



Sommaire

Page 3 : L'initiative *Pénurie de main-d'œuvre* est révélatrice pour le secteur

Pages 4-5 : INITIATIVES DU CSRHSGE : Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle en éducation à la petite enfance

Pages 6-7 : Ontario : La *Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde* utilisée dans le cadre d'une expérience de mentorat • Normes professionnelles destinées aux ÉPE • Souhaiteriez-vous participer à l'élaboration des normes professionnelles destinées aux ÉPE?

Page 8 : Manitoba : Symposium sur l'inclusion : partage d'idées et énergie • Programme de recherche sur le marché du travail (PRMT)

Page 9 : Départs et arrivées • Transitions

Page 10: Pour nous joindre

Canada

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

Le soutien des employeurs passe par l'innovation et l'infrastructure

Selon un nouveau rapport publié par le Conseil sectoriel, pour régler leurs problèmes en matière de ressources humaines, les employeurs du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) doivent travailler ensemble et s'échanger entre eux les stratégies innovatrices qui ont réussi à d'autres.

Dans le rapport *Soutenir les employeurs des SÉGE*, on peut lire que le secteur doit continuer à développer ses capacités à résoudre de façon créative ses problèmes et qu'il doit chercher des moyens de renforcer ses pratiques administratives, son leadership et ses capacités en matière de ressources humaines. L'étude souligne également l'importance de doter le secteur d'une infrastructure viable et de la soutenir pour aider les employeurs à remédier aux problèmes sur lesquels ils n'ont pas d'emprise, par exemple l'incidence de l'inflation sur les salaires.

« L'étude confirme et valide ce qu'une majorité d'entre nous dit et pense depuis longtemps », dit Denise Gilbert, coprésidente du comité de direction de l'initiative et directrice générale de *Schoolhouse Playcare Centres of Durham*, en Ontario. « On y aborde des façons de régler des problèmes et elle révèle que nous sommes prêts – employeurs, syndicats, associations professionnelles, collègues et organisations de services de garde – à nous partager les responsabilités. Nous avons tous un rôle à jouer. »

Le rapport formule des recommandations dans des domaines où les employeurs peuvent agir : renforcement des capacités en matière de ressources humaines et de leadership, promotion de pratiques exemplaires, valorisation de la profession dans le secteur et le public en général, formation et perfectionnement professionnel des employeurs, moyens financiers et non financiers de recruter et de conserver son personnel.

« Nous avons commencé par identifier les principaux enjeux sur le plan des ressources humaines communs à tous, puis nous avons déterminé les actions que pourraient entreprendre les divers groupes intéressés du secteur », a dit l'auteur du rapport, Jacob Sulkers. « Les solutions sont à plusieurs niveaux. »

Ensemble c'est mieux

Au nombre des principales recommandations : fournir des occasions aux employeurs d'apprendre des mesures prises par d'autres; créer des groupes, tels des conseils d'employeurs, où les employeurs pourront tirer profit de leurs expériences communes et réaliser des économies d'échelle, le cas échéant.

« S'il est possible de faire quelque chose à ce niveau, de permettre aux employeurs de travailler ensemble et de mieux se faire entendre, il se pourrait qu'on réduise – du moins en partie – l'isolement qu'on ressent en tant qu'employeurs », a dit madame Gilbert. « L'étude démontre que, d'un employeur à l'autre, on est aux prises avec les mêmes problèmes. »

Le soutien des employeurs passe par l'innovation et l'infrastructure

Suite de la page 1

Les recommandations portent aussi sur la nécessité d'offrir des formations qui correspondent aux besoins du secteur en matière de gestion des RH et de leadership. L'étude soulève la question des ressources et du soutien nécessaire pour que des employeurs manquant de temps puissent suivre une formation. La plupart des employeurs dans le secteur travaillaient comme éducatrices ou éducateurs à la petite enfance avant d'être promus à leur poste. Beaucoup auraient avantage à suivre une formation spécialisée en gestion de service de garde et leadership, une formation rarement offerte dans le secteur.

