



Guide des exploitants sur la subvention d'investissement dans la qualité (SIQ)

Financement de compensation et réduction des frais

Mise à jour : 9 mars 2026

En vigueur : 1^{er} avril 2026

Survol des mises à jour apportées – 1^{er} avril 2026	3
À propos de la subvention d’investissement dans la qualité (SIQ)	4
À propos de ce guide	4
Financement de compensation pour les salaires	5
Qu’est-ce qu’une échelle salariale?	5
Prime de formation : programme de formation en niveau avancé	5
Augmentations de salaire : formation, éducation et économie	6
Comment placer ou déplacer une personne sur l’échelle salariale	8
Personnes payées au-delà du montant fixé dans l’échelle salariale (encerclé en rouge)	9
Ajustements économiques : salaires encerclés en rouge	10
Admissibilité au financement	12
Méthode de financement pour l’échelle salariale	12
Heures admissibles	13
Heures admissibles pour les directions et les directions adjointes	13
Heures admissibles pour les EPE et les coordinations d’inclusion financées par la SSI	14
Membres du personnel de niveau d’entrée et sans formation	14
Membres du personnel dont le salaire est encerclé en rouge	14
Absences	15
Jours fériés	15
Heures supplémentaires	16
Réductions des frais	16
Processus de demande pour la SIQ	16
Périodes de rapports	16
Formulaire de demande de la SIQ et processus pour le paiement	16
Soutien, ressources et rétroaction	18
Glossaire	19
Annexe A – Échelles salariales à partir du 1^{er} avril 2026	21
Annexe B – Exemples d’échelles salariales	22
Annexe C – Taux de financement à partir du 1^{er} avril 2026	23
Annexe D – Périodes de rapports	25

Survol des mises à jour apportées

Le guide des exploitants sur la SIQ est mis à jour au besoin pour intégrer les changements au programme de subvention. Vous trouverez ci-dessous un survol des mises à jour apportées.

- ✓ Échelles salariales mises à jour pour intégrer les augmentations économiques en vigueur le 1^{er} avril 2026
- ✓ Taux de financement mis à jour pour intégrer les augmentations économiques en vigueur le 1^{er} avril 2026
- ✓ Mise à jour des informations sur les augmentations économiques pour les membres du personnel dont le salaire est encerclé en rouge
- ✓ Taux de financement mis à jour pour tenir compte des tarifs journaliers pour les membres du personnel de niveau d'entrée et sans formation
- ✓ Mise à jour des périodes de rapports dans le formulaire de demande de la SIQ en ligne pour 2026–2027

NOTE : S'il y a des différences entre ce guide des exploitants et l'entente de financement d'un détenteur de permis ou d'un exploitant pour 2026–2027, le contenu de l'entente de financement pour 2026–2027 l'emportera.

Cinq choses importantes que vous apprendrez grâce à ce guide :

-  À propos de la subvention d'investissement dans la qualité (SIQ)
-  Qu'est-ce qu'une échelle salariale et comment y placer les EPE
-  Admissibilité au financement
-  Compensations salariales et réduction des frais
-  Où trouver des ressources et du soutien

À propos de la subvention d'investissement dans la qualité (SIQ)

La subvention d'investissement dans la qualité (SIQ) a été développée par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (MEDPE) et est offerte aux centres agréés de garde d'enfants recevant un financement en Nouvelle-Écosse afin de faciliter la réduction des frais et la rémunération des éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE). La SIQ vise les personnes qui travaillent directement avec les enfants au besoin afin de respecter les exigences envers le nombre maximum d'EPE fixé par les [règlements régissant les garderies](#).

Le financement pour la SIQ est fourni par la province de la Nouvelle-Écosse et le gouvernement du Canada dans le cadre de l'[Accord entre le Canada et la Nouvelle-Écosse sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada](#).

À propos de ce guide

Le présent guide fournit des informations pour les centres agréés de garde d'enfants recevant un financement de la SIQ et explique les processus et les informations connexes. Veuillez lire attentivement chaque section du guide aussi souvent que nécessaire. Il y a un [glossaire](#) des termes clés à la fin du guide. Si vous avez besoin d'aide ou vous avez des questions, consultez la [liste des ressources et du soutien](#).

Note : La loi sur l'éducation et la garde des jeunes enfants ([Early Learning and Child Care Act](#)) et les [règlements régissant les garderies](#) constituent l'autorité finale quant aux questions portant sur la garde d'enfants. Si un aspect de ce guide est différent, respectez ce qui est indiqué dans la loi ou ses règlements et signalez de tels différends par courriel à ecdsgroups@novascotia.ca.

Qu'est-ce qu'une échelle salariale?

Des échelles salariales ont été établies pour les éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE), les directions adjointes, les coordinations d'inclusion et les directions. Toute personne placée dans l'échelle doit travailler dans un centre agréé de garde d'enfants recevant un financement provincial.

Une échelle salariale est une approche standardisée aux salaires visant à établir une équité salariale dans un secteur. L'échelle détermine le salaire d'une personne selon son niveau de formation et ses années d'expérience.

Financement de compensation pour les salaires

Chaque échelle salariale est composée de deux volets :

1. Niveaux : gammes correspondant au niveau de classification de l'EPE (niveau 1, 2 ou 3 ou approbation pour le programme d'âge scolaire)
2. Étapes : basé sur les années cumulatives d'expérience (étapes 1 à 5)

Les échelles salariales ont été développées afin d'augmenter et de standardiser les salaires des EPE dans la province, de reconnaître la formation et les années d'expérience, de créer davantage d'équité au sein des programmes et entre ceux-ci, de réduire le renouvellement du personnel et de favoriser de meilleures conditions de travail. Les échelles salariales sont une pratique standard dans les secteurs recevant un financement public, notamment en éducation, en services de soins et en fonction publique.

Pour le financement de la SIQ, les EPE qui travaillent comme EPE, direction adjointe, coordination d'inclusion ou direction doivent recevoir le salaire qui correspond à leur taux de salaire sur l'échelle, peu importe le travail en ratio, ou pas. Les employeurs ne peuvent pas fixer leurs propres salaires. Des exceptions ont été permises pour les salaires de membres du personnel dont les salaires étaient plus élevés qu'indiquait l'échelle en date du 10 octobre 2022. Ce scénario est expliqué à la [page 9](#) de ce guide.

