

## La main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance



## Sommaire

Page 2: De l'aide pour accomplir notre travail  
• Appel de mises en candidature • Nous sommes partout! • Une nouvelle publication • Le saviez-vous?

Page 3: On a besoin d'un plus grand nombre d'intervenantes en services de garde à l'enfance

Page 4: Le régime de retraite, une question vitale • Ce qui guide notre travail

Page 5: Le travail en équipe fait une différence  
• Comment faire pour que la garde en milieu familial fonctionne bien

Page 6: Comment nous joindre • Arrivées et départs

*Afin d'éviter d'alourdir inutilement le texte et compte tenu de la majorité féminine dans le milieu des services de garde, nous emploierons le féminin tout au long de cette publication.*

# Et ça roule!

Voici un jeu-questionnaire éclair.

1. Quel est le titre du rapport mauve sur les services de garde qui se trouve dans votre bibliothèque – celui qui porte un logo mauve?
2. Comment s'appelle le groupe mis sur pied suite à ce rapport?
3. À quoi s'affaire ce groupe ces jours-ci?

Voici les réponses.

Le rapport s'intitule *Le secteur de la garde à l'enfance – de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre (étude sectorielle)* – une étude innovatrice portant sur la problématique des ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance. Quant au groupe, il s'agit de la Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, instance créée en avril 2000 afin de mettre en œuvre les recommandations issues de l'étude sectorielle. À présent, après un an de planification et après des négociations pour obtenir les fonds nécessaires à son fonctionnement, la Table ronde prend son envol.

La Table ronde s'est donnée un plan stratégique quinquennal et un plan d'action triennal. Elle a été le fer de lance d'un projet de recherche de Condition féminine Canada visant à rendre plus viable le travail des responsables de services de garde en milieu familial et à améliorer leurs conditions de travail. Et elle souhaite pouvoir lancer quatre autres projets :

- Mettre au point des stratégies en matière de ressources humaines pour le secteur des services de garde à l'enfance et ce, dans le contexte des changements socio-économiques et politiques survenus au cours des cinq dernières années.
- Élaborer des stratégies pour permettre aux intervenantes en services de garde d'accéder à des régimes de retraite et à des avantages sociaux.
- Élaborer des modules de formation et produire du matériel pédagogique pour stimuler le leadership chez les travailleuses du secteur des services de garde à l'enfance.
- Trouver des façons de soutenir financièrement la Table ronde afin qu'elle puisse mettre en œuvre son plan d'action, renforcer les capacités du secteur, diffuser de l'information et consolider sa présence dans le secteur.

On peut dire que la Table ronde – instance regroupant les diverses voix du secteur des services de garde à l'enfance au Canada – dont les rencontres sont peu fréquentes et dont les membres fournissent de leur temps bénévolement, en sus de leur

travail à temps plein et de leurs autres obligations, a fait un bon bout de chemin depuis ses débuts.

« C'est très stimulant de voir toutes nos organisations partenaires – l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, le Congrès du travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux – travailler de concert autour de ces questions » a déclaré la présidente de la Table ronde, Gyda Chud.

### CRISE IMMINENTE!

Selon G. Chud, le travail de la Table ronde est plus important maintenant que jamais. Et cela, parce que le recrutement, la rétention et la reconnaissance de la main-d'œuvre dans le secteur des services de garde à l'enfance – quelques-uns des enjeux importants identifiés par l'étude sectorielle – sont confrontés à une crise imminente.

« De moins en moins de jeunes suivent la formation pour devenir éducatrices en services de garde », a-t-elle expliqué. « Parmi celles qui le font, il arrive souvent que seule une faible minorité travaille effectivement en services de garde. Beaucoup quitte après une brève carrière dans le domaine, en grande partie à cause du faible salaire, du manque d'avantages sociaux et des conditions de travail inadéquates. Il est difficile de faire du travail en services de garde un emploi viable à long terme. Nous avons vraiment besoin d'un véhicule comme la Table ronde, une instance qui fait des pressions pour des solutions dans les domaines névralgiques qui permettront de s'attaquer aux trois problèmes que nous avons commencé à appeler les 3 R – rémunération, respect et reconnaissance ».

