



Sommaire

Page 3 : La révision des normes professionnelles applicables aux éducatrices et aux éducateurs à la petite enfance est en cours

Pages 4 : Ontario : L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, une première dans le secteur

Pages 5 : Le Programme de recherche sur le marché du travail se poursuit

Page 6 : Manitoba : Des garderies de Winnipeg travaillent ensemble à la création d'un carrefour de gestion

Page 7 : Accord sur le commerce intérieur et l'éducation à la petite enfance • 3e Forum annuel du Groupe d'affinité en éducation à l'enfance • Les enfants inuits font face à des difficultés mais s'épanouissent néanmoins

Canada

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

Selon une étude, la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs à la petite enfance, dûment formés, s'aggrave au Canada

La pénurie de main-d'œuvre en services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada augmente sans cesse depuis 2001. Selon une nouvelle étude publiée par le conseil sectoriel, Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les services éducatifs et de garde à l'enfance et y faire face, la pénurie de main-d'œuvre formée pour travailler dans le secteur est particulièrement importante.

Cette étude s'inscrit dans une démarche entreprise en 2007 pour définir et comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE et examiner la faisabilité de créer un modèle prévisionnel auquel pourraient avoir recours les provinces et territoires pour prévoir les pénuries futures.

Dans l'ensemble, le pays a souffert d'une pénurie accumulée de 24 766 travailleuses et travailleurs en services de garde de 2001 à 2007. En 2007, la pénurie était la plus marquée au Québec (1 400) et en Ontario (1 000). À l'échelle du Canada, il manquait 4 802 travailleuses et travailleurs en SÉGE pour pourvoir les postes vacants pour l'année courante. L'étude indique que ce manque d'effectifs est « plutôt significatif » étant donné que, selon les analyses, ces estimations sont susceptibles de s'appliquer aux éducatrices et éducateurs qualifiés.

La demande de travailleuses et de travailleurs en SÉGE a augmenté de 40 % de 2000 à 2007, comparativement à 15 % toutes professions confondues. « Ce qui semble s'être produit, c'est que durant la période de forte demande, l'emploi de personnes rémunérées à l'heure est monté en flèche comparativement à l'emploi de salariés », a dit Robert Fairholm du *Centre for Spatial Economics*, la firme qui a réalisé l'étude. « Les employés à salaire horaire ont tendance à être moins qualifiés et quand les employeurs n'arrivent pas à recruter un nombre suffisant d'employés qualifiés, ils ont droit à une dérogation (accordée par le gouvernement) et peuvent ainsi engager des personnes qui n'ont pas les qualifications exigées par la loi. »

Impact sur la qualité

« Il ne s'agit pas simplement de pourvoir des postes, mais bien de les pourvoir avec les bonnes personnes », dit Christine McLean, coprésidente du comité de direction de *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre* et membre du conseil d'administration du conseil sectoriel. « Faute d'une main-d'œuvre compétente, la qualité des services de garde est compromise et faute de services de garde de qualité, le développement des enfants est compromis. Plus nous avons d'éducatrices et d'éducateurs formés, plus la qualité des services est bonne et plus le développement et l'épanouissement des enfants sont assurés. »

L'étude s'est également penchée sur des recherches réalisées antérieurement qui démontrent que les parents ont parfois du mal à évaluer la qualité d'un service de garde. Elle indique qu'une façon de régler ce problème consiste à rendre publique l'information sur le niveau de qualité des différentes garderies et des divers services de garde.

Par exemple, certaines municipalités rendent publics des renseignements sur les garde-

La pénurie d'éducatrices et d'éducateurs à la petite enfance...

Suite de la page 1

ries qui aident les parents à évaluer la qualité des services qui y sont offerts. On peut obtenir les notes accordées aux garderies dans les sites Web de ces municipalités et, dans certaines d'entre elles, les garderies sont tenues d'afficher publiquement leur note. Ainsi, dit monsieur Fairholm, « des parents ont commencé à déplacer leurs enfants vers les garderies qui ont une note plus élevée. Cela étant, les garderies réagissent en essayant de retenir leurs éducatrices formées par des salaires plus élevés et les garderies moins performantes s'efforcent d'accroître la formation de leur personnel ».