Le financement de la SIQ concerne seulement les salaires et ne contribue pas aux avantages ou aux autres mesures incitatives sur le plan financier offertes par les employeurs (p. ex., primes annuelles et offres de recrutement).

Pour consulter les détails des échelles salariales développées pour les EPE, les directions, les directions adjointes et les coordinations d'inclusion, consultez [l'annexe A](#) (« Échelles salariales »).

Prime de formation : programme de formation en niveau avancé

Une prime de formation est une rémunération supplémentaire payée aux personnes qualifiées en raison de leur formation.

Les EPE qui ont réussi le programme de formation en niveau avancé sont admissibles à recevoir une prime de formation de 1,50 \$ l'heure. Ce montant est ajouté à leur taux salarial conformément à l'échelle salariale. Les employeurs recevront un financement pour la prime de formation et 15 % de charges sociales pour les membres du personnel admissibles.

Note : Les membres du personnel doivent avoir 5 ans d'expérience avant de pouvoir suivre le programme de formation en niveau avancé; la prime s'applique donc uniquement à l'étape 5. Consultez [l'annexe C](#) pour le taux de financement de la prime de formation en niveau avancé.

Augmentations de salaire : formation, expérience et économie

Le salaire d'une personne augmente à la date d'anniversaire de sa pleine année d'expérience à un certain niveau, quand elle fait monter ses compétences ou quand elle passe à un rôle de leadership. Cette augmentation peut être accordée à la date d'anniversaire d'embauche, quand la personne a accumulé 1 080 heures de travail à un niveau particulier ou quand elle reçoit une certification, si elle travaille à temps plein.

Il pourrait aussi y avoir des ajustements économiques de toutes les échelles pour correspondre aux augmentations de salaire dans le secteur public. Ces ajustements économiques sont généralement effectués sur une base annuelle.

Conformément aux directives administratives du gouvernement, les salaires des EPE ont augmenté de 2 % le 1^{er} avril 2026. Ces nouveaux taux sont intégrés aux échelles salariales présentées dans [l'annexe A](#). Des informations sur les augmentations économiques pour les membres du personnel dont le taux salarial est encerclé en rouge se trouvent à la [page 14](#).

Il y a trois échelles salariales pour les EPE ayant reçu une formation



Éducatrices et éducateurs de la
petite enfance



Directions adjointes et
coordinations d'inclusion



Directions

Chaque membre du personnel se place à un niveau et une étape selon les critères suivants.



1. Niveaux : classification provinciale des EPE (niveaux 1 à 3)

La classification doit être confirmée avant de pouvoir placer ou déplacer l'EPE à un certain niveau sur l'échelle salariale. **Une pleine classification signifie qu'il n'y a plus de conditions à votre classification et que vous avez répondu à toutes les attentes pour la classification.**

Un [Guide sur la classification et le perfectionnement professionnel pour les éducateurs et éducatrices de la petite enfance](#) est affiché sur le site Web du MEDPE. Si vous avez des questions sur la classification des EPE, communiquez avec les Services de classification à Classification@novascotia.ca ou composez le 902 424-3431.



2. Années d'expérience (étapes 1 à 5)

Chaque étape représente une année de travail (au moins à temps partiel ou 1 080 heures par an) en tant qu'EPE ayant reçu une formation (niveau 1, 2 ou 3 ou approbation pour le programme d'âge scolaire) à chaque niveau de l'échelle salariale.

Une personne passe à une nouvelle étape quand elle a l'expérience requise, jusqu'à ce qu'elle atteigne l'étape 5 sur l'échelle salariale. Elle reste alors à l'étape 5.

Une personne doit travailler à chaque étape pendant au moins un an ET 1 080 heures (c'est-à-dire qu'elle doit travailler plus qu'à temps partiel pendant la pleine année afin de passer à la prochaine étape). Si la personne ne travaille pas plus de 1 080 heures dans un an, elle ne peut pas passer à la prochaine étape avant d'avoir travaillé au moins 1 080 heures. Vous en trouverez un exemple ainsi que d'autres scénarios dans [l'annexe B](#) (« Exemples d'échelles salariales »).

Seulement l'expérience accumulée en tant qu'EPE de niveau 1, 2 ou 3 ou son équivalent sera considéré.

Note – Si l'EPE travaille moins de 1080 heures dans un an, il gagnera tout de même le salaire qui lui correspond sur l'échelle.

Comment placer ou déplacer une personne sur l'échelle salariale

L'employeur a la responsabilité de placer les membres du personnel sur l'échelle et de conserver les documents sur ce placement, par exemple la classification et le CV.



Consultez l'[annexe B](#) pour des exemples de placement sur l'échelle salariale.

Déplacement sur l'échelle salariale :

Niveaux

À mesure qu'une personne poursuit sa formation et obtient une classification plus élevée en tant qu'EPE (p. ex., de niveau 1 à niveau 2), **on doit la déplacer au prochain niveau de l'échelle salariale**. Ces personnes restent à la même étape quand elles changent de niveau (c.-à-d. qu'elles n'ont pas à passer à la première étape quand elles passent à un nouveau niveau. **L'étape 5 reste l'étape 5**).

Étapes

Une personne passe à une nouvelle étape chaque 12 mois (à la date d'anniversaire de son embauche) si elle a travaillé plus de la moitié du temps (c.-à-d. 1 080 heures dans une période de 12 mois).

Passer à une nouvelle échelle

Si la personne change de rôle (p. ex., passe d'EPE à direction adjointe), elle passe à une **nouvelle échelle**, mais reste au **même niveau** et à la **même étape**.

1

Basez-vous sur la classification provinciale de l'EPE pour lui attribuer un niveau approprié.

- Consultez les documents sur la classification dans le dossier de chaque EPE afin de confirmer sa classification.

2

Déterminez depuis combien d'années la personne travaille afin de la placer à la bonne étape.

