



## Sommaire

**Page 4 :** Le gouvernement du Manitoba finance les régimes de retraite des éducatrices et éducateurs en petite enfance

**Page 5 :** Régime de retraite pour les travailleuses et travailleurs des secteurs des soins aux personnes

**Page 6 :** Ontario : nouvelles mesures contre la violence et le harcèlement • Un coffre à outils RH pour soutenir concrètement les employeurs

**Page 7 :** Enquête pour soutenir la rétention en comblant le manque de données

**Page 8 :** Les normes professionnelles des éducateurs et éducatrices à l'enfance sont populaires sur le terrain

**Page 9 :** Les normes professionnelles génèrent des outils de réflexion pour les praticiennes et praticiens.

**Page 10 :** Du nouveau sur [www.ccs-csge.ca](http://www.ccs-csge.ca)

**Canada**

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

## Île-du-Prince-Édouard

# La Province met en œuvre un système de services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) et elle investit dans la formation et les salaires

**Annoncée à la fin de mai 2010, l'initiative Pre-School Excellence de l'Île-du-Prince-Édouard (IPE) représente une avancée importante pour le secteur de l'éducation préscolaire et des services de garde au Canada. Elle est soutenue par une hausse de 63 % du financement accordé dans la province aux SÉGE, ce qui représentera pour chacune des deux années de l'initiative près de 5 M\$.**

**S**uivant sa décision de sortir la maternelle à temps partiel (demi-journée) des garderies pour l'intégrer aux écoles publiques et d'instaurer la maternelle à temps plein, le gouvernement de l'IPE a dû apporter d'importants changements dans le secteur des SÉGE. Les SÉGE allaient perdre environ le tiers de leurs enfants et possiblement cent employés sur cinq cents. En vertu de la nouvelle initiative, la rémunération et la formation du personnel seront modifiées en profondeur.

« Ce qu'on vise, c'est de planifier et de créer un système qui permet aux enfants de vivre de bonnes expériences au cours de leur petite enfance », a dit Kathleen Flanagan, chercheuse dans le domaine de l'éducation préscolaire et la garde à l'enfance à l'Île-du-Prince-Édouard. Le gouvernement de l'IPE s'est appuyé sur les recommandations du rapport de K. Flanagan, *Early Years Report, Early Learning in PEI: An Investment in the Island's Future*, pour la mise en œuvre de son initiative. Dans le rapport, on peut lire que la transformation de la maternelle a été une occasion pour le gouvernement de l'IPE de « se pencher avec attention sur l'impact que pouvait avoir un système d'éducation préscolaire de qualité sur le succès des politiques publiques en général ».

Madame Flanagan a expliqué que la gestion du nouveau système relevait du gouvernement de l'IPE (public), mais que les services relevaient du secteur communautaire.



### THE EARLY YEARS REPORT

Early Learning in PEI:  
An Investment in the Island's Future  
KATHLEEN FLANAGAN  
April 12, 2010

Il s'agit d'un modèle unique qui s'apparente à certains égards à ceux du Québec et du Manitoba.

Au cours des deux premières années du plan quinquennal de mise en œuvre, les garderies existantes devront faire une demande pour devenir des centres de la petite enfance (CPE). Les CPE s'engageront par contrat à :

- Fournir des services de garde de qualité supérieure appuyés par un programme éducatif cadre.
- Demander une contribution quotidienne fixe aux parents (32 \$/jour pour les poupons, 26 \$/jour pour les enfants de deux ans et 25 \$/jour pour les enfants de trois ans jusqu'à leur entrée à l'école);
- Rémunérer le personnel conformément à

**Suite en page 2**

# La Province met en œuvre un système de services ...

Suite de la page 1

une échelle salariale provinciale, de 15 \$/h à 16,88 \$/h, une augmentation de 25 % à 30 % par rapport à la rémunération actuelle. (Le salaire de base des directrices demeure à 21 \$/h, mais comme on exigera un diplôme d'études supérieures et qu'on offrira une formation en conséquence, éventuellement leurs salaires seront augmentés);

- Faire en sorte que les employées sans certificat suivent une formation de 90 heures. Après l'obtention de ce certificat de base, elles recevront une augmentation de salaire de 2 \$/h, ce qui portera leur salaire à 12 \$/h;
- Travailler avec des accompagnatrices/guides en éducation à la petite enfance pour améliorer la qualité des services;
- Mettre sur pied des comités consultatifs de parents.

L'initiative prévoit aussi de nouvelles places pour les poupons afin de combler gra-

duellement la pénurie de services de garde dans la province pour ce groupe d'âge. Tous les CPE devront compter au moins trois places-poupons. À ce jour, le gouvernement de l'IPE a ajouté 100 nouvelles places-poupons

garde plus petit », a expliqué Cathy McCormack, gestionnaire des programmes d'éducation préscolaire pour le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard.

**En vertu de cette initiative, les CPE recevront une subvention de fonctionnement, ce qui leur assurera un financement de base stable.**

**Pour déterminer le montant de la subvention, le revenu provenant de la contribution des parents sera déduit du budget du CPE, dont 78 % est affecté à la rémunération et aux avantages sociaux, comme les vacances et les congés de maladie, et 22 % aux frais d'administration.**

au réseau, une augmentation de 70 pour cent.