« On ne peut pas dire qu'une formation en administration des affaires développe réellement les compétences requises pour gérer un service de garde », a soutenu Darcelle Cottons, coprésidente du comité de direction de l'initiative et directrice des services de garde de l'UBC. « Le secteur est si particulier que les exigences pour les

gestionnaires sont différentes, les compétences et les habiletés requises aussi. Il nous faut de la formation qui développe ces qualités ou nous permet de les acquérir. »

« Idées géniales »

L'étude recommande divers moyens peu dispendieux qui permettraient de soutenir les pratiques de RH. Par exemple, que le Conseil sectoriel produise des outils et des modèles inspirés de ressources existantes dans le secteur et en d'autres secteurs.

Le rapport présente une section exhaustive sur des approches innovatrices en matière de RH dans les provinces et territoires. Par exemple, le recrutement et la rétention d'employés qualifiés sont deux problèmes majeurs auxquels font face les employeurs du secteur. Certains employeurs offrent des avantages sociaux créatifs pour attirer du personnel. Ils accordent au personnel des congés pour participer à des activités de perfectionnement professionnel ou ils

en payent les frais d'inscription. D'autres aménagent un local réservé au personnel. Ces avantages ont de nombreux effets positifs et ne sont pas nécessairement dispendieux. Les gouvernements du Manitoba et du Québec ont adopté des échelles salariales qui recommandent d'offrir aux éducatrices et aux éducateurs des salaires similaires aux salaires perçus sur le marché.

« Ce rapport contient un certain nombre d'idées géniales », a dit madame Cottons. « Il identifie des mesures innovatrices dans les provinces et territoires, et il est souhaitable que cela encourage des personnes d'autres provinces et territoires, des gouvernements et des établissements d'enseignement à faire de même. »

On peut se procurer le rapport et un recueil de portraits d'employeurs où sont explorés différents modèles de gouvernance et pratiques en matière de RH, à l'adresse suivante : www.csc-csge.ca.

Soutenir les employeurs des SÉGE – accès aux rapports

L'information recueillie dans le cadre de l'initiative *Soutenir les employeurs des services éducatifs et de garde à l'enfance* a généré divers rapports et documents qui en circonscrivent les principaux constats. Les documents mentionnés ci-après seront tous téléchargeables dès la fin de janvier depuis le site Web du CSRHSGE au www.csc-csge.ca.

- **Rapport principal** – Ce document est une analyse en profondeur des résultats de l'initiative *Soutenir les employeurs des SÉGE*. On y discute notamment des résultats de l'analyse bibliographique, de l'enquête menée auprès des employeurs, des entrevues avec les personnes-ressources et des

groupes-sondes. Il comprend aussi des recommandations.

- **Résumé** – Ce rapport est une synthèse des principaux résultats et recommandations du rapport principal de l'initiative *Soutenir les employeurs des SÉGE*.
- **Analyse bibliographique** – Ce rapport présente en détail les principales tendances et les enjeux majeurs dégagés de l'examen d'études et de rapports réalisés sur le secteur et de revues universitaires.
- **Profils synthèses d'employeurs et de modes de gouvernance** – Ce rapport dresse de brefs portraits des principaux modèles d'employeurs et modes de gouvernance répertoriés

dans le cadre de la recherche.

- **Schéma des enjeux en matière de RH** – Ce rapport présente un éventail de modèles d'employeurs et de modes de gouvernance dans le secteur, la taille et la portée des activités ainsi que les enjeux en matière de RH pour les employeurs de chaque province et territoire.

Un document intitulé **Résultats préliminaires de la recherche** et une série d'articles intitulée **Modèles d'employeurs dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)** ont également été produits en octobre 2008. On peut se procurer les deux documents à l'adresse suivante : www.csc-csge.ca

L'initiative *Pénurie de main-d'œuvre* est révélatrice pour le secteur

Cette initiative remarquable du Conseil sectoriel examine l'offre et la demande de services de garde et elle fournit de l'information qui aidera les parties intéressées à trouver des façons de remédier aux pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures.

