

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



RAPPORT ANNUEL 2010-2011

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Il nous fait plaisir de présenter le *Rapport annuel 2010-2011* (du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011) où sont détaillées les activités du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) pour sa 8^e année de fonctionnement. Le CSRHSGE a évolué au cours des années et il est plus solidement établi et mieux connu, tandis que s'affermir sa pertinence pour relever les enjeux difficiles et pressants auxquels est confronté le secteur au chapitre des ressources humaines. Nous avons commencé à constater les effets de notre travail à l'échelle nationale, notamment dans les domaines mis en lumière dans le présent rapport annuel. Toutefois, au-delà des résultats, il importe de considérer le degré d'engagement du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE), sa fierté et son enthousiasme de contribuer au développement d'approches systématiques pour relever les enjeux RH au Canada. Grâce à la participation et à l'engagement d'un grand nombre de personnes au sein du secteur, nous observons les effets bénéfiques de nos activités ainsi que leur impact positif au fil du temps, et cela, étape par étape, initiative par initiative.

Cette année, le CSRHSGE a mené à terme plusieurs initiatives qui ont permis de créer une diversité de rapports, de produits et d'outils, en étroite collaboration avec les personnes qui travaillent dans le secteur des SÉGE. Nous croyons que chacune de ces initiatives est extrêmement importante pour le secteur. Par exemple, les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, publiées en mars 2010, dont 16 000 exemplaires ont été distribués ou téléchargés. Ces normes, qui sont utilisées dans tout le secteur, s'avèrent l'un des produits les plus populaires du CSRHSGE ayant été diffusés à ce jour. Un autre exemple est le *Guide en ligne de la reconnaissance professionnelle*, qui permet aux utilisateurs d'effectuer des recherches et de comparer ce qui est exigé dans les provinces et les territoires canadiens pour travailler dans le domaine des SÉGE. Cet outil est largement

utilisé par les intervenants du secteur, dont les responsables de la délivrance des permis aux services de garde, les enseignants en éducation à la petite enfance (ÉPE), les décideurs, les ministères, directions et services gouvernementaux, etc. Une autre initiative terminée cette année, *Développement d'un programme d'études*, était particulièrement importante pour les gestionnaires des services de garde à l'enfance, car elle a confirmé la nécessité et la faisabilité du développement d'un programme d'études élaboré spécifiquement pour les gestionnaires.

Poursuivant notre travail, c'est avec enthousiasme que nous entamons plusieurs initiatives qui seront pratiques et bénéfiques pour le secteur. En novembre 2010, nous avons lancé l'initiative *Trousse d'outils RH*, qui permettra de présenter en ligne une trousse d'outils conçue spécialement pour notre secteur; on y trouvera des ressources précieuses, telles que des modèles et des politiques RH, sur des sujets liés à la gestion RH dans le milieu de travail. Un *Sondage auprès des employeurs et des employés est également en cours*; il nous permettra de recueillir des données de première main et à jour sur les dynamiques et perspectives RH, selon le point de vue des employeurs et des employés. Cette information aidera les directrices et directeurs de garderie à prendre des décisions éclairées concernant les ressources humaines, à utiliser des stratégies pour réduire le roulement du personnel, et à planifier à long terme. Pour que notre site Web soit convivial et interactif, nous venons de lancer l'initiative *Nouveaux outils de communication et nouvelle mouture du site Web*, une autre source de fierté pour nous. Et cette initiative comporte aussi d'autres volets : la création d'une série de vidéos consacrées à des gestionnaires et à des éducatrices et éducateurs qui nous permettront de connaître de l'intérieur en quoi consiste le travail dans le secteur des SÉGE; la rédaction d'une série de rapports exposant comment les éducatrices et éducateurs, les employeurs, les enseignants du post-secondaire et les décideurs peuvent utiliser les ressources du CSRHSGE; et une nouvelle présentation du CSRHSGE. Toutes ces initiatives seront exposées dans notre nouveau site Web qui sera lancé en 2012.