- Les années d'expérience désignent les années cumulatives pendant lesquelles la personne travaille comme EPE ayant reçu une formation (classification comparable en N.-É., p. ex., diplôme ou grade) dans tout service de garde d'enfants provincial, national ou international (p. ex., centre, milieu familial, etc.).

Exemple : Un EPE de niveau 1 avec 2,5 ans d'expérience est au niveau 1 — étape 3. Il poursuit sa formation et reçoit la confirmation de sa classification au niveau 2. Il est maintenant au niveau 2 — étape 3.

Exemple de déplacement sur l'échelle salariale					
Niveau (classification N.-É.)	Étape 1 (minimum)	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5 (maximum)
Niveau 1	Un EPE obtient une classification plus élevée				
Niveau 2/Approbation âge scolaire					
Niveau 3	Date d'anniversaire de l'embauche (jusqu'à l'étape 5)				

Note : Dans le cas de personnes en congé parental, leur absence compte dans leurs années d'expérience.

Personnes payées au-delà du montant fixé dans l'échelle salariale (encerclées en rouge)

Avec l'introduction de la nouvelle échelle salariale en 2022, il y avait quelques personnes dont le salaire horaire était plus élevé que celui dans l'échelle. Le salaire de ces personnes fut encerclé en rouge. **Cela signifie que ces individus ne perdront pas leur salaire et continueront de gagner le même salaire horaire encerclé en rouge.**

Notes importantes sur les personnes dont le salaire est encerclé en rouge :

- Un salaire encerclé en rouge est un salaire qui, en date du 10 octobre 2022, a été autorisé à être au-delà du salaire maximum pour ce niveau et cette étape dans l'échelle salariale.
- Aucune employée ni aucun employé n'est admissible à gagner un salaire encerclé en rouge après le 10 octobre 2022.
- Ce salaire ne s'applique qu'à cette personne et à ce centre. Il ne peut pas être transféré.

Une personne dont le salaire est encerclé en rouge qui déménage à un nouveau centre ne pourra pas continuer de recevoir le même salaire. Elle sera placée au niveau et à l'étape correspondant à ses années d'expérience.

Si un individu dont le salaire est encerclé en rouge met fin à son emploi dans un centre de garde d'enfants, le salaire du nouvel individu embauché pour le remplacer sera déterminé en fonction de l'échelle salariale applicable. **Une personne nouvellement embauchée ne peut pas « hériter » du salaire encerclé en rouge de la personne l'ayant précédé dans le poste.**

Si un individu dont le salaire est encerclé en rouge poursuit sa formation ou accepte un autre poste dont le salaire est plus élevé, son salaire sera celui qui est le plus élevé, soit le salaire encerclé en rouge existant ou le nouveau salaire selon l'échelle.



Exemple :

Une employée est une EPE de niveau 2 et travaille depuis 5 ans. Elle serait placée au niveau 2 – étape 5 sur l'échelle salariale. Cependant, son salaire est 1 \$ l'heure de plus que le salaire correspondant à sa place. Son salaire est alors encerclé en rouge. Son salaire augmentera seulement en raison d'un ajustement économique ([page 10](#)) ou si elle fait monter ses compétences ou accepte un rôle de leadership (si le nouveau salaire correspondant est plus élevé que son salaire encerclé en rouge).

Ajustements économiques : personnes dont le salaire est encerclé en rouge

Les personnes dont le salaire fut encerclé en rouge quand on a annoncé les nouvelles échelles salariales le 10 octobre 2022 sont admissibles aux ajustements économiques généraux annoncés par la province pour le secteur public.

Dans le cadre de l'augmentation salariale de 2 % en vigueur le 1^{er} avril 2026, si un centre emploie des EPE dont les salaires sont encerclés en rouge, le financement supplémentaire pour les ajustements économiques sera calculé à partir de l'échelle salariale en vigueur le 31 mars 2026, et non du taux encerclé en rouge. L'employeur peut, à sa discrétion, déterminer s'il fournira à ces personnes une augmentation qui est basée sur 2 % du taux encerclé en rouge ou 2 % du taux applicable selon l'échelle salariale. L'augmentation ne peut pas dépasser l'ajustement économique de 2 %.

Des informations supplémentaires sur le financement des ajustements économiques pour les personnes dont le salaire est encerclé en rouge se trouvent à la [page 14](#).



Admissibilité au financement

Admissibilité au financement

La taille des centres de garde d'enfants de la province peut varier, et leur structure organisationnelle est déterminée par l'employeur. Le gouvernement a dicté le nombre d'enfants par membre du personnel et les exigences pour les directions dans les [Règlements régissant les garderies](#); cependant, il ne dicte pas la structure organisationnelle des centres. La structure d'un programme reste à la discrétion de l'exploitant.

L'employeur paie le salaire entier, puis, selon ses réclamations bihebdomadaires au MEDPE, il reçoit un financement de la SIQ pour contribuer au salaire total. Les sections qui suivent décrivent les calculs utilisés pour déterminer la façon dont le gouvernement fournira un financement dans le cadre de la SIQ.

Méthode de financement pour l'échelle salariale

Le financement est fourni aux employeurs selon la place d'une personne sur l'échelle salariale et ses heures de travail conformément aux taux de financement pour l'échelle salariale qui figure dans [l'annexe C](#) («Taux de financement»).

Les taux de financement pour l'échelle salariale sont calculés par la formule suivante :

$$\begin{array}{l} \textbf{Taux de} \\ \textbf{financement de} \\ \textbf{l'échelle salariale} \end{array} = \begin{array}{l} \textbf{Montant historique de} \\ \textbf{la SIQ} \\ \text{Taux quotidiens historiques de} \\ \text{la SIQ convertis à un salaire} \\ \text{horaire} \end{array} + \begin{array}{l} \textbf{Financement horaire} \\ \textbf{incrémentiel} \\ \text{[nouvelle échelle salariale] - [salaire} \\ \text{minimum historique pour la SIQ]} \end{array} + \begin{array}{l} \textbf{Charges sociales} \\ \text{Frais obligatoires de 15 \% liés à} \\ \text{l'emploi pour le financement} \\ \text{des salaires incrémentiels} \end{array}$$

Exemple : Le salaire d'EPE au niveau 2 – étape 3 de l'échelle salariale sera financé de 19,64 \$ l'heure (1^{er} avril 2026).