Dans le cadre de l'initiative *Pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services de garde*, un groupe de chercheurs recueille actuellement, dans treize provinces et territoires, des données nationales, provinciales et territoriales pour apprécier précisément les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur et pour examiner la faisabilité de produire des outils qui prédiront les besoins de main-d'œuvre futurs. Ils exa-

tion du Conseil sectoriel. « Nous n'avons jamais examiné la question de façon aussi complète. »

Les constats préliminaires donnent déjà des résultats « révélateurs », a dit l'économiste et chercheur Robert Fairholm.

Le plus remarquable, ce sont les bienfaits considérables des services de garde pour l'économie. Outre l'effet positif sur la participation des parents au marché du

personnes pour satisfaire à la demande, a dit Robert Fairholm. Pour satisfaire aux besoins actuels, il faut se tourner vers les personnes qui ont un diplôme en ÉPE, mais qui travaillent dans d'autres secteurs ou qui ne sont pas actives sur le marché du travail ».

Le Conseil sectoriel espère qu'à la lumière des résultats de cette recherche, les provinces et les territoires, dans le développement de leurs réseaux de services de garde, pourront planifier plus efficacement pour s'assurer un nombre suffisant d'éducatrices et d'éducateurs. Les établissements d'enseignement pourront aussi utiliser ces données pour déterminer la demande potentielle de programmes d'ÉPE. Et les décisionnaires pourront s'en servir pour mettre en œuvre des stratégies de recrutement de main-d'œuvre pour le secteur.

« Nos chiffres vont révéler d'une part les pénuries d'effectifs à venir et d'autre part ce qui se produira si on n'augmente pas le nombre de places », a dit Christine McLean, coprésidente du comité de direction de l'initiative et représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance au conseil d'administration du Conseil sectoriel. « Même si le nombre de places restait le même, nous savons qu'il nous faut plus de personnel. Mais quand vous voyez l'énormité du problème et que vous commencez à faire les calculs, c'est la grande révélation. D'abord et avant tout, il est urgent d'accroître nos effectifs. »

Le rapport final et ses résultats seront rendus publics en mai 2009 et accessibles au www.cscs-cssge.ca.

Le plus remarquable (constat), ce sont les bienfaits considérables des services de garde pour l'économie. Outre l'effet positif sur la participation des parents au marché du travail, les bienfaits à long terme sont nommément les résultats scolaires améliorés des enfants. « Ils sont énormes », a soutenu l'économiste et chercheur Robert Fairholm. « Les avantages à long terme l'emportent considérablement sur les coûts. »

minent aussi les conséquences socioéconomiques des pénuries ainsi que les pratiques innovatrices en cours pour recruter et retenir le personnel; par exemple, l'annulation des dettes étudiantes et les bonifications salariales.

« Nous examinons les taux de natalité et d'immigration, le nombre de diplômés des programmes d'éducation à la petite enfance (ÉPE) et les projets des provinces et territoires en ce qui concerne le développement de leurs réseaux de services de garde », a dit Margot Young, coprésidente du comité de direction de l'initiative et représentante du Syndicat canadien de la fonction publique au conseil d'administra-

travail, les bienfaits à long terme sont nommément les résultats scolaires améliorés des enfants. « Ils sont énormes », a soutenu monsieur Fairholm. « Les avantages à long terme l'emportent considérablement sur les coûts. »

On manque de monde !

Déjà le secteur fait face à des pénuries criantes de main-d'œuvre. Selon les données du recensement de 2006, environ 36 p. cent des personnes qui détiennent un diplôme en ÉPE travaillent dans le secteur. Or, même si toutes les personnes en chômage s'y trouvaient un emploi sur-le-champ, « on n'aurait toujours pas assez de

Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle en éducation à la petite enfance

Les processus de certification ou de reconnaissance professionnelle des éducatrices et éducateurs à la petite enfance varient beaucoup d'une région à l'autre du Canada et peu d'approches communes existent. Pourtant, qu'elle soit obligatoire ou facultative, la certification ou la reconnaissance professionnelle (agrément, autorisation et équivalence) a un rôle important à jouer au chapitre de la création d'une main-d'œuvre professionnelle et compétente en ÉPE.