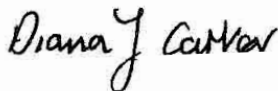
En 2010, le CSRHSGE a procédé à un examen de sa gouvernance organisationnelle. Il s'agissait d'abord d'évaluer la structure du C.A. du CSRHSGE afin d'y assurer une bonne représentativité des personnes responsables de la gestion RH. L'examen, qui comportait une vaste consultation auprès d'une gamme d'intervenants, a permis de confirmer de saines pratiques de gouvernance et de recueillir des recommandations en vue d'assurer la représentativité de divers employeurs et d'autres intervenants du secteur au sein de l'organisme.

Pour l'avenir, le CSRHSGE entrevoit plusieurs initiatives importantes, dont la mise à jour des *Normes professionnelles des gestionnaires en service de garde à l'enfance* qui ont été publiées pour la première fois en 2006. En outre, le CSRHSGE espère élaborer des profils professionnels en guise de complément aux Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance, publiées en 2010 (pour les services de garde en milieu scolaire et en milieu familial, et pour la garde des poupons et des enfants ayant des besoins spéciaux).

Le CSRHSGE maintient d'excellents résultats au fil de ses initiatives. Et cela, grâce au leadership, au soutien et à la participation indéfectibles des employeurs et des intervenants de notre secteur. À cet égard, nous voulons remercier tout spécialement les membres de notre C.A., des comités directeurs de nos initiatives, et de notre personnel; leur dévouement et leur engagement nous permettent d'offrir un travail de la plus haute qualité. Et nous ne pourrions accomplir notre tâche au nom du secteur sans la contribution d'un grand nombre de personnes de partout au Canada. Ce fut un honneur de collaborer avec tous ces gens extraordinaires.



Denise Gilbert
Présidente



Diana Carter
Directrice générale

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 sans but lucratif qui œuvre à l'échelle canadienne en vue de faire progresser les enjeux liés aux ressources humaines dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada. Réunissant autour d'une même table les partenaires nationaux et d'autres intervenants, le CSRHSGE examine et relève les enjeux du marché du travail, tels que le recrutement et la rétention, la formation, le perfectionnement des compétences, etc.

INITIATIVES DU CSRHSGE, DU 1^{ER} AVRIL 2010 AU 31 MARS 2011

La reconnaissance professionnelle et la délivrance de titres de compétence en éducation à la petite enfance au Canada *Calendrier : mars 2008 à avril 2010*

L'initiative *La reconnaissance professionnelle et la délivrance de titres de compétence* s'est conclue au début de cet exercice financier avec le lancement du *Guide en ligne de la reconnaissance professionnelle*. Le *Guide en ligne* permet aux utilisateurs de s'informer sur les exigences et les processus de reconnaissance professionnelle en vue de travailler comme éducatrice ou éducateur dans leurs propres provinces ou territoires, et de comparer les exigences des provinces et des territoires. Chaque province et territoire a défini ses propres règles quant à la qualification requise, ainsi que son approche en matière d'agrément, de classification et d'équivalences.

Le *Guide* a été fréquemment utilisé depuis sa publication et le site Web a reçu plus de 4 000 visites. Le document qui l'accompagne, le rapport *Reconnaissance professionnelle et délivrance de titres de compétence en éducation à la petite enfance*, a également été publié sous forme imprimée. Ce rapport est conçu à l'intention

des responsables de la délivrance des permis, des décideurs, des chercheurs et des employeurs, et il :

- donne un aperçu des systèmes ou approches en matière de reconnaissance professionnelle et de délivrance de titres dans chaque province et territoire, ainsi que des politiques qui les sous-tendent;
- contextualise les divers aspects de la reconnaissance professionnelle et de la délivrance de titres, y compris la reconnaissance des diplômes internationaux ainsi que l'évaluation et la reconnaissance des acquis;
- dresse un portrait des pratiques prometteuses en matière de reconnaissance des diplômes étrangers et d'évaluation et de reconnaissance des acquis;
- examine les conséquences de l'Accord sur le commerce intérieur au Canada sur la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE.

L'initiative La reconnaissance professionnelle et la délivrance de titres de compétence s'est officiellement terminée en avril 2010.

Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance

Calendrier : octobre 2008 à juin 2011

Cette initiative visait à mettre à jour les *Normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant dans les milieux de garde d'enfants*, préparées par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) en 2003. Les nouvelles normes reflètent les changements survenus dans l'environnement de travail des éducatrices et éducateurs à l'enfance. Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* exposent les connaissances, les compétences et les habiletés que doivent posséder les éducatrices et les éducateurs pour bien accomplir leur travail. Les *Normes* ont été publiées officiellement en mars 2010, en ligne et sous forme imprimée. On peut les télécharger gratuitement sur le site Web du CSRHSGE et on peut aussi en acheter des copies papier. Durant l'exercice financier 2010–2011, plus de 10 000 exemplaires des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* ont été distribués partout au Canada, ainsi que 9 600 grilles d'analyse professionnelle qui énumèrent les tâches exposées dans les *Normes professionnelles*.

Des outils ont été élaborés pour accompagner les *Normes professionnelles* : une *Grille d'analyse professionnelle* et un *Guide d'utilisation*. Une analyse des lacunes sur le plan de la formation a également été réalisée pour mettre en lumière les failles des programmes de formation relativement aux besoins des éducatrices et des éducateurs, afin que ceux-ci puissent bien accomplir leur travail. Les consultantes pour l'initiative se sont rendues en différentes régions canadiennes, à l'été et à l'automne, pour donner des présentations et des ateliers sur la façon d'utiliser les *Normes professionnelles*. Les présentations concernant le *Guide d'utilisation* et l'analyse des lacunes sur le plan de la formation ont été filmées en octobre 2010, et on a réalisé des vidéos qui sont présentées sur le site Web du CSRHSGE afin que les intervenants de partout au Canada puissent les visionner. Par ailleurs, le CSRHSGE a conclu un partenariat avec l'organisme Early Childhood Community Development Centre (ECCDC) en vue de produire une « liste de vérification » qui permettrait aux éducatrices et éducateurs de s'auto-évaluer relativement à leurs tâches, et de réfléchir à leurs compétences, connaissances et habiletés; cet outil sera disponible au printemps 2011.

L'initiative comportait également un projet pilote pour étudier les aspects particuliers de la garde des poupons dans la profession d'éducatrice ou éducateur à l'enfance. Comme complément précieux aux *Normes professionnelles*, on a élaboré un profil professionnel pour la garde des poupons, où l'on décrit le travail auprès de ce groupe d'âge. Dans la foulée de cette initiative, on espère aussi créer d'autres profils pour des domaines émergents : services de garde en milieu scolaire, garde des poupons et des enfants ayant des besoins spéciaux, et inclusion.

**Examiner les conséquences qu’ont sur les ressources humaines les nouveaux enjeux des services éducatifs et de garde à l’enfance —
Élaboration d’une stratégie de communication**
Calendrier : mai 2009 à juin 2010

Deux objectifs principaux étaient poursuivis par cette initiative. Le premier objectif était d’élaborer une stratégie de communication pour assurer une gestion efficace et maintenir une bonne communication avec les intervenants clés du secteur des SÉGE. Le deuxième objectif consistait à déterminer et à évaluer l’impact de nouveaux enjeux (énumérés ci-dessous) sur les ressources humaines et le perfectionnement des compétences dans le secteur des SÉGE, grâce à la recherche primaire et à une consultation auprès des intervenants. Les intervenants du secteur ont cerné principalement ces nouveaux enjeux :

- l’intégration entre les SÉGE et l’éducation (l’école);
- les services de garde en milieu scolaire (pour les enfants de la maternelle à la 12^e année);
- les services de garde en milieu familial;
- l’inclusion (diversité culturelle, besoins spéciaux).

Pour cette initiative, on a interviewé 46 personnes bien informées. Un sondage a également été mené avec la participation de plus de 800 répondants. Les résultats du sondage et des entrevues avec des personnes bien informées ont été mentionnés dans un rapport d’analyse conjoncturelle. Les prochaines étapes de l’initiative comprennent la rédaction d’un rapport sur l’intégration des SÉGE à l’éducation, ainsi que des profils pour les services de garde en milieu familial, les besoins spéciaux et l’inclusion, et les services de garde en milieu scolaire. Une stratégie de communication et un plan d’action présentant les résultats de l’examen de la gouvernance du CSRHSGE seront élaborés afin d’orienter la stratégie de communication de l’organisme jusqu’en 2015.

