

Spring 2006

A BULLETIN OF THE
CHILD CARE HUMAN
RESOURCES SECTOR COUNCIL



Inside

Page 2: Child care quality focus of web site

Page 3: Research underway for career awareness and recruitment strategy • CCHRSC launches new web site!

Page 4: Training and work: what do ECE students think? • New paper identifies factors influencing compensation

Page 5: Workforce changes needed for a seamless day • Training Strategy Project

Page 6: How to reach us

Canada

This project is funded by
the Government of Canada's
Sector Council Program

Occupational standards for administrators available this summer

The sector council's occupational standards for administrators, slated for release in summer 2006, will be a valuable resource for sector stakeholders.

"The standards respond to an identified need across Canada for improving training and support for child care administrators," said Mary Goss-Prowse, CCHRSC board member and chair of the steering committee that guided the work on this project. "They itemize the skills and knowledge a person needs in order to do an administrative job in child care."

Goss-Prowse said the standards include the broadest possible tasks that child care administrators would perform.

"Anyone responsible for the operation of an early childhood education and care program—in a centre, family setting or family resource program—should be able to find the tasks that apply to their job in these standards," she said. "However, it's important to stress that all of the standards taken together won't apply to every job as tasks can vary by job description, program size, and the unique aspects of the program."

The standards identify tasks and sub-tasks for administrators in the key areas of responsibility: child development and care (programs); hu-

man resources (staffing); financial (budget management); and facilities (healthy and safe environments).

The occupational standards are not meant to replace individual job descriptions, but to be used for guidance in defining skill levels and knowledge for administrators in specific settings or jobs. They reflect best practices in child care administration and can be used by practitioners, employers, educators and government in a variety of ways:

- **Employers** can use the standards to identify key administrative skill sets and job tasks when recruiting, hiring, and creating job descriptions.
- **Educators** can use the standards

Continued on page 2



Occupational standards for administrators available this summer

Continued from page 1

as the foundation for developing improved curricula and training programs

- For **child care administrators**, the standards can help identify skills gaps, training needs, and areas for professional development.
- **Sector organizations** could use them for developing and evaluating certification and accreditation programs.
- For **governments**, the standards provide a nationally recognized set of best practices that can be used when developing and delivering child care programs and training.

Publisher:

Child Care Human Resources Sector Council

151 Slater, Suite 714
Ottawa, ON, K1P 5H3

Editors: Bozica Costigliola,
Samantha Peek

Design:
JPP Communications

Translator: Jocelyne Tougas

Printed by union labour
at Impart Litho

Legal Deposit NLC—BNQ 2006

The opinions and interpretations in this publication are those of the Child Care Human Resources Sector Council and do not necessarily reflect those of the Government of Canada.

Administrative roles vary

In a sector as diverse as child care, an administrator can be both an administrator and caregiver (for example in a home-based family child care setting); be strictly an administrator with no direct work with children; or be responsible for programs in a number of settings. Some administrators report to a board of directors or to owners, while others report to a corporation or municipality.

“The sector has long been saying that it needs more standardized training and requirements for administrators across Canada,” said Goss-Prowse. “The occupational standards allow everyone to start from a common denominator and build on it within contexts specific to individual provinces and territories, and workplace settings.”

The standards were developed by administrators and validated over a period of 18 months by representatives from a broad range of stakeholders: educators, child care organizations, provincial governments, centre-based child care, family (home) child care, unionized centres, licensing bodies and those working with children who have disabilities.

“People have a real sense of ownership about them. We are a sector that is always mindful of its diversity and the need to be as inclusive as possible.”

Copies of the occupational standards for child care administrators will be available online at www.ccsc-cssge.ca. You can also pre-order your copy by calling (613) 239-3100 or 1-866-411-6960 (toll-free).

Child care quality focus of web site

The Child Care Resource and Research Unit (CRRU) has launched a new project, *Quality by Design*. The project promotes discussion, debate and knowledge about quality in early learning and child care (ELCC). The *Quality by Design* web site includes a section on Human Resources, with links to downloadable reports and other information. Visit the *Quality by Design* site at www.childcarequality.ca. To receive notices of additions and updates to the web site, sign up for CRRU's weekly e-broadcast on the CRRU web site at www.childcare-canada.org.

Research underway for career awareness and recruitment strategy

Research for the Career Awareness and Recruitment Strategy Project has begun! The project will look at ways to increase respect and recognition for the child care workforce and, in turn, attract more people to the sector.

