

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



RAPPORT ANNUEL 2008-2009

UN MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

L'année 2008-2009 a été particulièrement occupée et passionnante : le CSRHSGE a mené plusieurs initiatives importantes, alors que se multipliaient les changements et les projets dans le secteur des SÉGE au Canada.

Étant donné les besoins en matière de transférabilité des titres de compétences, le CSRHSGE a lancé l'initiative *Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle dans le secteur des SÉGE*; l'objectif est de décrire en détail comment se déroule, dans les provinces et territoires canadiens, le processus de certification et de reconnaissance des équivalences et des diplômes. En même temps, les exigences de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) en ce qui a trait à la mobilité de la main-d'œuvre ont conduit plusieurs provinces et territoires à travailler ensemble pour évaluer l'impact de cet accord sur les éducatrices et aides-éducatrices à la petite enfance. Le CSRHSGE, qui a surveillé avec intérêt le développement des exigences de l'ACI pour le secteur des SÉGE, a beaucoup appris à cet égard, et ses nouvelles connaissances influenceront tant son travail futur que cette initiative sur la certification.

L'initiative *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* reflète elle aussi la croissance et l'évolution soutenues du rôle d'éducatrice ou éducateur à l'enfance. La mise à jour des premières normes (qui avaient été préparées par un de nos organismes partenaires, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, en 2003) nous fournit l'occasion d'examiner en profondeur tous les aspects de la profession, ainsi que les compétences, les connaissances et les habiletés nécessaires. Grâce à cette initiative, les éducatrices de première ligne prennent elles-mêmes la parole pour guider l'élaboration d'un ensemble exhaustif de normes qui orienteront le travail du secteur dans l'avenir.

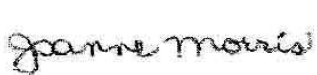
Les SÉGE subissent une pénurie de personnel qualifié dans l'ensemble du Canada. Tout au long de 2008-2009, l'initiative *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face* a généré une information précieuse concernant l'offre et la demande actuelles de main-d'œuvre dans les SÉGE.

Des données de qualité sont essentielles si l'on veut faire progresser les choses et démontrer aux décideurs, aux universitaires et aux autres intervenants clés l'importance d'investir dans le secteur des SÉGE. C'est pourquoi, cette année, une grande partie de notre travail a porté sur l'amélioration de la qualité et de la disponibilité de données sur la main-d'œuvre des SÉGE. L'initiative au sujet de la pénurie de main-d'œuvre, ainsi que celle intitulée *Programme de recherche sur le marché du travail*, ont permis aux experts canadiens de collaborer pour cerner des façons d'améliorer la collecte de données à long terme. Nous sommes très enthousiastes au sujet des résultats de ces deux initiatives et nous avons hâte de les faire connaître au cours de l'année qui vient.

La contribution de nos organisations membres a toujours été au cœur de notre travail. Cette année, nous faisons nos adieux à une organisation qui a été avec le CSRHSGE depuis ses tout débuts : la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Par l'intermédiaire de Raymonde LeBlanc, Josée Roy et Joanne Fournier, représentantes de la CSN qui ont fait longtemps partie du conseil d'administration du CSRHSGE, ce syndicat a contribué de manière substantielle au développement et à l'évolution du CSRHSGE. La CSN se consacrera désormais aux questions touchant les services de garde au Québec, et son apport nous manquera à la table du Conseil.


Enfin, nous aimerions remercier sincèrement pour leur temps, leur énergie et leurs ressources, les nombreuses personnes qui ont collaboré cette année à nos initiatives. La participation aux comités de direction, aux groupes-sondes, aux entrevues et aux sondages est la clé de la

réussite de nos initiatives. Tout particulièrement, nous exprimons notre gratitude aux membres dévoués du personnel et du conseil d'administration, grâce auxquels les nombreux projets que nous avons entrepris à ce jour ont connu beaucoup de succès : nous continuons à compter sur votre engagement et leur soutien, alors que nous nous engagerons en 2009-2010 dans les initiatives *Nouveaux domaines des SÉGE* et *Élaboration d'un programme d'études*.



Joanne Morris

Présidente du CSRHSGE



Diana Carter

Directrice générale
du CSRHSGE

QU'EST-CE QUE LE CONSEIL SECTORIEL DES RESSOURCES HUMAINES DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE (CSRHSGE)?

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) est un organisme pancanadien sans but lucratif dont l'objectif est de faire progresser les questions afférentes aux ressources humaines dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada. Le CSRHSGE regroupe autour d'une même table des partenaires nationaux et d'autres intervenants afin d'examiner et de relever les enjeux liés au marché du travail : le recrutement et la rétention, la formation, le perfectionnement des compétences, etc.

