



Sommaire

Page 4 : Pour un meilleur équilibre des sexes dans les services de garde

Page 5 : Pour une perspective différente

Page 6 : Une nouvelle initiative pour soutenir les employeurs • Le CSRHSGE prépare de nouvelles initiatives

Page 7 : Des enseignantes se réunissent dans le but d'échanger et de partager

Page 8 : Nouveau-Brunswick : Démarrage du programme de mentorat pour les directrices

Page 9 : Boîte à outils pour la gestion des RH — outils gratuits pour les organismes communautaires

Page 10 : Pour nous joindre

Canada

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

Les personnes, les programmes et les pratiques

Un rapport donnant un bref aperçu de moyens pour satisfaire aux besoins d'une main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des services de garde

Un nouveau rapport du conseil sectoriel jette les bases d'une stratégie globale pour améliorer la qualité et l'uniformité de la formation postsecondaire en éducation de la petite enfance (ÉPE) et augmenter, partout au Canada, les effectifs qualifiés et leurs compétences. Cette stratégie pancanadienne à trois volets s'articule autour de recommandations concernant les personnes (la main-d'œuvre), les programmes de formation postsecondaires et les pratiques.

Les personnes

Dans sa principale recommandation concernant la main-d'œuvre, le rapport propose que le secteur dresse un profil professionnel précis des éducatrices à la petite enfance et qu'un diplôme d'études postsecondaires en éducation à la petite enfance soit requis pour occuper cette fonction. La formation minimale devrait correspondre à la formation postsecondaire en ÉPE actuellement requise dans chaque province ou territoire, mais ne devrait pas être inférieure à un an. Les personnes sans diplôme postsecondaire, tout en jouant un rôle important dans l'équipe interagissant avec les enfants, porteraient un titre différent de celui d'éducatrice à la petite enfance, par exemple celui d'assistante ou d'aide-éducatrice.

Dans une autre recommandation, le rapport suggère aux gouvernements de réfléchir à des moyens d'augmenter la qualification des directrices de garderie, décrites par ailleurs comme des éducatrices à la petite enfance spécialisées en leadership et gestion.

« Nous voulions dégager un profil professionnel pour le secteur et nous sommes finalement arrivés à la conclusion que, pour travailler auprès de jeunes enfants, une personne devait posséder un ensemble de connaissances de base », explique Kathleen Flanagan, un des chercheurs principaux de l'équipe de consultation. « Pour être reconnue à titre d'éducatrice à la petite enfance, il faudrait donc satisfaire à des exigences de formation professionnelle ».

Les programmes

Le rapport recommande l'agrément volontaire comme principal mécanisme pour améliorer les programmes de formation postsecondaires en ÉPE. Cette stratégie à long terme devrait comprendre une vaste consultation de l'ensemble du secteur et le CSRHSGE devrait jouer un rôle de meneur dans l'établissement d'un conseil et d'un programme d'agrément volontaire. Ce conseil d'agrément devrait être formé de représentantes et de représentants des organisations nationales de services de garde, du secteur postsecondaire, des syndicats et des employeurs et être relié au Conseil des ministres de l'Éducation du Canada et à l'Association des agences d'agrément du Canada.

Un rapport donnant un bref aperçu de moyens pour satisfaire...

Suite de la page 1

« Nous ne proposons pas que le contenu des programmes postsecondaires en ÉPE soit identique partout, mais il devrait s'appuyer sur les mêmes grands principes en vertu desquels les programmes existants pourraient s'évaluer », précise K. Flanagan. Comme pour les autres volets de la stratégie de formation, le programme d'agrément serait « pancanadien, mais refléterait les différences propres à chaque province et territoire ».

Les pratiques

Le secteur est confronté depuis des années à des problèmes d'accès par l'entremise de

différents modèles de prestation à la formation postsecondaire en ÉPE et au manque de soutien pour la main-d'œuvre déjà active. Les modèles de prestation actuels « ne répondent pas aux besoins de nos employés », déclare Arlene Ross, représentante des employeurs au comité de direction de la stratégie de formation et directrice générale de Global Child Care Services, un organisme d'Ottawa. Elle explique que s'il existait des formules de rechange, le secteur réussirait sans doute à attirer un plus grand nombre de personnes aux antécédents diversifiés.