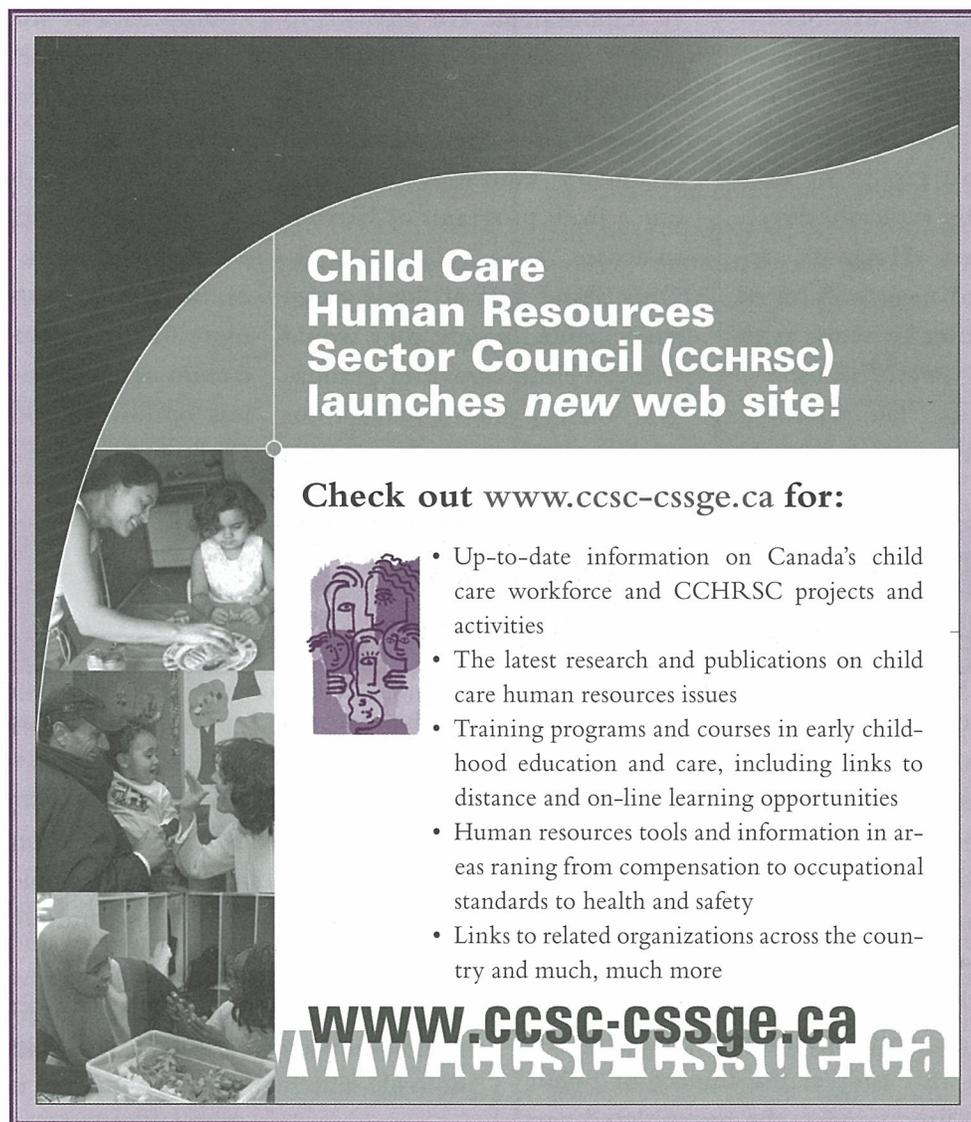
The strategy is being developed in response to the *Working for Change* study, which identified a critical shortage of early childhood educators and an urgent need to increase respect for child care as a career.

During the research

phase, focus groups and key informant interviews will be conducted to examine current perceptions of child care careers. Existing career awareness strategies and material will also be reviewed and evaluated. The findings of these activities will serve

as the foundation for the development of an effective career awareness and recruitment strategy for the sector.

Slated for 2007, Phase II will focus on putting the strategy into action using a variety of outreach tools and activities.



Child Care Human Resources Sector Council (CCHRSC) launches *new* web site!

Check out www.ccsc-cssge.ca for:

- Up-to-date information on Canada's child care workforce and CCHRSC projects and activities
- The latest research and publications on child care human resources issues
- Training programs and courses in early childhood education and care, including links to distance and on-line learning opportunities
- Human resources tools and information in areas ranging from compensation to occupational standards to health and safety
- Links to related organizations across the country and much, much more

www.ccsc-cssge.ca

Training and work: *what do ECE students think?*

A student survey and focus groups conducted for the Labour Market Update study provide valuable insights into the views of early childhood education (ECE) students on their training programs and their work prospects after graduation:

- Students rated their education and training programs highly—at least 75% rated all components as “good” or “excellent”.
- More than 75% said their programs prepare them “quite well” or “very well” to work with almost all groups of children, especially typically developing children. However, almost one-third negatively rated their preparation to work with children with special needs.
- Most students felt training should be longer and that all child care staff should have a postsecondary credential. (Most also agreed, however, that higher requirements are difficult to justify when training has little impact on wages.)
- Students cited the cost of postsecondary education and distance from programs as barriers to access.
- Only about half of focus group participants thought they would work in child care after graduation, mainly due to perceptions of low quality programs and poor working conditions. Other reasons cited included lack of respect and low wages.
- Only 55% of students surveyed planned to work in regulated child care in five years.