LES INITIATIVES DU CSRHSGE EN 2008-09

Soutenir les employeurs du secteur des SÉGE *Calendrier de réalisation : juin 2007 à février 2009*

Les employeurs constituent la principale clientèle cible qui est en mesure de relever les défis RH auxquels est confronté le secteur des SÉGE au Canada. Toutefois, on manque de données à l'échelle canadienne concernant la gamme et le type d'employeurs que compte le secteur, ainsi que leurs besoins RH. L'initiative *Soutenir les employeurs* a été lancée en juin 2007 pour combler ces lacunes, et visait tout particulièrement à :

- mieux connaître les modes de gouvernance des employeurs des SÉGE réglementés;
- décrire les besoins RH des employeurs des SÉGE en fonction des différents milieux et contextes réglementaires;
- connaître le point de vue des employeurs sur les meilleures façons d'aborder les enjeux RH qui sont prioritaires pour le secteur, et décrire les pratiques ou les outils novateurs déjà existants;
- déterminer quels outils pourraient être élaborés pour relever les enjeux RH prioritaires.

Bien que le projet de recherche ait débuté en 2007-2008, le travail s'est poursuivi en 2008-2009. Plus de 987 employeurs ont contribué au projet en répondant à un sondage exhaustif, et 10 groupes-sondes d'employeurs ont enrichi les constatations découlant des 12 précédents groupes-sondes menés en 2007-2008. Au total, plus de 1 100 intervenants nous ont fait bénéficier de leur temps et de leurs idées tout au long de la durée de l'initiative *Soutenir les employeurs*. Il en a résulté une série de documents qui dressent le tableau des employeurs des SÉGE au Canada, et qui présentent des stratégies et des recommandations qui aideront à répondre aux besoins des employeurs. Voici les documents produits dans le cadre de cette initiative :

- **Rapport principal :** Ce document présente une analyse approfondie de toutes les données recueillies dans le cadre de l'initiative *Soutenir les employeurs des SÉGE*, y compris les résultats de l'analyse bibliographique, de l'enquête menée auprès des employeurs, des entrevues de personnes clés et des groupes-sondes; on y formule également des recommandations connexes.
- **Résumé :** Ce rapport présente une synthèse des principaux résultats et recommandations du *Rapport principal : Soutenir les employeurs des SÉGE*.
- **Rapport schématique des enjeux provinciaux et territoriaux en matière de RH :** Ce rapport présente l'éventail de modèles d'employeurs et de modes de gouvernance dans le secteur, la taille et la portée des activités, et les enjeux RH pour les employeurs, par province et territoire.
- **Analyse bibliographique :** Ce rapport décrit en détail les principales tendances et les grands enjeux ayant une incidence sur les ressources humaines dans le secteur des SÉGE. (Veuillez

noter que ce rapport est disponible en anglais seulement.)

- **Modèles d'employeurs dans le secteur des SÉGE au Canada :** Ce document présente une série de 14 articles descriptifs conçus pour donner vie aux modes de gouvernance utilisés dans les SÉGE en explorant, selon le point de vue des employeurs, une gamme diversifiée de programmes et de modes de gouvernance.
- **Résultats préliminaires :** Ce document présente une synthèse des résultats préliminaires de la recherche, notamment les constatations tirées de l'enquête auprès des employeurs, l'analyse bibliographique, de même que ce qui est ressorti des groupes-sondes et des entrevues avec des personnes bien informées.

À l'hiver 2009, les constatations de la recherche ont été présentées à Toronto et à Vancouver. Les résultats de cette initiative serviront de base à de futurs travaux, notamment l'élaboration d'outils et de ressources qui permettront d'affronter les enjeux clés des employeurs et de les soutenir dans leurs tâches quotidiennes.

Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face

Calendrier de réalisation : décembre 2007 à septembre 2009

L'initiative *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre* s'est penchée sur les facteurs qui ont une incidence sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans les SÉGE, afin de :

- déterminer le nombre de travailleuses en SÉGE dont on a actuellement besoin au Canada, en examinant les facteurs qui ont des effets sur l'offre et la demande;
- décrire les conséquences de la pénurie actuelle sur le secteur des SÉGE, sur la participation au marché du travail et sur l'économie;
- cerner des stratégies novatrices pour remédier à la pénurie de personnel;
- explorer la faisabilité de créer un outil permettant de prévoir les pénuries futures.

En 2008-09, l'accent a été placé sur la collecte de données : des représentants des gouvernements

provinciaux et territoriaux ainsi que des experts en SÉGE de partout au Canada ont partagé avec l'équipe de consultants leurs données, leurs points de vue et leurs approches.

À la suite de cette phase de collecte de données, une équipe d'économistes du Centre for Spatial Economics (C₄SE) s'est mise au travail pour colliger une partie de ces données dans les trois premiers rapports de l'initiative :

- Analyse bibliographique sur le marché du travail dans le secteur des SÉGE;
- Analyse bibliographique sur les effets socioéconomiques des services de garde et avantages nets;
- Estimation de la pénurie de main-d'œuvre.

Le travail continuera en 2009-2010, axé cette fois sur d'autres données touchant le recrutement et la rétention ainsi que la faisabilité de créer un modèle prévisionnel des pénuries futures. Avant la publication des rapports finaux, à l'automne 2009, des présentations se dérouleront dans diverses villes canadiennes afin de faire connaître les résultats de la recherche.

Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle dans le secteur des SÉGE

Calendrier de réalisation : novembre 2008 à avril 2010

Actuellement, beaucoup de provinces et territoires ont des pratiques différentes en ce qui a trait à la certification et à la reconnaissance professionnelle des éducatrices à la petite enfance, tandis que d'autres provinces et territoires n'ont mis en place aucun système ou processus. De ce fait, les éducatrices peuvent éprouver des difficultés pour faire reconnaître un diplôme qu'elles ont acquis dans une autre province ou un autre territoire. Cette situation a des répercussions directes sur l'habileté du secteur à retenir sa main-d'œuvre qualifiée, et c'est pourquoi le CSRHSGE a élaboré l'initiative *Faciliter la certification* qui vise à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre et à faire mieux comprendre au Canada le processus de reconnaissance des titres de compétences. Commencée en février 2008, cette initiative a pour but de :

- décrire en détail les processus de certification ou de reconnaissance professionnelle présentement en place pour les éducatrices dans chaque province et territoire, et la façon de comparer entre eux ces processus;
- élaborer et promouvoir des outils pour faciliter l'analyse des processus de certification et de reconnaissance professionnelle;
- élaborer des outils pour soutenir le perfectionnement des compétences dans le secteur, par exemple *Les compétences essentielles des éducatrices à la petite enfance et L'analyse linguistique de la profession d'éducatrice à la petite enfance*.
- améliorer la qualité et la disponibilité des données sur la main-d'œuvre des SÉGE au Canada;
- formuler des recommandations pour l'adoption de définitions pertinentes et pour le choix des méthodes de collecte de données;
- faire en sorte que les décideurs ainsi que le secteur définissent avec précision, comprennent et relèvent les enjeux relatifs au marché du travail.

Un programme de recherche pour le secteur des SÉGE a été élaboré avec le concours d'un comité d'experts composé d'économistes du marché du travail, de spécialistes des données relatives aux SÉGE, de chercheurs, et de représentants des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que des administrations municipales. Lors de ses deux premières séances de consultation en face à face, en janvier et mars 2009, le comité s'est employé à trouver des façons d'améliorer la disponibilité et la collecte de données sur le marché du travail. Le comité se réunira à nouveau en mai afin de fixer des priorités et d'établir le programme final de recherche et de planification, qui s'échelonne sur 2 à 4 ans.

Cette année, l'équipe de recherche Flanagan & Associates a effectué une analyse bibliographique exhaustive sur la certification et la reconnaissance professionnelle ainsi que sur des sujets connexes, comme la reconnaissance des titres de compétences étrangers, et l'évaluation et la reconnaissance des acquis. Des consultations ont été menées en face à face, dans 10 provinces et territoires du Canada, avec des experts en la matière dans le domaine de l'ÉPE, ce qui a permis d'obtenir de l'information de première main relativement aux pratiques de certification et de reconnaissance professionnelle, et de recueillir du matériel utilisé pendant ce processus. Ces activités ont servi à élaborer une ébauche du *Guide de certification ou de reconnaissance professionnelle en ÉPE*, qui sera validé et publié en 2010 à titre de base de données consultable en ligne. *L'analyse linguistique de la profession d'éducatrice à la petite enfance* sera elle aussi publiée en ligne en 2010.

Programme de recherche sur le marché du travail

Calendrier de réalisation : avril 2008 à septembre 2009

L'initiative *Programme de recherche sur le marché du travail* répond au besoin de disposer de données pancanadiennes au sujet de la main-d'œuvre des SÉGE, données qui soient fiables et recueillies sur une base régulière. L'objectif de l'initiative est d'examiner comment les données sur le secteur des SÉGE sont recueillies, et de trouver des façons d'améliorer la qualité et la disponibilité des données futures, de même que les méthodes de collecte de données. Les constatations de cette initiative aideront à :

Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance

Calendrier de réalisation : septembre 2008 à avril 2010

Le travail des éducatrices à l'enfance a changé et est devenu encore plus complexe. C'est pourquoi l'initiative *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* vise à mettre à jour les premières normes élaborées pour les intervenantes, en 2003, par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, afin que ces normes soient actualisées et qu'elles reflètent avec précision les changements survenus dans la profession depuis 2003. Ce travail est particulièrement important, car les normes professionnelles servent de base à l'édification d'une main-d'œuvre bien formée et compétente. L'initiative a comme objectifs clés :

- l'exploration de toute la gamme de services offerts par les éducatrices afin de déterminer la portée de la profession noyau des SÉGE et de cerner les professions nouvelles ou émergentes pour lesquelles il faudrait élaborer des normes professionnelles distinctes;

- l'élaboration des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* qui exposent de façon exhaustive et précise les compétences, les connaissances et les habiletés requises pour exercer la profession noyau dans le secteur des SÉGE;
- la détermination des lacunes en matière de formation, de même que l'établissement de priorités parmi les domaines clés pour lesquels des programmes d'études devraient être élaborés ou enrichis afin de préparer les étudiantes à exercer la profession noyau dans les SÉGE.