Développement d’un programme d’études pour les gestionnaires des services de garde à l’enfance

Calendrier : septembre 2009 à juillet 2010

Cette initiative étudiait la faisabilité de créer un programme d’études supérieures (certificat) destiné aux administrateurs, gestionnaires, directrices et directeurs des SÉGE. Les travaux ont débuté à l’automne 2009 en mettant l’accent sur la recherche et sur la collecte d’information concernant les ressources actuelles et les programmes de formation offerts aux administrateurs des SÉGE. On a ainsi mené une analyse conjoncturelle, des entrevues avec des personnes bien informées, une analyse bibliographique et un sondage auprès des établissements d’enseignement postsecondaire. Le CSRHSGE a aussi tenu trois « sessions d’information virtuelles » avec des enseignants d’établissements postsecondaires canadiens qui offrent des programmes d’études en éducation à la petite enfance. À la suite d’un processus de présentation de candidatures, le CSRHSGE a noué un partenariat avec huit collèges et universités de différentes régions canadiennes afin de déterminer la meilleure façon de procéder pour développer des programmes d’études au cours de la phase II de l’initiative. Grâce à cette initiative, les huit collèges et universités se sont engagés à travailler de concert au développement d’un programme d’études à l’intention des administrateurs des SÉGE, qui comporterait huit cours et qui serait conçu pour la prestation en ligne.

Trousse d’outils RH

Calendrier : novembre 2010 à mai 2012

L’initiative *Trousse d’outils RH* vise à cerner des domaines d’élaboration d’outils de gestion des ressources humaines (GRH) afin d’améliorer les pratiques de GRH des employeurs des SÉGE. Voici les objectifs de cette initiative :

- fournir aux employeurs des SÉGE (directrices et directeurs de garderie) une Trousse d’outils RH qui leur permettrait d’améliorer leurs pratiques de GRH;
- renforcer leurs capacités à garder leur personnel;
- améliorer la satisfaction générale au travail des éducatrices et éducateurs à l’enfance.

La Trousse d'outils RH contiendra du matériel et des outils précieux pour les employeurs : modèles de politiques RH, outils d'analyse d'emploi, descriptions d'emploi, modèles propres aux SÉGE, etc. Cette trousse sera disponible en ligne dans le site Web du CSRHSGE, au printemps 2012.

L'initiative a débuté en novembre 2010; la réunion officielle de lancement a eu lieu en mars 2011, avec la participation de la consultante et des membres du comité directeur de l'initiative. La phase de planification de l'initiative est terminée; une revue exhaustive de la documentation est en cours, et elle sera suivie d'entrevues avec des personnes bien informées et d'une analyse des lacunes.

ACTIVITÉS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

Pour la septième année consécutive, l'utilisation du site Web du CSRHSGE demeure intensive, et l'on remarque une hausse des téléchargements du matériel du CSRHSGE. Le graphique ci-dessous présente une ventilation détaillée du nombre de visites et de téléchargements sur notre site.

SITE WEB	2009-10	2010-11
N ^{bre} de sessions d'utilisateur	100 853	133 258
N ^{bre} de téléchargements	63 623	83 726
Durée moyenne des sessions	15 min	15 min 7 s

LE TOP 10 DES DOCUMENTS COMMANDÉS ET TÉLÉCHARGÉS 2010-2011

TITRE DES DOCUMENTS	TÉLÉCHARGÉS	IMPRIMÉS	TOTAL
1 Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance (2010)	4 414 (angl. : 4 020; fr. : 394)	5 604 (angl. : 4 922; fr. : 682)	10 018
2 Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance — Grille d'analyse professionnelle (2010)	1 456 (bilingue)	8 226	9 682
3 Salaires versés dans le secteur des services de garde et la qualité du système (2005)	8 187 (angl. : 6 032; fr. : 2 155)	—	8 187
4 Un travail à valoriser — Rapport principal (2004)	6 448 (angl. : 5 689; fr. : 759)	25	6 473
5 Soutenir les employeurs des SÉGE au Canada — Modèles d'employeurs dans le secteur des SÉGE au Canada (2008)	5 432 (angl. : 3 058; fr. : 2 374)	6	5 438
6 Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance — Guide d'utilisation (2010)	2 045 (angl. : 1 517; fr. : 528)	821	2 866
7 La reconnaissance professionnelle et la délivrance de titres de compétence en ÉPE au Canada : Rapport principal (2010)	2 182 (angl. : 1 827; fr. : 355)	15	2 197
8 Un travail à valoriser — Portraits et études de cas (2004)	1 659 (angl. : 1 022; fr. : 637)	—	1 659
9 Un portrait de la main-d'œuvre des SÉGE au Canada (2009)	1 459 (angl. : 1 125; fr. : 334)	187	1 646
10 Pénurie de main-d'œuvre — Défis et stratégies de recrutement et de rétention (2009)	1 531 (angl. : 1 010; fr. : 521)	30	1 561

ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT ET PARTENARIATS

Groupe d'affinité sur l'ÉPE

Une initiative conjointe du CSRHSGE et de l'Association des collèges communautaires du Canada, le Groupe d'affinité sur l'ÉPE réunit en ligne, ainsi que lors d'un forum annuel en face à face, des enseignants de niveau postsecondaire en ÉPE. En novembre 2010, 81 personnes ont participé au forum annuel tenu à Vancouver, BC. Le forum était principalement consacré à l'enseignement dans les programmes d'études en ÉPE au Canada; les participants ont pu assister à des présentations, explorer de nouveaux enjeux pertinents, prendre part à des ateliers et faire du réseautage avec d'autres personnes qui sont dans le domaine.

L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

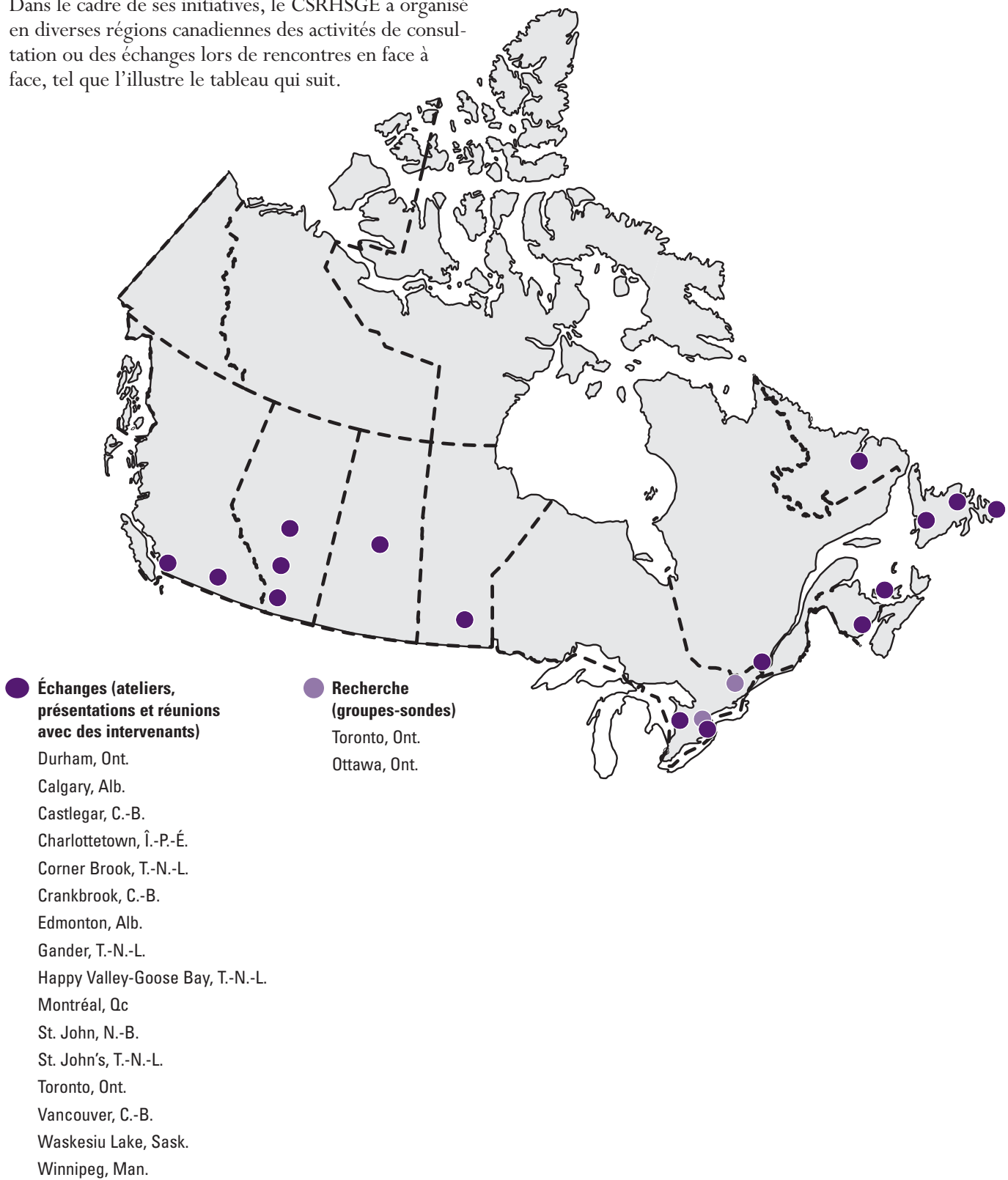
L'Alliance des conseils sectoriels est l'instance de coordination des 37 conseils sectoriels. Le domaine d'intervention de chacun des conseils sectoriels diffère, mais beaucoup d'enjeux sont similaires. Par conséquent, l'ACS fournit de nombreuses occasions aux conseils sectoriels de travailler ensemble, d'apprendre les uns des autres, et de produire des ressources à partager. Ces deux dernières années, le CSRHSGE a été un membre actif de l'ACS, faisant partie des comités et groupes de travail suivants : vérification, procédures administratives, carrières, communications, gouvernance, information sur le marché du travail, travail autonome, et normes et certification.

