



## Sommaire

**Page 3 :** Initiative de certification ou de reconnaissance professionnelle : le travail préliminaire est en cours • Qu'est-ce qu'un Profil des compétences essentielles?

**Page 4 :** Nouveau-Brunswick : La main-d'œuvre des services de garde visée par l'équité salariale

**Page 5 :** Québec : Deux campagnes pour améliorer la qualité des services et les compétences du personnel

**Page 6-7 :** Fonds disponibles pour la formation et le recrutement

**Page 8 :** Au revoir Marta... • Nouveaux outils produits par la FCSGE pour bâtir une équipe praticiennes-famille solide

**Page 9 :** Nous y serons • Publications offertes gratuitement

**Page 10 :** Pour nous joindre

**Canada**

**Ce bulletin est financé par le  
Programme des conseils  
sectoriels du gouvernement  
du Canada**

## L'initiative *Soutien aux employeurs*

# Les employeurs du secteur des services de garde veulent des outils pour faire leur travail

**Les participantes et les participants des groupes de discussion dans le cadre de l'initiative *Soutien aux employeurs*, pilotée par le conseil sectoriel, sont des personnes axées sur la recherche de solutions. Et cela étant, elles ont de nombreuses suggestions pour surmonter les défis de taille que pose la question des ressources humaines dans le secteur des services de garde, explique le consultant au dossier Jacob Sulkers.**

**C**ette initiative pancanadienne est la première du genre au Canada dont l'objet est de dresser un profil des différents types d'employeurs dans le secteur des services de garde, d'examiner les questions de ressources humaines connexes, de partager leurs pratiques exemplaires et de produire des outils pour renforcer leurs capacités en matière de RH.

Pour soutenir le développement de bonnes pratiques d'emploi et d'employeur, il est essentiel de produire des outils pratiques et d'établir des liens vers les ressources existantes, a dit Diana Carter, directrice générale du CSRHSGE. « Nous recevons souvent des appels d'employeurs qui veulent savoir, par exemple, comment établir une échelle salariale. Grâce à cette initiative, nous aurons une meilleure idée de la façon dont les services de garde sont offerts dans les différents modèles de gouvernance. Nous verrons si les problèmes de ressources humaines sont semblables d'un modèle à l'autre ou si certains des besoins sont particuliers à un modèle donné. De cette manière, nous pourrions produire des outils en tenant compte de ces besoins. »

Au printemps, les participantes et les participants des groupes de discussion ont dit à l'équipe de recherche que leur plus grand problème était de trouver et de conserver des employées qualifiées et expérimentées compte tenu de leurs budgets serrés et d'avoir accès à de la formation en ressources humaines pour les employeurs.

« Ce qui était encourageant », a dit J. Sulkers, « c'est que les personnes étaient conscientes des problèmes, mais qu'elles n'étaient pas venues pour se plaindre. Elles voulaient trouver des solutions et participer au processus. »

### **Apprendre en faisant le travail**

Jacob Sulkers a indiqué que les personnes dans les groupes de discussion ont souligné l'importance de monter des formations en ressources humaines et en leadership qui soient propres au secteur et de produire des outils génériques, tels que des questions d'entrevue, des descriptions de tâches, des guides de formation et des manuels de procédures pour le personnel éducateur.

« La majorité des employeurs commencent en tant qu'employés de première ligne puis, au fil des promotions, ces personnes grimpent dans la hiérarchie jusqu'à devenir

# Les employeurs du secteur des services de garde veulent des outils pour faire leur travail

Suite de la page 1

directrices ou directeurs », a dit J. Sulkers. « Elles n'ont pas nécessairement de formation en ressources humaines. Elles jouent plusieurs rôles et, pour l'essentiel, doivent apprendre sur le tas. »

Les campagnes d'éducation populaire figuraient aussi parmi les priorités des groupes de discussion. On croyait qu'en faisant la promotion du secteur, on contribuerait à sa reconnaissance et on inciterait plus de personnes à envisager d'y faire carrière.

Aussi, les participantes et les participants des groupes de discussion ont souligné l'importance de trouver des façons d'offrir au personnel de la formation continue, les employeurs n'ayant souvent d'autres choix que d'engager des personnes dont l'expérience et la formation ne sont pas au niveau souhaité. De plus, créer un milieu de travail collégial et habilitant pour les travailleuses et les travailleurs de première ligne constituait une priorité, les salaires dans le secteur tendant à être peu élevés.