En 2008-2009, le travail pour cette initiative a consisté à effectuer une analyse bibliographique et un sondage pancanadien grâce auquel plus de 750 participants ont aidé à définir la portée de la profession et à déterminer les principales tendances et les enjeux majeurs. Des entrevues ont été menées avec des informatrices et informateurs clés en vue de déterminer si l'on pouvait inclure dans le même ensemble de normes professionnelles le travail des éducatrices œuvrant dans les services de garde en milieu scolaire ou auprès des poupons, ou comme responsables d'un service de garde en milieu familial. La phase préliminaire de recherche est maintenant terminée; en 2009-2010, nous procéderons à l'élaboration des nouvelles *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, qui seront publiées au printemps 2010.

Note au sujet des initiatives qui débiteront en 2009-2010

Outre les initiatives en cours pendant cet exercice financier, le CSRHSGE a effectué le travail préliminaire concernant deux autres initiatives dont le lancement est prévu en 2009-2010 :

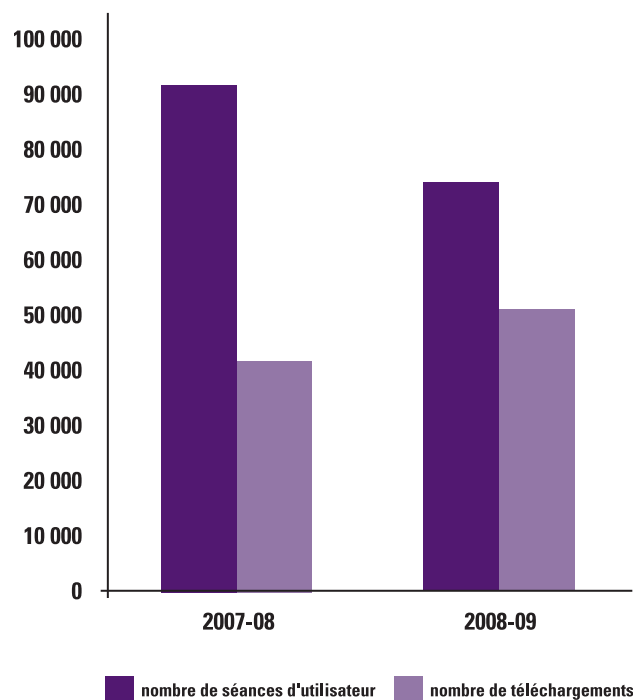
- *Examiner les conséquences qu'ont sur les ressources humaines les nouveaux domaines des SÉGE / Élaboration d'une Stratégie de communication*
- *Élaboration d'un programme d'études pour les gestionnaires des services de garde*

Pour des renseignements supplémentaires et des mises à jour sur l'avancement de ces projets, consultez notre site Web : www.ccsc-cssge.ca.

COMMUNICATIONS ET ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT

Pour la cinquième année consécutive, la fréquentation du site Web du CSRHSGE est demeurée plutôt constante, tandis que la durée des séances d'utilisateur s'est accrue considérablement. On trouvera ci-après un tableau détaillé à cet égard.

SÉANCES D'UTILISATEUR ET TÉLÉCHARGEMENTS



SITE WEB	2007-08	2008-09
Durée moyenne des séances	00:07:41	00:21:12

LE TOP DES DOCUMENTS TÉLÉCHARGES ET COMMANDÉS (IMPRIMÉS)			
TITRE DES DOCUMENTS	TÉLÉCHARGES	IMPRIMÉS	TOTAL
Salaires versés dans le secteur des services de garde et la qualité du système (2005)	5 919 (Anglais : 3 979 / Français : 1 940)	13	5 932
Un travail à valoriser : Rapport principal (2004)	4 486 (Anglais : 3 883 / Français : 603)	54	4 540
Un travail à valoriser : Portraits et études de cas (2004)	1 798 (Anglais : 1 519 / Français : 279)	4	1 802
Normes professionnelles des gestionnaires en services de garde (2006)	582 (Anglais : 473 / Français : 109)	1 147	1 729
Modèles d'employeurs dans le secteur des SÉGE au Canada (2008)	1 544 (Anglais : 1 099 / Français : 445)	43	1 587
Un aperçu de la main-d'oeuvre des services de garde (2005)	1 521 (Anglais : 1 089 / Français : 432)	3	1 524
Groupe d'affinité sur l'ÉPE : Des choses à partager (2008)	1 419 (Anglais : 608 / Français : 811)	20	1 439
La future main-d'oeuvre des services de garde : Perspectives (2005)	951 (Anglais : 680 / Français : 271)	2	953
Facteurs qui influencent la rémunération dans les SÉGE (2006)	930 (Anglais : 897 / Français : 33)	21	951
Un travail à valoriser : Résumé (2004)	890 (Anglais : 710 / Français : 180)	54	944

Activités de rayonnement et partenariats

Groupe d'affinité sur l'ÉPE

Le Groupe d'affinité sur l'ÉPE (une initiative conjointe de l'Association des collègues communautaires canadiens et du CSRHSGÉ) réunit en ligne, ainsi que lors d'un forum annuel en face à face, des formatrices de niveau postsecondaire en ÉPE. Cette année, plus de 85 participantes ont assisté au forum qui s'est tenu à l'hôtel Marriott Château Champlain, à Montréal, Québec. Ce fut une occasion d'échanger sur les pratiques exemplaires, de discuter d'enjeux communs et de se pencher sur des ressources, notamment deux documents de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance : *Les lignes directrices nationales en matière de formation* et l'outil d'autoévaluation qui accompagne ces lignes directrices, *Towards Excellence*, axé sur la qualité et la transférabilité des diplômes en ÉPE au Canada.