Taux de roulement élevé

La demande de travailleuses et de travailleurs en SÉGE n'est pas surtout attribuable à l'expansion des services, indique l'étude, mais plutôt au taux de roulement élevé dans le secteur, imputable quant à lui à diverses raisons, notamment aux congés de maternité et d'autres raisons familiales, au retour aux études, à la retraite ou à un emploi obtenu à l'extérieur du secteur. Fait à souligner, selon des statistiques de 2006, 41,2 % des personnes formées en éducation à la petite enfance travaillent dans un autre domaine, notamment dans le système

d'éducation élémentaire et 19,4 % quittent le marché du travail. Seulement 35,7 % travaillent effectivement dans le secteur et les autres, soit 2,8 %, sont en chômage.

L'étude s'est également penchée sur les recherches consacrées aux raisons qui poussent les éducatrices et éducateurs à quitter le domaine. Les faibles salaires et l'absence de perspective de carrière, le manque de respect à l'égard des services de garde à l'enfance et les conditions de travail médiocres sont les principaux facteurs responsables de cet exode.

De 2001 à 2008, selon l'étude, la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde a entraîné une perte nette de 141 millions de dollars, si on prend en compte l'ensemble des coûts et des avantages pour la société liés aux services de garde.

« Ce qui est intrigant à propos des services de garde, c'est qu'ils ont d'autres avantages économiques au-delà de la stimulation économique immédiate que provoque une hausse de dépenses dans le secteur. En effet, quand une place en garderie est libre et qu'un parent y place son enfant, la plupart du temps il retourne sur le marché du travail », dit monsieur Fairholm. « Cela

Les rapports suivants sont publiés dans le cadre de l'initiative *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les services éducatifs et de garde à l'enfance et y faire face* :

- Estimation de la pénurie de main-d'œuvre
- Analyse bibliographique – marché du travail des services éducatifs et de garde à l'enfance
- Analyse bibliographique – effets socioéconomiques

Pour commander à l'avance un exemplaire gratuit de ces rapports, veuillez communiquer avec nous à info@ccsc-cssge.ca.

étant, on constate que la stimulation économique à court terme engendrée par le développement du système est plus importante que pour n'importe quel autre secteur de l'économie. »

Les résultats de cette recherche seront publiés en juin 2009 sur le site Web du CSRHSGE. Pour en savoir davantage à propos de *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les services éducatifs et de garde à l'enfance et y faire face*, visitez le site Web du conseil sectoriel au www.ccsc-cssge.ca.



Éditeur :

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

151, rue Slater, bureau 714
Ottawa (Ontario) 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 2009

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.

La révision des normes professionnelles applicables aux éducatrices et aux éducateurs à la petite enfance est en cours

Le conseil sectoriel révisé actuellement les normes de la « profession noyau » des services éducatifs et de garde à l'enfance afin de s'assurer qu'elles reflètent avec justesse et complètement les compétences, les habiletés et les connaissances nécessaires pour travailler en services de garde de nos jours.

Cet exercice permettra de mettre à niveau les toutes premières normes professionnelles applicables aux praticiennes des services de garde produites en 2003 par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.

Il est normal de procéder périodiquement à ce genre de révision, et un certain nombre de facteurs font que c'est particulièrement important de le faire en ce moment. Les changements rapides à survenir dans le secteur, notamment la portée plus grande du travail des éducatrices et la complexité croissante des compétences requises pour bien faire le travail, sont parmi les raisons les plus importantes.

Avant de formuler des normes, toutefois, on examinera s'il faut ou non redéfinir les besoins de la profession noyau et on déterminera s'il y a émergence de nouvelles professions – nécessitant peut-être des normes distinctes – dans des champs de spécialisation comme la garde scolaire, les soins aux poupons, la garde en milieu familial et les services de garde inclusifs.