Deux séries de groupes de discussion se sont déroulées dans le cadre de cette initiative. La première série réunissait des représentantes et représentants d'organisations de services de garde, de syndicats, d'organismes gouvernementaux et d'établissements d'enseignement. Leurs rencontres ont eu lieu à Montréal, Toronto et Halifax. La deuxième série réunissait des employeurs du secteur des services de garde, soit des directrices et des direc-

teurs de garderie ou des propriétaires exploitants, représentatifs de différents modèles de gouvernance. Leurs rencontres ont eu lieu dans chaque province et territoire.

Une enquête pancanadienne sera également réalisée auprès de mille employeurs du secteur des services de garde. Elle permettra de dégager un profil des différents types d'employeurs du secteur et de recueillir des données statistiques sur les principaux enjeux et champs d'intérêt dans le but d'identifier des ressources et de produire des outils. De plus, on travaille actuellement à la réalisation de portraits d'employeurs afin d'explorer les différents modèles de gouvernance et de répertorier les problématiques communes et les pratiques de RH innovatrices.

Selon Darcelle Cottons, coprésidente du comité de direction et directrice d'UBC Child Care Services, cette initiative pourrait avoir d'importantes retombées sur le secteur. « À l'échelle macro, elle contribue à la construction de l'infrastructure et, si tout va bien, elle aura un impact positif sur la formation et sur la gestion. C'est une partie du secteur qu'on a laissée pour compte. »

Les faits saillants de l'enquête et des groupes de discussion et une collection de portraits d'employeurs seront publiés cet été. Les résultats de l'initiative dans son ensemble devraient être compilés et rendus publics au début de 2009.

---

***Selon Darcelle Cottons, coprésidente du comité de direction et directrice d'UBC Child Care Services, cette initiative pourrait avoir d'importantes retombées sur le secteur. « À l'échelle macro, elle contribue à la construction de l'infrastructure et, si tout va bien, elle aura un impact positif sur la formation et sur la gestion. C'est une partie du secteur qu'on a laissée pour compte. »***

---

# Initiative de certification ou de reconnaissance professionnelle : le travail préliminaire est en cours

**La nouvelle initiative lancée par le conseil sectoriel, Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle en éducation à la petite enfance (ÉPE), est une première étape importante dans le but d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur des services de garde, un facteur déterminant pour retenir dans le secteur des éducatrices et des éducateurs à la petite enfance qualifiés.**

« **E**n plus d'être une occasion pour les responsables de la certification et de la reconnaissance professionnelle de se réunir et de produire des outils communs, [l'initiative] fournira aux éducatrices et aux éducateurs l'information et les outils dont ils ont besoin pour être reconnus professionnellement dans une autre province ou un autre territoire », dit Mary Goss-Prowse, membre du comité de direction et registraire de la certification à l'Association des éducatrices et des éducateurs de Terre-Neuve-et-Labrador.

Les pratiques en matière de certification ou de reconnaissance professionnelle des éducatrices et éducateurs varient un peu partout au Canada et quelques provinces et territoires ne sont pas dotés de processus formel. Faute d'outils pour établir le lien entre un diplôme obtenu dans un domaine et un diplôme obtenu dans un autre domaine, l'évaluation se limite souvent à du cas par cas et gruge le temps et les ressources dont disposent les fonctionnaires, les postulantes et postulants, et les employeurs potentiels.

Aussi durant le déroulement de ce processus d'évaluation, beaucoup d'éducatrices et d'éducateurs doivent travailler à salaire inférieur. D'autres travaillent à l'extérieur du domaine, contribuant ainsi à la pénurie de main-d'œuvre et aux problèmes de rétention du personnel.

Dans le cadre de cette initiative, on documentera l'ensemble des pratiques de certification ou de reconnaissance professionnelle dans les provinces et les territoires et on produira un Guide pour la certification ou la reconnaissance professionnelle en ÉPE au Canada.

Les Normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant dans les milieux de garde d'enfants (FCSGE, 2003) serviront

de cadre pour analyser les divers processus d'évaluation et permettront de déterminer les similitudes et différences. On produira également un Profil des compétences essentielles (PCE) et un outil d'Évaluation linguistique adapté à la profession (ÉLAP) pour examiner les démarches de certification ou de reconnaissance professionnelle existantes. Cette trousse d'outils, comportant le Guide, le PCE et l'ÉLAP, pourra

servir à la certification ou la reconnaissance professionnelle au Canada ainsi qu'au développement des compétences du personnel.