Immigrant students were distinct from other ECE students in a number of ways: they were older, had more education, and were more likely to plan on working in a child care centre—despite being less optimistic about the ease of finding child care-related work.

New paper identifies factors influencing compensation

A new sector council paper concludes that improving recruitment and retention in child care depends in large part on resolving the issues underlying wages and benefits in the sector.

This paper looks at what determines the compensation of Canada’s early learning and child care workforce and analyzes a range of influencing factors, including the socio-economic status of parents, operating costs for child spaces, and program size. The paper will also address the impact of public policies and funding, gender, the unregulated part

of the sector, and minimum standard legislation on wages and benefits.

The paper’s findings serve as a starting point for analyzing compensation issues from different perspectives, including those of employers, workers, policy makers, governments, unions and child care organizations.

Download your copy at: www.ccsc-cssge.ca. You can also e-mail info@ccsc-cssge.ca, or call 1-866-411-6960 to request your free copy.

Workforce changes needed for a seamless day

The Integration Network symposium in Toronto kicked off a process last November to discuss policy changes that could help overcome the divide between education and child care for kindergarten-age children.

The symposium examined the possibility of an integrated system of early education and care where child care centres, nursery schools, preschools, kindergartens and drop-in programs could exist side by side. Such a system is being considered by a number of provinces.

What kind of funding, governance, curriculum and program design would be needed? And what would it mean for the child care workforce?

Workforce training and education was a key issue for the symposium's 230 participants. There was consensus that training and education for early childhood educators and school teachers would have to be revised in order to bridge "care" programs in child care centres and "education" (kindergarten) programs in the schools.

"Participants generally agreed that at least some child care staff needed to have higher qualifications; it was observed that higher qualifications would also attract higher wages," said the symposium report. Existing early childhood educators could be grandparented, while new ECEs would require degrees.

Increased funding needed

Participants felt school teachers would also need to upgrade their qualifications to include study in early child development. As well, principals and administrators would require training. To make all of these changes possible, governments would have to increase funding for training and education, upgrading, joint professional development and recertification.

"We had some wonderful, dynamic discussions that helped us identify ideas for future actions," said Sue Colley, Integration Network project director. Education and training of the workforce will be the topic of an ongoing Integration Network forum on-line and in local communities in the coming months. As well, the network will explore ways to collaborate with faculties of education and community colleges on training and education changes that an integrated system would require.

To find out more about the Integration Network's symposium results and participate in the discussion about achieving a more holistic approach to caring, nurturing and learning, visit www.inproject.ca.

Training Strategy Project

How can we improve the quality and consistency of child care training at a pan-Canadian level? What are promising strategies for the future of training and education in the sector? These questions and more are at the core of our new Training Strategy Project.

This project responds to the need for a consistent approach to child care training in order to help provinces and territories meet increasing demands for well-trained staff, as identified in the *Working for Change* study. The strategy will recommend ways to improve the quality of, and standardize approaches to, child care training in Canada. Marta Juorio and Gyda Chud—co-chairs of the project steering committee—are pleased to announce that Jane Beach, Jane Bertrand, Louise Bourgon, Kathleen Flanagan, Barry Forer and Donna Michal will serve as the consultants for this project.

"Jane and the team are extremely knowledgeable about the issues, are greatly respected in our sector, and bring critical research and analysis expertise to this important initiative" says Juorio, a member of the CCHRSC board.

Chud, director of Continuing Education at Vancouver Community College, noted that she is "delighted to be working with the council and excited about the potential involved in this initiative."

To ensure the recommendations are focused and relevant, the strategy is being developed in consultation with key stakeholders including trainers, policy makers, unions, and provincial and territorial governments. To date, surveys of students at post-secondary institutions have been completed. Focus groups and key informant interviews are next on the agenda.

For project updates and information, visit our web site at www.ccsc-cssge.ca.