« De plus, on créera des foyers-poupons pour les parents qui préfèrent un milieu de

Elle a dit que le gouvernement de l'IPE versera une subvention de démarrage de 2 000 dollars à ces foyers-poupons et ajoutera à cette somme, 1 500 dollars par



**ÉVÈNEMENTS  
À VENIR**

## Ce printemps, le CSRHSGE participera aux activités suivantes :

**Conférence :** Excellence in Early Learning

**Date :** 26 au 28 mai 2011

**Endroit :** Saskatoon (SK)

**Info :** On pourra se procurer gratuitement des ressources et du matériel au kiosque du CSRHSGE

**Conférence :** Valoriser les enfants

— une conversation pancanadienne

**Date :** 26 au 28 mai 2011

**Endroit :** Saint John (NB)

**Info :** Atelier sur les Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance, et ressources et matériel gratuits au kiosque du CSRHSGE



## Éditeur:

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance  
151, rue Slater, bureau 505  
Ottawa, ON, K1P 5H3

**Rédactrice en chef:** Samantha Peek

**Rédactrice :** Bozica Costigliola

**Conception graphique:** JPP Communications

**Traductrice:** Jocelyne Tougas

Imprimé chez Impart Litho par des travailleurs et travailleuses syndiqués

Dépôt légal: BNC—BNQ 2011

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 Province met en œuvre un système de services ...

place-poupon équivalente à temps plein (les foyers pourront avoir de trois à six places). Les foyers-poupons pourront demander une contribution quotidienne de 32 \$/jour aux parents. Les responsables de garde devront avoir suivi une formation de 90 heures en soins aux poupons, payée par le gouvernement de l'IPE.

« On ne s'attend pas à ce que les services de garde en milieu familial, qui se trouvent surtout en milieu rural, soient touchés par ces changements », a ajouté Cathy McCormack.

En vertu de cette initiative, les CPE recevront une subvention de fonctionnement, ce qui leur assurera un financement de base stable. Pour déterminer le montant de la subvention, le revenu provenant de la contribution des parents sera déduit du budget du CPE, dont 78 % est affecté à la rémunération et aux avantages sociaux, comme les vacances et les congés de maladie, et 22 % aux frais d'administration.

Lorsque le gouvernement de l'IPE a annoncé son plan dans une conférence de presse au printemps dernier, « j'étais très excitée », a dit Carol Ford, directrice administrative de Parkdale Sherwood Headstart à Charlottetown. « C'est innovateur et extraordinaire. Le plus important, c'est qu'on crée un véritable système. Nous voulions des frais de garde plus bas pour les parents et de meilleurs salaires pour les éducatrices et le gouvernement de l'IPE a fait les deux ».

Ouvrir des places-poupons « c'était un monde tout à fait nouveau pour nous », a ajouté madame Ford (auparavant, la garderie accueillait des enfants âgés de trois à cinq ans). « Les employées devront recevoir de la formation, et ce processus est enclenché. Il a fallu reconstruire et réaménager nos locaux pour créer un espace réservé aux poupons ».

## **Du personnel formé : ça s'impose**

Un des éléments fondamentaux du plan du gouvernement de l'IPE, c'est l'exigence de formation. Dorénavant, les directrices et toutes les éducatrices d'un CPE seront te-

nues d'avoir un niveau donné de formation. La directrice et au moins une autre employée devront posséder un diplôme en éducation à la petite enfance ou l'équivalent.

Le gouvernement de l'IPE est en train de fixer les paramètres du déploiement complet de son plan de formation. Toutefois, étant donné le déplacement d'un nombre élevé d'éducatrices expérimentées et formées vers l'école publique, le gouvernement de l'IPE a dû s'empresser de trouver un moyen de former de nouvelles éducatrices en petite enfance. Actuellement, 125 employées de CPE sont inscrites au cours de niveau entrée de 90 heures et on s'attend à ce que 100 autres personnes suivent le cours au printemps 2011. Le cours est offert en français et en anglais, surtout en ligne, et sans frais pour les participantes. La formation comprend des cours de base en éducation de la petite enfance; par exemple, croissance et développement de l'enfant, programme d'activités adaptées à l'âge des enfants et gestion du comportement (discipline).

Au cours de la deuxième année de l'initiative, le cours de niveau entrée continuera d'être financé par le gouvernement de l'IPE et on accordera des fonds pour l'élaboration

le gouvernement de l'IPE leur a fourni des services gratuits de consultation juridique et financière par l'entremise de l'Early Childhood Development Association of PEI.

« Au début, les garderies avaient beaucoup de matière à assimiler et à examiner », a dit Kathleen Flanagan. « Les conseils d'administration et les directrices éprouvaient une certaine dose d'anxiété, se demandant si les garderies allaient pouvoir fonctionner dans ce nouveau modèle de financement ».

## **Plus rapide que prévu**

Il était prévu que 50 CPE seraient créés sur deux ans, soit 25 par année. Déjà, 40 garderies déjà existantes ont été désignées CPE, un déploiement plus rapide et plus important que prévu, et les 10 qui restent devraient ouvrir leurs portes en septembre 2011. Les garderies en place qui n'ont pas choisi de se transformer en CPE auront toujours accès à leurs subventions de fonctionnement et disposent d'un programme d'amélioration de la rémunération s'étendant sur 18 mois.

« C'est compliqué de faire tout cela en si peu de temps », a dit Carol Ford. « On ne peut faire de telles transformations sans qu'il y ait nécessairement des ratés en cours de

---

***Un des éléments fondamentaux du plan du gouvernement, c'est l'exigence de formation. Dorénavant, les directrices et toutes les éducatrices d'un CPE seront tenues d'avoir un niveau donné de formation. La directrice et au moins une autre employée devront posséder un diplôme en éducation à la petite enfance ou l'équivalent.***

---

et la mise en œuvre d'un programme de certificat d'un an en éducation à la petite enfance. Pour être admis au programme de certificat, les crédits du cours de niveau entrée seront un prérequis. On vise à ce que le programme de certificat débouche sur un programme de diplôme de deux ans.

La garderie de Carol Ford et beaucoup d'autres garderies ont décidé sans trop tarder de faire une demande pour se transformer en CPE. Pour les soutenir dans leur décision,

route, mais on le fait vraiment dans l'intérêt supérieur des enfants, des familles et des éducatrices ».

Pour télécharger le rapport *Early Years*, rendez-vous à [www.gov.pe.ca/photos/original/edu\\_earlyyrsRpt.pdf](http://www.gov.pe.ca/photos/original/edu_earlyyrsRpt.pdf).