Le travail sur le Profil des compétences essentielles est déjà amorcé. Une fois le profil terminé, en juin 2008, une personne sera embauchée pour analyser les processus de certification ou de reconnaissance professionnelle existant à travers le Canada.

## Qu'est-ce qu'un Profil des compétences essentielles?

**Les compétences essentielles** sont des compétences « habilitantes », à savoir qui aident les personnes à accomplir les tâches requises dans leur métier ou leur profession. Elles constituent les bases requises pour acquérir d'autres compétences et pour renforcer les capacités d'adaptation au changement. Il existe neuf compétences fondamentales : rédaction, lecture de textes, utilisation de documents, calcul, communication verbale, travail d'équipe, capacité de raisonnement, informatique, formation continue.

Le Profil des compétences essentielles décrit comment ces neuf compétences fondamentales sont employées en milieu de travail. Le profil de chacune des compétences comprend généralement :

- des niveaux de complexité révélant le niveau de difficulté des tâches liées à la compétence
- des exemples montrant comment cette compétence est utilisée dans la profession
- une description normalisée de la façon dont cette compétence est utilisée pour permettre des comparaisons entre métiers et professions

Il est important de souligner que les compétences essentielles ne sont pas les habiletés techniques requises dans une profession ou un métier donné. Elles s'appliquent plutôt à l'ensemble des professions. À titre d'exemple, prenons la rédaction. Une vaste gamme de métiers et de professions exigent des capacités de rédaction, mais la complexité et la fréquence de la rédaction varient. Certaines travailleuses n'ont qu'à remplir des formulaires, tandis que d'autres doivent rédiger des rapports complexes.

Le Profil des compétences essentielles est un outil qui s'ajoute aux normes professionnelles. On peut l'utiliser à de nombreuses fins, que ce soit pour explorer le niveau de compétence requis pour une fonction donnée, pour donner des exemples ancrés dans la vie concrète en rapport au programme éducatif, ou pour décider quelles sont les habiletés professionnelles recherchées lors du recrutement de personnel. Les profils des rôles des éducatrices et des éducateurs à la petite enfance et des gestionnaires de services de garde seront prêts à la fin de 2008.



## Nouveau-Brunswick

# La main-d'œuvre des services de garde visée par l'équité salariale

**Au Nouveau-Brunswick, le gouvernement procède actuellement à une évaluation en profondeur des emplois dans le secteur des services de garde à l'enfance; un des trois secteurs à prédominance féminine ciblés dans le cadre d'une nouvelle initiative en matière d'équité salariale.**

**L**es travailleuses et les travailleurs en services de garde, en soutien à domicile et en maison de transition sont considérés comme les personnes « probablement les plus touchées par l'iniquité salariale », a dit Cindy Lanteigne, directrice de l'Ini-

ciées à leur juste valeur. Elles sont mal payées. »

L'évaluation des emplois s'inscrit dans un plan plus vaste du gouvernement pour s'attaquer à l'iniquité salariale et au sous-emploi des femmes dans la province. Le gouvernement a affirmé qu'il devait donner l'exemple en adoptant des mesures qui feront de lui un employeur modèle. (Actuellement, le gouvernement bonifie le salaire des travailleuses et des travailleurs en garderie et en soutien à domicile et il rémunère le personnel des maisons de transition et les préposés aux enfants à besoins spéciaux.)

---

***L'évaluation des emplois s'inscrit dans un plan plus vaste du gouvernement pour s'attaquer à l'iniquité salariale et au sous-emploi des femmes dans la province. Le gouvernement a affirmé qu'il devait donner l'exemple en adoptant des mesures qui feront de lui un employeur modèle.***

---

tiative gouvernementale de réduction de l'écart salarial

Des réunions d'information régionales ont déjà eu lieu avec des employeurs et des employées et employés du secteur des services de garde pour leur expliquer le processus et les échéanciers. La réaction a été positive, a dit Anne Soles, gestionnaire de programme.

« Le personnel est excité. Les personnes se sont présentées aux rencontres surtout parce qu'elles estiment ne pas être appré-

### **La participation du secteur est fondamentale**

Des comités mixtes de direction et d'évaluation des emplois dans le secteur des services de garde ont déjà été mis sur pied. Ils sont composés de fonctionnaires, d'employeurs et de travailleuses et travailleurs du secteur. Les services de garde à but lucratif et sans but lucratif y sont représentés, ainsi que les régions de la province et les communautés anglophone et francophone.