How to reach us

Child Care Human Resources Sector Council

151 Slater, Suite 714
Ottawa, ON, K1P 5H3

Phone: (613) 239-3100
Toll free: 1-866-411-6960
Fax: (613) 239-0533
E-mail: info@ccsc-cssge.ca

Joanne Morris

Faculty, Early Childhood Education
College of the North Atlantic
(709) 758-7543
joanne.morris@cna.nl.ca
Sector Council Chair
Director at Large

Karen Chandler

Professor
George Brown College
(416) 415-5000 ext. 2318
614896@primus.ca
Representative: Canadian
Child Care Federation

Barbara Coyle

Executive Director
Canadian Child Care Federation
(613) 729-5289, ext. 226
Toll free: (800) 858-1412
bcogle@cccfc-fcsge.ca
Representative: Canadian
Child Care Federation

Sheila Davidson

Child and Youth Advocate
City of Vancouver
(604) 871-6556
sheila_davidson@city.vancouver.bc.ca
Representative: Child Care Advocacy
Association of Canada

Denise Gilbert

Executive Director
Schoolhouse Playcare Centres
(800) 339-6913 Ext 6487
gilbert_denise@durham.edu.on.ca

Mary Goss-Prowse

Registrar of Certification
Association of Early Childhood Educators,
Newfoundland
and Labrador
(709) 579-3004
aceenl@nfld.net

Representative: Canadian
Child Care Federation

Maureen Hall

Director
Today's Family
(905) 574-9344 Ext 108
mhall@todaysfamily.ca

Marta Juorio

Director of Child Care
YWCA Child Development Centre
(306) 664-1005
martajuorio@sasktel.net
Representative: Child Care
Advocacy Association of Canada

Jamie Kass

Child Care Coordinator CUPW
(613) 236-7230 ext. 7913
jkass@cupw-sttp.org
Representative: Canadian
Union of Public Employees

Raymonde Leblanc

Conseillère syndicale
Confédération des syndicats nationaux
(514) 529-4976
raymonde.leblanc@csn.qc.ca
Sector Council Secretary-Treasurer
Representative: Confédération
des syndicats nationaux

Marcia Lopez

Toronto Home Child Care Office
Family Day Care Services
(416) 922-8884
mpezzz@yahoo.ca
Representative: Canadian
Union of Public Employees

Christine McLean

Past Chair
Child Care Advocacy
Association of Canada
(709) 754-2616
christine_mclean@nl.rogers.com
Representative: Child Care Advocacy
Association of Canada

Dixie Lee Mitchell

Child Care Consultant
(506) 472-4513
mmmccc@nb.sympatico.ca
Director at Large

Gay Pagan

Manitoba Government and
General Employees' Union
(204) 982-6585
Toll free: (866) 982-6438
gay.pagan@mgeu.mb.ca
Representative: National Union of Public
and General Employees

Kathy Reid

Director - Child Day Care Program
Manitoba Dept. of Family Services and
Housing
(204) 945-2668
kreid@gov.mb.ca
Provincial/Territorial Director
Director at Large

Josée Roy

Adjointe à l'exécutif
Confédération des
syndicats nationaux
(514) 598-2297
josee.roy@csn.qc.ca
Representative: Confédération
des syndicats nationaux

Stephanie Seaman

B.C Government and Services Employees'
Union
(604)506-3492 stephscott@telus.net
Representative: National Union of Public
and General Employees

Bonnie Traverse

(204) 783-3106
blt1@mts.net

Staff

Diana Carter

Executive Director
diana.carter@ccsc-cssge.ca

Tina Bergeron

Administrative Coordinator
tina.bergeron@ccsc-cssge.ca

Kathryn Ohashi

Finance and Project Officer
kathryn.ohashi@ccsc-cssge.ca

Samantha Peek

Communications and Project Officer
samantha.peek@ccsc-cssge.ca



Sommaire

Page 2 : Un site Web axé sur la qualité des services de garde

Page 3 : Stratégie de sensibilisation à la carrière et au recrutement : recherche en cours • Le Conseil sectoriel inaugure son nouveau site Web!

Page 4 : Formation et travail : que pensent les étudiantes en service éducatifs et de garde à l'enfance? • Un nouveau rapport dévoile les facteurs qui ont une incidence sur la rémunération

Page 5 : L'adoption de la journée continue implique des changements au chapitre de la main-d'œuvre • Le Projet stratégie de formation

Page 6 : Pour nous joindre

Canada

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

Les normes professionnelles applicables aux gestionnaires seront prêtes à l'été

Les normes professionnelles applicables aux gestionnaires des services de garde, élaborées par le Conseil sectoriel et dont la publication est prévue à l'été 2006, seront un outil précieux pour les intéressés du secteur.

« Les normes sont une réponse au besoin exprimé partout au Canada d'améliorer la formation et de fournir plus de soutien aux gestionnaires des services de garde », a dit Mary Goss-Prowse, membre du conseil d'administration du Conseil sectoriel et présidente du comité de direction responsable des travaux. « Elles présentent en détail les habiletés et les connaissances requises pour occuper un poste de gestionnaire en services de garde ».

Selon Goss-Prowse, ces normes contiennent la gamme la plus diversifiée possible de tâches susceptibles d'être accomplies par une gestionnaire de service de garde.