L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

L'Alliance des conseils sectoriels est l'instance de coordination des 37 conseils sectoriels. Le domaine d'intervention de chacun des conseils sectoriels diffère, mais beaucoup d'enjeux sont les mêmes. Par conséquent, l'ACS fournit de nombreuses occasions aux conseils sectoriels de travailler ensemble, d'apprendre les uns des autres et de produire des ressources à partager. Le CSRHSGÉ fait partie des comités et groupes de travail suivants de l'ACS : vérification, procédures administratives, engagement des autochtones, carrières, communications, gouvernance, reconnaissance des titres de compétences étrangers et immigration, information sur le marché du travail, questions juridiques, travail autonome, et normes et certification.

Des membres du CSRHSGE ont également participé aux initiatives sectorielles suivantes en 2008-2009 :

Ontario:

Comité consultatif sur le mentorat, dans le cadre du projet *Équipes de mentorat des services de garde à l'enfance* dont l'objectif est de jumeler des gestionnaires de services de garde.

Terre-Neuve-et-Labrador :

Provincial Child Care Services Advisory Committee
ECE Human Resources Council

GROUPES-SONDES, ATELIERS, ÉCHANGES SOUS LA CONDUITE DU CSRHSGE

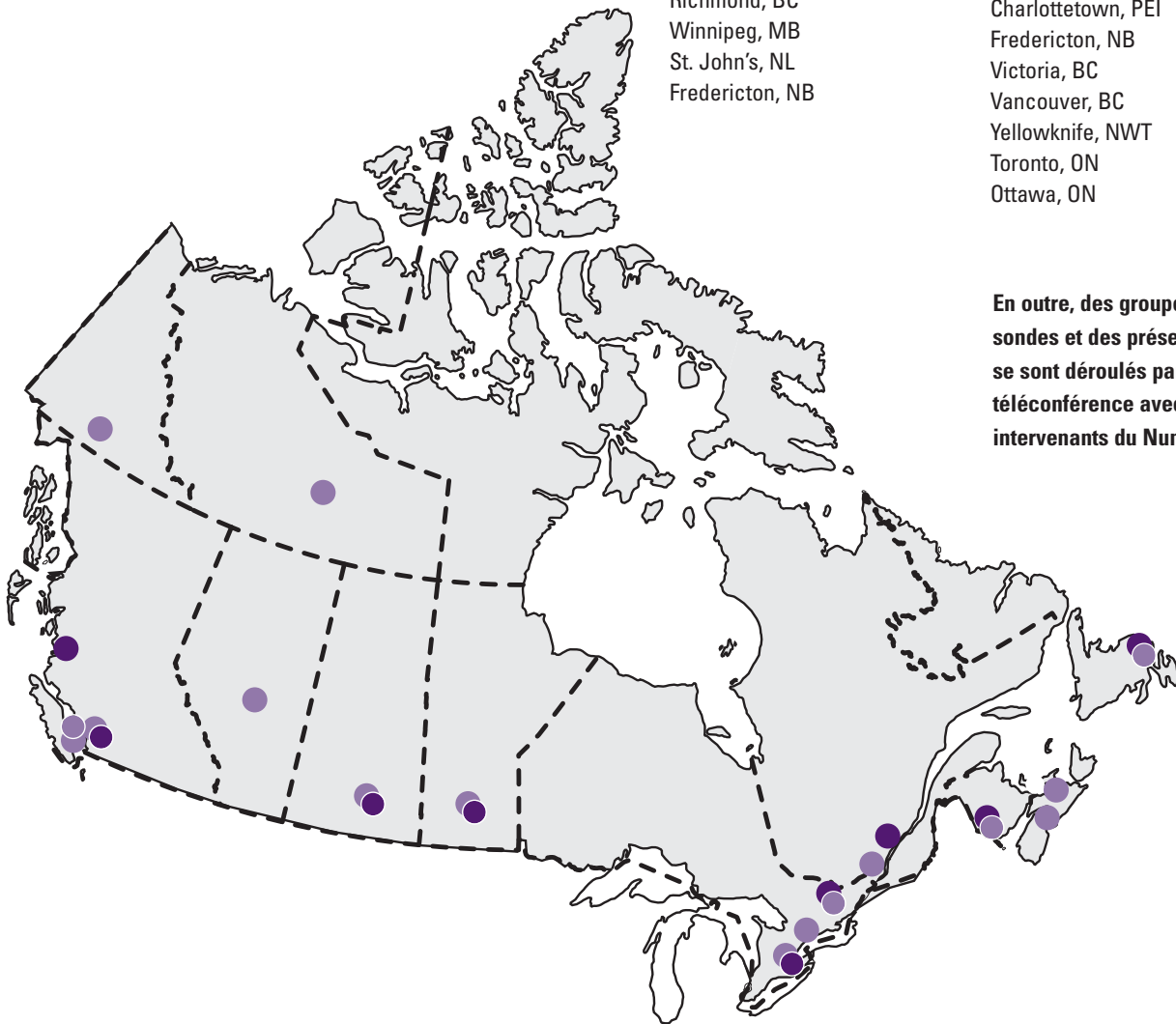
Dans le cadre de ses initiatives, le CSRHSGE a également organisé en diverses régions du Canada des activités de consultation ou des échanges lors de rencontres en face à face, tel qu'illustré dans le tableau qui suit.