« Le processus est transparent et l'implication du secteur est importante », a dit Madame Soles. « Les expertes et les experts, ce sont les personnes qui oeuvrent dans le secteur. »

On prépare actuellement un questionnaire détaillé qui portera sur les divers aspects du travail en services de garde : la formation, les compétences, la responsabilité, l'effort exigé et les conditions de travail. Les réponses seront analysées et serviront de base à la description des tâches, auxquelles on attribuera une valeur en points. La démarche s'adresse uniquement aux garderies et aux services de garde en milieu familial approuvés par le gouvernement.

Au chapitre de l'évaluation, on examine en premier lieu les emplois des personnes (éducateurs et superviseurs) qui travaillent directement auprès des enfants au moins 75 pour cent du temps et les emplois des préposés aux enfants à besoins spéciaux.

Étant donné que les emplois dans le secteur des services de garde sont surtout occupés par des femmes, aux fins de comparaisons, il faudra choisir des emplois à prédominance masculine à l'extérieur du secteur pour déterminer s'il y a iniquité salariale. L'ensemble de la démarche sera achevé au début de 2009 et le gouvernement devra alors décider comment procéder si, effectivement, il y a iniquité salariale.

Pour de plus amples renseignements, visitez le <http://www.gnb.ca>, mot clé : écart salarial.



## Québec

# Deux campagnes pour améliorer la qualité des services et les compétences du personnel

**L'Association québécoise des centres de la petite enfance a lancé deux campagnes importantes pour améliorer la qualité du programme éducatif et renforcer les compétences et le professionnalisme des personnes œuvrant dans le secteur.**

### **Le projet BRIO**

BRIO est une campagne de perfectionnement professionnel ambitieuse visant les 40 000 gestionnaires de services de garde, éducatrices et éducateurs à la petite enfance, et responsables de services de garde en milieu familial de la province ainsi que les quelque 7 000 parents siégeant aux conseils d'administration des CPE.

L'AQCE a lancé le projet BRIO en réponse à deux études d'envergure réalisées sur la qualité dans le secteur et suivant la révision du Programme éducatif par le ministère de la Famille et des Aînés. Cette nouvelle version du Programme éducatif actualise l'approche et les objectifs des services de garde dans le contexte des nouvelles réalités socioéconomiques des familles, du rôle accru des services de garde sur le plan de la socialisation des enfants et des nouvelles connaissances sur le développement de l'enfant.

« Nous voulions soutenir l'appropriation par le milieu du programme mis à jour par le Ministère », a dit Geneviève Issalys, coordonnatrice Innovation, recherche et développement et soutien à la formation. « Mais nous voulions également faire plus qu'une journée d'orientation, car il s'agit

d'une occasion tout indiquée pour offrir une formation plus perfectionnée et amener les personnes à accroître leur maîtrise du Programme ».

Lancée à l'automne 2007, l'initiative a déjà rejoint plus de 4 000 personnes œuvrant dans le secteur. « Les personnes nous ont dit que l'uniformité de contenu et l'approche de la formation leur plaisait ainsi que l'occasion d'approfondir collectivement le nouveau programme éducatif », a dit Madame Issalys.

« La pédagogie de nos ateliers s'appuie sur l'apprentissage actif et nous y intégrons la pratique réflexive – “Qu'est-ce que je fais au juste dans ma pratique?” – de sorte que nous partons de l'expérience des intervenantes et des intervenants et pouvons valider leur rôle dans un milieu de garde éducatif ».

Les parents qui siègent aux conseils d'administration participent aussi à la formation parce qu'ils « prennent des décisions pour l'organisation et que nous voulons les sensibiliser à leur rôle d'administrateur, à la mission éducative des CPE et au processus décisionnel dans le contexte de cette mission ».

Le projet BRIO se poursuivra jusqu'en 2012. On s'attend à ce qu'il renforce la maîtrise du programme éducatif en vigueur dans les CPE et les services de garde en milieu familial du Québec et conduise à une approche plus cohérente.

### **Le projet Odyssée**

Une deuxième initiative, le projet Odyssée,

visé à améliorer la qualité des pratiques en services éducatifs et de garde à l'enfance. Odyssée s'intéresse aux pratiques exemplaires dans quatre domaines : intervention éducative auprès des enfants, accompagnement et soutien des parents, gestion et mise en œuvre de projets collectifs et partenariats et liens avec la collectivité.