### DITES-NOUS CE QUE VOUS PENSEZ

Les projets dont il est fait mention dans ce bulletin forment le plan d'action de la Table ronde pour les trois prochaines années. Pour obtenir un exemplaire de notre plan d'action, écrivez-nous ou envoyez-nous un courriel ou une télécopie. (Allez voir à la fin de ce bulletin pour des précisions sur la façon de nous joindre). Nous aimerions également recevoir vos commentaires sur le plan d'action ou sur tout projet décrit dans ce bulletin.

## De l'aide pour accomplir notre travail

La Table ronde a soumis à Développement des ressources humaines Canada une proposition de financement s'étalant sur 18 mois et visant à renforcer ses capacités et à soutenir ses activités d'information.

« En termes simples, nous avons besoin de ressources pour accomplir notre travail comme il se doit », a affirmé Jamie Kass, membre du groupe de coordination de la Table ronde. Elle a souligné le fait que la Table ronde représente un secteur économique d'envergure comptant beaucoup de travailleuses et que, malgré cela, à ce jour, elle n'avait pas accès aux mêmes ressources que les autres groupes sectoriels.

« Nous avons besoin de moyens pour commencer à fonctionner en tant que secteur », a-t-elle affirmé. « C'est aussi une question de respect envers le secteur de la garde à l'enfance ».

La proposition soumise par la Table ronde comporte une demande de financement d'un poste de directrice de projet en vue de la mise en œuvre du plan d'action et d'un poste de coordonnatrice administrative. Elle demande aussi un budget pour la production de matériel de communication, notamment des fiches d'information, des bulletins, une trousse de présentation et des notes d'allocution sur la Table ronde, pour la mise sur pied d'un groupe de sensibilisation et de recrutement, pour la réalisation d'activités d'information, pour la création d'un site Web, et pour des réunions de la Table ronde.

### Publié par :

La Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance  
a/s de 323, rue Chapel – 3<sup>e</sup> étage,  
Ottawa (ON) K1N 7Z2

**Textes** : Bozica Costigliola

**Mise en page** : Apercom

**Distribution** : DocuLink International

**Imprimé chez** Impart Litho  
par des travailleurs et travailleuses syndiqués

Dépôt légal NLC – BNQ 2002  
Mai 2002

## Appel de mises en candidature

La Table ronde lance un appel de mises en candidature pour les postes vacants de représentante du milieu de la recherche et de représentante du milieu de la garde en milieu familial non réglementée. Tous les autres membres de la Table ronde poursuivent leur mandat de 18 mois, après quoi de nouveaux membres se joindront au groupe. Notre travail comporte de nombreux défis! Veuillez communiquer avec nous si vous ou une de vos collègues souhaitez recevoir la trousse de mises en candidature. (Pour savoir où s'adresser, voir à la fin du bulletin)

## Nous sommes partout!

Les membres de la Table ronde ont été fort actives au cours de la dernière année. Voici quelques-unes des activités qui ont eu lieu au pays :

- La Table ronde a tenu une rencontre informelle avec des leaders locaux de services de garde à Calgary. Nous avons présenté la Table ronde, fait part de nos objectifs et avons été informées des besoins et du vécu à l'échelle locale. Cette rencontre s'est tenue parallèlement à une réunion de la Table ronde à Calgary.

- La Table ronde a reçu à Ottawa les quatre organisations partenaires et leurs représentantes afin d'approuver le plan d'action et pour discuter les activités et projets en cours.

- En janvier 2002, les membres de la Table ronde se sont rencontrées à Halifax pour profiter du colloque organisé par Child Care Connections Nova Scotia. Des membres de la Table ronde ont animé un atelier très couru sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre et sur le besoin de soutien pour s'attaquer à ces problématiques majeures.