EPE de niveau 2 – étape 3						
19,64 \$/hre Financement SIQ	=	5,50\$/hre Montant SIQ historique	+	12,29\$/hre Financement de reconduction	+	1,84\$/hre Financement MERC
Le MEDPE financera les centres selon les heures actuelles travaillées par son personnel. Ce montant est versé par la SIQ.		Autrefois, la SIQ offrait une indemnité quotidienne. Ces indemnités ont été converties en taux horaires (selon un jour de travail de 8 heures). $5,50 \$/h = 44 \$/\text{jour} \div 8 \text{ h/jour}$ Taux horaire SIQ Indemnité quotidienne historique		Il s'agit du financement supplémentaire offert pour augmenter les taux salariaux du plancher salarial historique jusqu'aux nouvelles échelles salariales. $12,29 \$/h = 29,29 \$/h - 17,00 \$/h$ Financement de reconduction Nouvelles échelles salariales Plancher salarial 2022		On ajoute 15 % au financement de reconduction pour couvrir les dépenses obligatoires associées à l'emploi $1,84 \$/h = 12,29 \$/h \times 15\%$ Montant MERC Financement de reconduction Taux MERC

La définition d’une direction ou d’une direction adjointe peut varier d’un centre à l’autre. Cependant, il est attendu que les deux rôles exercent des responsabilités supplémentaires. Pour des exemples de descriptions, consultez la trousse d’outils du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l’enfance.

Heures admissibles

Toutes les heures réellement travaillées par les EPE d’un centre seront soumises au MEDPE pour recevoir un paiement. Le financement sera fourni selon le taux de financement de l’échelle salariale établi à [l’annexe C](#).

Le maximum d’heures permises sera basé sur l’effectif requis pour le total des heures d’ouverture du programme (p. ex., 7 h à 18 h constitue 11 heures). L’effectif requis sera basé sur le nombre d’enfants inscrits et leurs âges.

Le financement sera fourni pour les heures réellement travaillées et sera seulement fourni si la personne reçoit le plein salaire horaire prescrit par l’échelle salariale.

Les heures travaillées par les individus qui travaillent dans plus d’un centre ou plus d’un lieu seront rapportées en fonction des heures réellement travaillées dans chaque centre ou lieu. Le total des heures travaillées ne peut pas être rapporté deux fois. Par exemple, une direction qui travaille 15 heures par semaine dans le Centre A et 20 heures par semaine dans le Centre B rapportera les heures correspondant à chaque centre sur leur formulaire de SIQ respectif, au lieu de rapporter 35 heures pour chaque lieu.

Heures admissibles pour les directions et les directions adjointes

Le tableau qui suit note les heures hebdomadaires admissibles au financement selon l’échelle salariale des directions et directions adjointes des centres de garde d’enfants. Une partie de ces heures peut être réclamée comme heures hors taux.

Capacité totale autorisée de l’établissement	Heures totales admissibles (hebdomadaires)	Heures hors taux admissibles (hebdomadaires)
24 enfants ou moins	○ Jusqu’à 100 % des heures d’ouverture par semaine. ○ Les heures peuvent être divisées entre une direction et une direction adjointe.	● Jusqu’à 50 % des heures d’ouverture pour un maximum de 20 heures par semaine.
25 enfants ou plus	○ Jusqu’à 100 % des heures d’ouverture par semaine pour une direction. ○ Jusqu’à 100 % des heures d’ouverture par semaine pour une direction adjointe. ○ Le total combiné des heures ne peut pas dépasser 80 heures par semaine.	● Jusqu’à 100 % des heures d’ouverture pour un maximum de 40 heures par semaine.

Les heures de la direction ou de la direction adjointe seront financées selon les taux de financement de l’échelle salariale notés dans [l’annexe C](#) (« Taux de financement »), et les personnes occupant ces rôles gagneront un salaire conforme à l’échelle salariale notée dans [l’annexe A](#) (« Échelles salariales »). S’il y a des heures de travail de taux supplémentaires au-delà de ces montants, elles peuvent être réclamées et seront financées selon les taux de salaire des EPE calculés selon les heures obligatoires incluses dans le taux d’encadrement. Par exemple :

Exemples

- Un centre qui est ouvert 10 heures par jour et qui a une capacité permise de 50 enfants peut recevoir un financement pour un total de 80 heures pour la direction ou la direction adjointe chaque semaine. Parmi ces heures, un total de 40 heures peuvent être réclamées hors taux.
- Un centre qui est ouvert 3,5 heures par jour et qui a une capacité permise de 24 enfants peut recevoir un financement pour un total de 17,5 heures combinées pour une direction ou une direction adjointe chaque semaine. Parmi ces heures, un total de 8,75 heures (17,5 heures x 50 %) peut être réclamé hors taux.

Le financement des heures de travail d'un individu quelconque dans un ou plusieurs centres ne doit pas dépasser les heures d'ouverture d'un centre ou 30 heures par semaine, selon le montant le plus élevé. Dans le cas de personnes qui travaillent dans plus d'un centre, les heures d'ouverture seront basées sur le centre dont les heures d'ouverture sont plus élevées.

Heures admissibles pour les EPE et les coordinations d'inclusion financées par la subvention de soutien à l'inclusion (SSI)

Les heures travaillées par les EPE qui reçoivent un financement de la SSI ne seront pas réclamées sur le formulaire de la SIQ. Cependant, les heures de taux de ces membres du personnel, qui ne reçoivent pas de financement dans le cadre de la SSI, peuvent être réclamées dans le cadre de la SIQ.

Membres du personnel de niveau d'entrée et sans formation

Nous reconnaissons que le bon fonctionnement d'un centre de garde d'enfants exige les efforts de plusieurs rôles; cependant, les rôles de niveau d'entrée et ceux qui ne nécessitent aucune formation n'ont pas été inclus dans les échelles salariales actuelles.

L'effectif de niveau d'entrée et sans formation continuera d'être financé pour les heures de taux selon les taux de financement notés dans [l'annexe C](#). Ces taux de financement ont été augmentés pour intégrer les augmentations du salaire minimum de la province qui ont été annoncées au public.