Le rapport met en relief cinq grandes

orientations stratégiques : le perfectionnement professionnel, le mentorat et l'encadrement, des modèles de prestation souples, l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) et enfin, l'évaluation des diplômes obtenus à l'étranger.

Les normes professionnelles du secteur (pour les intervenantes et pour les gestionnaires) ont un rôle très important à jouer. Elles fournissent le cadre de référence pour s'attaquer aux problèmes afférents aux trois grands domaines d'intervention.

Orientations constructives

« Le rapport brosse un portrait très actuel

Rapports entourant la stratégie de formation

En plus du rapport complet intitulé Les personnes, les programmes et les pratiques, d'autres rapports ont été produits dans le cadre de l'initiative Stratégie de formation :

Rapport sur les tables rondes d'experts

Sommaire des résultats de cinq tables rondes réunissant des experts, notamment les directrices et les directeurs responsables des services de garde à l'enfance pour leur province et leur territoire respectifs, ainsi que les membres du Groupe d'affinité sur l'éducation à la petite enfance.

Rapport sur les groupes de discussion

Sommaire des résultats de vingt-neuf groupes de discussion, menés auprès d'employeurs du secteur des services de garde, d'éducatrices en ÉPE, d'enseignantes de prématernelle et de maternelle, de syndicalistes et de préposés à la délivrance des permis.

Rapport sur l'enquête menée auprès des étudiantes

Résultats d'une enquête menée auprès d'étudiantes en ÉPE dans huit provinces et territoires. Les questions abordées portent notamment sur leur satisfaction à l'égard du programme

et sur leurs projets suivant l'obtention de leur diplôme.

Rapport sur l'enquête menée auprès des enseignantes

Résultats d'une enquête menée auprès de cent cinquante-neuf enseignantes et enseignants au Canada. Les questions abordées portent notamment sur leur satisfaction au travail et leurs projets d'avenir, leurs perceptions à l'égard de leurs élèves et la pertinence de la formation requise.

Rapport sur l'enquête de suivi

Résultats d'une enquête de suivi menée auprès d'ex-étudiantes en ÉPE qui ont été sondées une première fois dans le cadre de l'étude Un travail à valoriser (2004).

Analyse documentaire et conjoncturelle

Résultats d'une analyse documentaire et conjoncturelle exhaustive, axée sur les thèmes émergents et les tendances dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Pour télécharger les rapports : www.ccsc-cssge.ca

Un rapport donnant un bref aperçu de moyens pour satisfaire...

Suite de la page 2

de la formation en ÉPE dans le contexte pancanadien », dit Gyda Chud, coprésidente du comité de direction de la stratégie de formation et directrice du département d'éducation permanente du Vancouver Community College. Selon madame Chud, la stratégie ouvre la voie aux établissements d'enseignement postsecondaires afin qu'ils réorientent quelques-unes de leurs initiatives entourant, notamment, les lignes directrices nationales de formation, l'agrément, la transférabilité, la portabilité et l'articulation. « Le rapport propose également des orientations claires et constructives en ce qui concerne l'approche à adopter en matière de perfectionnement professionnel ».

Facteurs contextuels, conditions favorables

Les recommandations ont été formulées en tenant compte de divers facteurs contextuels tels que la pénurie de main-d'œuvre, la dépendance croissante envers l'immigration pour combler les besoins de main-d'œuvre et l'importance grandissante du milieu de l'éducation dans l'élaboration des programmes d'ÉPE et leur prestation. Le rapport souligne que l'augmentation « des occasions d'emploi dans des postes connexes pour les éducatrices de la petite enfance [...], des emplois offrant de plus hauts salaires et de meilleurs avantages sociaux et conditions de travail » est un autre défi à surmonter pour le secteur en ce qui a trait au recrutement et à la rétention de sa main-d'œuvre.