- Deux membres de la Table ronde, la présidente Gyda Chud et la représentante

du mouvement syndical Jamie Kass, siègent au comité consultatif du projet de formation de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. Le projet voit à élaborer des normes professionnelles pour le secteur et à explorer tout un éventail de questions, notamment la certification et l'accréditation.

- Les membres de la Table ronde ont également été actives dans leur propre milieu; elles ont participé à des forums et à des rencontres pour faire la promotion de la Table ronde, diffuser de l'information à différentes parties du secteur et apprendre comment nous pouvons travailler de concert avec d'autres groupes.

- Au printemps, des membres de la Table ronde vont participer à des rassemblements provinciaux de services de garde au Manitoba et en Colombie-Britannique.

**Nous aimerions bien être en lien avec vous!** Si vous prévoyez un événement auquel pourraient participer les membres de la Table ronde, veuillez nous en aviser. La liste des membres de la Table ronde paraît dans ce bulletin ainsi que leurs coordonnées.

## Une nouvelle publication

30 ans déjà est un document paru récemment sur l'histoire des services de garde à l'enfance et du mouvement syndical au Québec. Il a été rédigé pour le compte de la Table ronde. Pour obtenir un exemplaire du document, veuillez nous adresser votre demande par courriel au : [roundtable@on.aibn.com](mailto:roundtable@on.aibn.com)

## Le saviez-vous?

Si vous êtes responsable d'un service de garde en milieu familial, il se peut que vous ayez droit à une indemnisation des accidentés du travail en cas d'accident ou d'invalidité. Communiquez avec la Commission de santé et de sécurité du travail de votre province ou territoire pour de plus amples renseignements.

# On a besoin d'un plus grand nombre d'intervenantes en services de garde à l'enfance

Au Canada, les élèves du secondaire, intéressées par une carrière en éducation de la petite enfance, reçoivent le message suivant : poursuis tes études pour devenir enseignante, travaille comme aide-enseignante ou auprès d'enfants à risque, dans un programme subventionné par l'État et offrant des postes mieux rémunérés, mais ne va pas vers une carrière en services de garde à l'enfance.

**E**t elles suivent ces conseils. Les jeunes ne s'inscrivent pas dans les programmes d'éducation en services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE). Pire encore, celles qui travaillent déjà dans le domaine, quittent en grand nombre. En garderie seulement, le taux annuel de roulement atteint près de 22 %.

La Table ronde espère que l'étude envisagée pour actualiser les données sur le marché du travail du secteur des services de garde à l'enfance sera une étape importante et contribuera à améliorer la situation. L'étude, si elle peut être réalisée, analysera en profondeur les raisons qui sous-tendent ces tendances inquiétantes au plan des ressources humaines, nous aidera à les comprendre et à élaborer des stratégies pour les renverser.

« Notre proposition de recherche est importante parce que nous observons aujourd'hui le même taux de roulement élevé dans le secteur qu'avait constaté, en 1991, la recherche Garde à l'enfance et sur laquelle s'était appuyée l'étude sectorielle », a souligné Gillian Doherty. G. Doherty est membre sortante de la Table ronde; elle y siège à titre de représentante du milieu de la recherche et a participé comme chercheure principale aux études menées dans le cadre de Oui, ça me touche!

« Dans Oui, ça me touche!, nous avons constaté que les personnes qui quittaient le domaine étaient susceptibles d'être celles qui avaient le plus de formation en services éducatifs et de garde à l'enfance et qui avaient le plus d'expérience. De sorte que ce sont les leaders potentiels que perd le milieu », a-t-elle expliqué.

## RAISONS ÉVIDENTES

Les raisons sont évidentes pour expliquer pourquoi il est difficile de recruter et de retenir des intervenantes en garderie ou en milieu familial réglementé.

« Les salaires sont bas, le travail est dur et la profession n'est pas valorisée socialement », a indiqué G. Doherty. « Celles qui s'engagent dans un programme de formation structurée sont souvent obligées de contracter un prêt étudiant pour couvrir leurs frais de scolarité. Étant donné les bas salaires versés dans le milieu, elles ont l'impression de prendre une éternité à rembourser leur prêt ».