« Les normes actualisées auront des retombées positives et étendues dans ce secteur en évolution perpétuelle », dit Stéphanie Seaman, présidente du comité de direction pour cette initiative et membre du conseil d'administration du conseil sectoriel. « Elles reconnaîtront l'évolution de la profession d'éducatrice à la petite enfance, ainsi que les responsabilités accrues qui nous incombent tous les jours, et elles refléteront notre professionnalisme. »

Démarche inclusive

Le succès de l'exercice reposera considérablement sur l'implication du secteur. La recherche préliminaire comportera un sondage diffusé sur le site Web du

CSRHSGE en avril. Ce sondage permettra de recueillir des données sur l'ensemble des compétences, des connaissances et des habiletés nécessaires pour travailler en services de garde et aidera à définir la portée de la profession. Une fois cette phase terminée, les éducatrices et les éducateurs actifs dans le domaine participeront à l'élaboration et la formulation des normes dans le cadre de trois ateliers organisés dans l'est du Canada, dans les provinces du centre et dans l'ouest du pays. De plus, divers intervenants du secteur auront l'occasion de réagir aux normes préliminaires dans le cadre de séances de validation qui se tiendront à l'automne 2009.

par la FCSGE et est membre du comité de direction pour celles-ci. Par exemple, les employeurs peuvent se servir des normes pour définir les critères de sélection de leurs employés et leurs besoins en matière de perfectionnement professionnel. Les éducatrices peuvent s'en servir pour s'autoévaluer et déterminer dans quels domaines améliorer leurs compétences. Enfin, les normes professionnelles peuvent également être utiles aux gouvernements et aux établissements d'enseignement post-secondaires.

« Tous les collèges à Terre-Neuve désireux d'offrir un programme d'éducation à la petite enfance doivent respecter la règle-

Cette démarche fera en sorte que « les personnes qui exercent cette profession s'approprient véritablement les normes professionnelles », dit Diana Carter, directrice générale du CSRHSGE. « Les éducatrices sont bien placées pour dresser un portrait complet des compétences, connaissances et habiletés requises. »

Cette démarche fera en sorte que « les personnes qui exercent cette profession s'approprient véritablement les normes professionnelles », dit Diana Carter, directrice générale du CSRHSGE. « Les éducatrices sont bien placées pour dresser un portrait complet des compétences, connaissances et habiletés requises. »

Plusieurs usages

« Les normes seront utilisées à plusieurs fins et serviront de fondement pour bâtir une main-d'œuvre formée et compétente », dit Mary Goss-Prowse, qui a travaillé sur les toutes premières normes produites en 2003

mentation provinciale et celle-ci est fondée sur les normes professionnelles », explique Mary, qui est aussi registraire pour le programme de certification de l'*Association of Early Childhood Educators, Newfoundland and Labrador*. Elle note par ailleurs que les normes servent aussi de base aux programmes d'études en SÉGE de la province.

Cette dernière version des normes professionnelles pour la profession noyau sera prête en mai 2010. Elle complètera la *Norme professionnelle pour les gestionnaires de services de garde à l'enfance* publiée par le conseil sectoriel en 2006.

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, une première dans le secteur

Plus de 22 000 demandes d'adhésion ont été adressées à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (Ordre) de l'Ontario depuis son ouverture en septembre 2008. Il s'agit du premier ordre du genre au Canada à exiger que les personnes souhaitant une reconnaissance à titre d'éducatrices ou d'éducateurs à la petite enfance s'y inscrivent.

« **E**n janvier, quelque 15 000 demandes nous sont parvenues. Il a fallu se rendre en voiture au bureau de poste chaque jour pour rapporter les six ou sept boîtes pleines d'enveloppes qui nous attendaient », raconte Dainora Juozapavicius, registraire et PDG.

Prescrit en 2007 par la *Loi sur les éducatrices et éducateurs de la petite enfance*, l'Ordre, dont le siège social se trouve à Toronto, « s'apparente à un organisme de réglementation professionnelle. Pour porter le titre d'éducatrice de la petite enfance ou d'éducatrice agréée et exercer la profession, à moins d'en être exemptée par la Loi, une personne devra s'inscrire et être agréée par l'Ordre ».