Les taux de financement ne sont pas liés aux échelles de salaire; le salaire de ces individus est à la discrétion de l'employeur.

Membres du personnel dont le salaire est encerclé en rouge

Un individu dont le salaire horaire est encerclé en rouge peut être inclus dans le formulaire de demande de la SIQ; cependant, le financement du gouvernement sera limité au montant maximum de l'échelle publiée, c'est-à-dire l'étape 5 du niveau de classification de la personne en question. Le financement du gouvernement sera basé sur le niveau et l'étape du personnel sur l'échelle salariale.

En cas d'ajustements économiques, le pourcentage de l'augmentation ne peut pas dépasser le pourcentage qui s'applique à l'échelle salariale. Si un employeur choisit de fournir l'augmentation économique en fonction du salaire encerclé en rouge d'un individu, il peut le faire; cependant, si l'employeur a besoin de fonds dépassant les taux de financement établis, il doit les fournir lui-même.

Les augmentations économiques financées par le gouvernement doivent s'appliquer directement au salaire encerclé en rouge. Par conséquent, si l'augmentation du niveau de classification et de l'étape correspondante est de 0,10 \$ l'heure, ce plein montant doit s'appliquer au salaire horaire encerclé en rouge.



Exemple

Une employée travaille comme EPE de niveau 3 – étape 5. Quand l'échelle salariale est entrée en vigueur, son salaire était de 34,25 \$. Ce montant étant supérieur à 32,196 \$, montant assigné au niveau 3 – étape 5 dans l'échelle salariale des EPE, le salaire de cette employée fut encerclé en rouge.

Quand on a annoncé un ajustement économique de 2 % pour l'échelle salariale des EPE, le salaire d'une EPE de niveau 3 – étape 5 est passé de 31,56 \$ à 32,19 \$, soit une différence de 0,63 \$. L'employeur doit fournir cette augmentation de 0,63 \$ à l'employée dont le salaire est encerclé en rouge, augmentant son salaire de 34,25 \$ à 34,94 \$.

L'employeur peut choisir, à sa discrétion, de fournir à cette employée un ajustement économique d'un maximum de 2 % de son taux encerclé en rouge. Cela signifierait qu'elle recevrait une augmentation de 0,69 \$ ($34,25 \$ \times 2 \%$), augmentant ainsi son salaire horaire à 34,94 \$.

L'employeur recevra 0,63 \$ plus les charges sociales du MEDPE. Le reste de l'augmentation, soit 0,05 \$, doit être financée par l'employeur.

Absences

Le financement pour les congés payés, à l'exception des jours fériés notés ci-dessous, est inclus dans le 15 % représentant les charges sociales. Il est payé à l'employeur quand les heures réellement travaillées sont réclamées. Quand l'employeur paie le congé d'une personne, ces heures ne sont donc PAS réclamées sur le formulaire de la SIQ.

Les membres du personnel de remplacement qui travaillent pour assurer le respect du taux pendant qu'un individu est en congé sont admissibles à recevoir un financement dans le cadre de la SIQ.

Jours fériés

Le code sur les normes de travail en Nouvelle-Écosse (« [Nova Scotia Labour Standards Code](#) ») établit les exigences pour les six jours fériés rémunérés dans l'année (Nouvel An, Journée du patrimoine, Vendredi saint, fête du Canada, Jour du travail et Noël) en plus du jour du Souvenir comme expliqué au lien suivant : [Holiday Pay | novascotia.ca](#) (en anglais seulement). Selon le site Web :

Pour être admissible à ces jours fériés rémunérés, une personne doit :

1. avoir le droit de recevoir un salaire pendant au moins 15 des 30 jours calendaires avant le jour férié, et
2. avoir travaillé son dernier service ou sa dernière journée prévue à l'horaire avant le jour férié et son premier service ou sa première journée prévue à l'horaire après le jour férié.

Les heures payées par l'employeur à toute personne qui a le droit de recevoir un salaire pour un jour férié prescrit par le code sur les normes de travail peuvent être réclamées sur le formulaire de demande de la SIQ. De plus :

- Les employeurs qui recueillent des frais et qui paient leur personnel (qui n'a pas besoin d'utiliser ses jours de congé) pour tout autre jour férié (p. ex., lundi de Pâques, Fête de la fondation) sont aussi admissibles à recevoir un financement pour ces jours.
- Les employeurs qui ferment leurs portes lors des jours fériés ou toute autre journée de l'année et qui ne paient pas leur personnel pour ces jours ne sont pas admissibles à recevoir un financement.

Heures supplémentaires

Le code sur les normes de travail en Nouvelle-Écosse (« [Nova Scotia Labour Standards Code](#) ») exige une rémunération des heures supplémentaires quand un individu quelconque a travaillé plus de 48 heures par semaine. Les salaires pour les heures supplémentaires ne sont pas admissibles à un financement de la SIQ et doivent être payés par l'employeur. Si cela devient un problème pour un centre, nous vous encourageons à [communiquer avec quelqu'un](#) pour discuter plus en détail de votre situation unique.

Réduction des frais

Le financement pour compenser la réduction des frais est fourni dans le cadre de la SIQ. Ce financement est proportionnel au nombre d'enfants inscrits et aux frais de programme payés. L'échelle des taux de réduction des frais est la suivante :

Taux de réduction des frais (en vigueur le 31 décembre 2022)	
Nouveau-né (0 à 18 mois)	23,00 \$
Tout-petit (18 à 35 mois)	18,25 \$
Préscolaire : partie de la journée (36 mois et plus)	4,50 \$
Préscolaire : journée entière (36 mois et plus)	18,25 \$
Âge scolaire : journée entière	10,00 \$
Âge scolaire: avant et après l'école	6,00 \$
Âge scolaire: après l'école seulement	4,50 \$
Âge scolaire : avant l'école seulement	3,00 \$

Réduction des frais : groupes d'âge mixtes

S'il y a des groupes d'âge mixtes, le personnel travaillant avec les enfants les plus jeunes doit être présent dans le centre. Les frais exigés sont donc habituellement au taux pour cet âge. Dans ce cas, la réduction des frais peut être au taux exigé des familles.