« Toute personne responsable de l'exploitation d'un service éducatif et de garde à l'enfance, que ce soit en garderie, en milieu familial ou dans un programme de ressources pour la famille, y trouvera les tâches qui s'appliquent à sa fonction », a-t-elle expliqué. « Par ailleurs, il faut comprendre que toutes les normes prises ensemble ne s'appliquent pas nécessairement à toutes les fonctions puisque les tâches peuvent varier en fonction du poste, de la taille du service de garde et des caractéristiques qui lui sont propres ».

Les normes identifient des tâches et des sous-tâches accomplies par les gestionnaires dans les principaux champs de responsabilité des services de garde : développement de l'enfant et service de garde (programmes); ressources humaines (dotation); finances (gestion budgétaire); et installations (milieux

sains et sécuritaires).

Les normes professionnelles n'ont pas pour fonction de se substituer aux descriptions d'emploi individuelles mais plutôt de servir de référence pour définir les niveaux d'habileté et de connaissance requis des gestionnaires affectés à des emplois ou des milieux de garde spécifiques. Elles correspondent aux pratiques exemplaires de gestion en services de garde et peuvent être utiles de diverses façons pour les praticiennes, les employeurs, les formateurs et les gouvernements :

- Les employeurs peuvent se servir des normes pour identifier les principaux ensembles de tâches et de compétences administratives recherchées lors du recrutement, de l'embauche et de l'élaboration de descriptions de tâches.
- Les formateurs peuvent s'en servir comme base pour améliorer le curriculum enseigné et les programmes de formation.

Les normes professionnelles applicables aux gestionnaires seront prêtes à l'été

Suite de la page 1

- Pour les gestionnaires de services de garde, les normes peuvent servir à identifier des lacunes sur le plan des compétences, des besoins de formation de même que des domaines nécessitant du perfectionnement professionnel.
- Les organisations de services de garde pourraient s'en servir pour élaborer et évaluer des programmes d'agrément et de certification.
- Pour les gouvernements, les normes professionnelles constituent un ensemble de pratiques exemplaires reconnues à l'échelle nationale qui peuvent servir au développement et à

Éditeur:

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance
151 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 2006

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 mise en œuvre de services de garde et de programmes de formation.

Différents rôles administratifs

Dans un secteur aussi diversifié que les services de garde, une gestionnaire peut à la fois être gestionnaire et intervenante auprès des enfants (par ex. dans un service de garde en milieu familial). Elle peut être gestionnaire uniquement et ne pas avoir à travailler directement avec les enfants. Enfin, elle peut être responsable des services de garde offerts dans un certain nombre d'installations et de milieux de garde. Certaines gestionnaires relèvent d'un conseil d'administration ou de propriétaires exploitants tandis que d'autres relèvent d'une société ou d'une municipalité.

« Le secteur réclame depuis longtemps une formation et des exigences uniformes pour les gestionnaires à travers le pays », a dit Goss-Prowse. « Grâce à ces normes professionnelles, tous pourront s'appuyer sur un dénominateur commun pour bâtir dans le contexte particulier de leur province et

de leur territoire, et dans leur milieu de travail spécifique ».

Les normes ont été élaborées par des gestionnaires en services de garde et validées sur une période de dix-huit mois par des représentantes de divers groupes concernés : formateurs, organisations de services de garde, gouvernements provinciaux, services de garde en garderie (installation) et en milieu familial, garderies syndiquées, organismes d'attribution de permis et personnes oeuvrant auprès d'enfants à besoins particuliers.

« Les gens ont vraiment l'impression que ces normes leur appartiennent. Nous appartenons à un secteur toujours très conscient de sa diversité et de la nécessité d'être le plus inclusif possible ».

Les normes professionnelles applicables aux gestionnaires des services de garde à l'enfance seront disponibles en ligne au www.cscs-cssge.ca. Vous pouvez placer votre commande d'avance en téléphonant au (613)239-3100 ou 1(866)411-6960 (sans frais).

Un site Web axé sur la qualité des services de garde

Le Child Care Resource and Research Unit (CRRU) a lancé une nouvelle initiative, Qualité = intention + concept pour stimuler la discussion, le débat et les connaissances entourant la qualité des programmes d'apprentissage et de garde à la petite enfance. Le site Web de Q = I + C contient une section sur les ressources humaines, des liens vers des rapports téléchargeables et d'autres informations. Visitez le site Web de Q = I + C au www.childcarequality.ca. Pour être informé des ajouts et mises à jour du site Web, inscrivez-vous à la liste de diffusion virtuelle du CRRU en vous rendant sur son site Web au www.childcarecanada.org.

Stratégie de sensibilisation à la carrière et au recrutement : recherche en cours

La recherche pour la Stratégie de sensibilisation à la carrière et au recrutement a débuté! Elle se penchera sur les moyens d'accroître le niveau de respect et de reconnaissance à l'endroit des travailleuses en services de garde et, ainsi, attirer plus de personnes au secteur.