Une équipe de quatorze personnes, déployée dans 12 régions, rencontre présentement les CPE afin de recenser les pratiques qui ont donné de bons résultats dans les quatre domaines retenus. Puis, les données sont analysées par une équipe scientifique, compilées et enfin, diffusées aux intervenantes dans les CPE et en milieu familial.

Odyssée est une façon de reconnaître et de soutenir les éducatrices et les éducateurs à la petite enfance dans leur rôle en tant que professionnels, a dit Geneviève Issalys. « Les directrices et les éducatrices ont une formation de base qui les prépare à faire leur travail, mais elles deviennent progressivement des professionnelles à partir du moment où elles travaillent et appliquent la théorie à la réalité du terrain. Nous les accompagnons dans ce processus de développement professionnel en les amenant à partager leurs pratiques et à réfléchir sur celles-ci ». Comme le projet BRIO, l'objectif fondamental d'Odyssée est d'améliorer la qualité des services de garde éducatifs au Québec. L'initiative devrait être terminée à la fin de 2009 et sera couronnée par un important congrès.

# Fonds disponibles pour la formation et le recrutement

Ce n'est un secret pour personne que le secteur des services de garde au Canada fait face à une pénurie criante de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'importance d'avoir des éducatrices et des éducateurs formés pour fournir des services de qualité n'est pas un secret non plus. En reconnaissance de ces besoins, un certain

nombre d'initiatives financées par les gouvernements sont en cours. Elles diffèrent dans le détail, mais elles visent un but semblable : s'attaquer aux problèmes de recrutement et de formation dans le secteur. Voici un bref aperçu de quelques-unes de ces initiatives.



## Alberta – Services à l'enfance

**Bourse pour les leaders dans le milieu des services de garde.** Il s'agit d'un programme étalé sur trois ans visant à compenser les coûts pour la formation d'employés aspirant à des postes de leadership dans le secteur. En plus de fonds pour couvrir les droits de scolarité et l'achat de manuels scolaires, un montant de 500 dollars pour les frais de déplacement est offert aux personnes qui habitent à plus de cent kilomètres de l'établissement fréquenté. Le maximum de la bourse est de 10 000 dollars. Le programme se poursuit jusqu'en 2010.

**Prime pour le recrutement de personnel.** Il s'agit d'une mesure incitative pour attirer au secteur les éducatrices et éducateurs à la petite enfance formés qui ont quitté le domaine depuis six mois au moins. Ces personnes doivent s'engager à travailler pendant deux ans dans un service de garde agréé ou inscrit dans un processus d'agrément. Les services de garde admissibles reçoivent une somme pouvant atteindre 5 000 dollars sur deux ans; la somme est remise à l'employée à la fin de chaque année. Le service de garde reçoit 12 p. cent de la prime de l'employée pour compenser le coût des cotisations de l'employeur.

Pour en savoir plus sur ces initiatives : <http://child.alberta.ca/home/704.cfm>



## Manitoba – Programme de garde d'enfants du Manitoba (PGEM)

**Programme de subvention des droits de scolarité :** une *subvention conditionnelle au titre des droits de scolarité en éducation à la petite enfance* pouvant atteindre 4 000 dollars est offerte aux étudiantes et aux étudiants à temps plein en éducation à la petite enfance pour les aider à défrayer leurs droits de scolarité. Les postulants et les postulantes doivent s'engager à travailler dans un service de garde détenteur de permis du Manitoba pendant au moins deux ans suivant l'obtention de leur diplôme, faute de quoi ils devront rembourser la subvention.

**Subvention pour remplacement de personnel :** la subvention sert à couvrir les frais de remplacement de personnel pour permettre aux aides-éducatrices ou aides-éducateurs de suivre en milieu de travail une formation de niveau collégial en éducation à la petite enfance. Les étudiantes et les étudiants des programmes de formation en milieu de travail qui, normalement, suivent des cours deux jours par semaine et travaillent les trois autres jours, peuvent continuer de recevoir leur plein salaire pendant leur formation.

**Subvention de formation :** Les aides-éducatrices ou aides-éducateurs travaillant en garderie et les responsables de services de garde en milieu familial sont admissibles à une subvention de formation annuelle de 250 dollars. La subvention couvre une partie du coût des cours en éducation à la petite enfance offerts dans des établissements d'éducation postsecondaire reconnus.