Voilà la raison pour laquelle on produira dans le cadre de l'initiative *Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle en ÉPE* une trousse d'outils conçus pour approfondir la compréhension des processus de certification au pays et soutenir le renforcement des compétences dans le secteur.

La première étape de cette initiative a été de créer des outils fonctionnels, notamment un *Profil des compétences essentielles* (PCE) et une *Analyse linguistique des*

professions (ALP) pour le rôle d'éducatrice et d'éducateur à la petite enfance. Le PCE et l'ALP étant presque terminés, il s'agit maintenant de préparer un *Guide de certification ou de reconnaissance professionnelle en éducation à la petite enfance au Canada*. Ce guide contiendra de l'information détaillée sur chaque processus, ses étapes et les résultats potentiels. De plus, dans un deuxième temps, on utilisera les normes professionnelles destinées aux praticiens et praticiennes, le PCE et l'ALP comme

cadre commun pour réviser les processus et déterminer dans quelle mesure ils correspondent ou non aux exigences professionnelles.

Une fois terminés, le guide, le profil des compétences essentielles et l'analyse linguistique des professions constitueront les éléments de base de la *Trousse d'outils pour la certification ou la reconnaissance professionnelle en ÉPE*, à paraître à l'automne 2009.

Qu'est-ce qu'un profil des compétences essentielles?

Les compétences essentielles sont des compétences habilitantes qui aident les personnes à s'acquitter des tâches requises pour faire leur travail. Elles fournissent aux personnes les bases nécessaires pour apprendre d'autres compétences et renforcer leurs capacités à s'adapter au changement. Il y a neuf compétences essentielles : rédaction, lecture de textes, calcul, utilisation de documents, communication verbale, travail d'équipe, capacité de raisonnement, informatique et formation continue.

Les profils des compétences essentielles décrivent comment les travailleurs et travailleuses d'une profession donnée se servent de chacune des neuf compétences essentielles. Pour chaque compétence essentielle, le profil comprend généralement :

- des mesures de complexité qui indiquent le niveau de difficulté des tâches reliées à la compétence;
- des exemples démontrant comment cette compétence est utilisée dans la profession donnée;
- une description normalisée de la façon dont

la compétence est utilisée pour permettre des comparaisons entre professions.

Pour plus de renseignements sur les compétences essentielles, consultez le bulletin du printemps 2008 au www.csc-csge.ca ou www.itsessential.ca.

Qu'est-ce qu'une analyse linguistique des professions?

L'analyse linguistique des professions (ALP) détermine les compétences linguistiques requises (parler, écouter, lire et écrire) pour réussir dans une profession donnée. Notamment, l'ALP établit les niveaux canadiens de compétence linguistique pour s'acquitter de tâches décrites dans les normes professionnelles et le profil des compétences essentielles.

Les niveaux sont répartis sur une échelle de 1 à 12. Il est important de mentionner que l'ALP ne fixe pas un seul niveau de « maîtrise » pour chacune des tâches, mais plutôt une fourchette de niveaux. En déterminant ainsi un niveau

minimum et maximum de compétences linguistiques requises pour s'acquitter d'une tâche, on laisse à l'usager le soin d'établir où il se situe dans la fourchette et de se fixer des objectifs pour renforcer ses compétences.

Les analyses linguistiques des professions sont toutes validées par les intervenants du secteur avant leur publication. Pour de plus amples renseignements, rendez-vous à www.itsessential.ca et cliquez sur la rubrique ALP.

Qui peut se servir de l'analyse linguistique des professions?