Cette stratégie a été lancée dans la foulée de l'étude *Un travail à valoriser*, qui a souligné la pénurie dramatique d'éducatrices en petite enfance et l'urgent besoin de valoriser les carrières dans le domaine.

La phase recherche de l'initiative comprend la te-

nue de groupes de discussion et la réalisation d'entrevues auprès d'informatrices clés afin d'examiner les différentes perceptions relatives à une carrière en services de garde. De plus, on analysera et évaluera des stratégies existantes de sensibilisation à la carrière ainsi que la documentation sur le sujet. Les

résultats obtenus serviront de base à l'élaboration d'une Stratégie de sensibilisation à la carrière et au recrutement efficace pour notre secteur.

La phase deux, qui doit débuter en 2007, consistera à mettre en œuvre la stratégie au moyen d'une batterie d'outils et d'activités.



Lancement du *nouveau* site Web du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE)!

Rendez-vous au www.ccsc-cssge.ca pour avoir accès à :

- de l'information de dernière heure sur la main-d'œuvre des services de garde au Canada et sur les projets et activités du Conseil sectoriel.
- les recherches et ouvrages les plus récents entourant la question des ressources humaines dans le secteur des services de garde.
- les programmes de formation et les cours offerts en services éducatifs et de garde à l'enfance, incluant des liens vers les activités de formation à distance et d'apprentissage en ligne.
- des outils reliés aux ressources humaines et de l'information dans des domaines aussi variés que la rémunération, les normes professionnelles, la santé et la sécurité.
- des liens vers des organisations dans tout le pays et beaucoup plus encore!

www.ccsc-cssge.ca

Formation et travail :

que pensent les étudiantes en service éducatifs et de garde à l'enfance?

Une enquête réalisée auprès d'étudiantes en services éducatifs et de garde à l'enfance (séje) dans le cadre de l'Étude sur le marché du travail et des groupes de discussion nous donnent de l'information utile et pertinente sur ce qu'elles pensent de leur programme d'études et de leurs perspectives d'emploi une fois leur diplôme obtenu :

- Les étudiantes ont donné une note élevée à leur programme d'études; au moins 75 p. cent d'entre elles ont attribué une cote 'bonne' ou 'excellente' à tous les aspects de leur formation.
- Plus de 75 p. cent ont dit que leur formation les préparait 'plutôt bien' ou 'très bien' à leur travail auprès de la majorité des groupes d'enfants, surtout ceux au développement typique. Toutefois, près d'un tiers ont attribué une cote négative à leur préparation à travailler auprès d'enfants à besoins particuliers.
- La plupart des étudiantes ont dit que la formation devrait être plus longue et que toutes les éducatrices en services

de garde devraient détenir un diplôme d'études postsecondaires. (La plupart des étudiantes étaient cependant d'avis qu'on pouvait difficilement exiger des qualifications supérieures si le niveau d'éducation avait peu d'incidence sur les salaires).

- Parmi les obstacles à la formation, les étudiantes ont mentionné le coût des études postsecondaires et les distances à parcourir.
- Seulement la moitié environ des participantes des groupes de discussion ont dit qu'elles s'attendaient à travailler en services de garde une fois leur diplôme obtenu et cela, surtout parce qu'elles avaient

le sentiment que les services de garde étaient de faible qualité et que les conditions de travail y étaient médiocres. Au nombre des autres raisons invoquées : le manque de respect et les bas salaires.

- Seulement 55 p. cent des étudiantes sondées s'attendaient à travailler en services de garde réglementés dans cinq ans.

Les étudiantes immigrantes se démarquaient de leurs consœurs à différents égards : elles étaient plus âgées, plus instruites et plus enclines à s'attendre à travailler en garderie une fois leur diplôme obtenu malgré le fait qu'elles soient moins optimistes quant à la facilité qu'elles auraient à se trouver un emploi relié au domaine.

Un nouveau rapport dévoile les facteurs qui ont une incidence sur la rémunération

Un nouveau rapport du Conseil sectoriel conclut que l'amélioration de la situation au chapitre du recrutement et de la rétention du personnel en services de garde dépend en grande partie des solutions apportées aux problèmes qui sous-tendent les salaires et les avantages sociaux dans le secteur.

Le document se penche sur les facteurs qui déterminent la rémunération et les conditions de travail de la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada. On y examine un ensemble de variables explicatives dont la situation socioéconomique des parents, les coûts afférents à l'exploitation d'une place en garderie et la taille des services de garde. On s'inté-

resse aussi à l'incidence des politiques gouvernementales, du financement public, du sexe, de l'appartenance au secteur non réglementé et de la loi sur les normes du travail sur les salaires et les avantages sociaux.

Cette étude sert de point de départ à l'analyse de la rémunération et des conditions de travail selon des perspectives différentes, soit celle des employeurs, des travailleuses, des décideurs, des gouvernements, des syndicats et des organisations de services de garde.