Pour une copie du plan quinquennal du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, *Securing the Future for Our Children – Preschool Excellence Initiative*, rendez-vous à [www.gov.pe.ca/photos/original/edu\\_ExcIniti.pdf](http://www.gov.pe.ca/photos/original/edu_ExcIniti.pdf)

# Le gouvernement du Manitoba finance les régimes de retraite des éducatrices et éducateurs en petite enfance

**Depuis le 1er décembre 2010, le gouvernement du Manitoba contribue au financement des régimes de retraite enregistrés du personnel de garderies et de jardins d'enfants sans but lucratif; il verse une cotisation correspondant à celles des responsables de services de garde en milieu familial et de garderies familiales collectives à un REER; et il contribue à une prestation de retraite en reconnaissance pour service de longue date aux éducatrices/éducateurs et responsables de garde admissibles. Cette mesure s'inscrit dans la stratégie de stabilisation de la main-d'œuvre et le programme quinquennal de la province en matière d'éducation préscolaire et de la garde à l'enfance. On s'attend à ce que le financement atteigne les 6,6 M\$ annuellement lorsque le programme sera complètement déployé.**

« Les régimes de retraite sont un moyen important de démontrer qu'une carrière en services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) est une carrière qui a de l'avenir », a dit Cees de Vries, gestionnaire des nouvelles initiatives et des communications pour le Programme de garde d'enfants du Manitoba. « S'organiser pour que ces professionnelles aient une certaine sécurité financière une fois à la retraite est une dimension importante du recrutement et de la rétention dans le secteur des SÉGE ».

Les garderies et les jardins d'enfants sans but lucratif sont tous tenus de mettre en place un régime de retraite pour leurs employées à temps plein (celles qui travaillent en moyenne 30 heures ou plus par semaine) et pour leurs employées à temps partiel (celles qui travaillent moins de 30 heures par semaine). Le régime de retraite s'adresse à toutes les employées (p. ex. les éducatrices, les cuisinières, les concierges, le personnel de soutien, les gestionnaires et les directrices). Les employées à temps plein sont toutes admissibles à participer, tandis que les employées à temps partiel sont admissibles après deux années de travail calculées en fonction du nombre d'heures travaillées. Certaines employées peuvent se soustraire au régime conformément aux lois sur les pensions du Manitoba. Il s'agit des étudiantes, des personnes qui travaillaient déjà dans la garderie ou le jardin d'enfants avant l'établissement du régime de retraite, de personnes qui s'y opposent en raison de croyances religieuses,

et d'employées à la retraite qui reçoivent une pension et retournent travailler pour le même employeur ou un autre employeur adhérant au même régime de retraite.

Le gouvernement du Manitoba rembourse aux garderies la cotisation de 4 % de l'employeur au régime de retraite; les employées, pour leur part, versent une cotisation équivalant à 4 % minimum de leur salaire brut. Les employeurs peuvent offrir des régimes à cotisation plus élevée, mais ils sont tenus de payer la différence en excès du 4 % que leur accorde le gouvernement du Manitoba afin de verser une contribution équivalente à celle des employées.

Les responsables de garde en milieu familial et de garderies familiales collectives détentrices d'un permis (ce sont des travailleuses autonomes) ont droit à une contribution équivalente (50 %) à leur cotisation à un régime enregistré d'épargne retraite (REER) pouvant atteindre au maximum 1 500 \$/an pour les responsables de garde en milieu familial, 1 700 \$/an pour les responsables de garde détentrices d'un certificat d'ÉJE II ou III; 1 100 \$/an pour les responsables de garderies familiales collectives; et jusqu'à 4 % de leur revenu brut annuel dans le cas des préposées à l'intégration dans un service de garde en milieu familial ou une garderie familiale collective.

Jean Chorney, superviseure depuis vingt ans à la prématernelle KIDS Inc. à Winnipeg, a dit que le fait d'avoir une pension signifie qu'elle pourra sans doute

continuer à travailler en services de garde et que, lorsqu'elle prendra sa retraite dans une vingtaine d'années, elle pourra joindre les deux bouts et profiter de la vie.

« Avant, je n'étais pas certaine de pouvoir continuer à travailler dans le domaine et prendre ma retraite, vu mes revenus, malgré le régime enregistré d'épargne retraite (REER) de la garderie ».

Certaines garderies s'étaient dotées d'un REER à cotisation équivalente avant la mise en œuvre du programme gouvernemental. Les employeurs peuvent choisir de conserver leur REER en plus du régime de retraite, voir s'il est possible de l'intégrer au régime de retraite ou simplement le laisser tomber.

Lorsqu'elle prendra sa retraite, Jean Chorney sera probablement admissible à la prestation de retraite en reconnaissance de service de longue date. Cette prestation est accordée aux employées et responsables de garde en milieu familial admissibles et leur consent à leur retraite jusqu'à quarante jours payés (320 heures).

## Appui à la rétention

Jean Chorney, qui partage la responsabilité de superviser dix travailleuses, souhaite que le régime de retraite aide à les retenir plus longtemps, ce qui « serait bénéfique pour les enfants qu'on accueille et pour leurs familles ».

« J'espère que le régime attirera des éducatrices en petite enfance et les incitera à rester. Je veux travailler avec des professionnelles qui envisagent de faire carrière dans le domaine plutôt qu'avec des personnes qui s'y trempent pour quelques années seulement ».

Karen Ohlson, directrice générale de KIDS Inc. et membre du conseil d'administration du Conseil sectoriel, pense que le régime de retraite aidera sans doute à retenir les éducatrices à la petite enfance dans le secteur.

« Pour les personnes qui s'investissent dans ce domaine, cette mesure renforce la vision qu'elles ont d'elles-mêmes en tant que membres productifs de la main-d'œuvre. En tant qu'employeur, c'est »

# Régime de retraite pour les travailleuses et travailleurs des secteurs des soins aux personnes

Le régime de retraite multisectoriel (RRM) a été créé pour compenser l'absence de régimes de retraite dans les petits milieux de travail à prédominance féminine. Le RRM, une initiative conjointe du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et du Service Employee's International Union (SEIU) lancée en 2002, est un régime de retraite regroupant plusieurs employeurs. Il est ciblé et à prestations déterminées, c'est-à-dire que le revenu de retraite est prévisible et ne fluctue pas en fonction du marché. Les cotisants peuvent calculer ce que sera leur revenu de retraite mensuel à l'aide d'une formule basée sur leurs cotisations et celles de l'employeur.