L'étude envisagée examinerait les changements sociaux, économiques et politiques qui ont influé sur le recrutement, la rétention et la reconnaissance des services de garde à l'enfance en tant que domaine d'emploi. La première phase consisterait en un survol du contexte, lequel serait suivi d'une analyse en profondeur. Au cours de la dernière phase, on élaborerait un plan d'action.

« Nous désirons obtenir des données fiables et à jour de façon à mieux comprendre ce qui se passe. Il faut qu'ensemble nous élaborions des recommandations qui s'attaqueront à la crise du marché du travail qui sévit dans notre secteur ».

## L'étude examinera des façons de :

- Élaborer des stratégies pour obtenir des salaires décentes et des conditions de travail adéquates, aptes à inciter les intervenantes en services de garde formées à choisir cette carrière et à y rester.
- Appuyer des stratégies de sensibilisation à la carrière.

- Influencer les politiques gouvernementales qui ont des répercussions sur l'offre, la qualité et la viabilité des services de garde à l'enfance.
- Déterminer les niveaux de financement requis pour assurer la stabilité dans le secteur.
- Fournir de l'information sur ces différentes questions aux groupes et organisations de services de garde à l'enfance, ainsi qu'aux gouvernements.

Selon G. Doherty, faute de prendre des mesures pour contrer la grave pénurie d'intervenantes en garderie et en milieu familial régi, c'est tout le système réglementé de services de garde à l'enfance qui en souffrira.

« Il est de plus en plus difficile pour les garderies partout au pays de trouver le personnel qu'il leur faut pour fonctionner. Par exemple, au Manitoba, environ le tiers des garderies bénéficient d'une dérogation leur permettant de fonctionner malgré le fait qu'elles n'aient pas le nombre d'employées formées requis. Cela crée un précédent au plan de la réglementation, sans compter que les enfants ne sont pas en présence du nombre requis d'éducatrices formées ».

La mise à jour des données relatives au marché du travail dans le secteur fournira des renseignements cruciaux sur son état actuel, données qui pourront servir à toutes les provinces et à tous les territoires à un moment où, collectivement, on met de l'avant des stratégies de développement du marché du travail.

# Le régime de retraite, une question vitale

Un régime de retraite peut faire toute la différence entre le fait de prendre sa retraite et d'être réduit à la pauvreté ou vivre les dernières années de sa vie dans une relative sécurité financière. Les avantages sociaux comme les congés de maladie, le congé de maternité payé et l'assurance invalidité sont des soutiens cruciaux pour les travailleuses, notamment pour celles qui sont à faibles revenus.

**P**ourtant, environ le quart seulement des éducatrices en garderie sont couvertes par un régime de retraite. La situation est encore pire chez les responsables de services de garde en milieu familial réglementées, chez les RSGMF non réglementées et chez les intervenantes au domicile de l'enfant. Et, c'est principalement dans des garderies syndiquées que le personnel bénéficie d'un éventail décent d'avantages sociaux; il faut savoir cependant que les garderies syndiquées sont minoritaires dans le secteur.

Voilà la raison pour laquelle la Table ronde veut parrainer une étude sur les façons dont les intervenantes en services de garde (qu'elles soient salariées ou travailleuses autonomes) pourraient avoir accès à un régime de retraite et à des avantages sociaux.

« Il faut vraiment se pencher sur la question des retraites et des avantages sociaux afin d'offrir aux intervenantes en services de garde les soutiens dont ils ont besoin pendant qu'elles travaillent de façon à ce qu'elles ne soient pas réduites à vivre dans la pauvreté durant les dernières années de leur vie », a dit Jamie Kass qui est membre de l'équipe de coordination de la Table ronde et qui y siège à titre de représentante du Congrès du travail du Canada.

