

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance

2005-2006 Rapport annuel





MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Nous profitons de ce deuxième rapport annuel pour revenir sur cette année productive — et qui s’est déroulée à un rythme accéléré — au cours de laquelle le CSRHSGE a piloté des initiatives importantes et effectué certains changements sur le plan opérationnel. Parmi les faits marquants de l’année, il y a la finalisation de La norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l’enfance et le début des activités de la Stratégie de formation, deux dossiers majeurs qui auront pour effet de fournir des connaissances pratiques et de favoriser le perfectionnement professionnel dans le secteur. Ces initiatives, ainsi que la Stratégie de recrutement et de sensibilisation à la carrière, jettent des bases solides pour assurer le développement d’une main-d’œuvre des services de garde compétente et bien appuyée dans les collectivités à travers le Canada. Ces activités sont singulièrement importantes actuellement, alors que le gouvernement et la population persistent à dire que les services éducatifs et de garde à l’enfance (séje) sont nécessaires pour soutenir les familles canadiennes et renforcer les collectivités.

Sur le plan opérationnel, l’élaboration d’une Stratégie de communication et le lancement d’un nouveau site Web ont renforcé les capacités du CSRHSGE à communiquer plus efficacement avec les organisations de services de garde, les syndicats, les organisations d’employeurs, les personnes qui font de la formation ou qui enseignent, les décideurs, et les directeurs provinciaux et territoriaux des services de garde. De plus, l’occupation de nouveaux bureaux, aménagés dans un endroit plus centralisé, a non seulement augmenté

l’efficacité administrative du conseil, mais a renforcé ses capacités d’établir des liens et de bâtir des relations avec des intervenants clés.

Sans l’enthousiasme et l’expertise de son conseil d’administration, de ses comités et de son personnel, et sans le soutien financier du Programme des conseils sectoriels de RHDCC, le CSRHSGE serait dans l’impossibilité de s’acquitter de son mandat. Nous profitons de l’occasion pour remercier sincèrement :

- les membres dévoués du conseil d’administration qui alimentent la vision stratégique du CSRHSGE et orientent son travail;
- les comités directeurs des initiatives, les équipes de recherche et les consultants dont l’expertise contribue à la réalisation de nos projets importants;
- les membres du personnel pour leur aptitude et leur compétence à gérer le volet administratif de l’organisation et ses activités.

Joanne Morris
Présidente

Diana Carter
Directrice générale

QUI SOMMES-NOUS?

Le CSRHSGE est un organisme pancanadien sans but lucratif qui se préoccupe des questions afférentes aux ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance.

Notre conseil d'administration, composé de dix-huit bénévoles, comprend des organisations de services de garde et des syndicats nationaux, des personnes qui font de la formation, des représentants du gouvernement, du personnel et des employeurs œuvrant dans le secteur des sége et d'autres parties intéressées provenant de toutes les régions du Canada. Par diverses activités, le conseil interpelle le secteur élargi et l'implique dans l'élaboration de ressources et de stratégies axées sur les besoins identifiés de la main-d'œuvre des services de garde au Canada.

ACTIVITÉS 2005-2006

Chaque activité ou initiative du CSRHSGE s'inscrit dans le cadre de sa Stratégie du marché du travail. Cette stratégie — qui s'appuie sur les recommandations de l'étude sectorielle de 2004, *Un travail à valoriser* — sert de feuille de route claire pour le développement au Canada d'une main-d'œuvre des services de garde instruite et compétente. Elle s'articule autour de quatre axes principaux:

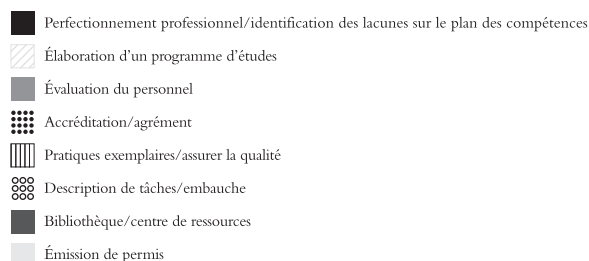
- Développement du secteur par la création d'outils et la mise en œuvre d'activités ayant pour objet de rehausser le recrutement et la rétention dans le secteur et d'améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail de la main-d'œuvre;
- Recherche pour approfondir nos connaissances relatives aux tendances du marché du travail, aux questions afférentes aux ressources humaines, et au rôle de la main-d'œuvre;
- Stratégies de communication pour sensibiliser l'opinion publique à l'importance de la main-d'œuvre des services de garde;
- Rayonnement et création de partenariats pour favoriser le dialogue et établir des consensus parmi les décideurs, les analystes et les chercheurs, et les secteurs de l'éducation et des services de garde.