Darcie Beggs, une des administratrices du RRM et agente principale à la Direction de l'égalité au SCFP, dit que le « RRM est parfait pour les travailleuses du secteur des services de garde et d'autres secteurs de soins aux personnes parce que les taux de cotisation ne sont pas trop élevés et parce qu'il comporte un crédit de pension pour services passés ». La participation au RRM et les taux de cotisation doivent être négociés avec l'employeur dans le cadre de la convention collective. La cotisation maximum combinée employeurs et participants au régime est de 10,5 %. Les cotisations ne sont pas tenues d'être égales, mais les em-

ployeurs ne peuvent cotiser moins que les participants au régime.

Le régime est accessible à toutes les unités de négociation du SCFP et du SEIU qui, autrement, ne peuvent obtenir de régime à prestations déterminées. La majorité des unités de négociation qui participent au régime sont des milieux de travail à prédominance féminine et généralement dans des secteurs de soins aux personnes.

Tous les employés syndiqués d'un milieu de travail, y compris les employés à temps partiel, sont admissibles au régime et le personnel de direction d'employeurs cotisants est également admissible. Le RRM est enregistré en Ontario, mais les milieux de travail à l'extérieur de la province peuvent également y participer. (Les travailleurs et travailleuses du Québec sont exclus en vertu de la loi québécoise sur les régimes de retraite à moins qu'ils soient assujettis aux lois fédérales.)

## Crédit de pension pour services passés

Le RRM accorde un crédit de pension pour services passés aux employés qui ont accumulé jusqu'à sept années de service auprès de l'employeur cotisant avant l'adhésion au régime. Le crédit est important, notamment pour les employés de longue date, a expliqué madame Beggs, « parce que ça augmente

leur pension ». Dans beaucoup de régimes de retraite, les travailleurs doivent racheter ces années de service s'ils veulent qu'elles soient prises en compte dans le calcul de leurs prestations. En vertu du RRM, les employés n'ont pas à racheter leurs années de services; ils reçoivent un montant fixe pouvant atteindre 26,60 dollars par mois en prestations de retraite pour chaque année complète de service, pour un maximum de sept ans. Ce crédit peut équivaloir à 186,20 dollars par mois de revenu de retraite additionnel.

« Les travailleuses les plus jeunes sont celles qui profiteront le plus du RRM, mais le crédit pour services passés veut dire qu'il n'est pas trop tard pour les employées plus âgées », a dit Jackie Dwyer, une éducatrice de la garderie Sunflower Day Care d'Ottawa et une administratrice du régime.

Et d'ajouter Darcie Beggs : « c'est important pour les travailleuses et travailleurs en garderie d'avoir un régime de retraite parce que ce sont surtout de petits salariés. Un jour, ils vont prendre leur retraite et ce type de régime leur permettra d'avoir un revenu décent ». Pour de plus amples renseignements sur le RRM, rendez-vous à [www.mspp.ca](http://www.mspp.ca). Pour communiquer avec le bureau du régime, composez le (905)889-6200 ou le numéro sans frais suivant : 1(800)287-4816, ou écrivez à [info@mspp.ca](mailto:info@mspp.ca).

un autre avantage qui met en valeur le travail qu'elles font et leur engagement à long terme. Avant l'implantation du régime, elles auraient probablement envisagé d'aller travailler ailleurs pour s'assurer une pension ».

Les garderies ont la liberté de choisir leur propre régime de retraite, de monter leur propre régime ou de conserver un régime déjà en place pourvu que ces régimes respectent des exigences juridiques propres aux pensions.

Angela Hanischuk, directrice générale de Knox Day Nursery, a dit que cette mesure était un bon départ. Elle se réjouit que le gouvernement du Manitoba ait répondu aux demandes du milieu. « Je pense qu'il faut souligner que le Manitoba est la deuxième province à avoir instauré un régime de retraite pour les éducatrices en petite enfance au Canada (le Québec offre également un régime de retraite aux travailleuses du secteur) ».

Pour télécharger le dépliant *Régimes enregistrés de retraite et de prestations d'aide à la retraite pour les personnes qui travaillent dans le domaine de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants au Manitoba*, cliquez ici [http://www.gov.mb.ca/fs/childcare/pubs/Regimes\\_enregistres\\_de\\_retraits.pdf](http://www.gov.mb.ca/fs/childcare/pubs/Regimes_enregistres_de_retraits.pdf)

Pour télécharger une copie de *Programme quinquennal du Manitoba pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*, rendez-vous à <http://www.gov.mb.ca/fs/childcare/familychoices/index.fr.html>

# Ontario : nouvelles mesures contre la violence et le harcèlement

**Des changements récents à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario ont pour objet d'obliger les employeurs, y compris les employeurs des services de garde à l'enfance, de prendre des mesures pour que les milieux de travail se protègent davantage contre la violence et le harcèlement.**

En vertu des changements entrés en vigueur en juin 2010, les employeurs de plus de six employés sont tenus d'élaborer, de mettre en œuvre et de réviser régulièrement des politiques et des programmes de lutte contre la violence et le harcèlement au travail, d'afficher ces politiques dans le milieu de travail, de fournir de la formation sur la question, et de mettre en place des procédures pour signaler les incidents ou les plaintes et faire enquête.

« Ces changements représentent un renforcement considérable de la protection contre la violence et le harcèlement pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs », a dit Margot Young, agente de recherche pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et une des représentantes du syndicat au conseil d'administration du Conseil sectoriel. « Notamment, en vertu de ces changements, l'intimidation et le harcèlement au travail sont illégaux ».

Selon Diana Carter, directrice générale du CSRHSGE, la violence et le harcèlement dans le secteur des services de garde, comme dans d'autres secteurs d'ailleurs, pourraient impliquer des collègues de travail, des parents (clients), ainsi que des conjoints agressifs se

présentant sur les lieux du travail.