« Les éducatrices à la petite enfance sont raflées par beaucoup d'autres secteurs », dit K. Flanagan. « Le titre d'éducatrice à la petite enfance devient prisé. L'ensemble de la profession évolue. Et dans l'éventail de choix de carrières en petite enfance, seuls

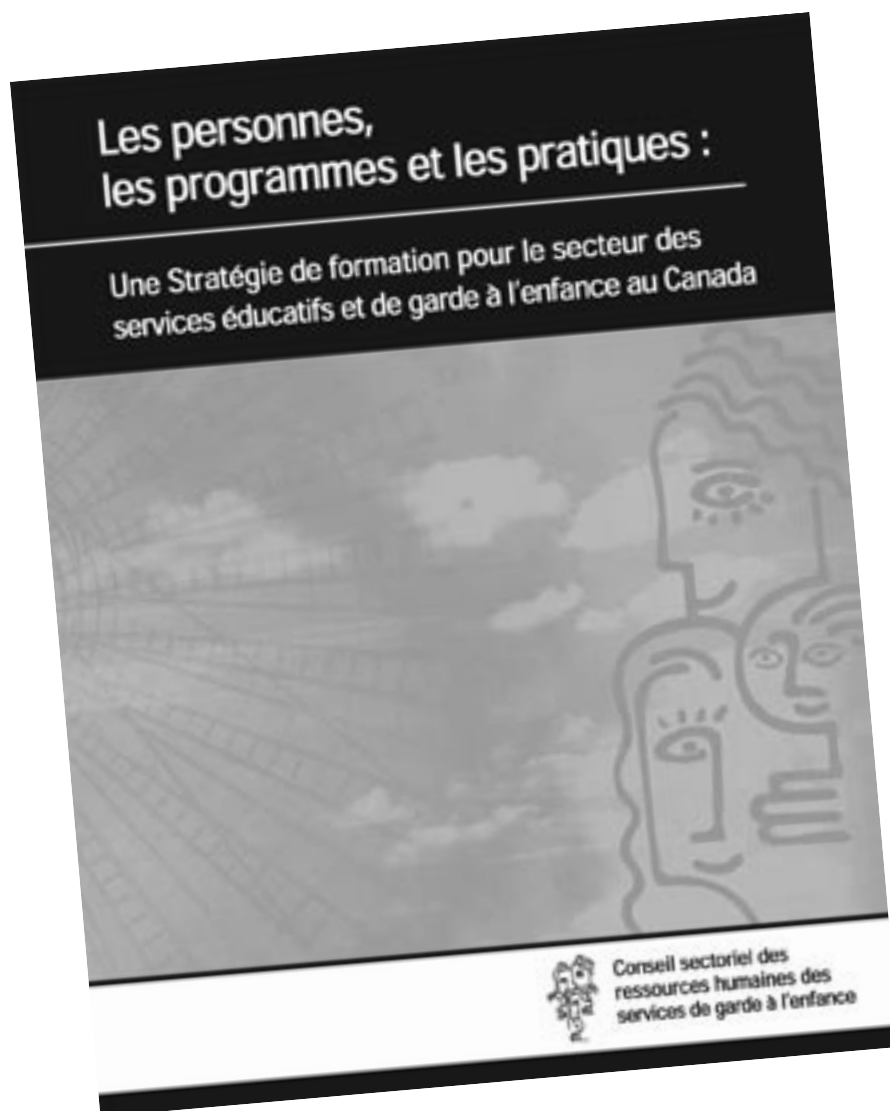
les services de garde régis dépendent des contributions parentales. Les autres font tous partie d'un système ».

Madame Flanagan explique que la stratégie de formation pourra être beaucoup plus efficace si elle s'inscrit dans un effort systématique et plus vaste de planification et de mise en œuvre d'une approche intégrée en matière de services de garde. Les politiques gouvernementales touchant l'accès, la disponibilité et la qualité de la formation ainsi que le nombre d'effectifs et leurs compétences auront une incidence certaine sur cette stratégie de formation et

son impact dans le milieu.