Formateurs, concepteurs de cours, professeurs d'anglais langue seconde

- pour élaborer des programmes, du matériel didactique ou des outils d'évaluation en lien avec une profession donnée
- pour comprendre le niveau de complexité d'une langue
- pour adapter les formations qui n'ont pas trait à la langue (p. ex. techniques, compétences non techniques) afin de pouvoir offrir ces formations à un plus large éventail de personnes possédant différentes compétences linguistiques

Employeurs

- pour comprendre et définir les exigences de communication propres à une profession donnée
- pour combler les lacunes en matière de communication
- pour faciliter la planification de la formation en milieu de travail
- pour faciliter l'élaboration des politiques
- pour faciliter la gestion du rendement

Apprenantes, postulantes en ÉPE

- pour comprendre les exigences linguistiques de la profession donnée
- pour planifier le perfectionnement personnel ou professionnel nécessaire afin de satisfaire aux exigences linguistiques de la profession donnée
- pour déterminer des cheminements de carrière possibles
- pour rédiger un curriculum vitae

Conseils sectoriels, associations industrielles, syndicats

- pour définir les exigences de la profession concernée
- pour évaluer, faciliter ou soutenir l'apprentissage propre à la profession concernée
- pour faciliter l'élaboration d'outils et de produits de développement des ressources humaines

Conseillers en orientation professionnelle

- pour fournir des conseils aux personnes sur les choix de carrière et sur la formation nécessaire

Gouvernements

- pour faciliter l'élaboration des politiques et des programmes touchant le marché de l'emploi

La Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde utilisée dans le cadre d'une expérience de mentorat

L'Ontario met à l'essai un nouveau programme destiné aux gestionnaires des services de garde et qui vise à améliorer la qualité des services détenteurs d'un permis. En vertu du projet *Équipes de mentorat des services de garde à l'enfance*, des gestionnaires de services de garde moins expérimentées sont jumelées à d'autres, plus expérimentées au sein de leur propre collectivité. La *Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde* du Conseil sectoriel est un volet intégral du programme.

« La Norme professionnelle est une référence de base pour le programme », a dit Tammy McCormick-Ferguson, directrice générale du Centre communautaire de développement de la petite enfance (ECCDC) de St. Catharines. Cet organisme participe actuellement à l'expérience et se sert de la Norme professionnelle pour produire du matériel didactique, jumeler les participantes et effectuer l'évaluation.

Les couples jumelés chemineront dans un processus d'apprentissage en groupe, d'accompagnement professionnel individualisé, d'interaction et de discussions dirigées pour développer leurs habiletés en tant que gestionnaires. Les participantes, ainsi que leur employeur, recevront une indemnité financière pour les coûts attribuables à leur participation au projet pilote. Les mentors et les mento-*rées* doivent s'engager pour une période de douze mois, à raison d'au moins onze heures par mois. La phase expérimentale, de janvier 2009 à décembre 2009, est limitée à douze collectivités en Ontario et peut comprendre jusqu'à quatre cents couples jumelés, mais la prochaine phase, en 2010, se déroulera à l'échelle de la province et pourra compter jusqu'à huit cents couples jumelés.

Crédit collégial

Onze collègues communautaires offrant le programme d'éducation à la petite en-

fance sont associés à ce projet pilote. Huit d'entre eux proposent un programme d'études supérieures en gestion des services de garde. Les trois collègues qui ne proposent pas ce programme ont accepté de reconnaître le programme si jamais ils offrent un programme de gestion des services de garde. Les responsables du projet pilote entendent travailler en 2010 avec tous les autres collègues qui offrent le programme d'ÉPE en Ontario et espèrent trouver une solution pour que toutes les personnes qui participeront à l'avenir reçoivent les crédits correspondants.

Ce projet pilote a été mis sur pied dans la foulée d'un rapport du Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines de Meilleur départ Ontario; ce rapport soulignait l'écart entre les connaissances nécessaires aux gestionnaires des services de garde pour faire leur travail et les connaissances possédées réellement.