Téléchargez votre exemplaire à partir de : www.ccsc-cssge.ca. Vous pouvez aussi envoyer un courriel à l'adresse suivante : info@ccsc-cssge.ca, ou téléphoner au 1(866)411-6960 pour demander un exemplaire gratuit.

L'adoption de la journée continue implique des changements au chapitre de la main-d'œuvre

Le symposium du Réseau intégration, tenu à Toronto en novembre dernier, a lancé la discussion sur les changements stratégiques possibles afin d'aider à surmonter le clivage entre éducation et service de garde pour les enfants fréquentant la maternelle.

Les participants et participantes du symposium se sont penchés sur la possibilité d'un système intégré de services éducatifs et de garde à l'enfance où services de garde en garderie, jardins d'enfants, prématernelles, maternelles et haltes-garderies se côtoieraient. Un système de ce type est à l'étude dans un certain nombre de provinces.

Quel type de financement, de mode de gouvernance et de programme éducatif faudrait-il adopter? Qu'est-ce que cela impliquerait pour les travailleuses des services de garde?

Les questions entourant la formation de la main-d'œuvre ont occupées le centre des discussions et échanges entre les deux cent trente participantes et participants du symposium. Tous et toutes ont convenu en la nécessité de réviser la formation des éducatrices en petite enfance et des enseignantes de manière à faire le pont entre le volet « soins » des services de garde et le volet « éducation » de la maternelle.

« Règle générale, les participants et participantes ont convenu que certaines intervenantes au moins devaient être mieux qualifiées; il fut précisé que l'exigence d'avoir des qualifications plus élevées aurait pour effet d'augmenter le niveau des salaires », peut-on lire dans le rapport du symposium. Les droits acquis des éducatrices déjà actives dans le milieu seraient garantis mais les nouvelles éducatrices devraient détenir un diplôme universitaire.

Plus de financement

Les participantes et participants du symposium ont dit que les enseignantes devraient aussi mettre à niveau leurs compétences et suivre des cours en développement de la petite enfance. Et les directions d'école et administrateurs devraient recevoir de la formation. Pour réaliser ces changements, les gouvernements devront consentir plus de financement à la formation et l'éducation, à la mise à niveau des compétences, au perfectionnement professionnel conjoint et au renouvellement de l'agrément.

« Nos discussions ont été stimulantes, dynamiques. Elles nous ont permis de dégager des idées d'actions futures », a dit Sue Colley, gestionnaire de projet pour le Réseau intégration. L'éducation et la formation de la main-d'œuvre seront à l'ordre du jour du forum de discussion virtuel du Réseau intégration et ces sujets seront abordés localement au cours des prochains mois. De plus, le réseau examinera comment faire pour travailler avec les facultés d'éducation et les collèges communautaires sur les changements requis aux programmes de formation advenant l'instauration d'un système intégré.

Pour en savoir plus sur le symposium du Réseau intégration et ses conclusions et pour participer au forum de discussion entourant la mise en œuvre d'une approche holistique en matière de service de garde, de soins et d'apprentissage, visitez le www.inproject.ca.

Le Projet stratégie de formation

Comment faire pour améliorer la qualité de la formation en services de garde et en assurer l'uniformisation à l'échelle pancanadienne? Quelles stratégies sont prometteuses pour l'avenir de la formation dans le secteur? Ces questions et d'autres sont au cœur de notre nouvelle activité : le Projet stratégie de formation.

L'initiative répond au besoin de se doter d'une approche cohérente en matière de formation en services de garde afin d'aider les provinces et territoires à satisfaire à la demande croissante d'employées bien formées, comme cela a été soulevé dans l'étude *Un travail à valoriser*. La stratégie recommandera donc des moyens d'améliorer la qualité de la formation en services de garde et d'en uniformiser les approches. Marta Jurio et Gyda Chud, coprésidentes du comité de direction de l'initiative, ont le plaisir d'annoncer que Jane Beach, Jane Bertrand, Louise Bourgon, Kathleen Flanagan, Barry Forer et Donna Michal agiront à titre de consultants dans ce dossier.

« Jane et son équipe connaissent très bien le sujet, sont extrêmement respectées dans notre secteur et ont l'expertise cruciale requise sur le plan de la recherche et de l'analyse pour entreprendre cet important travail », a dit Marta Juorio, membre du C.A. du Conseil sectoriel.

Gyda Chud, qui est directrice du programme d'éducation permanente du Collège communautaire de Vancouver, s'est dit « enchantée de travailler avec le conseil et stimulée par le potentiel de cette nouvelle initiative ».

Pour s'assurer que les recommandations seront pertinentes et précises, la stratégie sera élaborée en collaboration avec les principaux intéressés, notamment des formateurs, des décisionnaires, des syndicats et les gouvernements provinciaux et territoriaux. À ce moment-ci, l'enquête menée auprès des étudiantes des établissements d'éducation postsecondaire est achevée. Les groupes de discussions et les entrevues des informatrices clés sont la prochaine étape.