« La tournure de la stratégie de formation dépendra de l'importance de ces conditions dites favorables », souligne K. Flanagan. « La politique publique est intimement liée à tous les aspects des services de garde que ce soit sur le plan de la formation, du curriculum, de la rémunération, des conditions de travail ou, plus généralement, de la qualité ».

On peut télécharger une copie du rapport de l'initiative Stratégie de formation depuis le site Web du conseil sectoriel au www.cscs-cssge.ca.



Pour un meilleur équilibre des sexes dans les services de garde

On estime que les effectifs en services de garde au Canada ne comptent que trois pour cent d'hommes environ. Pourtant, aux dires de nombreux employeurs et d'hommes oeuvrant dans le secteur, un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes comporterait de nombreux avantages.

« Les petits garçons seraient exposés à des modèles masculins et féminins plus positifs. Les fillettes récolteraient aussi les bienfaits d'une présence et d'une contribution masculines », estime Ron Blatz, directeur général de Discovery Children's Centre inc., à Winnipeg. Monsieur Blatz dirige également un organisme regroupant des hommes travaillant en services de garde.

Au Canada et à l'étranger, ceux qui préconisent un plus grand pourcentage d'hommes dans le secteur disent que c'est tout particulièrement important pour les enfants qui n'ont pas de présence masculine à la maison. Ils disent aussi qu'avec des éducateurs à la petite enfance masculins, les enfants ont l'occasion d'expérimenter d'autres approches au jeu, de vivre d'autres sortes d'interactions. Les éducateurs peuvent modeler des comportements qui brisent les stéréotypes masculins.

« Un bon éducateur n'est pas hypermaternant ni hypermasculin », dit Jonh Helfler, un éducateur à la petite enfance dans la garderie du Collège Algonquin à Ottawa. « Tu dois être bien équilibré pour ne pas te limiter, quand tu travailles avec les enfants, à projeter que tu es un homme, mais bien une personne honnête et crédible ».

Un sondage réalisé en 2005 au Royaume-Uni révèle que trois quarts des parents pensent aussi qu'il est important pour les jeunes enfants d'avoir

des enseignants masculins et féminins. Soixante et un pour cent croyaient d'ailleurs que les enseignants masculins avaient un rôle déterminant pour aider les enfants à se sentir plus confiants en présence d'hommes.

Plusieurs raisons sont invoquées pour expliquer le faible pourcentage d'hommes en services de garde : bas salaires, perception négative de la société à l'égard d'hommes qui travaillent auprès de jeunes enfants, jugement des pairs et probabilité d'être le seul homme dans le programme de formation en ÉPE et dans le milieu de travail.

Efforts pour recruter

Le Danemark, la Belgique, l'Angleterre et la Norvège sont au nombre des pays qui ont lancé des campagnes pour accroître le nombre d'hommes travaillant en services de garde à l'enfance.

Il existe de nombreuses stratégies pour attirer plus d'hommes dans le domaine :

- Veiller à ce que les hommes se reconnaissent dans le matériel publicitaire et promotionnel;
- formuler des offres d'emploi de manière à ce que les hommes se sentent à l'aise de postuler;
- publier les offres d'emploi dans des publications lues par les hommes;
- fournir aux conseillers en orientation professionnelle de la documentation démontrant l'intérêt

pour un homme de faire carrière en services de garde.

Il existe en Écosse un programme innovateur à cet égard. Financé par le gouvernement, il s'adresse aux hommes envisageant une seconde carrière et met l'accent sur les groupes d'entraide et le mentorat. Il s'agit d'une formation en deux volets, d'une durée de neuf mois, offerte le soir. Dans le premier volet de la formation, les étudiants vérifient si l'éducation à la petite enfance est un domaine qui leur plaît. Cela étant, ils entreprennent le deuxième volet de la formation, sans avoir à quitter leur emploi de jour puisque les cours se donnent en soirée. Ceux qui réussissent le cours de neuf mois obtiennent des crédits applicables à leur première année d'études collégiales en ÉPE. Après deux années d'études postsecondaires, ils obtiennent leur diplôme.