Conseil RH pour le secteur communautaire

Le CSRHSGE a entretenu d'étroites relations avec le Conseil RH pour le secteur communautaire (Conseil RH) avec lequel il a collaboré, et aimerait remercier le Conseil RH pour sa contribution importante à une initiative en cours du CSRHSGE, la Trousse d'outils RH. Le Conseil RH a consenti à ce que le CSRHSGE adapte ou adopte tous les éléments pertinents de sa Trousse d'outils RH.

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

Dans le cadre de ses initiatives, le CSRHSGE a organisé en diverses régions canadiennes des activités de consultation ou des échanges lors de rencontres en face à face, tel que l'illustre le tableau qui suit.



RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

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

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, qui comprennent le bilan financier au 31 mars 2011, ainsi que l'état de l'évolution des actifs nets, de l'exploitation et des flux de trésorerie de l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité des vérificateurs

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifions et réalisons l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement des vérificateurs, et notamment de leur évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, les vérificateurs prennent en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance au 31 mars 2011, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada.

OUSELEY HANVEY CLIPSHAM DEEP LLP
Experts-comptables agréés

L'exercice financier du CSRHSGE va du 1er avril au 31 mars. Le présent audit a été mené par OHCD.

État de la situation financière Au 31 mars 2011	2010-2011	2009-2010
ACTIFS		
Encaisse	\$ 52 965	73 170
Débiteurs	17 746	78 491
Frais payés d'avance	3 288	11 326
	\$ 73 999	162 987
PASSIF		
Créditeurs et charges à payer	\$ 40 442	146 384
	23	8 225
	40 465	154 609
ACTIFS NETS		
Non affectés	33 534	8 378
	33 534	8 378
	\$ 73 999	162 987

État de l'évolution des actifs nets Pour l'exercice clos au 31 mars 2011	2010-2011	2009-2010
ACTIFS NETS NON AFFECTÉS		
Solde – début de l'exercice	\$ 8 378	5 933
Revenu net pour l'exercice	25 156	2 445
Solde – fin de l'exercice	\$ 33 534	8 378

État des résultats Pour l'exercice clos au 31 mars 2011	2010-2011	2009-2010
REVENUS		
Contributions – gouvernement du Canada	\$ 689 621	1 448 855
Autres revenus	33 299	13 700
	722 920	1 462 555
DÉPENSES		
Salaires et avantages sociaux	346 678	340 239
Contractuels et honoraires professionnels	121 180	524 930
Impression, production et distribution	5 572	163 525
Représentation	7 201	20 892
Traduction	12 201	61 546
Interprétation	5 090	6 400
Frais fixes	100 027	127 890
Frais de déplacement	99 815	214 688
	697 764	1 460 110
REVENU NET POUR L'EXERCICE	\$ 25 156	2 445

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS, 31 MARS 2011

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

Le coût des valeurs immobilisées acquises par l'entremise du financement du Programme des conseils sectoriels de RHDCC est directement affecté aux dépenses. Au cours de cet exercice, des valeurs immobilisées totalisant 4 942 \$ (2010, 5 365 \$) ont été acquises à même ce financement.