« Le but premier de l'Ordre est de servir et de protéger l'intérêt public », explique Dainora. « L'Ordre donne l'assurance au public que si un enfant est confié à une éducatrice agréée, celle-ci exercera sa profession dans le respect de normes établies. »

Incidence sur la reconnaissance de la profession

L'existence de l'Ordre a également des retombées positives sur la reconnaissance de la profession, un problème majeur dans le secteur. « L'Ordre reconnaît la garde à l'enfance en tant que profession; il reconnaît aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance le pouvoir de s'autoréglementer en tant que professionnels. Pendant trop longtemps, les éducatrices n'ont pas été vues comme des professionnelles. Cette non-

« L'Ordre reconnaît la garde à l'enfance en tant que profession; il reconnaît aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance le pouvoir de s'autoréglementer en tant que professionnels. Pendant trop longtemps, les éducatrices n'ont pas été vues comme des professionnelles. Cette non-reconnaissance contribuait à leur dévalorisation », explique madame Juozapavicius, registraire et PDG.

reconnaissance contribuait à leur dévalorisation », explique madame Juozapavicius.

L'idée d'un ordre a été avancée des décennies durant par des personnes du milieu des services de garde. Sa création a été appuyée par le Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines de Meilleur départ, qui s'est employé à trouver des stratégies pour améliorer la qualité dans les services de garde à l'enfance.

L'Ontario compterait de 20 000 à 30 000 éducatrices et éducateurs de la petite enfance. Pour être reconnues par l'Ordre, les personnes sont tenues de satisfaire aux exigences de scolarité et de formation stipulées dans la réglementation de la *Loi sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* et doivent posséder :

- soit un diplôme en éducation de la petite enfance décerné par un collègue en arts appliqués et technologie de l'Ontario (ou un diplôme équivalent obtenu à l'extérieur de la province et approuvé par l'Ordre);
- soit un diplôme décerné par une université canadienne, dont le contenu de

cours porte principalement sur l'éducation de la petite enfance, approuvé par l'Ordre;

- soit une équivalence suivant une démarche d'évaluation et de reconnaissance des acquis réussie et approuvée par l'Ordre;

Ou

- un certificat d'équivalence ou une reconnaissance d'équivalence délivré par l'Association of *Early Childhood Educators Ontario* ou par l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario.

Les postulantes et postulants doivent aussi fournir la documentation attestant leur scolarité (les photocopies doivent porter la signature d'un répondant), leur citoyenneté canadienne ou leur statut d'immigration. Dans certains cas, les employeurs révisent leurs pratiques d'embauche pour s'assurer qu'elles sont alignées sur les exigences de l'Ordre.

Examen en profondeur

« Les demandes d'adhésion sont exami-

nées par des employés qualifiés et formés à cette tâche », dit madame Juozapavicius. « Les demandes sont scrutées par différentes personnes pour s'assurer qu'elles satisfont aux exigences de l'agrément et pour vérifier que les documents appropriés ont été soumis. »

À la réception d'une demande, celle-ci est immédiatement frappée du timbre dateur et vérifiée pour s'assurer qu'elle est complète et accompagnée de tous les documents pertinents. Un accusé de réception est alors retourné. Puis, les documents sont examinés pour s'assurer de leur authenticité et de leur conformité aux exigences (par exemple, le diplôme doit avoir été décerné par une maison d'enseignement reconnue). Par la suite, la demande est envoyée à la directrice de l'agrément et enfin, transmise au registraire, qui l'examine une fois de plus et qui, si toutes les exigences sont satisfaites, émet le certificat d'agrément. Présentement, il faut environ quatre mois pour traiter les demandes.

Les frais d'adhésion à l'Ordre et d'agrément comme éducatrice ou éducateur de la petite enfance sont de 150 dollars par an-

née. Certains employeurs soutiennent financièrement leurs employés en défrayant directement la cotisation ou en les remboursant selon certaines modalités.