« La Province veut s'assurer que les employeurs font ce qu'il faut pour que le milieu de travail soit un environnement sécuritaire pour tous et toutes », a dit madame Carter. « Le gouvernement a produit de bons modèles et la documentation pour soutenir le processus conjoint de formulation des nouvelles politiques et procédures est bien pensée et utile autant pour les employeurs que les employés ». Tous les employés sont tenus par la loi de signaler à l'employeur un acte de violence ou de harcèlement potentiel. S'ils ne se conforment pas à la loi, les employeurs peuvent faire l'objet d'une ordonnance d'observation ou d'une poursuite.

La définition du milieu de travail en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario est large; elle inclut la résidence d'un client, un véhicule, un système de transport utilisé pour se rendre à une affectation, des lieux de réunion à l'extérieur de locaux de l'organisation et le stationnement de l'entreprise. Ainsi, on accorde la protection au-delà de l'édifice principal de l'entreprise/organisation. Cela comprend, par exemple, les résidences où des éducatrices fournissent des services aux enfants et aux familles et les sorties de groupe.

## Assurer le suivi

Une fois la loi adoptée, le centre de la petite enfance Andrew Fleck d'Ottawa a réalisé un sondage auprès de son personnel pour déterminer où intervenir en priorité pour prévenir la violence et le harcèlement, a expliqué Ronna MacPherson, gestionnaire des

ressources humaines du centre. Le centre avait depuis 1999 une politique sur le harcèlement, mais il n'en avait pas sur la violence. Les employés d'Andrew Fleck ont dégagé les priorités suivantes : sécurité de l'immeuble, formation pour faire face aux situations potentiellement violentes, renforcement de la sécurité des personnes qui travaillent seules ou font des visites à domicile (le centre offre des services de soutien à l'intégration des enfants) et sécurité dans les stationnements extérieurs.

Madame MacPherson a dit que le centre s'est doté d'un système de carte d'identité pour l'édifice principal, a créé des formulaires pour signaler des incidents et faire enquête et qu'il mettra l'accent cette année sur la formation des gestionnaires et des employés.

« On a actuellement un programme de formation en santé et sécurité au travail et on y intégrera ces deux aspects [violence et harcèlement]. [...] À la base, il faut s'assurer d'avoir sur place une gestionnaire d'expérience qui sait comment aider les employées faisant face à une situation difficile », a dit madame MacPherson. « On veut s'assurer que personne ne se trouve dans une situation inconfortable. On veut que les employés se sentent à l'aise de soulever un problème avec leur gestionnaire ou superviseur et que nos installations soient des lieux sécuritaires ».

Pour un guide de l'employeur, des outils et une copie de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, et pour d'autres renseignements, visitez le [www.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/pubs/fs\\_workplace-violence.php](http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/pubs/fs_workplace-violence.php).

## Un coffre à outils RH pour soutenir concrètement les employeurs

**Le Conseil sectoriel travaille à la création d'un coffre à outils conçu pour aider les gestionnaires du secteur des SÉGE à mieux comprendre les problèmes de ressources humaines dans leurs milieux de travail et à s'y attaquer de façon concrète.**

« Je pense que cette trousse sera d'une grande importance et utilité, surtout dans les petites garderies et celles de taille moyenne, là où la formation en ressources humaines des directrices est limitée et qu'il n'y a pas nécessairement de personnel

affecté aux RH », a dit Diana Carter, directrice générale du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE).

Beaucoup de directrices de garderie et de coordonnatrices sont des éducatrices en petite enfance chevronnées, mais elles n'ont pas de formation en gestion des RH. « Cet outil permettra de développer les qualités de direction dans le domaine », a dit Arlene Ross, directrice générale de Global Child Care Services.

Le coffre à outils sera également utile pour les employés. « Lorsqu'une organisa-

tion a des procédures uniformes, elle est plus stable et plus crédible », a souligné madame Ross, qui préside le comité de direction de cette initiative. « Une garderie qui est bien gérée, c'est une garderie qui soutient son personnel ».

## Une variété de sujets

Les outils du coffre aideront les employeurs des SÉGE à renforcer leurs capacités de gestion RH. Le CSRHSGE souhaite également que la trousse permette aux employeurs et aux employés, aux enseignantes et enseignants des établissements

## Enquête pour soutenir la rétention en comblant le manque de données

**Une enquête, que mènera sous peu le Conseil sectoriel sur les caractéristiques des employeurs et des employées des services de garde, permettra de recueillir une multitude de données manquantes et de mieux comprendre les pratiques en matière de ressources humaines dans le secteur des SÉGE, le taux de roulement du personnel et d'autres problèmes liés au recrutement et à la rétention.**

« Depuis l'étude *Oui, ça me touche!* [enquête semblable], réalisée en 1998, nous n'avons pas recueilli de nouvelles données sur ces questions », a dit Jamie Kass, représentante du Syndicat canadien de la fonction publique au conseil d'administration du CSRHSGE. « Des changements sont survenus dans les provinces et les territoires depuis et nous espérons que cette enquête leur permettra (employeurs, syndicats et organisations de services de garde) d'examiner ce qui se passe dans des domaines comme la satisfaction au travail et la rétention de la main-d'œuvre. Ces renseignements aideront aussi le Conseil à réaliser la prochaine mise à jour des données sur le secteur, prévue en 2012 ».

On souhaite recueillir 5 000 questionnaires d'enquête en tout et des données sur diverses caractéristiques des employeurs et employées du secteur des SÉGE, notamment sur les niveaux d'études, la durée d'emploi, la satisfaction au travail et la mobilité professionnelle. L'enquête portera aussi sur les caractéristiques des milieux de travail, notamment la taille, l'emplacement, les systèmes de relations de travail et les modes de gouvernance.

Les résultats de l'enquête seront utiles

pour la planification à long terme dans le secteur et pour la prise de décisions éclairées, notamment en ce qui a trait à la rétention, problématique majeure. L'enquête fournira aux intervenants du secteur des données récentes sur le marché du travail, ainsi que des données spécifiques et de nouvelles informations sur les causes du roulement de personnel dans le secteur. Dans l'ensemble, l'initiative

- Fournira aux employeurs des stratégies pour déterminer comment différentes pratiques en matière de ressources humaines peuvent influencer la main-d'œuvre, notamment sur le plan de la durée de l'emploi, de la satisfaction au travail et du roulement du personnel.
- Permettra d'examiner l'effet des avantages non monétaires, comme le perfectionnement professionnel et des horaires flexibles, sur la satisfaction au travail et la relation entre les caractéristiques de la main-d'œuvre et les taux de rétention et de roulement du personnel.