Processus de demande pour la SIQ

Le processus de demande pour recevoir un financement de la SIQ pour les salaires des EPE et la réduction des frais sera effectué à l'aide d'un seul formulaire en ligne.

Périodes de rapports

Les informations du formulaire de demande de la SIQ seront recueillies toutes les deux semaines lors de périodes de rapports fixes. Les périodes de rapport pour 2026–2027 sont indiquées dans [l'annexe D](#).

Les périodes de rapport sont fixes, mais si un exploitant choisit de soumettre deux périodes de rapport une fois par mois afin de faire la transition vers un processus de paie mensuel, il peut le faire.

Soumission du formulaire de demande de la SIQ et processus de paiement

Le formulaire de demande de la SIQ permet aux exploitants de facilement soumettre les informations sur la compensation pour les salaires et la réduction des frais. Les renseignements des exploitants sont sauvegardés dans le formulaire en ligne et peuvent être modifiés pour les prochaines périodes de rapport. Les exploitants recevront un lien au formulaire en ligne au moment de signer l'entente pour le financement de la SIQ.

Les informations qui seront recueillies dans le formulaire comprennent notamment :

Information sur l'espace

- Capacité d'accueil prévue par le permis par groupe d'âge (p. ex., nouveau-né, tout-petit)
- Moyenne quotidienne des inscriptions d'enfants
- Places libres dans le programme
- Liste d'attente
- Heures d'ouverture

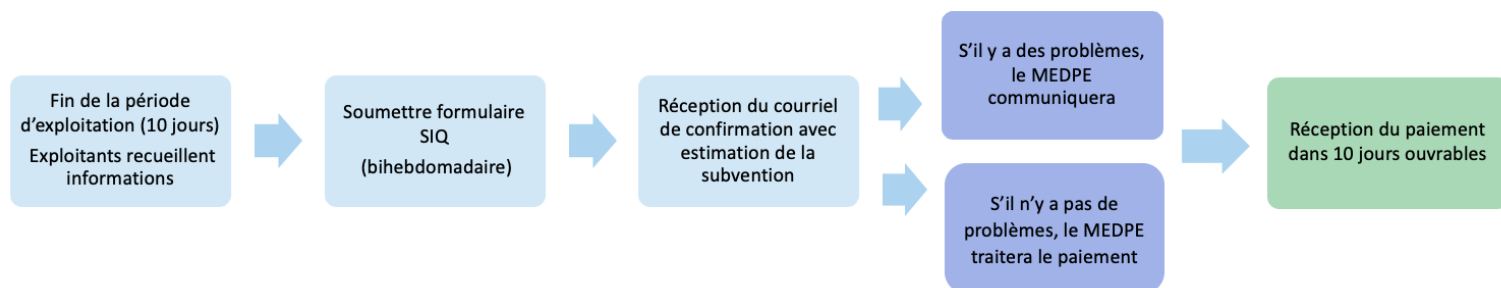
Réduction des frais

- Frais quotidiens
- Nombre total de jours pour lesquels chaque groupe d'âge est inscrit (nouveau-né, âge préscolaire, etc.)

Financement de compensation pour les salaires

- Type de poste et niveau – direction, direction adjointe, EPE
- Programme de formation de niveau avancé
- Classification de l'EPE
- Étape sur l'échelle salariale (1 à 5)
- Nombre d'heures de travail (bihebdomadaire)

Le processus pour soumettre le formulaire et recevoir un paiement est le suivant :



Soutien, ressources, commentaires et suggestions

Si, après avoir lu ce guide, vous avez encore des questions ou avez besoin d'aide supplémentaire, communiquez avec le ministère par les moyens indiqués ci-dessous.

Site Web	
	www.childcarenovascotia.ca/ECECompensation Le site Web contient des informations à jour, y compris des détails sur la classification, les règlements, les mémos au secteur et une foire aux questions.
Équipe de soutien au financement	
	Une adresse courriel centrale a été créée afin de répondre aux questions liées au financement de la subvention. ECDSGrants@NovaScotia.ca

Accord entre le Canada et la Nouvelle-Écosse sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada – Accord fédéral-provincial qui comprend des investissements fédéraux et provinciaux de 2026 à 2031. Pour en apprendre plus, visitez <https://childcarenovascotia.ca/fr>.

Années de travail – Le nombre cumulatif d'années lors desquelles un individu travaille comme EPE ayant reçu une formation (ou occupe un rôle équivalent) dans n'importe quel milieu provincial, national ou international (p. ex., centre, milieu familial, etc.).

Charges sociales obligatoires de l'employeur (MERC) – Fait référence aux paiements qu'un employeur doit légalement effectuer à son personnel. Ce paiement comprend l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'indemnisation des victimes d'accident du travail, l'indemnité de congé, etc.

Classification – Désigne l'attribution d'un niveau 1, 2 ou 3 ou l'approbation pour le programme d'âge scolaire d'une éducatrice ou d'un éducateur de la petite enfance, ce qui comprend les nouveau-nés, les tout-petits, les enfants d'âge préscolaire et les enfants d'âge scolaire. Consultez le [Guide sur la classification et le perfectionnement professionnel pour les éducateurs et éducatrices de la petite enfance](#) ou communiquez avec les Services de classification à Classification@novascotia.ca ou en composant le 902 424-3431.

Détentrices ou détenteurs de permis – Désigne la personne ou l'agence dont le nom figure sur le permis émis OU l'individu, le partenariat, le groupe, l'entreprise ou le conseil de direction dont le nom figure sur un permis d'exploitation d'un centre de garde d'enfants conformément à la loi sur l'éducation et la garde des jeunes enfants (*Early Learning and Child Care Act*).

Échelle salariale – Une échelle salariale est une approche standardisée déterminant le salaire d'un individu en fonction de son niveau de formation et de son expérience. Il y a trois échelles salariales, soit une pour les EPE, une pour les directions adjointes et une pour les directions.

Éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE) – Les éducatrices et éducateurs de la petite enfance sont des personnes professionnelles formées qui créent des milieux d'apprentissage surs et interactifs dans lesquels les enfants acquièrent des compétences sociales, développent leur estime de soi et deviennent des apprenants à vie. Il s'agit d'une des carrières les plus importantes et gratifiantes en éducation.