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 du Canada exige que la direction fasse des estimations et pose des hypothèses qui touchent les montants constatés des actifs et des passifs et la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers, ainsi que les montants constatés des revenus et des dépenses pour l'exercice. Les résultats réels pourraient différer des estimations.

e) Apport de services

Des bénévoles offrent 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.

2. Instruments financiers

Les instruments financiers sont inscrits à la valeur du montant initialement reconnu moins les provisions appropriées. 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 2011

3. Dépendance financière

Notes afférentes aux états financiers 31 mars 2011	2010-2011	2009-2010
DÉPENDANCE FINANCIÈRE		
Durant l'exercice, le Conseil a reçu approximativement 95 % 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	\$ 498 888	504 033
Normes professionnelles (ÉPE)	92 661	342 087
Développement d'un programme d'études	37 436	61 050
Trousse d'outils RH	33 075	–
Nouveaux enjeux	22 043	88 287
Sondage auprès des employeurs et des employés	4 137	–
Reconnaissance professionnelle	1 381	209 390
Programme de recherche sur le marché du travail	–	150 401
Comprendre la pénurie de main-d'œuvre	–	93 607
	\$ 689 621	1 448 855

4. Engagements

Le Conseil a signé un bail pour ses bureaux, lequel arrive à échéance le 30 septembre 2015. Les paiements de ce contrat de location s'élèvent à au moins 24 900 \$ par année approximativement. De plus, les coûts d'exploitation annuels sont actuellement estimés à 21 700 \$.

5. Information concernant le capital

Le Conseil définit son capital comme ses actifs nets, lesquels ne sont pas assujettis à des exigences externes. L'objectif de la direction, lorsqu'elle gère son capital, est de préserver la capacité du Conseil à poursuivre ses opérations, afin qu'il puisse continuer à fournir les services qui soutiennent sa mission.

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE)

Les membres du C.A. du CSRHSGE sont nommés pour un mandat de deux ans. Le C.A. compte actuellement 16 membres et un membre d'office, mais le mandat de certains membres s'est terminé ou a commencé durant l'exercice 2010–2011.

MEMBRES ACTIFS DU C.A. EN 2010–2011

Lenora Angel

Directrice générale, Programmes et services de garde d'enfants, gouvernement de la Colombie-Britannique
Membre d'office représentant : Directrices et directeurs provinciaux et territoriaux des services de garde

Colombie-Britannique

Sonya Corrigan

Directrice générale, Association pour le développement de la petite enfance, Î.-P.-É.
Administratrice non affiliée

Île-du-Prince-Édouard

Darcelle Cottons

Directrice, UBC Child Care Services
Administratrice non affiliée

Colombie-Britannique

Denise Gilbert – *présidente du CSRHSGE*

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

Maureen Hall

Directrice, Today's Family
Administratrice non affiliée

Ontario

Lu Ann Hill-MacDonald

Conseillère et professeure, Seven Generations Education Institute

Ontario

Jamie Kass

Coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du STTP

Représentante : Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Ontario

Ann L. Keizer

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

Administratrice non affiliée

Territoires du Nord-Ouest

Joanne Morris *

Professeure, Techniques d'éducation à l'enfance, Collège de l'Atlantique Nord

Administratrice non affiliée

Terre-Neuve-et-Labrador

Karen Ohlson

Directrice générale, KIDS Inc.