« Le rapport indique qu'une façon importante d'influencer la qualité en service de garde consiste à s'assurer que la direction possède les habiletés et le savoir requis », a dit Jamie Kass, représentante du Conseil sectoriel au comité consultatif du projet pilote. « Cette initiative atteint la cible en soutenant les superviseurs, les directrices et les gestionnaires pour améliorer leurs habiletés et leur savoir à l'aide du mentorat. »

Pour en savoir davantage, rendez-vous à www.mentoringpairsforchildcare.org.

Normes professionnelles destinées aux ÉPE

Depuis la parution en 2003 des normes professionnelles pour les praticiens et praticiennes en service de garde élaborées par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, l'éventail de services offerts par la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) s'est diversifié substantiellement. À mesure qu'évolue le secteur, il est nécessaire d'examiner à nouveau l'étendue des tâches fondamentalement propres aux SÉGE (profession noyau) et d'établir s'il y a de nouvelles professions ou des professions émergentes qui requerront des normes additionnelles. Ceci et la nécessité convenue d'actualiser régulièrement les normes professionnelles sont ce qui a motivé le lancement de l'initiative Normes professionnelles destinées aux éducatrices et éducateurs à la petite enfance en octobre 2008. Il s'agit de :

- Recherche et de consultations pour déterminer l'étendue de la profession noyau des SÉGE (hiver 2009)

La gamme complète des services que fournit la main-d'œuvre des services de garde sera examinée, y compris la garde scolaire, la garde de nourrissons, la garde en milieu familial et les services de garde inclusifs.

- Élaboration des normes professionnelles destinées aux ÉPE (printemps et été 2009)

Les normes seront élaborées dans le cadre d'ateliers réunissant des éducatrices et éducateurs à la petite enfance et des travailleuses en service de garde intervenant directement auprès des enfants sur une base quotidienne.

- Validation des normes professionnelles destinées aux ÉPE (automne 2009)

Les normes seront validées dans le cadre de séances de consultation réunissant des intervenants importants, notamment des ÉPE et des travailleuses en service de garde.

On s'attend à ce que la version définitive des Normes professionnelles destinées aux éducatrices et éducateurs à la petite enfance soit rendue publique au printemps 2010.

Souhaitez-vous participer à l'élaboration des normes professionnelles destinées aux ÉPE?

De mai à octobre 2009, il se tiendra une douzaine d'ateliers pour élaborer et valider les normes professionnelles destinées aux ÉPE. On déterminera sous peu où ces ateliers se dérouleront. Ils devront réunir des éducateurs et éducatrices à la petite enfance ainsi que des travailleuses en service de garde œuvrant dans une grande variété de modes de garde et de milieux de travail. Pour participer aux ateliers, il faudra s'engager à offrir bénévolement son temps pour une période d'une demi-journée à trois jours. Les frais de déplacement (kilométrage), de stationnement et de repas seront remboursés.

Si vous êtes une éducatrice ou un éducateur et que vous souhaitez participer à l'exercice, veuillez remplir le formulaire plus bas et nous le retourner d'ici le 20 février 2008.

Si vous êtes un employeur et que vous souhaitez recommander un membre de votre personnel, veuillez demander à cette personne de remplir le formulaire plus bas et de nous le retourner d'ici le 20 février 2008.

Note : Chaque atelier devra réunir une grande diversité de perspectives et d'expériences. Ainsi, le choix des personnes dépendra de la réponse de la région. Les personnes qui nous renvoient le formulaire ne seront pas toutes choisies.



Normes professionnelles destinées aux ÉPE – formulaire de participation aux ateliers

Veillez remplir ce formulaire et nous le retourner d'ici le 20 février 2009.

Vous pouvez nous faire parvenir votre formulaire par télécopieur au 613-239-0533 ou le poster à l'adresse suivante : Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, 151, rue Slater, bureau 714, Ottawa, ON K1P 5H3.