● **Partage d'information – Ateliers, présentations et réunions avec des intervenants**

- Vancouver, BC
- Toronto, ON
- Ottawa, ON
- Whitby, ON
- Québec, QC
- Regina, SK
- Richmond, BC
- Winnipeg, MB
- St. John's, NL
- Fredericton, NB

● **Recherche – Groupes-sondes et entrevues avec des informatrices et informateurs clés**

- St. John's, NL
- Halifax, NS
- Montréal, QC
- Edmonton, AB
- Whitehorse, YK
- Winnipeg, MB
- Regina, SK
- Charlottetown, PEI
- Fredericton, NB
- Victoria, BC
- Vancouver, BC
- Yellowknife, NWT
- Toronto, ON
- Ottawa, ON



En outre, des groupes-sondes et des présentations se sont déroulés par téléconférence avec des intervenants du Nunavut.

RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Aux membres du conseil d'administration du
Conseil sectoriel des ressources humaines des services
de garde à l'enfance :

Nous avons vérifié le bilan du Conseil sectoriel des
ressources humaines des services de garde à l'enfance
au 31 mars 2009, ainsi que l'état de l'évolution des
actifs nets et l'état des résultats pour l'exercice terminé
à cette date. La production de ces états financiers relève
de la responsabilité de la direction de l'organisation.
Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion
sur ces états financiers, fondée sur notre vérification.

Nous avons réalisé notre vérification conformément
aux normes de vérification généralement acceptées
au Canada. Ces normes exigent que nous préparions
et réalisons une vérification dans le but d'avoir
l'assurance raisonnable que les états financiers sont
exempts d'inexactitudes importantes. Une vérification

comprend l'examen, par sondages, de la preuve
appuyant les montants et la présentation des ren-
seignements dans les états financiers. Elle comprend
également une évaluation des principes comptables
utilisés, des prévisions importantes effectuées par
la direction et de la présentation générale des états
financiers.

Selon notre opinion, ces états financiers présentent avec
justesse, à tous les égards importants, la situation
financière du Conseil sectoriel des ressources humaines
des services de garde à l'enfance au 31 mars 2009,
ses résultats d'exploitation et ses flux monétaires
actualisés pour l'exercice terminé à cette date,
conformément aux normes de vérification généralement
acceptées au Canada.

Ottawa, Ontario
9 juin 2009

OUSELEY HANVEY CLIPSHAM DEEP LLP
Experts-comptables agréés

Bilan au 31 mars 2009	2009	2008
ACTIF		
Encaisse	80 232 \$	75 496 \$
Débiteurs	51 618	17 271
Frais payés d'avance	30 515	891
	162 365 \$	93 658 \$
PASSIF		
Créditeurs et charges à payer	117 644 \$	84 982 \$
Produits reportés (note 3)	38 788	8 132
	156 432 \$	93 114 \$
ACTIFS NETS		
Non affectés	5 933	544
	5 933	544
	162 365 \$	93 658 \$

État de l'évolution des actifs nets au 31 mars 2009	2009	2008
ACTIFS NETS NON AFFECTÉS		
Solde — début de l'exercice	544 \$	(785) \$
Revenu net pour l'exercice	5 389	1 329
Solde — fin de l'exercice	5 933 \$	544 \$

État des résultats pour l'exercice terminé le 31 mars 2009	2009	2008
REVENUS		
Contributions – Gouvernement du Canada	1 170 825 \$	785 639 \$
Intérêts et autres	5 765	943
	1 176 590 \$	786 582 \$
DÉPENSES		
Salaires et avantages sociaux	263 790	241 484
Contractuels et honoraires professionnels	494 779	206 368
Impression, production et distribution	39 906	42 822
Représentation	15 272	7 500
Traduction	40 513	29 670
Interprétation	17 422	14 890
Frais fixes	121 169	111 949
Frais de déplacement	178 350	130 570
	1 171 201	785 253
REVENU NET POUR L'EXERCICE	5 389 \$	1 329 \$

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS, 31 MARS 2009

1. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Organisation

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (le Conseil) a été constitué sans capital-actions en vertu de la partie II de la Loi sur les corporations canadiennes, le 16 novembre 2003. La corporation a lancé ses activités le 1^{er} avril 2004.