Cette enquête est le résultat d'une initiative récente du Conseil sectoriel, *Programme de recherche entourant l'information sur le marché du travail (PRIMT)*, laquelle a permis de dégager des priorités pour s'attaquer aux

manques de données sur les SÉGE. Cette enquête est vue par les chercheurs dans le domaine comme une première étape importante étant donné que les méthodes de collecte de données dans les provinces et les territoires varient et qu'il est difficile de faire des comparaisons et des analyses transcanadiennes.

### Besoin d'uniformité

« Nous n'avons pas d'approche uniforme, c'est pourquoi ce type d'enquête est si important », a dit Martha Friendly, membre du groupe d'experts du PRIMT et coordonnatrice du Child Care Resource and Research Unit. « Il est par ailleurs important de lier les données de cette enquête à celles de *Oui, ça me touche!*, pour mieux comprendre les changements dans le temps ».

Cette enquête fournira des données uniques sur la main-d'œuvre et permettra de faire une analyse impossible à effectuer avec les données des sources publiques ou les données administratives dont on dispose actuellement.

« Si on parvenait à exploiter sur tous leurs angles les données, l'enquête pourrait s'avérer un outil très utile pour améliorer la qualité des services et régler beaucoup de problèmes liés à la dotation », a ajouté madame Friendly. « Des données qui permettront d'améliorer les conditions de travail auront nécessairement un impact sur la rétention ».

Les résultats de l'enquête devraient être prêts à diffuser à la fin de 2012.

d'études postsecondaires et aux étudiantes en SÉGE de saisir toute l'importance de pratiques efficaces en matière de RH et de gestion du personnel, et qu'elle permette aux intervenants du secteur de comprendre l'impact des avantages sociaux non financiers et de la satisfaction au travail sur les ressources humaines.

Le coffre à outils sur le « comment faire » et les modèles qu'il contient abordent des sujets aussi variés que l'élaboration des politiques et des procédures, les descriptions de fonctions et l'évaluation de rendement du personnel. Cette trousse est le résultat d'une recommandation de l'initiative *Sou-*

*tien aux employeurs du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance.* Elle s'inspire de la trousse d'outils créée par le Conseil RH pour le secteur communautaire (conseilrh.ca). Un membre de ce conseil siège au comité de direction de l'initiative.

« Le partenariat avec le Conseil RH pour le secteur communautaire est important parce que son coffre à outils est vraiment formidable et parce que nous n'aurons pas à réinventer la roue », a dit madame Carter. « Nous irons également voir ce que d'autres ont fait. Il existe déjà d'excellents exemples dont on peut s'inspirer ».

Notre coffre d'outils sera accessible en

ligne et on pourra se procurer un vaste éventail d'outils et de modèles interactifs propres au secteur des SÉGE. Pour sa réalisation, il sera nécessaire de répertorier et d'évaluer les outils existants et d'identifier les lacunes. Nous conduirons une série d'entrevues auprès de personnes bien informées et nous organiserons une consultation élargie de deux jours sur le contenu et le matériel à inclure, à laquelle participeront des intervenants du secteur.

Le coffre à outils devrait être prêt à la fin du printemps 2012 et disponible sur [www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca)

# Les normes professionnelles des éducateurs et éducatrices à l'enfance sont populaires sur le terrain

Lorsque la version actualisée des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* du CSRHSGE a été publiée à l'automne 2010, la garderie Esther Exton de Toronto (George Brown College) a fait laminer la fiche du profil des compétences et l'a immédiatement accrochée dans le salon du personnel, a raconté Joyce Gee, gestionnaire de la garderie.

« Les étudiantes en éducation à la petite enfance voient cette fiche tous les jours lorsqu'elles se rendent à leur stage. Les normes ont été introduites dans divers cours au collège, notamment dans le cours sur la pratique réflexive », a dit madame Gee, dont la garderie est un des neuf laboratoires d'enseignement en éducation à la petite enfance du Collège George Brown. « Je pense que les normes aideront les nouvelles diplômées. On peut leur dire : 'voici les nouvelles normes en lien avec votre travail' ».

Madame Gee a dit qu'elle parle souvent de façon informelle des normes avec les étudiantes. Elle a d'ailleurs rencontré les

éducatrices de la garderie pour leur présenter les normes à leur publication. Ces normes décrivent en détail les connaissances, les compétences et les habiletés qu'il faut avoir pour s'acquitter de la fonction d'éducatrice ou d'éducateur à l'enfance. Elles présentent dix-neuf tâches dans six domaines, depuis le développement et les soins aux enfants jusqu'aux relations avec la famille et la collectivité. Chaque tâche comporte de deux à quatorze sous-tâches.

« J'ai dit aux éducatrices que je voulais qu'elles examinent les normes et qu'elles se situent par rapport à chaque domaine. Elles peuvent dire, 'oui, je fais cela, mais pas ceci; et j'ai besoin de m'améliorer sous

## Normes professionnelles

des éducatrices et éducateurs à l'enfance



cet aspect'. Les normes sont également une bonne ligne directrice pour moi. Quand je dis à quelqu'un, 'je veux que tu t'améliores', je dois pouvoir lui dire précisément quel aspect elle doit améliorer. Les normes professionnelles me sont particulièrement utiles à cet égard ».

Dans un secteur où il arrive souvent que les praticiennes et praticiens se sentent dévalorisés, les normes professionnelles ont contribué à « améliorer l'image du »

Pour commander d'autres exemplaires imprimés,<sup>2</sup> veuillez remplir le formulaire ci-dessous et l'adresser par la poste (avec un chèque ou un mandat-poste) à :

CSRHSGE  
151 rue Slater, bureau 505,  
Ottawa (ON) K1P 5H3



Je désire commander \_\_\_\_\_ exemplaires à 15.00\$ chacun, pour un total de \_\_\_\_\_ \$.