« Règle générale, les travailleuses et travailleurs du secteur et leurs employeurs appuient l'Ordre », dit madame Juozapavicius. « Toutefois, il faut continuer à diffuser de l'information et à sensibiliser le milieu au sujet de la mission et des activités de l'Ordre, de sa raison d'être et de ce qu'implique l'autoréglementation. »

La formulation de normes professionnelles pour encadrer les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance est un travail que doit entreprendre l'Ordre sans tarder. « C'est notre prochain dossier prioritaire. Nous avons créé un comité à cette fin qui consultera les parties concernées et s'assurera de la participation des membres, puisque nous sommes une instance d'autoréglementation. »

Comme tout autre organisme de réglementation professionnelle, l'Ordre mettra au point sa propre procédure de traitement de plaintes et son mécanisme d'audience disciplinaire et d'aptitude professionnelle.

L'Ordre est administré par un conseil d'administration de vingt-quatre membres dont les mandats décalés de deux ou de trois ans assurent la continuité. Quatorze administrateurs sont élus par les membres et dix sont nommés par le gouvernement provincial et représentent divers horizons et professions. « L'Ordre est un organisme d'autoréglementation, mais notre mandat premier est de protéger l'intérêt public. C'est une des raisons pour lesquelles le conseil est composé d'un mélange de membres de la profession et de gens du public. »

Madame Juozapavicius dit qu'il est trop tôt pour dire si la création d'ordres d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance deviendra une tendance au pays. Toutefois, l'Ordre a déjà soulevé de l'intérêt à l'échelle internationale et accueillera au printemps une délégation du Qatar.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario ou pour télécharger un formulaire de demande d'adhésion, rendez-vous au **www.collegeofece.on.ca**.

Le Programme de recherche sur le marché du travail se poursuit

Obtenir de l'information et des données exactes et fiables sur le marché du travail et la main-d'œuvre du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada est un problème de longue date et bien documenté. Le CSRHSGE a lancé le *Programme de recherche sur le marché du travail* pour s'attaquer à ce problème et pour améliorer la qualité et l'accès des données sur le marché du travail dans le secteur des services de garde.

Depuis l'automne 2008, un groupe d'experts, formé d'économistes du

marché du travail, de chercheurs en SÉGE, de spécialistes des données et de fonctionnaires des trois ordres de gouvernement (municipal, provincial/territorial, fédéral), s'emploie à :

- analyser les sources de données existantes (notamment les données du Recensement et de l'Enquête sur la population active);
- formuler des recommandations pour améliorer les méthodes actuelles de collecte de données et d'informations sur le marché du travail du secteur des SÉGE;

- établir un programme de recherche et de planification qui priorise les besoins de données dans le secteur des SÉGE.

Le groupe d'experts travaille actuellement à l'élaboration d'une dernière version du programme de recherche sur le marché du travail, laquelle sera diffusée à l'automne 2009. Pour en savoir davantage sur le sujet, visitez le site Web du conseil sectoriel : **www.ccsc-cssge.ca**.

Des garderies de Winnipeg travaillent ensemble à la création d'un carrefour de gestion

Un groupe de dix garderies du secteur St. James à Winnipeg travaille à la création d'un carrefour de gestion qui leur permettrait de réaliser des économies sur le plan administratif et libérerait les directrices et directeurs généraux, leur permettant ainsi de consacrer plus de temps au projet éducatif de leur garderie.

Il s'agit d'un modèle de gouvernance centralisée, dont la création d'un conseil général responsable des orientations stratégiques, des structures organisationnelles, du personnel et des budgets des dix garderies. Les responsabilités qui incombent actuellement aux directrices et directeurs de garderie seraient également centralisées, notamment :

- la gestion des listes d'attente;
- l'élaboration et la gestion des politiques de ressources humaines;
- l'embauche et l'affectation des remplaçantes et des employées occasionnelles;
- la recherche et la planification des activités de perfectionnement professionnel;
- la facturation, la paie, les achats;
- l'information sur les nouvelles lois, les politiques et la réglementation.

