occupant un emploi à temps plein dans le cadre de programmes de subventions pour emplois d'été satisfont à l'exigence des 40 heures de cours. Doit-on les rémunérer selon le salaire *cible* correspondant aux aides des services à l'enfance ayant suivi 40 heures de cours?**
  - Le personnel embauché dans le cadre des programmes de subventions pour emplois d'été doit être rémunéré selon les taux salariaux inscrits dans la demande de subvention approuvée.
  - Si un employé ayant obtenu une subvention pour emplois d'été devient un employé régulier à la fin du programme de subventions, il devra être rémunéré selon votre nouvelle échelle salariale révisée.

# Foire aux questions

- **Augmentera-t-on les salaires soutenus par la subvention pour suppléant que reçoivent les personnes embauchées pour remplacer un membre du personnel inscrit à un programme de formation en milieu de travail?**
  - Le personnel suppléant doit être payé selon le niveau de rémunération des aides des services à l'enfance, conformément à l'échelle salariale des centres d'apprentissage et de garde d'enfants.
  - Pour harmoniser à la hausse le salaire de leur personnel suppléant avec la nouvelle échelle salariale établie pour la rémunération des aides des services à l'enfance conformément à la grille salariale 2026-2027, les établissements devront soumettre une nouvelle demande de subvention pour suppléant.

**Avez-vous des questions?**

**Manitoba.ca**