« Les syndicats sont riches d'enseignement sur

ces questions », a expliqué J. Kass. « Ils ont réellement fait preuve de leadership; ils peuvent nous donner des idées et nous fournir des stratégies qui nous aideront à faire avancer ces dossiers critiques ».

J. Kass a insisté sur le fait qu'il était important de permettre aux intervenantes en services de garde d'avoir davantage accès à des régimes de retraite et d'avantages sociaux et de s'assurer qu'elles aient des renseignements nécessaires relatifs aux régimes publics ou privés dont elles pourraient peut-être bénéficier actuellement.

« Il est impératif de diffuser l'information aux intervenantes en services de garde à propos des programmes auxquels elles auraient déjà droit et de leur fournir de la formation et de la documentation sur les régimes de retraite et les avantages sociaux ».

## Nombreuses questions

La Table ronde se propose d'examiner plusieurs questions. Par exemple :

- Existe-t-il des aspects dans les régimes publics de retraite qui soulèvent singulièrement l'inquiétude de certaines intervenantes en services de garde, notamment l'exigence de résidence pour les travailleuses immigrantes? Que peut-on faire à ce sujet?
- Comment améliorer le Régime de pension du

Canada/Régime des rentes du Québec pour que les travailleuses à faibles revenus aient accès à plus d'avantages sociaux?

• Serait-il possible de créer un régime de retraite à l'intention des intervenantes en services de garde auquel contribueraient plusieurs employeurs? Par exemple, le Syndicat canadien de la fonction publique a récemment créé un régime de retraite multisectoriel pour ses membres qui n'ont pas accès à un régime ou qui n'ont accès qu'à un régime composé de R.E.É.R.

• Est-ce que les régimes actuels peuvent être offerts aux intervenantes en garderie et en milieu familial?

• Qu'en est-il des RSGMF qui sont travailleuses autonomes et qui devront peut-être suppléer à leur rente publique en puisant dans leurs économies personnelles et leur R.E.É.R.?

• Dans quelle mesure les intervenantes en services de garde peuvent-elles avoir accès à des régimes collectifs d'avantages sociaux et combien sont-elles à s'en prévaloir?

De toute évidence, une telle étude serait d'une importance capitale pour le secteur des services de garde à l'enfance! La Table ronde est à la recherche d'un organisme subventionnaire qui lui permettrait d'aller de l'avant avec ce projet en notre nom à toutes.

## Ce qui guide notre travail

**L**a Table ronde est une instance qui s'intéresse à la problématique des ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance. Nos principaux objectifs sont de renforcer et d'appuyer l'infrastructure existante des services de garde à l'enfance, de rassembler autour d'une même table les diverses organisations de services de garde à l'enfance, ainsi que divers autres groupes intéressés à la question (notamment ceux qui ont été marginalisés et sous-représentés) et de créer un forum qui soit coopératif et collectif.

Nos priorités d'ordre stratégique :

- Accroître le respect et la reconnaissance du secteur des services de garde à l'enfance, au sein de sa propre main-d'œuvre et de la population en général.
- Améliorer les conditions de travail des intervenantes en services de garde.

Nos activités s'articulent autour des cinq objectifs à long terme de notre plan d'action :

- Souligner l'importance du rôle des travailleuses en services de garde au sein du secteur et de la société en général.

• S'attaquer à des enjeux qui concernent des parties de la main-d'œuvre du secteur qui n'ont pas de réseaux ni d'infrastructure bien organisés, notamment les services de garde en milieu familial.

• Soutenir le développement d'une main-d'œuvre bien formée et compétente.

• Améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des intervenantes en services de garde.

• Aider les travailleuses en services de garde à s'adapter aux besoins changeants des familles en matière de services de garde à l'enfance.

Selon Joanne Morris, membre de la Table ronde, les pratiques déficientes en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance contribuent fort probablement au taux de roulement élevé constaté chez les éducatrices en garderie et chez les responsables de services de garde en milieu familial qui ont de l'expérience.