Pour des nouvelles et de l'information au sujet de l'initiative, visitez notre site Web au www.csc-csge.ca.

Pour nous joindre

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

151 Slater, bureau 714
Ottawa (Ontario) K1P 5H3
Téléphone : (613) 239-3100
Numéro sans frais : 1-866-411-6960
Fax : (613) 239-0533
info@ccsc-cssge.ca

Joanne Morris

Enseignante, techniques
d'éducation à l'enfance
Collège de North Atlantic
Téléphone : (709) 758-7543
joanne.morris@cna.nl.ca
Présidente du Conseil sectoriel, administratrice
non affiliée

Karen Chandler

Enseignante
Georges Brown College
Téléphone : (416) 415-5000, poste 2318
614896@primus.ca
Représentante : Fédération
canadienne des services
de garde à l'enfance

Barbara Coyle

Directrice générale
Fédération canadienne des
services de garde à l'enfance
(613) 729-5289, poste 226
1-800-858-1412
bcoyle@cccf-fcsge.ca
Représentante : Fédération canadienne des
services de garde à l'enfance

Sheila Davidson

Protectrice des enfants et des jeunes
Ville de Vancouver
(604) 871-6556
sheila_davidson@city.vancouver.bc.ca
Représentante : Association
canadienne pour la promotion
des services de garde à l'enfance

Denise Gilbert

Directrice générale
Schoolhouse Playcare Centres
(800) 339-6913, poste 6487
gilbert_denise@durham.edu.on.ca

Mary Goss-Prowse

Registraire, programme d'accréditation,
Association of Early Childhood Educators,
Terre-Neuve et Labrador
Téléphone : (709) 579-3004
accenl@nfld.net

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

Maureen Hall

Directrice
Today's Family
(905) 574-9344, poste 108
mhall@todaysfamily.ca

Marta Juorio

Directrice
YWCA Child Development Centre
Téléphone : (396) 664-1005
martajuorio@sasktel.net
Représentante : Association
canadienne pour la promotion
des services de garde à l'enfance

Jamie Kass

Coordonnatrice du Fonds
pour la garde d'enfants du STTP
Téléphone : (613) 236-7230, poste 7913
jkass@cupw-sttp.org
Représentante : Syndicat canadien
de la fonction publique

Raymonde Leblanc

Conseillère syndicale
Confédération des syndicats nationaux
Téléphone : (514) 529-4976
raymonde.leblanc@csn.qc.ca
Secrétaire-trésorière du Conseil sectoriel
Représentante : Confédération des syndicats
nationaux

Marcia Lopez

Coordonnatrice des services
de garde en milieu familial
Toronto Home Child Care
Téléphone : (416) 922-8884
mpezzz@yahoo.ca
Représentante : Syndicat canadien
de la fonction publique

Christine McLean

Présidente sortante
Association canadienne pour
la promotion des services
de garde à l'enfance
(709) 754-2616
christine_mclean@nl.rogers.com
Représentante : Association canadienne pour la
promotion des services de garde à l'enfance

Dixie Lee Mitchell

Conseillère en programme des
services de garde à l'enfance
Téléphone : (506) 472-4513

mmmccc@nb.sympatico.ca
Administratrice non affiliée

Gay Pagan

Manitoba Government and
General Employees Union
Téléphone : (204) 982-6585
Numéro sans frais : 1-866-982-6438
gay.pagan@mgeu.mb.ca
Représentante : Syndicat national
des employés et employées
généraux du secteur public

Kathy Reid

Directrice – Programme de garde
de jour pour enfants
Ministère de la Famille et
de l'Habitation du Manitoba
Téléphone : (204) 945-2668
kreid@gov.mb.ca
Responsable provinciale/territoriale,
administratrice non affiliée

Josée Roy

Adjointe à la direction
Confédération des syndicats nationaux
Téléphone : (514) 598-2297
josee.roy@csn.qc.ca
Représentante : Confédération
des syndicats nationaux

Stephanie Seaman

B.C. Government and Services Employees'
Union
Téléphone : (604) 506-3492
stephscott@telus.net
Représentante: Syndicat national des employées
et employés généraux du secteur public

Bonnie Traverse

(204) 783-3106
blt1@mts.net

Membres du personnel

Diana Carter

Directrice générale
diana.carter@ccsc-cssge.ca

Tina Bergeron

Coordonnatrice de l'administration
tina.bergeron@ccsc-cssge.ca

Samantha Peek

Agente des communications et des projets
samantha.peek@ccsc-cssge.ca

Kathryn Ohashi

Agente des finances et des projets
kathryn.ohashi@ccsc-cssge.ca