Au Canada, Ron Blatz a lancé le programme Club 2-10 des hommes en ÉPE. Il s'agit d'encourager les employeurs à embaucher au moins deux hommes de manière à ce que les hommes comptent pour dix pour cent des effectifs en ÉPE d'ici 2010. Dans la garderie de Ron, vingt pour cent de la main-d'œuvre est masculine. À ce jour, cinquante et un employeurs au Manitoba ont adhéré au Club 2-10 des hommes en ÉPE et Ron espère que son initiative essaime ailleurs au Canada et à l'étranger.

Pour une perspective différente

Portrait: David Murphy, éducateur à la petite enfance, Little People's Workshop, St. John's, Terre-Neuve et Labrador

Depuis son adolescence, David Murphy sait qu'il a des atomes crochus avec les enfants.

« Quelque chose en moi me disait, il faut que je travaille avec des enfants, je peux faire une différence », explique-t-il.

Et, depuis dix ans, c'est justement ce qu'il fait. Après avoir obtenu, en 1997, son diplôme en éducation à la petite enfance, il a décroché sur-le-champ un emploi dans une garderie. Depuis huit ans, il travaille pour Little People's Workshop.

David est coresponsable avec une autre éducatrice du groupe maternelle et âge scolaire, en tout trente-deux enfants inscrits à temps partiel et à temps plein.

Le défi principal de la tâche, selon lui, c'est « d'arriver à connaître les enfants et leur tempérament et de savoir comment travailler avec eux ». Le fait d'être un homme en garderie et d'avoir une voix grave incite naturellement les enfants à lui porter attention, dit-il. Il reconnaît que c'est souvent pratique, mais veille sciemment à ce que les enfants le perçoivent comme quelqu'un d'abordable.

« Je constate que plein d'enfants m'observent et cherchent à m'imiter. C'est pourquoi je dis : essaie donc de dessiner et je vais faire comme toi ou fais semblant d'être le professeur ou capitaine de l'équipe. L'inversion de rôles est une technique qui fonctionne bien avec beaucoup d'enfants ».

Les avantages de travailler en services de garde sont évidents pour David. « Parfois, je me demande qui s'amuse le plus, les enfants ou moi. Chaque soir, tu rentres à la maison en souriant parce que tu as donné à quelqu'un. Pas une journée n'est pareille ».

Très peu d'hommes travaillent en garderie à Terre-Neuve et au Labrador. David est donc habitué à œuvrer dans un milieu à prédominance féminine. Il dit que la propriétaire de la garderie, les autres employées et les parents l'appuient énormément. Il reste qu'il pense qu'une plus grande présence masculine dans le domaine serait souhaitable. « Les enfants ont besoin de modèles masculins. Ils ont besoin d'être exposés à une perspective différente ».



David Murphy et des enfants de Little People's s'adonnant aux joies de la neige.

Une nouvelle initiative pour soutenir les employeurs

« Les pratiques positives en matière de gestion et de leadership concourent à attirer une main-d'œuvre qualifiée, à renforcer l'esprit d'équipe et le moral des troupes, à augmenter les possibilités de perfectionnement professionnel et [...] à améliorer la qualité des services ».

— Un travail à valoriser, 2004

Les employeurs ont un rôle déterminant dans le façonnage de la culture du milieu de travail. Il leur revient souvent de déterminer l'approche en matière de RH et l'environnement dans lequel évoluera, au quotidien, le personnel. Cela étant, les employeurs du secteur des services de garde ont un impact direct et significatif sur la rétention, le recrutement, la formation et le perfectionnement professionnel. Le secteur étant aux prises avec une grave pénurie de main-d'œuvre et un taux de roulement constant chez ses employés qualifiés, trouver des moyens d'aider les employeurs à surmonter ses problèmes

de ressources humaines est plus important que jamais.