Nom : _____ Poste/fonction : _____

Nombre d'années dans le domaine : _____

Endroit de travail : _____ Employeur : _____

Adresse : _____ Municipalité : _____ Province/territoire : _____

Téléphone (jour) _____ Téléphone (soirée) _____

Courriel : _____

Veillez répondre aux questions suivantes :

1. Avec quel groupe d'âge travaillez-vous? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

Nourrisson/poupon Bambin/trottineur Préscolaire Prématernelle Maternelle Âge scolaire

Autre _____

2. Pour quel type d'organisation travaillez-vous? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

Sans but lucratif (dirigé par un C.A.) Commercial/privé Organisation autochtone Organisme communautaire

Milieu de travail/entreprise privée Maison d'enseignement/hôpital Gouvernement/municipalité

3. Travaillez-vous dans un milieu syndiqué ou non syndiqué ?

4. Combien de temps pourrez-vous consacrer aux ateliers entourant l'élaboration ou la validation des normes professionnelles? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

Demi-journée Une journée Deux jours Trois jours

Symposium sur l'inclusion : partage d'idées et énergie

Une rencontre pancanadienne et intersectorielle pour partager des leçons apprises sur les pratiques innovatrices en matière d'inclusion en service de garde a réuni quelque deux cents participantes et participants à Winnipeg en août 2008.

« L'énergie était au rendez-vous et on a partagé beaucoup d'idées et de pratiques », a dit Debra Mayer, directrice générale de l'organisme parrainant l'évènement, *Trait d'union : le réseau national pour l'inclusion en services de garde*. « Le symposium répondait à un besoin exprimé par de nombreuses personnes : "Comment fonctionne l'inclusion dans votre coin de pays? Que puis-je apprendre de l'expérience des autres? Comment pouvons-nous mieux intégrer les enfants qui ont des besoins spéciaux?" Les présentateurs et présentatrices ont généreusement partagé leur savoir, et des courants d'énergie et d'engagement ont circulé pendant les trois jours. »

De nombreux sujets ont été abordés, notamment comment développer des pra-

tiques inclusives en garderie, les politiques provinciales et territoriales en matière d'inclusion, les programmes d'aide sur place pour réaliser l'inclusion, le travail auprès de familles autochtones qui ont des enfants à besoins particuliers et comment enseigner l'indépendance de mouvement aux enfants qui ont des limitations fonctionnelles graves.

Il s'agissait de la première fois en seize ans que des chercheurs, des parents, des éducatrices en petite enfance, des spécialistes de l'intervention précoce, des décisionnaires et des universitaires se réunissaient pour discuter d'inclusion en service de garde.

La directrice générale du CSRHSGE, Diana Carter, a fait une présentation sur la formation offerte dans le secteur des SÉGE sur l'inclusion. Elle a souligné que le secteur

s'intéressait de plus en plus aux questions d'inclusion, mais qu'il restait beaucoup à faire pour améliorer la formation des praticiennes et des praticiens intervenant auprès d'enfants à besoins particuliers.

Madame Carter a dit qu'il fallait se pencher sur trois aspects fondamentaux : des exigences de formation claires et uniformes afin que les éducatrices et éducateurs puissent intervenir efficacement auprès d'enfants à besoins particuliers, des normes pour soutenir ces exigences de formation, et un plan d'action clair assorti d'activités, d'échéanciers et d'indicateurs de rendement.

Rendez-vous au www.specialinkcanada.org pour visionner ou télécharger les états du symposium : *Applying Lessons Learned* et des présentations PowerPoint.

Programme de recherche sur le marché du travail (PRMT)

Les données sur le marché du travail (DMT) sont des renseignements recueillis à propos d'une main-d'œuvre particulière ou d'un secteur particulier de l'économie. Il est important de recueillir régulièrement des données sur le marché du travail afin de dresser le portrait de la profession à court et à long terme et d'orienter les décisions des gouvernements concernant l'emploi, le travail et l'industrie. En contrepartie, ces données peuvent également aider à déterminer la sorte d'investissements requis pour soutenir le secteur à l'échelle régionale, provinciale/territoriale et fédérale.