LA NORME PROFESSIONNELLE DES GESTIONNAIRES EN SERVICE DE GARDE (RÉALISÉE DANS LE CADRE DE L'INITIATIVE SOUTIEN À L'ADMINISTRATION ET À LA GESTION DES SERVICES DE GARDE, OU SAG)

Au cours de l'année, nous avons mis la dernière main à la Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde, une première étape cruciale afin de répondre au besoin d'outils pour soutenir et

renforcer les capacités de leadership dans le secteur (besoin identifié dans *Un travail à valoriser*, 2004). Afin de s'assurer que la norme décrive fidèlement les connaissances de base que doivent posséder les gestionnaires en service de garde pour bien s'acquitter de leurs tâches, une bonne partie des années 2005-2006 a été consacrée à une vaste consultation et à un processus de validation. Plus de 160 gestionnaires, administratrices, directrices et autres intervenantes clés de diverses parties du Canada ont pris part à l'exercice. Il en résulte un document exhaustif qui présente les pratiques exemplaires pour la gestion des services de garde, de même que les connaissances pratiques dont peuvent s'inspirer de différentes façons les employeurs, les formatrices, les gestionnaires, le gouvernement et d'autres personnes et groupes concernés. Le graphique suivant illustre ce que nous prévoyons être les utilisations plus courantes :

Répartition des demandes reçues pour La norme professionnelle des gestionnaires en service de garde (en date du 31 mars 2006)*



* À partir de 1100 demandes reçues avant le lancement du document à l'été 2006. Certains répondants ont identifié plus d'une utilisation de la norme.

On peut télécharger la norme professionnelle sur le site Web www.ccs-csge.ca.

Axe concerné de la Stratégie du marché du travail :

Développement du secteur

Comité directeur : Karen Chandler, Mary Goss-Prowse, Marta Juorio, Dixie

Mitchell, Gay Pagan, Kathy Reid

Équipe de consultants : Chapman & Chapman

Personnel : Diana Carter et Kathryn Ohashi

STRATÉGIE DE FORMATION

Le travail entourant la Stratégie de formation a débuté à la fin de 2005 pour répondre au besoin — exprimé dans l'étude *Un travail à valoriser* — d'adopter une approche uniforme en matière de formation pour le secteur des services de garde à l'enfance.

L'initiative a pour objet d'élaborer une stratégie pour recommander des moyens d'améliorer la qualité de la formation en siège au Canada et d'uniformiser les approches. D'autre part, elle aidera les provinces et territoires à satisfaire à leurs besoins croissants pour une main-d'œuvre compétente et bien formée.

Les activités de recherche entreprises à ce jour comprennent :

- Enquêtes réalisées dans des établissements de formation à travers le Canada auprès du corps enseignant et des étudiantes afin de documenter la situation actuelle sur le plan de la formation;
- Enquêtes de suivi réalisées auprès d'étudiantes consultées dans le cadre de l'étude *Un travail à valoriser* afin d'examiner leur cheminement professionnel après l'obtention de leur diplôme et d'identifier des besoins et tendances en matière de formation;
- Consultation préliminaire d'employeurs du secteur des sièges, de décisionnaires et d'autres parties concernées.

Ces activités, combinées à celles qui se dérouleront en 2006-2007, feront en sorte que les recommandations de la Stratégie de formation seront focalisées sur l'amélioration des modes de prestation des programmes d'éducation formelle et de perfectionnement professionnel continu.

Axe concerné de la Stratégie du marché du travail : Développement du secteur, recherche
Comité directeur : Karen Chandler, Gyda Chud, Corine Ferguson, Marta Juorio, Diane Lutes, Joanne Morris, Arlene Ross
Équipe de consultants : Beach & Associates
Personnel : Diana Carter et Kathryn Ohashi

STRATÉGIE DE RECRUTEMENT ET DE SENSIBILISATION À LA CARRIÈRE

Cette initiative a pour objet d'élaborer une Stratégie de recrutement et de sensibilisation à la carrière pour le secteur des sièges. Elle répond à une recommandation de l'étude *Un travail à valoriser*, dans laquelle on souligne la pénurie alarmante d'éducatrices à la petite enfance et le besoin pressant de revaloriser les services de garde en tant que champ de carrière possible. Les travaux ont commencé au début de 2006 par un examen des initiatives existantes de sensibilisation à la carrière et une série d'entrevues avec des personnes-ressources. Les activités se poursuivront au cours de 2006-2007 afin de mettre au point une stratégie qui présentera des moyens de sensibiliser les personnes à l'intérêt de faire carrière dans le domaine des sièges et, par le fait

même, d'en inciter un plus grand nombre à chercher du travail dans le secteur. De plus, on présentera dans cette stratégie divers moyens d'inciter la main-d'œuvre actuelle à se perfectionner.