L'initiative Soutien aux employeurs du CSRHSGE vise justement ces objectifs. La phase 1 de cette initiative en deux volets a débuté en septembre 2007. Ses principales activités sont les suivantes :

- Définir les diverses catégories d'employeurs dans le secteur (p. ex. sans but lucratif, commercial, milieu de travail) et dresser un portrait complet des cinq catégories les plus communes.
- Au moyen d'une vaste consultation

dans tout le secteur, répertorier les besoins des employeurs (en fonction de la catégorie) et les problèmes de RH afférents.

- Travailler avec les employeurs du secteur à déterminer les questions prioritaires en matière de ressources humaines.

Cette étape terminée, des outils et des « pratiques innovatrices » auront été trouvés pour aider les employeurs à surmonter leurs principales difficultés en matière de RH. La phase 2 de l'initiative (en 2009) sera consacrée à produire ces outils et les partager avec les employeurs.

« Plus il devient difficile de recruter et de conserver du personnel, plus j'ai hâte de disposer d'outils qui m'aideront non seulement à mieux comprendre le contexte de la main-d'œuvre, mais aussi à être proactive et manœuvrer stratégiquement dans cet environnement »

— Denise Gilbert,
coprésidente de l'initiative Soutien aux employeurs et directrice générale de School House Playcare.

Le CSRHSGE prépare de nouvelles initiatives. Voici un bref aperçu de deux initiatives à leurs tout débuts...

Comprendre la pénurie de main-d'œuvre et y faire face. Dans le cadre de cette initiative, on examinera divers facteurs, comme la création de places en services de garde, les habitudes de travail des parents et les taux de natalité, pour connaître les pénuries de main-d'œuvre actuelles et celles du futur. Ainsi, l'initiative fournira au secteur des données précises dont il pourra se servir pour démontrer des pénuries précises et leurs conséquences potentielles. En comprenant et documentant ces pénuries, le CSRHSGE pourra rechercher des solutions efficaces et les mettre en œuvre.

La délivrance de titres et de certificats en ÉPE, une initiative pour en arriver à ce que les titres et les certificats en ÉPE, décernés dans une province ou un terri-

toire, soient compris et reconnus dans les autres provinces et territoires. Actuellement, beaucoup de provinces et de territoires ont leurs propres pratiques en matière de certification ou d'agrément des éducatrices à la petite enfance. D'autres, par contre, n'ont aucun système ou processus officiels. Par conséquent, il arrive souvent qu'un titre ou un certificat décerné dans une province ou un territoire ne soit pas reconnu ailleurs au Canada, créant ainsi des obstacles à l'entrée dans la profession. L'initiative s'intéressera aux pratiques existantes, les analysera et produira un coffre à outils, comportant notamment un profil des compétences de base, du langage et du niveau de littératie, grâce auquel on pourra comparer et évaluer les titres et les certificats en ÉPE décernés n'importe où au Canada.

Des enseignantes se réunissent dans le but d'échanger et de partager

Les enseignantes des programmes de formation postsecondaires en ÉPE à travers le Canada n'ont pas souvent l'occasion de se rencontrer pour parler de leur travail et de ce qui se passe de nouveau dans le domaine des services de garde. Or, lorsqu'elles en ont la possibilité, elles en profitent au maximum.

« C'est merveilleux de pouvoir rencontrer des professionnelles qui font le même travail que soi et vivent des situations identiques à travers le pays. On peut partager ensemble, on échange des idées, des questionnements et des préoccupations », dit Diane Nyisztor, coordonnatrice du département d'éducation à la petite enfance du Collège Vanier à Montréal. Madame Nyisztor a participé en compagnie de quatre-vingt-deux autres personnes au 2e forum du Groupe d'affinité en ÉPE, organisé par l'Association des collèges communautaires du Canada, à Toronto, en octobre 2007.