L'initiative *Programme de recherche sur le marché du travail* a été mise au point par le

CSRHSGE dans le but de répondre au besoin de données pancanadiennes uniformes et recueillies régulièrement sur la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance. De plus, comme les méthodes de collecte de données varient d'une région à l'autre du pays, il est difficile de les analyser aux fins de comparaisons. L'initiative PRMT s'attaquera à ce problème avec l'aide d'un groupe de spécialistes qui étudieront les méthodes de collecte de données et créeront un programme de planification de recherche à long terme pour le secteur. Ce groupe réunira :

- des économistes du marché du travail;
- des spécialistes des services éducatifs et

de garde à l'enfance;

- des spécialistes de la collecte de données sur le marché du travail et les SÉGE;
- des fonctionnaires des ministères recueillant des données sur le marché du travail et les SÉGE à l'échelle fédérale, provinciale/territoriale et municipale.

En bout de piste, le programme de recherche sur le marché du travail recommandera des façons d'améliorer et de rendre plus accessibles les données sur le marché du travail dans le secteur des SÉGE.

Cette initiative a été lancée au printemps 2008 et le programme final sera rendu public à l'automne 2009.

Départs et arrivées

Au revoir Dixie...

Cet été, le CSRHSGE saluait le départ d'un membre de longue date, **Dixie Mitchell**. Depuis cinq ans, Dixie a joué un rôle de leadership déterminant tant au niveau du conseil d'administration que du comité exécutif. Dixie apportait une riche expérience à son travail avec le conseil grâce, notamment, à sa grande connaissance de la formation, du mentorat, des pratiques d'inclusion et des communautés autochtones et nordiques. Elle a énormément contribué à plusieurs projets et initiatives du CSRHSGE, notamment à l'élaboration de la *Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde*; elle en coprésidait le comité de direction. Son engagement, sa rigueur professionnelle et sa compréhension des enjeux nous manqueront.

Bienvenue Ann...

Cet automne, le CSRHSGE accueille Ann Keizer, notre toute nouvelle administratrice non affiliée. Au cours des vingt dernières années, Ann a occupé diverses fonctions dans le secteur des services de garde; elle a notamment été éducatrice pendant un certain temps, employeur, membre d'un conseil d'administration et formatrice dans un établissement d'enseignement postsecondaire. Établie à Fort Smith aux Territoires du Nord-Ouest, Ann connaît bien les services de garde offerts en milieu nordique et rural. Elle sera un précieux ajout au conseil d'administration. Ann travaille en ce moment pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à titre de consultante régionale en petite enfance. Bienvenue Anne!

Transitions

Le conseil d'administration du CSRHSGE a un siège réservé d'office à un représentant du Groupe de travail des directrices et directeurs provinciaux et territoriaux des SÉGE. Cette année, **Lenora Angel**, directrice générale des programmes et des services de garde d'enfants pour le gouvernement de la Colombie-Britannique remplace **Kathy Reid**, l'ex-directrice du programme de garde d'enfants du Manitoba, qui a occupé cette fonction pendant de nombreuses années.

La présence de Kathy au conseil d'administration du CSRHSGE a été un atout précieux. En plus de nous faire part de la perspective des gouvernements provinciaux et territoriaux, elle nous a permis d'être au fait des initiatives gouvernementales au pays. Sa participation à plusieurs initiatives et projets du Conseil sectoriel, notamment à la Stratégie de sensibilisation à la carrière et recrutement, a enrichi substantiellement notre travail. Le CSRHSGE se réjouit d'avoir l'occasion de poursuivre, grâce à la participation de Lenora, sa collaboration avec le Groupe de travail des directrices et directeurs provinciaux et territoriaux des SÉGE.



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 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
réflètent pas nécessairement la position du
gouvernement du 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

Marta Juorio

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

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

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

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

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