« Le sentiment d'appartenir à une équipe et d'être partie prenante des décisions sont deux facteurs qui contribuent significativement à la rétention des intervenantes qui ont de l'expérience, à la stabilité des soins et la qualité des services », a souligné J. Morris, membre de la Table ronde à titre de représentante du milieu de l'éducation et de la formation professionnelle. « C'est pourquoi la Table ronde a mis au point une proposition sur les pratiques de leadership au sein de la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance ».

L'objectif du document de travail, déposé récemment, est d'examiner les moyens d'aider les directrices de garderies et d'agences à développer leurs capacités à titre de leaders, de gestionnaires et d'administratrices. Il vise également à renseigner et à éduquer les intervenantes en services de garde à propos de leurs droits reconnus

## Le travail en équipe fait une différence

par la loi – notamment la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail – et des moyens de revendiquer de meilleures conditions de travail.

« Nous estimons que cela règlera certains des problèmes que nous vivons au chapitre de la rétention », a expliqué J. Morris. « Comment faire pour réduire le taux de roulement et faire en sorte que les intervenantes en services de garde sentent qu'elles font partie d'un système et connaissent leurs droits? »

Johanne Morris a précisé que la Table ronde estimait que ce projet était important au plan de la qualité des services de garde.

« Que l'on travaille dans une garderie ou que l'on fasse partie d'une agence de garde, s'il n'existe pas d'esprit d'équipe, les enfants en subissent les conséquences et la communication avec les parents, la planification des activités et l'harmonie entre l'administration et le personnel sont perturbées », a souligné J. Morris. « Les questions que nous per-

mettrait d'aborder ce projet sont vitales au plan de la qualité des services de garde ».

La proposition de travail s'appuie sur la consultation de différentes parties intéressées – notamment des établissements d'éducation postsecondaires, des formatrices, des organisations de services de garde, des directrices, des syndicats et des employeurs; elle repose aussi sur la tenue de groupes de discussion réunissant des directrices et des intervenantes en services de garde pour voir ce qu'elles pensent de ces questions et ce dont elles estiment avoir besoin.

La proposition prévoit développer des ateliers et des modules de formation. On pourrait se servir du matériel pour offrir des ateliers simples, du perfectionnement professionnel ou encore comme composante d'un programme de formation, offert par un établissement d'éducation postsecondaire. Certains contenus pourraient aussi se donner par l'entremise d'Internet.

Pour déterminer le cadre d'acquisition de connaissances des éducatrices en petite enfance, des directrices et des administratrices, on s'appuiera sur une analyse de la profession et sur des normes professionnelles axées sur l'environnement de travail et la gestion des ressources humaines.

Une fois ce document de travail approuvé, la Table ronde pourra soumettre une proposition plus détaillée.

## Comment faire pour que la garde en milieu familial fonctionne bien

**S**i vous êtes responsable d'un service de garde en milieu familial (RSGMF), il est fort probable que vous ne bénéficiez pas de la plupart des avantages sociaux et n'êtes pas couvertes par les lois qui garantissent des conditions de travail décentes.

Mais une étude pour le compte de la Table ronde, parrainée par l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance et financée par Condition féminine Canada, démontre que la situation pourrait être tout autre. En effet, les chercheuses Rachel Cox et Josée Belleau déposeront sous peu un rapport intitulé : Assurer le fonctionnement des services de garde à l'enfance : un examen des stratégies visant à améliorer la viabilité

de l'emploi et les conditions de travail des responsables des services de garde en milieu familial. Il comprend de l'information et des recommandations destinées au milieu, aux gouvernements et aux organisations sur des façons d'améliorer les avantages sociaux et les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial.

« Nous voulions savoir exactement où en était la situation des RSGMF pas seulement en rapport avec leur statut d'emploi, mais aussi au chapitre des régimes pouvant influencer leurs avantages sociaux et conditions de travail » a expliqué Lee Dunster, directrice du projet pancanadien de formation en garde familiale et membre de la Table ronde à titre de représentante des services de garde en milieu familial non réglementés.