On ferait appel à l'expertise des directrices et des directeurs généraux pour certaines tâches spécialisées, mais ils n'auraient plus la responsabilité exclusive de ces dossiers.

Les garderies croient que ce carrefour de gestion centralisée pourrait aider au recrutement et à la rétention du personnel parce qu'il créerait plus de possibilités de carrière, explique Don Giesbrecht, directeur général de l'Assiniboine Children's Centre et membre du comité de direction du projet de carrefour de gestion. « Pour nous, ce projet est un moyen d'augmenter le professionnalisme dans le secteur. Nous

voulons multiplier les cheminements de carrière en services de garde; ils sont trop horizontaux. De plus, nous voulons examiner les échelles de salaire des garderies, retenir les meilleures et essayer d'y amener tout le monde. »

nombreuses années, les programmes et les budgets de ces garderies étaient modestes. « Aujourd'hui, certaines garderies du groupe ont des budgets annuels de 1 à 1,5 million de dollars et elles accueillent plus de deux cents enfants. Ensemble, elles

« Pour nous, ce projet est un moyen d'augmenter le professionnalisme dans le secteur. Nous voulons multiplier les cheminements de carrière en services de garde; ils sont trop horizontaux. »

— Don Giesbrecht, directeur général de l'Assiniboine Children's Centre et membre du comité de direction du projet de carrefour de gestion.

Le modèle le mieux adapté

Le travail sur ce nouveau modèle de gouvernance se déroule depuis trois ans et demi. « Nous avons reçu des propositions de divers consultants et, pour l'instant, nous essayons de déterminer celle qui convient le mieux », dit Don. Le groupe demandera au gouvernement provincial de soutenir financièrement la mise en œuvre du carrefour. Ce n'est qu'avec de l'aide gouvernementale qu'il pourra procéder, les coûts étant de l'ordre de cent mille dollars et plus.

Monsieur Giesbrecht considère que le carrefour de gestion centralisée fait partie de l'évolution normale des garderies du groupe. À leur ouverture, il y a de

comptent près de trois cent cinquante employés et des budgets totalisant 7 millions de dollars.

Don Giesbrecht a souligné que ce modèle de gouvernance n'allait pas nuire à la dimension et aux racines communautaires des garderies du groupe. « Nous tenons tous et toutes à ce que chaque garderie maintienne et conserve son projet éducatif propre. Nous voulons qu'elles soient responsables devant la population de leur quartier comme le sont, par exemple, les comités de parents dans les écoles.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec Don Giesbrecht à l'adresse électronique : don@assiniboinecc.org ou composez le 204-889-9858.

Accord sur le commerce intérieur et l'éducation à la petite enfance

L'Accord sur le commerce intérieur a été signé en 1994. Il visait à réduire les obstacles et à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, des biens, des services et des investissements entre provinces et territoires. La clause sur la mobilité de la main-d'œuvre veut faire en sorte que les professionnels et gens de métiers réglementés qui circulent d'une province et d'un territoire à l'autre puissent continuer d'exercer leur profession ou métier sans avoir à se soumettre à nouveau à une évaluation et des tests exhaustifs ou à suivre une batterie de cours.

Initialement, les provinces et les territoires adhéraient volontairement à la clause sur la mobilité de la main-d'œuvre. Mais en 2006, une date officielle d'exécution a été fixée. Cette mesure intéresse spécialement le secteur des services de garde puisqu'elle touche directement les sept provinces et le territoire qui émettent un permis aux éducatrices et éducateurs à la petite enfance, les agrément ou les enregistrent : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador, Ontario, Île-du-Prince-Édouard, Saskatchewan et Yukon. Les fonctionnaires affectés au dossier des services de garde dans ces régions travaillent donc ensemble pour satisfaire aux exigences de l'Accord (ce qui pourrait exiger de modifier la réglementation dans certains endroits).

Dans le cadre du projet du CSRHSGE *Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle dans les SÉGE au Canada* qui vise à documenter les procédures de certification ou de reconnaissance professionnelle en vigueur dans chaque province et territoire, on examinera aussi les conséquences de l'Accord sur le secteur. Les résultats de ce travail seront rendus publics à l'automne 2009.