Le Conseil est un organisme sans but lucratif qui se consacre à l'avancement des questions afférentes aux ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance.

b) Valeurs immobilisées

Les coûts des valeurs immobilisées acquises en vertu d'initiatives spécifiques sont directement affectés aux dépenses de projets. Au cours de cet exercice, des valeurs immobilisées totalisant 5 789 (2008 : 7 899) \$ ont été acquises à même le financement des projets.

c) Comptabilisation des produits

Le Conseil applique la méthode de report d'impôts fixe pour la comptabilisation des produits. Les produits non affectés sont inscrits comme revenus lorsque reçus ou à recevoir. Les produits affectés sont comptabilisés comme revenus lorsque les dépenses afférentes ont été effectuées.

d) Estimations

La préparation de ces états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada exige de la direction qu'elle procède à des estimations et à des hypothèses qui influent sur le montant des actifs et passifs rapporté, sur la divulgation des actifs et passifs éventuels en date des états financiers, et sur le montant rapporté des revenus et des dépenses pour l'exercice. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations.

e) Apport de services

Des bénévoles contribuent beaucoup d'heures par année pour soutenir le Conseil dans la réalisation de son mandat. À cause de la difficulté d'en déterminer la juste valeur, l'apport de ces services n'est pas comptabilisé dans ces états financiers.

f) Instruments financiers

Les instruments financiers du Conseil sont l'encaisse, les comptes créditeurs, les comptes débiteurs et les charges à payer. Sauf indication contraire, la direction est d'avis que ces instruments financiers n'exposent pas le Conseil à des risques importants en ce qui a trait aux taux d'intérêt, de change ou de crédit, et que la valeur comptable de ces instruments financiers est similaire à leur valeur réelle.

Notes afférentes aux états financiers
31 mars 2009
2009**2008****DÉPENDANCE FINANCIÈRE**

Durant l'exercice, le Conseil a reçu approximativement 98,6 % de ses revenus de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Les revenus provenant de RHDC ont été comptabilisés dans les programmes suivants :

Infrastructure	504,839 \$	489,467 \$
Soutenir les employeurs	129,749	126,176
Comprendre la pénurie de main-d'œuvre	200,098	28,439
Certification et reconnaissance professionnelle	112,399	50
Programme de recherche sur le marché du travail	140,405	-
Normes professionnelles des éducatrices	83,335	-
Formation	-	141,507
	1,170,825 \$	785,639 \$

ENGAGEMENTS

Le Conseil a signé un bail pour ses bureaux, lequel arrive à échéance le 31 juillet 2010. Les paiements de ce contrat de location s'élèvent à au moins 21 000 \$ par année. De plus, les coûts d'exploitation annuels sont actuellement estimés à 21 100 \$.

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du conseil d'administration du CSRHSGE sont nommés pour deux ans. Le conseil d'administration compte actuellement 18 membres, mais le mandat de certains membres s'est terminé ou a commencé durant l'exercice 2008-2009.

CONSEIL EXÉCUTIF

Lenora Angel *(depuis mai 2008)*

Directrice générale, Programmes et services de garde d'enfants, gouvernement de la Colombie-Britannique

Représentante : Groupe de travail des directrices et directeurs provinciaux et territoriaux des services de garde

Colombie-Britannique

Karen Chandler

Professeure, George Brown College

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

Ontario

Darcelle Cottons

Directrice, UBC Child Care Services

Administratrice non affiliée

Colombie-Britannique

Sue Delanoy

Directrice générale, Saskatoon Communities for Children

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

Saskatchewan

Joanne Fournier *(jusqu'en sept. 2008)*

Enseignante en Techniques d'éducation à l'enfance, Cégep du Vieux-Montréal

Représentante : Confédération des syndicats nationaux
Québec

Denise Gilbert

Directrice générale, Schoolhouse Playcare Centres

Administratrice non affiliée

Ontario

Mary Goss-Prowse

Registraire, Programme de certification

Association des éducatrices et éducateurs de Terre-Neuve-et-Labrador

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

Terre-Neuve-et-Labrador

Sharon Gregson *(depuis mai 2008)*

Directrice, Child and Family Development Services, Collingwood Neighbourhood House

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

Colombie-Britannique

Maureen Hall

Directrice, Today's Family

Administratrice non affiliée

Ontario

Marta Juorio *(jusqu'en mai 2008)*

Ex-directrice de garderie, YWCA Child Development Centre

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

Saskatchewan et Colombie-Britannique

Jamie Kass

Coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du STTP

Représentante : Syndicat canadien de la fonction publique

Ontario

Ann L. Keizer *(depuis sept. 2008)*

Consultante régionale en petite enfance,
gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Administratrice non affiliée

Territoires du Nord-Ouest

Christine McLean

Présidente sortante, Association canadienne pour
la promotion des services de garde à l'enfance

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

Terre-Neuve-et-Labrador

Dixie Mitchell *(jusqu'en mai 2008)*

Consultante en services de garde

Administratrice non affiliée

Nouveau-Brunswick

Joanne Morris - Présidente du Conseil sectoriel

Professeure, Techniques d'éducation à l'enfance,
College of the North Atlantic

Administratrice non affiliée

Terre-Neuve-et-Labrador

Gay Pagan *(jusqu'en mars 2009)*

Manitoba Government and General Employees Union

Représentante : Syndicat national des employées
et employés généraux du secteur public

Manitoba

Kathy Reid *(jusqu'en mai 2008)*

Directrice, Programme de garde d'enfants du
Manitoba, ministère des Services à la famille
et du Logement