Axe concerné de la Stratégie du marché du travail : Développement du secteur, Stratégies de communication
Comité directeur : Sheila Davidson, Geneviève Issalys, Zeenat Janmohammed, Kathy Reid, Rosie Robertson, Marjolaine St-Pierre, Stephanie Seaman, Lynn Smyth
Équipe de consultants : Blueprint Public Relations
Personnel : Samantha Peek

COMMUNICATIONS ET SITE WEB

Un certain nombre d'activités importantes se sont déroulées durant cette deuxième année d'une initiative s'étalant sur trois ans. Il y a eu, notamment, l'élaboration d'une stratégie de communication interne dans le but d'identifier les publics cibles et de définir les moyens les plus efficaces pour communiquer avec eux. Dans le cadre de cette initiative, nous avons conçu, en fonction des utilisateurs finaux, un nouveau site Web que nous avons inauguré en janvier 2006. Le succès du site dépasse nos attentes. En effet, le nombre de sessions d'utilisateur et de téléchargements a beaucoup augmenté.

	2004 - 2005	2005 - 2006
Nombre de sessions d'utilisateur	15 476	49 297
Sessions par jour	40	145
Nombre de téléchargements (tout matériel)	34 668	61 947

Un véhicule essentiel pour lancer des ponts vers nos publics cibles et partager des renseignements sur la main-d'œuvre du secteur, notre site Web étendra sa portée et continuera d'évoluer en 2006-2007.

Axe concerné de la Stratégie du marché du travail : Stratégies de communication, Rayonnement et création de partenariats
Comité directeur : Jamie Kass, Mary Goss-Prowse, Gay Pagan
Consultants : Blueprint Public Relations, Leverus
Personnel : Samantha Peek

RECHERCHE 2005-2006

Cette année le Conseil a publié une série de brefs rapports de recherche portant sur des enjeux majeurs pour le secteur. Ces documents ont suscité un vif intérêt, et le rapport pour lequel la demande a été la plus forte s'intitule *Salaires versés dans le secteur des services de garde et la qualité du système*.

On peut télécharger tous les rapports à même notre site Web, au www.cpsc.cssge.ca. En raison du vif intérêt pour ces documents, le Conseil continuera à produire chaque année de courts rapports de recherche sur des enjeux importants. Surveillez la parution de notre prochain rapport, à la fin de 2006, portant sur la rémunération.

Axe concerné de la Stratégie du marché du travail: Recherche

RAYONNEMENT ET CRÉATION DE PARTENARIATS

Groupe d'affinité sur l'éducation à la petite enfance (EPE)

Le groupe d'affinité sur l'éducation à la petite enfance est un projet conjoint de l'Association des collèges communautaires du Canada et du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. Le groupe réunit en ligne et à titre individuel des personnes œuvrant dans des établissements publics d'enseignement postsecondaire offrant le programme d'EPE, pour leur permettre d'échanger des idées et des pratiques exemplaires et de discuter des enjeux ainsi que des tendances récentes dans le domaine. Comme il s'agit d'un nouveau groupe d'affinité (formé en mars 2005), l'accent a été mis, cette année, à le faire connaître. Plusieurs activités sont prévues en 2006-2007. Pour de plus amples renseignements ou pour s'inscrire, visitez le site <http://www.accc.ca/francais/services/reseautage.htm>.

Partenariats – Cette année, les représentantes du Conseil sectoriel ont participé aux initiatives suivantes :

Consortium canadien des carrières – Membre du comité directeur formé pour la Campagne de diffusion sectorielle, supervisant l'élaboration de vidéos promotionnelles pour une campagne nationale de sensibilisation aux carrières.

Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire – Membre du groupe de travail formé par ce Conseil pour étudier l'information sur la main-d'œuvre.