**Fonds de recrutement :** une prime pouvant atteindre 3 000 dollars est offerte aux éducatrices et aux éducateurs à la petite enfance de niveau II ou III admissibles qui reviennent travailler dans une garderie sans but lucratif après avoir quitté depuis au moins deux ans le système réglementé. La personne doit satisfaire aux exigences de qualification en vigueur et s'engager à travailler dans le système de services de garde réglementés du Manitoba pendant au moins deux ans, faute de quoi elle devra rembourser la subvention.

Pour en savoir plus sur ces programmes, communiquez avec la coordonnatrice locale des services de garde. Pour des renseignements généraux, adressez-vous aux Services d'information sur la garde d'enfants au [cdcinfo@gov.mb.ca](mailto:cdcinfo@gov.mb.ca) ou au (204) 945-076.



## ***C-B – ministère du Développement de l'enfant et de la Famille***

***Prime pour le recrutement d'éducatrices et d'éducateurs à la petite enfance.*** Il s'agit d'un programme pour encourager le retour au secteur des éducatrices et des éducateurs à la petite enfance qui ne travaillent plus dans le domaine des services de garde depuis au moins deux ans. Un maximum de cent postulantes et postulants travaillant à temps plein aura droit à une subvention de 2 500 dollars par année pendant deux ans. La somme leur sera versée directement après leur première et leur deuxième année à titre d'éducatrice ou d'éducateur dans un service de garde détenteur d'un permis. Les subventions seront versées à partir du 30 juin 2008. Les deux années consécutives d'emploi doivent avoir commencé avant cette date.

Pour en savoir plus sur ce programme : [http://www.mcf.gov.bc.ca/childcare/ece\\_incentive/index.htm](http://www.mcf.gov.bc.ca/childcare/ece_incentive/index.htm).

Le ministère du Développement de l'enfant et de la Famille s'est également associé au ministère de l'Éducation supérieure pour lancer un ***Programme d'aide au remboursement de prêts pour les éducatrices et les éducateurs à la petite enfance de la province.***

En vertu de ce programme, les personnes récemment diplômées en éducation à la petite enfance peuvent être admissibles à un montant pouvant atteindre 2 500 dollars pour les aider à rembourser leur prêt étudiant. Les postulantes et les postulants doivent avoir fréquenté une maison d'enseignement approuvée par le gouvernement. La dernière année d'études doit s'être déroulée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2008.

Pour en savoir plus : [http://www.aved.gov.bc.ca/studentaidbc/repay/repaymentassistance/loanassistance\\_ece.htm](http://www.aved.gov.bc.ca/studentaidbc/repay/repaymentassistance/loanassistance_ece.htm)

## ***Terre-Neuve-et-Labrador – ministère de la Santé et des Services communautaires***

***Supplément pour les services éducatifs et de garde à l'enfance.*** Il s'agit d'une prime versée aux éducatrices et aux éducateurs à la petite enfance admissibles pouvant atteindre jusqu'à 6 600 dollars. Le supplément est versé directement aux bénéficiaires tous les quatre mois. Pour y avoir droit, l'éducatrice ou l'éducateur doit détenir un certificat en éducation à la petite enfance de niveau I à IV et travailler directement avec les enfants dans un service de garde réglementé.

***Programme de bourse en éducation à la petite enfance.*** Ce programme vise à faciliter le recrutement et la rétention d'éducatrices et d'éducateurs qualifiés en réduisant la dette étudiante. Pour y avoir droit, les



personnes doivent obtenir un diplôme de deux ans en éducation à la petite enfance d'un établissement reconnu, travailler à temps plein ou à temps partiel dans un service de garde après l'obtention de leur diplôme et s'engager à servir deux ans dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador à titre d'éducatrice ou d'éducateur à la petite enfance. En retour, la Province leur verse une bourse de 5 000 dollars pour les aider à rembourser leur dette étudiante.

Pour en savoir plus sur ce programme : <http://www.edu.gov.nf.ca/studentaidsystem/grants.htm#ece>



*Les membres du comité et diverses personnes qui ont contribué au rapport photographiées lors de son lancement.*

## **Un rapport qui se penche sur le recrutement et la rétention dans le secteur des services de garde à Terre-Neuve-et-Labrador**

**R**endu public en avril, le *rapport du Comité de direction des services d'aide à l'adaptation de l'industrie sur les problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre des services de garde et sur les orientations stratégiques* contient une analyse détaillée de l'offre et de la demande et formule des recommandations sur :

- Le recrutement et les messages positifs
- La formation et le perfectionnement professionnel
- Les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail
- La collaboration interministérielle

Les membres de l'exécutif du conseil sectoriel étaient ravis d'être sur place pour le lancement et ont pris plaisir à rencontrer les membres du comité de direction. On peut se procurer le rapport au [www.aecnl.ca](http://www.aecnl.ca).