Pour en savoir plus au sujet de l'Accord sur le commerce intérieur, visitez le site Web suivant : www.ic.gc.ca/eic/site/ait-aci.nsf/fra/accueil.

3e Forum annuel du Groupe d'affinité en éducation à l'enfance

Inscrivez ces dates dans votre agenda. Le prochain forum du Groupe d'affinité en éducation à l'enfance se déroulera du 19 au 21 novembre 2009 à Edmonton sous la gouverne du collègue Grant MacEwan.

Le Groupe d'affinité ÉE est une initiative conjointe de l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) et du CSRHSGE. Il regroupe des personnes provenant des établissements d'enseignement postsecondaire offrant le programme d'études en éducation à la petite enfance qui souhaitent partager des idées et des pratiques exemplaires et discuter des tendances actuelles et des grands enjeux pour le secteur.

Pour de plus amples renseignements au sujet du forum, visitez le site Web du conseil sectoriel (www.ccsc-cssge.ca) dès le mois de mai. Pour adhérer au Groupe d'affinité ÉE, rendez-vous sur le site Web de l'ACCC : www.accc.ca/networking.

Les enfants inuits font face à des difficultés mais s'épanouissent néanmoins

La population la plus jeune au Canada se retrouve dans les communautés inuites. En effet, 35 % des Inuits sont âgés de moins de quinze ans, dit Mishael Gordon, coordonnatrice du programme de développement des jeunes enfants d'Inuit Tapiriit Kanatami (ITK). Cet organisme a le mandat déclaré de promouvoir le mieux-être des enfants inuits et d'assurer que « les programmes inuits de développement des jeunes enfants englobent la langue, la culture, la tradition et les coutumes inuites ».

L'ITK a identifié de nombreux problèmes qui limitent la participation et l'accès des enfants inuits aux services de garde réglementés, notamment :

- listes d'attente excessivement longues;
- manque de personnel qualifié;

- installations inadéquates;
- services inéquitables à cause des conflits de compétence;
- moyens limités des familles, ce qui nuit à leur engagement communautaire.

En dépit de ces problèmes et d'autres difficultés, les enfants s'épanouissent, dit madame Gordon. Elle note que chez les Inuits, un pourcentage élevé de personnes – plus que dans d'autres communautés autochtones – parlent leur langue d'origine, entretiennent des liens étroits avec leur culture, leur tradition et leurs coutumes et ont un profond attachement à la communauté.

Pour avoir plus d'informations sur le développement des jeunes enfants dans la communauté inuite, visitez le site Web suivant : www.itk.ca.

L'organisme Inuit Tapiriit Kanatami, anciennement Inuit Tapirisat of Canada, représente les communautés inuites du Canada à l'échelle nationale. Créée en 1971, l'organisation représente et défend les intérêts des Inuits. Au cours de son existence, l'ITK a été efficace et a fait progresser la cause des Inuits en forgeant des liens constructifs et coopératifs avec divers ordres de gouvernement, notamment pour le règlement global des revendications territoriales et dans le cadre des pourparlers constitutionnels des années 1980.

Inuit Tapiriit Kanatami (ITK) représente environ 50 000 Inuits et Inuites dans cinquante-cinq collectivités au Canada.

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

Lenora Angel

Directrice générale des programmes et des services de garde d'enfants, Gouvernement de la Colombie-Britannique
Représentante du Groupe de travail des directrices et directeurs provinciaux et territoriaux des SÉGE

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

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

Sharon Gregson

Directrice, Child and Family Development Services Collingwood Neighbourhood House
Représentante: L'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE)

Maureen Hall

Directrice, Today's Family
Administratrice non affiliée

Ann Keizer

Consultante régionale en petite enfance, Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Administratrice non affiliée

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

Shane Richard

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

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

Karen Wright

Représentante du Syndicat canadien de la fonction publique

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

Marie-Anne Ruelland

Coordonnatrice à l'administration