Gouvernement d'Ontario – Membre du groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines dans les services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

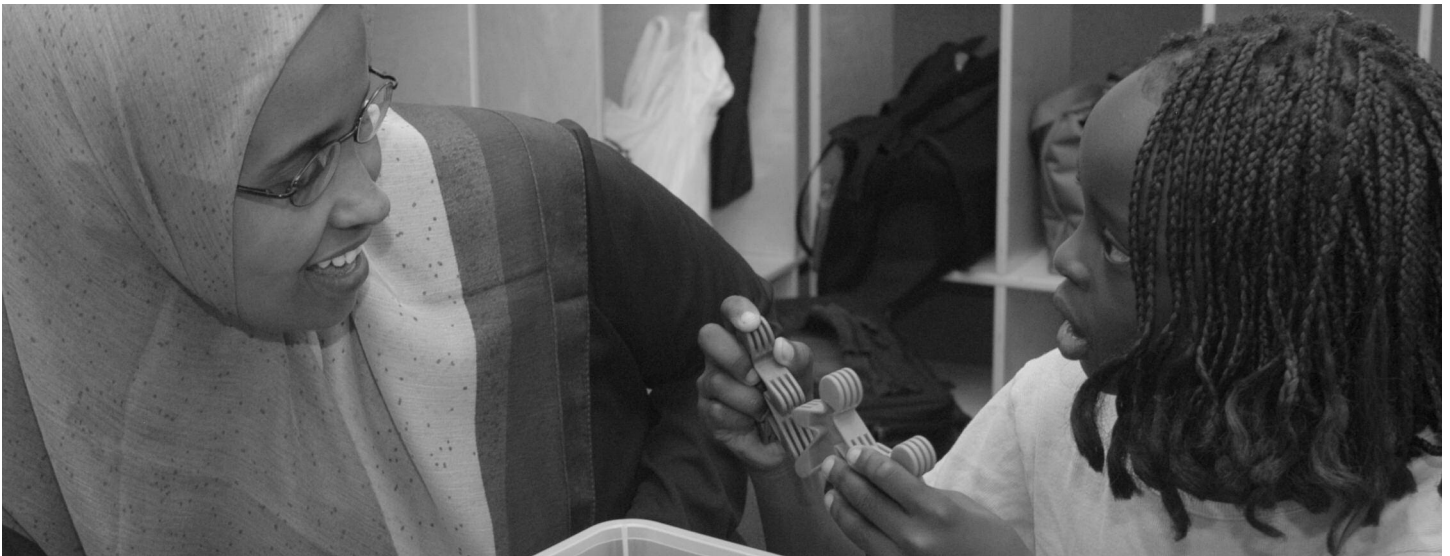
L'Alliance des conseils sectoriels (ACS) – Membre de plusieurs comités orientant le travail et le développement de l'ACS.

Le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail – Membre.

ATELIERS ET PRÉSENTATIONS DU CSRHSGE, ET PARTAGE D'INFORMATIONS

Le Conseil sectoriel a diffusé de l'information ou organisé des ateliers un peu partout au pays, tel qu'illustré ci-dessous :





LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conseil exécutif

Joanne Morris – Présidente du Conseil sectoriel

Enseignante, Early Childhood Education, College of
the North Atlantic

Administratrice non affiliée

Terre-Neuve et Labrador

Barbara Coyle

Directrice générale, Fédération canadienne des services
de garde à l'enfance

Représentante : FCSGE

Ontario

Jamie Kass

Coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du
STTP

Représentante : Syndicat canadien de la fonction
publique

Ontario

Raymonde Leblanc

Conseillère syndicale, Confédération des syndicats
nationaux

Représentante : CSN

Québec

Christine McLean

Présidente sortante, Association canadienne pour la
promotion des services de garde à l'enfance

Représentante : ACPSGE

Terre-Neuve et Labrador

Dixie Lee Mitchell

Consultante en services de garde à l'enfance

Administratrice non affiliée

Nouveau-Brunswick

Autres membres

Karen Chandler

Enseignante, George Brown College

Représentante : Fédération canadienne des services de
garde à l'enfance

Ontario

Sheila Davidson

Porte-parole des enfants et des jeunes, City of
Vancouver

Représentante : Association canadienne pour la
promotion des services de garde à l'enfance

Colombie-Britannique

Denise Gilbert

Directrice générale, Schoolhouse Playcare Centres

Administratrice non affiliée

Ontario

Mary Goss-Prowse

Registraire, programme d'accréditation

Association of Early Childhood Educators,

Newfoundland and Labrador

Représentante : Fédération canadienne des services de
garde à l'enfance

Terre-Neuve et Labrador

Maureen Hall

Directrice, Today's Family
Administratrice non affiliée
Ontario

Marta Juorio

Directrice de garderie, YWCA Child Development
Centre
Représentante : Association canadienne pour la
promotion des services de garde à l'enfance
Saskatchewan