Employée, employé, personnel, membre du personnel – Désigne les personnes qui travaillent dans des milieux de garde d'enfants recevant un financement provincial.

Employeur – Désigne les exploitants du centre ou l'entité ou la société morale.

Formulaire de demande de la SIQ – Formulaire en ligne pour rapporter les informations des membres du personnel concernant la compensation pour les salaires et la réduction des frais. Le formulaire doit être soumis toutes les deux semaines pour des périodes d'exploitation fixes.

Personne dont le salaire est encerclé en rouge – Désigne une personne dont le salaire est « encerclé en rouge » parce que son salaire horaire est plus élevé que celui de l'étape sur l'échelle salariale correspondante en date du 10 octobre 2022. Ce taux est propre à cette personne et à ce centre.

Personnel de niveau d'entrée et sans formation – Ces individus travaillent avec les enfants et facilitent le fonctionnement d'un centre de garde d'enfants, mais n'ont pas reçu de classification en tant qu'EPE de niveau 1, 2 ou 3 ou d'approbation pour le programme d'âge scolaire.

Personnel pour le ratio – Effectif responsable de la garde d'enfants requis afin de respecter le ratio de membres du personnel et d'enfants établi à la section 34 des règlements.

Programme de formation de niveau avancé – Programme rigoureux de certificat post-diplôme permettant aux EPE possédant les qualifications de faire monter leurs connaissances et leurs compétences dans des domaines spécialisés de leur pratique, par exemple, les nouveau-nés et les tout-petits, les jeunes enfants, le jeu en plein air ou le leadership pédagogique.

Règlement sur l'éducation et la garde des jeunes enfants – Les directives administratives approuvées du gouvernement qui servent d'autorité finale pour toutes les questions liées à la garde d'enfants en Nouvelle-Écosse. La loi au complet et ses règlements se trouvent sur le site Web de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse. [Lien à la loi](#) et [lien aux règlements](#)

Subvention de soutien à l'inclusion – Financement provincial offert aux centres afin de faciliter la prestation de programmes inclusifs de haute qualité. Ces centres assument l'entière responsabilité de favoriser le développement social, émotionnel, physique, culturel, linguistique et cognitif de jeunes enfants, ce qui produit chez les enfants, familles et communautés des bienfaits à long terme.

Subvention d'investissement dans la qualité (SIQ) – Désigne le financement aux détentrices et détenteurs de permis afin de compléter la réduction des frais, les salaires et les coûts obligatoires liés à l'emploi afin d'assurer que les familles profitent des avantages des frais réduits et que l'on paie au personnel, conformément à l'échelle prescrite.

Annexe A – Échelles salariales à partir du 1^{er} avril 2026

Les échelles salariales pour tous les EPE, les directions, les directions adjointes et les coordinations d'inclusion ayant reçu une formation (du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027) qui travaillent dans des centres agréés de garde d'enfants recevant un financement provincial en Nouvelle-Écosse sont les suivantes :

Province de la Nouvelle-Écosse Échelle salariale pour éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE) En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027					
Classification N.-É. *	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Niveau 1	25,61 \$	26,39 \$	27,18 \$	28,00 \$	28,83 \$
Niveau 2/Approbation âge scolaire	27,61 \$	28,44 \$	29,29 \$	30,17 \$	31,07 \$
Niveau 3	28,60 \$	29,47 \$	30,35 \$	31,25 \$	32,19 \$

*Niveau 1, 2, 3, approbation pour âge scolaire, conformément au

[Règlement sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#).

Province de la Nouvelle-Écosse Échelle salariale pour directions En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027					
Classification N.-É. *	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Niveau 1**	30,73 \$	31,64 \$	32,61 \$	33,58 \$	34,60 \$
Niveau 2/Approbation âge scolaire	33,12 \$	34,11 \$	35,14 \$	36,19 \$	37,28 \$
Niveau 3	34,32 \$	35,34 \$	36,40 \$	37,51 \$	38,62 \$
Les salaires sont 20 % plus élevés que les salaires correspondants sur l'échelle des EPE afin de tenir compte des rôles et responsabilités supplémentaires des directions dans le centre.					

*Niveau 1, 2, 3, approbation pour âge scolaire, conformément au

[Règlement sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#)

**Une direction d'établissement qui a commencé à travailler comme direction avant le 1^{er} mai 2012 doit avoir une classification de niveau 1 au minimum.

Province de la Nouvelle-Écosse Échelle salariale pour directions adjointes ou coordinations d'inclusion En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027					
Classification N.-É. *	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Niveau 1	28,18 \$	29,02 \$	29,90 \$	30,79 \$	31,70 \$
Niveau 2/Approbation âge scolaire	30,36 \$	31,26 \$	32,20 \$	33,17 \$	34,16 \$
Niveau 3	31,44 \$	32,40 \$	33,36 \$	34,37 \$	35,40 \$
Les salaires sont 10 % plus élevés que les salaires correspondants sur l'échelle des EPE afin de tenir compte des rôles et responsabilités supplémentaires des directions adjointes ou coordinations d'inclusion dans le centre.					

*Niveau 1, 2, 3, approbation pour âge scolaire, conformément au

[Règlement sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#)

Note : On peut ajouter une prime de 1,50 \$ au salaire des EPE admissibles ayant suivi le programme de formation avancée.

Annexe B – Exemples d'échelles salariales

Un EPE a 1,5 année d'expérience en tant qu'EPE de niveau 2, et a initialement été placé au niveau 2 – étape 2.

Cependant, il vient juste de suivre une autre formation et est maintenant un EPE de niveau 3. À cause de ce changement, il passe au niveau 3 – étape 2.

Exemple d'un déplacement de niveau 2 – étape 2 au niveau 3 – étape 2

Niveau (Classification N.-É.)	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Niveau 1	25,61 \$	26,39 \$	27,18 \$	28,00 \$	28,83 \$
Niveau 2/Approbaton âge scolaire	27,61 \$	28,44 \$	29,29 \$	30,17 \$	31,07 \$
Niveau 3	28,60 \$	29,47 \$	30,35 \$	31,25 \$	32,19 \$

Une EPE a 2 ans et un mois d'expérience au niveau 1, et 10 mois d'expérience au niveau 2. Elle sera initialement placée au niveau 2 – étape 3 (total de 2 ans et 11 mois).