Représentante : Groupe de travail des directrices
et directeurs provinciaux et territoriaux des services
de garde

Administratrice non affiliée (nommée d'office)

Manitoba

Shane Richard

Copropriétaire et gestionnaire, Little Wonders
Child Care

Administrateur non affilié

Nouvelle-Écosse

Josée Roy *(jusqu'en sept. 2008)*

Adjointe à l'exécutif, Confédération des syndicats
nationaux

Représentante : Confédération des syndicats nationaux
Québec

Stephanie Seaman

B.C. Government and Service Employees' Union

Représentante : Syndicat national des employées
et employés généraux du secteur public

Colombie-Britannique

Janet Towers

Gestionnaire des services de garde et des programmes
de ressources communautaires, YMCA-YWCA de
Saint John

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

Nouveau-Brunswick

Lois Wales

Représentante : Syndicat national des employées
et employés généraux du secteur public

Manitoba

Karen Wright *(depuis sept. 2008)*

Représentante : Syndicat canadien de la fonction
publique

Nouvelle-Écosse

Margot Young

Chercheuse, SCFP

Représentante : Syndicat canadien de la fonction
publique

Ontario

Le CSRHSGE aimerait souligner la contribution des membres du conseil d'administration qui se sont retirés cette année :

- Joanne Fournier, 2007 - 2008
- Marta Juorio, 2003 - 2008
- Dixie Mitchell, 2003 - 2008
- Gay Pagan, 2003 - 2009
- Kathy Reid, 2003 - 2008
- Josée Roy, 2003 - 2008

COMITÉS DE DIRECTION DES INITIATIVES

Le CSRHSGE remercie sincèrement toutes les personnes qui, à titre de membre d'un comité de direction de nos initiatives, ont donné de leur temps pour aider à orienter les initiatives de cette année.

Comité de direction de l'initiative Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face

Christine McLean et Margot Young, coprésidentes du comité

Toby Sanger

Jan Carrie

Carol Ann Young

Virginia O'Connell

Petr Varmuza

Comité de direction de l'initiative Programme de recherche sur le marché du travail

Jamie Kass et Sharon Gregson, coprésidentes du comité

Comité de direction de l'initiative Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance

Stephanie Seaman, présidente du comité

Darcelle Cottons

Mary Goss-Prowse

Karen Chandler

Dixie Lee Mitchell

Gilles Cantin

Joanne Fournier

Melanie Dixon

Comité de direction de l'initiative Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face

Christine MacLean et Margot Young, coprésidentes du comité

Jan Carrie

Virginia O'Connell

Toby Sanger

Petr Varmuza

Carol Ann Young

Comité de direction de l'initiative Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle dans le secteur des SÉGE

Mary Goss-Prowse, présidente du comité

Joanne Morris

Murray Kleiter

Laura Sheehan

Diane Nyisztor

Comité de direction de l'initiative Soutenir les employeurs des SÉGE

Denise Gilbert et Darcelle Cottons, coprésidentes du comité

Jamie Kass

Hubert Fenton-Smedts

Natalie Weller

Valerie Nease

Gillian Moir

Linda Cottes

Shane Richard

Claude Tremblay

Membres du comité d'experts de l'initiative Programme de recherche sur le marché du travail

Jane Beach, chercheure, secteur des SÉGE

Kathleen Flanagan, chercheure, secteur des SÉGE

Martha Friendly, directrice générale, Childcare
Resource & Research Unit (CRRU)

Morley Gunderson (Ph. D.), professeur, Faculté
d'économie, Université de Toronto

Dafna Kohen, analyste, Statistique Canada, Division
de l'information et de la recherche sur la santé

Pierre Lefebvre (Ph. D.), professeur, Faculté
d'économie, Université du Québec à Montréal

Donna Lero (Ph. D.), professeure, Faculté des
relations familiales et de la nutrition appliquée,
Université de Guelph

Helen Sinclair, directrice provinciale, ministère
des Services aux enfants, aux jeunes et à la famille,
Terre-Neuve-et-Labrador, représentante des directeurs
et directrices prov. et terr. des services de garde

Petr Varmuza, directeur, Planification des services
à l'enfance, Ville de Toronto

Bonnie Shiell, directrice de recherche, Conseil RH
pour le secteur bénévole et communautaire

Le CSRHSGE souhaite également remercier les
quelque 2 000 personnes et plus, œuvrant dans le
secteur des SÉGE, qui ont accepté de contribuer à ses
initiatives et recherches en participant aux entrevues,
groupes-sondes et sondages qui se sont déroulés tout
au cours de l'année.

NOS COORDONNÉES :

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

151, rue Slater, bureau 714
Ottawa (Ontario) K1P 5H3

Tél : 613-239-3100

Sans frais : 1-866-411-6960

Courriel : info@ccsc-cssge.ca

PERSONNEL

Diana Carter, directrice générale

Kathryn Ohashi, directrice, finances
et administration

Samantha Peek, directrice, communications
et projets

Marie-Anne Ruelland, coordonnatrice
administrative

COORDONNATRICES DE PROJET

Connie Brigham

Ashley Stewart