## *Au revoir Marta...*



*Marta recevant la Médaille du Centenaire de la Saskatchewan en reconnaissance de ses réalisations personnelles et de son apport professionnel remarquables dans le domaine des services de garde à l'enfance (2005)*

**Cette année, le conseil sectoriel fait ses adieux à Marta Juorio. Marta siège au conseil depuis ses tout débuts à titre de représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance. Forte de près de vingt ans d'expérience comme directrice générale du Centre de développement de la petite enfance du YWCA de Saskatoon, Marta a joué un rôle central dans beaucoup d'initiatives du conseil sectoriel, notamment dans l'élaboration de la**

**Norme professionnelle**

**des gestionnaires en service de garde à l'enfance (2006). Marta s'est également appuyée sur l'expérience acquise au cours de ses quatre mandats au comité de direction du programme d'éducation à la petite enfance de l'Institut de sciences appliquées et de technologie de la Saskatchewan pour assurer la coprésidence du comité responsable de l'initiative Stratégie de formation (2007). Membre bien informée et engagée du conseil d'administration, personne réfléchie et positive, Marta nous manquera.**

## **Nouveaux outils produits par la FCSGE pour bâtir une équipe praticiennes-famille solide**

**L**a Fédération canadienne des services de garde à l'enfance vient de lancer le premier volet d'une nouvelle collection d'outils conviviaux et faciles d'accès dans le but de soutenir les partenariats entre praticiennes et parents afin de favoriser le développement social des jeunes enfants. Ces outils mettent l'accent sur la collaboration avec les familles dans le but d'aider leurs enfants à acquérir des comportements positifs et à renforcer leurs habiletés pour la communication (langage et alphabétisation).

Les recherches démontrent que les partenariats solides entre les praticiennes des services de garde et les familles ont un effet bénéfique sur la sociabilité des enfants. En fait, dans son Énoncé de principe national sur la qualité dans les services de garde, la FCSGE souligne que les relations praticiennes et familles sont un élément fondamental de la qualité. Toutefois, bâtir de tels partenariats n'est pas toujours facile. Des problèmes de communication, la diversité des expériences et des attentes différentes sont autant de facteurs qui nuisent au succès des partenariats.

Des articles, des feuilles-ressources et d'autres outils sont offerts gratuitement à tous les membres de la FCSGE. Ce matériel peut être utilisé comme documentation ou comme fondement pour des ateliers sur la consolidation de l'équipe praticiennes-famille. Pour plus de détails, surveillez le numéro du printemps 2008 d'Interaction ou visitez le site Web de la FCSGE au [www.qualitychildcarecanada.ca](http://www.qualitychildcarecanada.ca)

### **Éditeur:**

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

151, rue Slater, bureau 714  
Ottawa, ON, K1P 5H3

### **Rédactrices en chef:**

Bozica Costigliola,  
Samantha Peek

### **Conception graphique:**

JPP Communications

### **Traductrice:**

Jocelyne Tougas

Imprimé chez Impart Litho par  
des travailleurs et travailleuses  
syndiqués

Dépôt légal: BNC—BNQ 2008

Les opinions et commentaires exprimés dans cette publication sont ceux du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance et ne reflètent pas nécessairement la position du gouvernement du Canada.

# Nous y serons

**Activité** : au congrès de la Saskatchewan Early Childhood Association

“Good Education Cares – Good Care Educates”

**Quoi** : Atelier sur la Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance

**Quand** : Vendredi, 9 mai 2008

**Où** : Delta Regina, Regina, Saskatchewan

**Information** : <http://www.skearlychildhoodassociation.ca/>

**Activité** : Atelier sur l'utilisation de la Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance

**Quoi** : Atelier d'une semaine se déroulant à l'Université de Winnipeg

**Quand** : 12 au 16 mai 2008

**Où** : Winnipeg, Manitoba

**Activité** : au congrès du Early Childhood Educators of BC

“Between Two Seas : Bridging Children and Communities”