Je désire passer une commande en gros (10 exemplaires ou plus) de \_\_\_\_\_ exemplaires à 10\$ chacun, pour un total de \_\_\_\_\_ \$.

Paiement total inclus : \_\_\_\_\_

Langue demandée :  Français  Anglais

Nom : \_\_\_\_\_

Profession : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Ville/village : \_\_\_\_\_

Province/territoire : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Je suis (veuillez cocher une seule case) :

- éducatrice/éducateur à l'enfance, ou intervenante/intervenant en services de garde
- enseignante/enseignant au postsecondaire
- directrice/directeur ou employeur d'un service de garde
- étudiante/étudiant en ÉPE

représentante ou représentant :

- d'une administration municipale  d'un gouvernement provincial/territorial  du gouvernement fédéral

association de services de garde :

- régionale  provinciale/territoriale  pancanadienne
- organisation (à l'extérieur du secteur des SÉGE)

autre (veuillez préciser) : \_\_\_\_\_

Comment utiliserez-vous les normes? (cochez tous les éléments qui s'appliquent):

- Perfectionnement professionnel/identification des lacunes en matière de compétences
- Élaboration de programmes ou de matériel de formation
- Évaluation du personnel
- Agrément/certification
- Pratiques exemplaires/assurance de qualité
- Descriptions d'emploi/embauche
- Bibliothèque/centre de ressources
- Octroi de permis
- autre (veuillez préciser) : \_\_\_\_\_

J'aimerais recevoir d'autres exemplaires imprimés des publications du CSRHSGE, ou ses publications électroniques (gratuitement) :

- Oui  Non



domaine et celle de la profession d'éducatrice à la petite enfance », a ajouté madame Gee.

« Il n'y a pas de doute, les normes valident ce qu'on fait », a expliqué Alfonsa DiPasquale, une éducatrice auprès de poupons dans le centre de la petite enfance (CPE) de l'Université McGill, où différents locaux arborent la fiche du profil des compétences. « Elles donnent un bon aperçu de notre travail et les parents disent, 'ouf, je ne savais pas que l'éducation à la petite enfance, ça impliquait tout cela' »

Mary Goss-Prowse, membre du Con-

seil sectoriel et du comité de direction de l'initiative des Normes professionnelles, a animé plusieurs ateliers sur les normes (cinq à Terre-Neuve-et-Labrador, deux à Vancouver et un à Halifax) à l'intention de divers publics, notamment des éducatrices en petite enfance, des gestionnaires, des formatrices et des décisionnaires.

« Les normes ont un effet habilitant pour les éducatrices, qui réalisent soudainement tout ce qu'elles font et toutes les connaissances qu'elles ont », a dit madame Goss-Prowse. Les éducatrices et leurs directrices pourront aussi se servir des normes pour

leur perfectionnement professionnel. Les enseignantes disent s'en servir comme matériel de référence pour aider les étudiantes à mieux comprendre leur travail. Les gestionnaires estiment qu'elles sont irremplaçables pour la description des fonctions et l'évaluation du rendement.

« Elles sont de toute évidence très populaires », a souligné Mary Goss-Prowse. « On les télécharge sans arrêt et les copies papier s'envolent de nos étagères ».

Pour télécharger une copie des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, rendez-vous à [www.cscs-cssge.ca](http://www.cscs-cssge.ca)

## Les normes professionnelles génèrent des outils de réflexion pour les praticiennes et praticiens

**Deux outils d'autoévaluation, basés sur les normes professionnelles du Conseil sectoriel, aideront les praticiennes et praticiens à s'acquitter de deux tâches critiques, « l'autoréflexion et l'ouverture aux changements dans le secteur des SÉGE », a dit Glory Ressler, gestionnaire de projets et du développement communautaire pour l'Early Childhood Community Development Centre (ECCDC) en Ontario.**

L'ECCDC s'est associé au CSRHSGE pour produire *Les aide-mémoire des normes professionnelles des gestionnaires de services de garde et des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, des outils qui seront accessibles en format électronique sur le site web du Conseil et en format papier par le biais de l'ECCDC.

Ces nouveaux outils, sous forme d'aide-mémoire, demandent aux praticiennes de s'autoévaluer par rapport à leurs différentes tâches et de réfléchir sur leurs compétences, leurs connaissances et leurs habiletés. En s'appuyant sur cette autoréflexion, elles adoptent un plan visant à renforcer leurs compétences en rapport avec chaque tâche.

L'ECCDC est un organisme ontarien qui fournit à coût abordable aux praticiennes et praticiens du secteur des SÉGE de la région de Niagara et au-delà de la documentation, de la formation et du soutien. L'organisme vient de terminer un programme de mentorat à l'échelle de la province qui visait les gestionnaires des services de garde et s'inspirait des *Normes professionnelles pour les gestionnaires des services de garde du CSRHSGE*. C'est cette expérience qui a fait germer l'idée des outils d'autoévaluation.

L'équipe de mentorat des services de

garde à l'enfance ([www.mentoringpairsforchildcare.org/](http://www.mentoringpairsforchildcare.org/)) est un programme qui jumelait des gestionnaires moins expérimentés avec d'autres, plus chevronnées, ces dernières agissant comme mentors auprès des premières. Les gestionnaires suivaient ce programme d'études supérieures tout en travaillant. Pendant un an, elles s'engageaient à travailler avec leur mentor et au sein d'un groupe d'étude local onze heures par mois au minimum. Au cours des deux années de son déploiement, 542 gestionnaires ont suivi le programme. Le but était d'approfondir leur compréhension des normes professionnelles dans leur profession, et d'améliorer ainsi leurs compétences et leurs connaissances de la gestion des services de garde et la qualité en général. À ce jour, l'évaluation donne à penser que les résultats sont très positifs.