« Et plus important encore, nous voulions voir s'il y avait des choses à suggérer ou à faire pour améliorer ces divers aspects. Il n'était pas question de comparer un système de prestation de services de garde en milieu familial à un autre, mais plutôt de voir ce que nous pourrions suggérer pour bonifier les avantages auxquels pourraient être admissibles toutes les RSGMF faisant partie du système réglementé ».

Par exemple, L. Dunster a expliqué que les pêcheurs sont considérés comme des travailleurs autonomes mais, contrairement à la plupart des autres travailleurs autonomes, ils ont droit à l'assurance-emploi.

« Quelles sont les facteurs qui rendent cela possible, et dans quelles conditions les RSGMF pourraient-elles bénéficier du même avantage? »

Comment faire pour permettre aux RSGMF, dont plusieurs sont de jeunes mères de famille, d'avoir accès à un congé de maternité? »

### Bien-être futur

Le régime de retraite constitue un autre enjeu important. C'est un facteur déterminant pour retenir les RSGMF qui ont de l'expérience. « Nous ne pouvons pas nous attendre à ce qu'elles continuent dans ce métier, au prix de leur bien-être futur », d'expliquer L. Dunster.

« Les conclusions de l'étude vont également avoir des retombées sur d'autres groupes de travailleuses autonomes à faibles revenus » a-t-elle souligné.

Le rapport sera remis à Condition féminine Canada à la fin du mois d'avril.

# Comment nous joindre

**Pour obtenir un exemplaire de notre plan d'action ou pour nous faire part de vos commentaires à propos de n'importe lequel des projets présentés dans ce bulletin ou pour toute question reliée à notre travail, communiquez avec nous :**

Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance  
323, rue Chapel – 3e étage, Ottawa (ON) K1N 7Z2  
Téléphone : (613) 239-3100  
Sans frais : 1 866 411-6960  
Télécopieur : (613) 239-0533  
Courriel : roundtable@on.aibn.com

## MEMBRES DE LA TABLE RONDE

### **Gyda Chud, présidente de la Table ronde**

Coordonnatrice, SÉGE  
Vancouver Community College  
Téléphone : (604) 443-8434  
Courriel : gchud@vcc.bc.ca  
Ou : bishopro@shaw.ca

### **Maryann Bird**

Directrice générale  
Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance  
Téléphone : (613) 594-3196  
Courriel : ccaac@istar.ca  
Représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance

### **Ron Blatz**

Directeur général  
Discovery Children's Centre  
Téléphone : (204) 889-2689  
Courriel : ronblatz@discoverychildrenscentre.com  
Représentant des services de garde en milieu scolaire

### **Sheila Davidson**

Directrice générale  
SFU Child Care Society  
Téléphone : (604) 291-3226  
Courriel : davidson@sfu.ca  
Représentante des employeurs

### **Lee Dunster**

Projet de formation en garde familiale  
Téléphone : (613) 731-1991  
Courriel : dunster@sympatico.ca  
Représentante des services de garde en milieu familial non réglementés

### **Kathleen Flanagan-Rochon**

Directrice du secrétariat à l'Enfance de l'Î.-P.-É.  
Ministère de la Santé et des Services sociaux  
Téléphone : (902) 368-6517  
Courriel : kaflanagan-rochon@ihis.org  
Représentante des directeurs et directrices responsables des services de garde pour les provinces et territoires

### **Sandra Griffin**

Directrice générale  
Fédération canadienne des services de garde à l'enfance  
Téléphone : (613) 729-5289, poste 229  
Courriel : sgriffin@cccfc-fcsge.ca  
Représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

### **Jamie Kass**

Coordonnatrice des services de garde d'enfants du STTP  
Téléphone : (613) 236-7230, poste 7913  
Courriel : jkass@cupw-stp.org  
Représentante du Congrès du travail du Canada