Même si les politiques de services de garde varient d'une province et d'un territoire à l'autre, il reste que « les problèmes sur le plan de la formation demeurent sensiblement les mêmes », dit D. Nyisztor. « Par exemple, la notion de jeu est un concept important. Pourtant, nous livrons toutes un combat pour donner de bonnes bases en matière de jeu à nos étudiantes et nous assurer qu'elles retrouvent cette approche dans les garderies où elles travailleront ». Madame Nyisztor dit que le forum lui a aussi permis de renforcer des liens sociaux et professionnels. « J'ai pu renouer avec des personnes rencontrées au fil des années, mais que je ne vois pas régulièrement. J'ai pu échanger avec elles et m'informer sur ce qu'elles font ».

Programme chargé

Le programme du forum de deux jours et demi était très chargé, comportant des pa-

nels, des conférences et des présentations sur une gamme variée de sujets tels que les échelons d'éducation et de carrière pour les professionnelles des services de garde, la nouvelle stratégie de formation du conseil sectoriel et les initiatives sur les politiques et les pratiques en matière d'ÉPE en cours

actuellement au Canada. Les participantes ont également eu droit à des rencontres informelles sur divers sujets tels que les façons d'assurer aux étudiantes de bons milieux de stage, les stratégies pour soutenir les étudiantes en difficulté, la redéfinition du concept de « préparation à l'école » pour y inclure l'apprentissage par le jeu et l'approche holistique et enfin, les approches pédagogiques « dernier cri ».

« Ces rencontres informelles ont été très populaires parce les sujets abordés ont interpellé et stimulé les participantes », explique Joanne Morris, membre de l'équipe

de coordination du groupe d'affinité et présidente du conseil sectoriel. Madame Morris a animé la discussion sur les approches « dernier cri » en matière d'enseignement et d'apprentissage.

« Impossible d'arrêter la discussion. Tout ce qui se racontait emballait les participantes. Elles étaient épatées et impressionnées par ce qu'elles entendaient ».

Madame Morris dit qu'elle souhaite que le prochain forum, prévu à Montréal en novembre 2008, s'appuie sur ces discussions pour présenter de nouvelles ap-



proches au chapitre des contenus de cours. « La tâche d'éducatrice à la petite enfance se complexifie et le travail sur le terrain est de plus en plus exigeant. On se demande sans cesse quoi ajouter aux programmes pour mieux préparer nos diplômées à répondre à ces demandes ».

Extraits sur le Web

D'ici là, le comité de coordination affichera sur son site Web (www.accc.ca/networking) des extraits par thème des propos tenus lors du forum afin d'encourager la poursuite des discussions.

Démarrage du programme de mentorat pour les directrices

Se retrouver dans un poste de directrice en garderie peut s'avérer une expérience éprouvante. Bien des fois, les possibilités de formation sont peu nombreuses et on a du mal à trouver du soutien. « C'est marche ou crève », de dire Tammy MacTavish, directrice des services de garde Stepping Stones à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. C'est pour cette raison qu'elle participe avec d'autres directrices au programme de mentorat D2D, une initiative parrainée par l'Association pour l'intégration communautaire du Nouveau-Brunswick et financée par le ministère de la Famille et des Services communautaires du Nouveau-Brunswick.

« Je sentais vraiment que les directrices étaient isolées les unes des autres », explique la coordonnatrice du programme Dixie Mitchell, celle qui a lancé D2D Mentoring. « Parfois, une personne passe directement du poste d'éducatrice à celui de directrice sans avoir de soutien sur une base régulière ».

Le programme D2D s'inspire du modèle de mentorat Daloz. Des directrices de garderie sont jumelées par région. Elles déterminent les aspects qu'elles souhaitent approfondir, décident ensemble de leur mode de fonctionnement et s'engagent par écrit à se rencontrer régulièrement.

« En vertu de cette approche, les partenaires du mentorat apprennent les unes des autres et sont égales. Et c'est important parce que, dès le départ, ça nous permet de créer une atmosphère positive », dit Tammy MacTavish.

Grâce au programme de mentorat, les directrices se développent en tant que leaders, elles échangent entre elles et elles apprennent de l'expérience des autres.