**Quoi** : Ateliers sur la Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance

**Quand** : 30 et 31 mai 2008

**Où** : Richmond, Colombie-Britannique

**Information** : [www.ecebc.ca](http://www.ecebc.ca)

## Publications offertes gratuitement aux formatrices et formateurs et aux étudiantes et étudiants

Le CSRHSGE offre gratuitement certaines de ses publications aux formatrices et formateurs en éducation à la petite enfance afin qu'ils puissent les utiliser dans leurs cours et leurs programmes. Pour obtenir les publications mentionnées ci-après, envoyez un courriel à [info@ccsc-cssge.ca](mailto:info@ccsc-cssge.ca) avec la mention en

rubrique « publications gratuites ». Prenez soin de préciser à quelle fin servira la publication, ainsi que le titre du cours ou du programme concerné. Vous pouvez consulter tous ces documents en vous rendant à la section Recherches et publications du site Web du conseil sectoriel ([www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca)).

Publication	Nombre maximum d'exemplaires par demande
<i>Un travail à valoriser : résumé</i>	40
<i>Un travail à valoriser : Cd-rom contenant le rapport complet, le résumé, les portraits et études de cas, et l'analyse bibliographique</i>	25
<i>Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement : résumé</i>	25
<i>Salaires versés dans le secteur des services de garde et qualité du système</i>	10
<i>Bulletin : hiver 2008 – Les personnes, les programmes et les pratiques : publication de la stratégie de formation</i>	15
<i>Bulletin : printemps 2007 – Numéro spécial sur l'inclusion</i>	15
<i>Bulletin : automne 2006 – À la recherche des façons les plus efficaces de former la main-d'œuvre d'aujourd'hui et celle de demain</i>	15

Des exemplaires du document *Stratégie de formation pour le secteur des services de garde à l'enfance*, version intégrale, sont également disponibles (un par personne). Les publications seront distribuées selon le principe du premier arrivé, premier servi.

# Pour nous joindre

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

151, rue Slater, bureau 714  
Ottawa (Ontario) K1P 5H3  
Téléphone: (613) 239-3100  
Sans frais: 1-866-411-6960  
Courriel : info@ccsc-cssge.ca

## Conseil d'administration du CSRHSGE

### Karen Chandler

Enseignante, George Brown College  
Représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

### Darcelle Cottons

Directrice, UBC Child Care Services  
Administratrice non affiliée

### Sue Delanoy

Directrice générale, Saskatoon  
Communities for Children  
Représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance

### Joanne Fournier

Enseignante en Techniques d'éducation à l'enfance  
Cégep du Vieux Montréal  
Représentante de la Confédération des syndicats nationaux

### Denise Gilbert

Directrice générale, Schoolhouse Playcare Centres  
Administratrice non affiliée

### Mary Goss-Prowse

Registraire, Programme de certification, Association des éducatrices et éducateurs de Terre-Neuve et Labrador  
Représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

### Maureen Hall

Directrice, Today's Family  
Administratrice non affiliée

### Marta Juorio

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

### Jamie Kass

Coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du STTP  
Représentante du Syndicat canadien de la fonction publique  
Membre du conseil exécutif

### Christine McLean

Présidente sortante, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance  
Représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance  
Membre du conseil exécutif

### Dixie Mitchell

Consultante en services de garde à l'enfance  
Administratrice non affiliée

### Joanne Morris - Présidente du Conseil sectoriel

Enseignante, Techniques d'éducation à l'enfance, College of the North Atlantic  
Administratrice non affiliée

### Gay Pagan

Organisatrice syndicale des travailleuses et travailleurs en garderie  
Manitoba Government and General Employees Union  
Représentante du Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public

### Kathy Reid

Directrice, Le Programme de garde d'enfants du Manitoba,  
Ministère des Services à la famille et du

Logement Manitoba  
Directrice provinciale des services de garde  
Administratrice non affiliée

### Shane Richard

Copropriétaire et gestionnaire, Little Wonders Child Care, Nouvelle-Écosse  
Administrateur non affilié

### Josée Roy

Adjointe au Comité exécutif, Confédération des syndicats nationaux  
Représentante de la Confédération des syndicats nationaux

### Stephanie Seaman

Présidente, BCGEU Community Social Services-Lower Mainland Local 302 et travailleuse en garderie  
Représentante du Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public

### Janet Towers

Directrice générale  
Saint John YMCA-YWCA  
Représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

### Margot Young

Agente principale de recherche, SCFP  
Représentante du Syndicat canadien de la fonction publique

## Notre personnel

### Diana Carter

Directrice générale

### Samantha Peek

Agente des communications et des projets

### Kathryn Ohashi

Agente des finances et des projets