### L'autoévaluation – un aspect central

« Chaque fois que les normes professionnelles étaient présentées aux gestionnaires (dans le cadre du programme de mentorat), on leur demandait de remplir une liste de contrôle pour déterminer leurs forces et leurs besoins dans un domaine donné », a



expliqué madame Ressler. « L'autoévaluation est devenue tellement centrale qu'on s'est toutes dit qu'il fallait accompagner ces normes, ainsi que les nouvelles normes destinées aux éducatrices à l'enfance, d'outils d'autoévaluation ».

Selon Diana Carter, directrice générale du Conseil sectoriel, les outils d'autoévaluation ne sont qu'un exemple des multiples façons dont peuvent être utilisées des normes professionnelles. « C'est un moyen extraordinaire d'utiliser de façon pratique les normes et de démontrer comment elles peuvent donner des résultats concrets ».

Ces outils d'autoévaluation seront accessibles dès le mois de mai en anglais et en français depuis le site web du Conseil : [www.cscs-cssge.ca](http://www.cscs-cssge.ca). Pour de plus amples renseignements sur l'ECCDC et pour se procurer des versions papier des aide-mémoire, se rendre à [www.eccdc.org](http://www.eccdc.org) ou écrire à [eccdc@eccdc.org](mailto:eccdc@eccdc.org).

## Du nouveau sur [www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca)

Le Conseil sectoriel a publié de nouveaux documents ce printemps-ci, notamment :

### Bon de commande en ligne pour obtenir gratuitement nos publications imprimées

Au fil des ans, le Conseil a produit plusieurs rapports sur des enjeux liés aux ressources humaines dans le secteur des SÉGE. Dans le passé, les utilisateurs devaient nous envoyer un courriel ou nous appeler pour demander des copies gratuites de ces rapports. Dans le but de simplifier le processus de commande, c'est avec plaisir que nous lançons notre nouveau formulaire de commande en ligne. Dans le menu **Recherches et publications** dans la page d'accueil, choisissez **bon de commande**. Tous les documents apparaissent par ordre alphabétique. Cochez simplement les documents que vous désirez recevoir, inscrivez la quantité souhaitée, indiquez votre adresse et cliquez sur soumettre. Au plaisir!

### Vidéos sur les normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance

Dans le cadre du lancement récent des Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance, deux présentations différentes ont eu lieu au pays : **Comment utiliser les normes** et **Analyse des lacunes en matière de formation : résultats**. Des segments de ces présentations ont été captés sur vidéo et ils sont en ligne. On peut se servir de segments individuels pour transmettre des renseignements en particulier ou illustrer un point en discutant des normes, ou on peut les visionner en continuité pour une présentation complète. Visionnez les vidéos sur le **canal YouTube du Conseil** : [www.youtube.com/user/ChildCareHRCouncil](http://www.youtube.com/user/ChildCareHRCouncil) .

### Quelque chose à partager 2010

Le livret **Quelque chose à partager** comprend des initiatives, des activités, des pratiques et des projets novateurs proposés par des enseignantes et enseignants en éducation à l'enfance de tous les coins du pays. Les propositions proviennent de participantes au forum 2010 du Groupe d'affinité en éducation à l'enfance qui a eu lieu à Vancouver en novembre dernier. On peut le trouver sur la page d'accueil du Conseil sous **Nos publications vedettes**. Inscrivez à votre calendrier les dates du prochain forum, soit du 20 au 22 octobre, à Ottawa.

## À propos du Conseil sectoriel

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) est un organisme pancanadien et sans but lucratif qui se penche sur des problèmes pressants en matière de ressources humaines dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada. Le CSRHSGE est administré par un conseil composé de représentants et de représentantes :

- d'organisations nationales et provinciales/territoriales de services de garde ou d'organisations syndicales
- d'employeurs et d'éducatrices et éducateurs à la petite enfance
- d'établissements d'enseignement postsecondaire
- de parties intéressées, notamment les services éducatifs et de garde à l'enfance offerts en installation, les services de garde scolaire, les jardins d'enfants/centres préscolaires, les services de garde régis et non régis offerts au domicile des responsables de garde ou au domicile des parents.

Pour plus d'information sur le CSRHSGE, visitez le [www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca).

## SE BRANCHER SUR LE CONSEIL SECTORIEL

**Il y a une foule de façons de se tenir au courant des activités du Conseil sectoriel et des nouvelles liées aux RH dans le secteur. Outre son site web, saviez-vous que le Conseil offre :**

### Un bulletin électronique

Conçu pour être bref et s'adapter à votre horaire chargé, on vous envoie notre bulletin électronique de trois à cinq fois par année. C'est le moyen le plus facile de vous tenir au courant des projets et des initiatives du Conseil et des nouveautés liées aux RH dans le secteur. Le bulletin électronique veut connecter les utilisateurs aux ressources et à l'information dont ils ont besoin. Pour le recevoir, inscrivez-vous à [www.ccsc-cssge.ca/francais/list](http://www.ccsc-cssge.ca/francais/list)

### Réseau LinkedIn

**LinkedIn** est un site de réseautage professionnel qui vous permet d'échanger des connaissances, des idées et des possibilités avec des professionnels de tous horizons inscrits aussi à **LinkedIn**. Quand vous créez un profil, vous pouvez adhérer à deux groupes du CSRHSGE formés pour stimuler la discussion dans la communauté des SÉGE. Le premier groupe est d'intérêt général et s'adresse à quiconque fait partie du secteur, le deuxième est un groupe réservé aux enseignants/enseignantes et aux dirigeants/dirigeantes du milieu de l'éducation en ÉPE. Dans le champ de recherche de **LinkedIn**, tapez « **CSRHSGE** » pour vous joindre à nos groupes et commencer à réseauter !

### Canal YouTube

Présentement, on peut visionner sur le canal YouTube du Conseil les segments vidéo sur les normes professionnelles (cf. page d'accueil [www.ccsc-cssge.ca](http://www.ccsc-cssge.ca)). Le canal se développera au fil des prochaines années pour inclure des portraits d'éducatrices, d'employeurs et d'autres personnes travaillant dans le secteur, ainsi que de l'information sur les projets et les initiatives du Conseil.