Un mois plus tard, elle a 1 pleine année d'expérience au niveau 2, et elle passe au niveau 2 – étape 4.

Exemple d'un déplacement de niveau 2 – étape 3 au niveau 2 – étape 4

Niveau (Classification N.-É.)	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Niveau 1	25,61 \$	26,39 \$	27,18 \$	28,00 \$	28,83 \$
Niveau 2/Approbaton âge scolaire	27,61 \$	28,44 \$	29,29 \$	30,17 \$	31,07 \$
Niveau 3	28,60 \$	29,47 \$	30,35 \$	31,25 \$	32,19 \$

Une EPE classifiée au niveau 1 qui travaille depuis 8 ans est initialement placée au niveau 1 – étape 5.

Elle poursuit sa formation et obtient le niveau 2. Elle passe alors au niveau 2 – étape 5.

Exemple d'un déplacement de niveau 1 – étape 5 au niveau 2 – étape 5

Niveau (Classification N.-É.)	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Niveau 1	25,61 \$	26,39 \$	27,18 \$	28,00 \$	28,83 \$
Niveau 2/Approbaton âge scolaire	27,61 \$	28,44 \$	29,29 \$	30,17 \$	31,07 \$
Niveau 3	28,60 \$	29,47 \$	30,35 \$	31,25 \$	32,19 \$

Annexe C – Taux de financement à partir du 1^{er} avril 2026

Ci-dessous se trouvent les taux de financement à partir du 1^{er} avril 2026.

Province de la Nouvelle-Écosse Échelle salariale pour éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE) – Taux de financement horaire En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027					
Classification N.-É.*	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Niveau 1	16,70 \$	17,60 \$	18,51 \$	19,45 \$	20,40 \$
Niveau 2/Approbation âge scolaire	17,70 \$	18,65 \$	19,64 \$	20,65 \$	21,68 \$
Niveau 3	17,04 \$	18,04 \$	19,05 \$	20,09 \$	21,17 \$

*Niveau 1, 2, 3, approbation pour âge scolaire, conformément au [Règlement sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#)

Province de la Nouvelle-Écosse Échelle salariale pour directions – Taux de financement horaire En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027					
Classification N.-É.*	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Heures de ratio travaillées					
Niveau 1**	19,14 \$	20,19 \$	21,30 \$	22,42 \$	23,59 \$
Niveau 2/Approbation âge scolaire	20,13 \$	21,27 \$	22,45 \$	23,66 \$	24,91 \$
Niveau 3	19,25 \$	20,42 \$	21,64 \$	22,91 \$	24,19 \$

*Niveau 1, 2, 3, approbation pour âge scolaire, conformément au [Règlement sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#)

**Une direction d'un établissement qui a commencé à travailler comme direction avant le 1^{er} mai 2012 doit avoir une classification de niveau 1 au minimum.

Province de la Nouvelle-Écosse Échelle salariale pour directions adjointes ou coordinations d'inclusion** – Taux de financement horaire En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027					
Classification N.-É.*	Étape 1 <1 an (minimum)	Étape 2 1 à 2 ans	Étape 3 2 à 3 ans	Étape 4 3 à 4 ans	Étape 5 4 à 5 ans + (maximum)
Heures de ratio travaillées					
Niveau 1	17,93 \$	18,90 \$	19,91 \$	20,94 \$	21,98 \$
Niveau 2/Approbation âge scolaire	18,90 \$	19,95 \$	21,03 \$	22,14 \$	23,28 \$
Niveau 3	18,12 \$	19,22 \$	20,33 \$	21,50 \$	22,68 \$

*Niveau 1, 2, 3, approbation pour âge scolaire, conformément au [Règlement sur l'éducation et la garde des jeunes enfants](#)

**Les coordinations d'inclusion ne sont pas admissibles aux heures hors ratio selon la SIQ.

Province de la Nouvelle-Écosse Niveau d'entrée et sans formation En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027		
Type de poste	Taux de financement horaire (1 ^{er} avril 2026)	Taux de financement horaire (1 ^{er} octobre 2026)
Niveau d'entrée	5,64 \$	5,70 \$
Sans formation	5,37 \$	5,42 \$

Province de la Nouvelle-Écosse Taux du programme de formation en niveau avancé * En vigueur du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	
Type de poste	Taux de financement horaire de la prime
Niveau 2	1,73 \$
Niveau 3	1,73 \$

* La prime pour le programme de formation avancée est de 1,50 \$ par jour. Les taux de financement ci-dessous comprennent les charges sociales de 15 %.

Annexe D – Périodes de rapports

Période de rapport	Date de début	Date de fin
1	1 ^{er} avril 2026	10 avril 2026
2	13 avril 2026	24 avril 2026
3	27 avril 2026	8 mai 2026
4	11 mai 2026	22 mai 2026
5	25 mai 2026	5 juin 2026
6	8 juin 2026	19 juin 2026
7	22 juin 2026	3 juillet 2026
8	6 juillet 2026	17 juillet 2026
9	20 juillet 2026	31 juillet 2026
10	3 août 2026	14 août 2026
11	17 août 2026	28 août 2026
12	31 août 2026	11 septembre 2026
13	14 septembre 2026	25 septembre 2026
14	28 septembre 2026	9 octobre 2026
15	12 octobre 2026	23 octobre 2026
16	26 octobre 2026	6 novembre 2026
17	9 novembre 2026	20 novembre 2026
18	23 novembre 2026	4 décembre 2026
19	7 décembre 2026	18 décembre 2026
20	21 décembre 2026	1 ^{er} janvier 2027
21	4 janvier 2027	15 janvier 2027
22	18 janvier 2027	29 janvier 2027
23	1 ^{er} février 2027	12 février 2027
24	15 février 2027	26 février 2027
25	1 ^{er} mars 2027	12 mars 2027
26	15 mars 2027	26 mars 2027
27	29 mars 2027	31 mars 2027