Des rencontres provinciales mensuelles, auxquelles participent les paires jumelées, se tiennent à différents endroits dans la province. On organise, dans la mesure du possible, trois fins de semaine de réflexion durant l'année. À chaque rencontre, on focalise sur un sujet d'intérêt choisi par les participantes. Il peut s'agir, par exemple, de la paie, des ressources humaines ou de la production d'un guide pour les parents. Dans chaque région, on organise également des cafés-rencontres. C'est pratique notamment pour celles qui ne peuvent assister aux rencontres provinciales.

Le programme D2D, lancé il y a un an et demi, croît sans cesse. « Je pense vraiment qu'il continuera de s'étendre », dit Tammy. « Malgré le fait qu'on soit super occupées dans nos emplois, c'est pour moi que je participe à cette activité ».

Pour plus d'information :

Dixie Mitchell,

Coordonnatrice D2D, AICNB

506-472-4513

ou : mmmccc@nb.sympatico.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.

Boîte à outils pour la gestion des RH

– outils gratuits pour les organismes communautaires

Votre organisme essaie-t-il d'en faire plus avec moins? La majorité des services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada sont dispensés par des organismes communautaires. Et quand les revenus d'une garderie dépendent des subventions gouvernementales et des contributions parentales, il reste bien peu de marge de manœuvre dans le budget pour la formation des ressources humaines et la production d'outils de gestion.

Pourtant, plusieurs études démontrent que les organismes du secteur des services de garde ont besoin d'outils pour soutenir leurs gestionnaires, leurs administratrices et leurs directrices et pour renforcer leurs capacités à développer une main-d'œuvre qualifiée. Le CSRHSGE a réalisé un certain nombre d'activités dans ce domaine, mais un autre conseil sectoriel a produit des outils de gestion des ressources humaines fort utiles pour les organismes communautaires.

Le Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire (RHSBC) a obtenu sa charte en 2005, devenant ainsi le deuxième conseil sectoriel « social » seulement (après le CSRHSGE). Une de ses premières activités a été la production d'une boîte à outils pour la gestion des RH. Offerte gratuitement, on y trouve des outils utiles et de l'information pratique sur la gestion des RH. Même si ces outils ont été conçus pour les organisations bénévoles et communautaires, beaucoup sont tout à fait pertinents pour des petites entreprises commerciales. Les utilisateurs y trouvent de l'information dans plusieurs domaines, notamment :

- Législation sur l'emploi - normes du travail, législation sur les droits de la personne et santé et sécurité au travail.

- Politiques en matière de droits de la personne – guide de rédaction de politiques et de procédures en matière de RH et politiques types dans trente-sept domaines différents (de la rémunération aux congés à la diversité du milieu de travail).

- Dotation – renseignements précieux sur l'élaboration d'un plan de dotation, la conception des tâches, le processus de recrutement, l'orientation, et plus encore.

- Rémunération et avantages sociaux – Informations sur les avantages sociaux, les régimes de retraite et enquêtes sur les salaires (y compris comment les fixer).

- Formation et perfectionnement – Examen des facteurs qui ont une incidence sur le travail et l'apprentissage dans le secteur bénévole et communautaire, notamment comprendre les employés en tant qu'apprenants adultes et mise en œuvre d'un programme de formation et de perfectionnement.

- Gestion des personnes – Informations sur la gestion du rendement, sur les équipes de travail et sur les différentes générations au travail.

- Milieux de travail – Informations sur les composantes d'un bon milieu de travail et sur le rôle de la souplesse et de la qualité des emplois au sein d'organismes communautaires.

C'est toujours une bonne idée d'examiner de façon stratégique la question des ressources humaines. Visitez le site Web du RHSBC au www.hrcouncil.ca pour consulter la boîte à outils et voir comment vous pouvez vous en servir!

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

Elaine Ferguson

Directrice générale, Child Care Connections
Représentante de la Fédération canadienne 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

Bonnie Traverse

Garderie Lake St. Martin's
Administratrice non affiliée

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