### **Raymonde Leblanc**

Conseillère syndicale  
Confédération des syndicats nationaux  
Téléphone : (514) 529-4976  
Courriel : raymonde.leblanc@csn.qc.ca  
Représentante de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

### **Francine Lessard**

Directrice générale  
Fédération des centres de la petite enfance du Québec  
Téléphone : (418) 659-3059  
Courriel : francine.lessard@fcpeq.qc.ca  
Représentante des services de garde en milieu familial réglementés

### **Joanne Morris**

Département de SÉGE  
Collège Atlantic North  
Téléphone : (709) 758-7543  
Courriel : joanne.morris@northatlantic.nf.ca  
Représentante du milieu de l'enseignement et de la formation professionnelle

### **Noreen Murphy**

Directrice générale  
Churchill Park Family Care Society  
Téléphone : (403) 266-4656  
Courriel : nemurphy@telusplanet.net  
Représentante des services de garde au domicile de l'enfant

### **Carol Oberg**

Inspecteur de services de garde, gouvernement du Yukon  
Téléphone : (867) 667-5091  
Courriel : carol.oberg@gov.yk.ca  
Représentante de la main-d'œuvre connexe au secteur

### **Dixie Lee van Raalte**

Consultante en services de garde  
Téléphone : (506) 472-4513  
Courriel : mmmccc@nb.sympatico.ca  
Représentante des services de garde en installation (garderie)

# Arrivées et départs

**Louise Bourgon**, une de nos membres fondatrices et membre du comité consultatif de l'étude sectorielle, a quitté la Table ronde en janvier dernier. Elle siégeait à titre de représentante de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), un de nos partenaires syndicaux. Elle a enrichi nos travaux de son imposante expérience – à titre de professeure et coordonnatrice du département de techniques d'éducation à l'enfance du Cégep Édouard-Montpetit, à Longueuil, Québec, ainsi que de leader syndicale. Elle a contribué à ce que les membres de la Table ronde puissent comprendre les répercussions des changements sur les services de garde à l'enfance du Québec, résultant des nouvelles politiques familiales et sociales introduites par le gouvernement. Elle a également partagé avec nous l'expérience québécoise de mise en œuvre de comités sectoriels.

Nous accueillons chaleureusement l'arrivée de **Raymonde Leblanc** en remplacement de Louise. Raymonde est conseillère syndicale à la CSN et elle agit comme personne ressource et conseillère pour le groupe de travail de la CSN sur les services de garde. Elle s'occupe également du dossier de l'équité salariale dans le secteur privé. « J'ai beaucoup appris sur l'importance et le rôle essentiel des services de garde depuis que je travaille avec ce groupe », a dit Raymonde. « Mais cela est devenu encore plus évident depuis l'arrivée de ma fille ». Raymonde croit que la Table ronde joue un rôle important pour la reconnaissance du secteur et du travail de milliers de femmes qui dispensent quotidiennement des services éducatifs et de garde à l'enfance.

Le mandat de **Gillian Doherty**, une chercheuse de renom qui siège à la Table ronde comme représentante du milieu de la recherche, arrive à terme. Elle a été membre de l'équipe de chercheurs de Oui, ça me touche! et a mené de nombreuses autres études. La Table ronde manquera sans aucun doute la présence et l'expertise de Gillian, mais nous savons qu'elle continuera d'assumer un rôle de leadership pour le secteur par l'entremise des nombreux projets de recherche auxquels elle contribuera.

**Lee Dunster**, une championne bien connue de la cause des services de garde en milieu familial et membre de la Table ronde à titre de représentante de la garde en milieu familial non réglementée, termine également son mandat. Lee est l'auteure de plusieurs ouvrages importants sur la garde en milieu familial. Elle est une conférencière très en demande dans les colloques pancanadiens et une porte-parole en faveur des services de garde en milieu familial fort écoutée. Elle a été membre du comité consultatif qui a guidé les travaux de l'étude sectorielle et a contribué généreusement, et sans compter de son temps et de son énergie inépuisable, à la mise en œuvre de la Table ronde.