Marcia Lopez

Toronto Home Child Care Office, Family Day Care
Services
Représentante : Syndicat canadien de la fonction
publique
Ontario

Gay Pagan

Manitoba Government and General Employees' Union
Représentante : Syndicat national des employées et
employés généraux du secteur public
Manitoba

Kathy Reid

Directrice, Programme de garde d'enfants du Manitoba,
Ministère des Services à la famille et du Logement
Directrice provinciale des services de garde
Administratrice non affiliée
Manitoba

Josée Roy

Adjointe à l'exécutif, Confédération des syndicats
nationaux
Représentante : CSN
Québec

Stephanie Seaman (octobre 2005 – avril 2006)

B.C. Government and Service Employees' Union
Représentante : Syndicat national des employées et
employés généraux du secteur public
Colombie-Britannique

Trista Thompson (avril 2005 – septembre 2005)

B.C. Government and Service Employees' Union
Représentante : Syndicat national des employées et
employés généraux du secteur public
Colombie-Britannique

Bonny Traverse

Directrice de garderie, Lake St. Martin's Day Care
Administratrice non affiliée
Manitoba

Personnel**Tina Bergeron**

Coordonnatrice administrative

Diana Carter

Directrice générale

Kathryn Ohashi

Agente des finances et des projets

Samantha Peek

Agente des communications et des projets

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS**Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services
de garde à l'enfance**

151, rue Slater, bureau 714

Ottawa (Ontario)

K1P 5H3

Tél. : (613) 239-3100

Sans frais : 1-866-411-6960

info@ccsc-cssge.ca



RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Aux administrateurs du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance :

Nous avons vérifié le bilan financier du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance au 31 mars 2006 ainsi que l'état des revenus et des dépenses pour l'année financière qui se termine à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction du Conseil. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes canadiennes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par échantillonnage des informations

probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière du Conseil au 31 mars 2006 ainsi que les résultats de son exploitation et du flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, selon les principes comptables canadiens généralement reconnus.

Ottawa, Ontario
1er juin 2006
OUSELEY HANVEY CLIPSHAM DEEP LLP
Comptables agréés

BILAN FINANCIER AU 31 MARS 2006

		2006		2005
ACTIF				
Encaisse	\$	78 083	\$	6 935
Comptes à recevoir		18 557		144 435
Prepaid expenses		7 330		-
Frais payés d'avance	\$	103 970	\$	151 370
PASSIF				
Comptes et frais à payer		90 448		151 370
Recettes reportées		13 535		-
		103 983		151 370
ACTIF NET				
Non affecté (déficit)		(13)		-
		(13)		-
	\$	103 970	\$	151 370

ACTIF NET NON AFFECTÉ (DÉFICIT)

Solde au début de l'année	\$	-	\$	-
Dépenses nettes pour l'année		(13)		-
Solde à la fin de l'année	\$	(13)	\$	-

ÉTAT DES REVENUS ET DÉPENSES POUR L'EXERCICE FINANCIER SE TERMINANT LE 31 MARS 2006

		2006		2005
REVENUS				
Contributions – Gouvernement du Canada	\$	811 966	\$	490 351
Intérêts		38		26
Autres		1 290		3 000
	\$	813 294	\$	493 377
DÉPENSES				
Salaires et avantages sociaux		189 093		144 833
Employés contractuels et honoraires professionnels		205 604		127 251
Impression, production et diffusion		90 838		51 580
Frais d'accueil		23 575		7 728
Traduction		19 442		5 818
Interprétation		27 107		15 198
Frais généraux		92 284		66 043
Frais de voyage		165 364		74 926
		813 307		493 377
DÉPENSES NETTES POUR L'ANNÉE	\$	(13)	\$	-

DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

Au cours de l'année, le Conseil a reçu approximativement 99,8 % de ses revenus de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Ces revenus ont été appliqués à titre de dépenses dans les domaines suivants :

		2006		2005
Infrastructure	\$	485 137	\$	405 081
Cadre de communications et Développement du site Web		90 176		28 449
Soutien à l'administration et à la gestion des services de garde		199 729		57 517
Formation		32 458		-
Sensibilisation à la carrière		4 466		-
Dépenses de base		1 328		2 330
	\$	813 294	\$	493 377