Administratrice non affiliée

Manitoba

Cindy Page

Professeure en ÉPE, Collège Northern Lights

Colombie-Britannique

Shane Richard

Copropriétaire et gestionnaire, Little Wonders Child Care

Administrateur non affilié

Nouvelle-Écosse

Stephanie Smith

B.C. Government and Service Employees' Union

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

Colombie-Britannique

Gail Szauner

Directrice générale, Children's Choice Child Development Co-operative

Administratrice non affiliée

Saskatchewan

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

Karen Wright

Éducatrice spécialisée, Garderie North End

Représentante : Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Nouvelle-Écosse

Margot Young

Chercheuse, SCFP

Représentante : Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Ontario

** Le CSRHSGE désire remercier pour leur contribution les personnes suivantes :*

- Joanne Morris (mandat terminé en septembre 2010)
- Karen Chandler (a offert sa démission en mai 2010)
- Lois Wales (a offert sa démission en mai 2010)

PERSONNEL DU CSRHSGE

Diana Carter, directrice générale

Samantha Peek, gestionnaire, Communications stratégiques et projets

Kathryn Ohashi, gestionnaire, Finances et administration

Marie-Anne Ruelland, coordonnatrice administrative

Ashley Stewart, coordonnatrice de projets

Meghan Bedour, coordonnatrice aux communications

MEMBRES DES COMITÉS DIRECTEURS DES INITIATIVES

Comité directeur de l'initiative Normes professionnelles

Stephanie Smith, présidente du comité, présidente de BCGEU Community Social Services-Lower Mainland, BC

Darcelle Cottons, directrice, UBC Child Care Services, BC

Mary Goss-Prowse, registraire, Programme de certification, Association des éducatrices et éducateurs de Terre-Neuve-et-Labrador, NL

Karen Chandler, professeure, Collège George Brown, ON

Dixie Lee Mitchell, consultante en services de garde, NB

Gilles Cantin, professeur, Université du Québec à Montréal, QC

Joanne Fournier, professeure, Cégep du Vieux-Montréal, QC

Melanie Dixon, directrice, Exercice professionnel, Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, ON

Comité directeur de l'initiative La reconnaissance professionnelle et la délivrance de titres de compétence en ÉPE

Mary Goss-Prowse, présidente du comité, registraire, Programme de certification, Association des éducatrices et éducateurs de Terre-Neuve-et-Labrador, NL

Joanne Morris, professeure, Collège de l'Atlantique Nord, NL

Murray Kleiter, directeur, Provincial Programs Childcare Development Branch, AB

Laura Sheehan, directrice à l'Inscription, Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, ON

Diane Nyisztor, coordonnatrice, Collège Vanier, QC

Comité directeur de l'initiative Examiner les conséquences qu'ont sur les ressources humaines les nouveaux enjeux des SÉGE — Élaboration d'une stratégie de communication

Denise Gilbert, directrice générale, Schoolhouse Playcare Centre, ON

Jamie Kass, coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du STTP, ON

Maureen Hall, directrice, Today's Family, ON

Comité directeur de l'initiative Développement d'un programme d'études pour les gestionnaires des services de garde à l'enfance

Gyda Chud, présidente du comité, professeure, Collège communautaire de Vancouver, BC

Janet Jamieson, professeure, Collège Red River, MB

Karla Baxter-Vincent, professeure, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, NB

Joanne Morris, professeure, Collège de l'Atlantique Nord, NL

Comité directeur de l'initiative Trousse d'outils RH

Arlene Ross, présidente du comité, directrice générale, Services globaux pour enfants, ON

Karen Ohlson, directrice générale, KIDS Inc., MB

Margot Young, chercheuse, SCFP, ON

Amanda Hudson, conseillère en RH, Conseil RH pour le secteur communautaire, ON

Ronna MacPherson, gestionnaire RH, Services à l'enfance Andrew Fleck, ON

Lily Chen, directrice RH, Association of Neighbourhood Houses of Greater Vancouver, BC

CONSULTANTS

Le CSRHSGE exprime également sa gratitude à tous les consultants qui ont travaillé avec nous au cours du dernier exercice. Leur perspicacité et leur dévouement nous ont permis de faire progresser les nombreux enjeux pressants auxquels fait face le secteur des services de garde au chapitre des ressources humaines.

CONSULTANTS POUR LES INITIATIVES ET LA RECHERCHE

Bernadette Allen, Kim Maclaren et l'équipe de Future Learning Inc.

Robyn Osgood et l'équipe de Blueprint Public Relations

Jane Beach et **Kathleen Flanagan-Rochon**

Connie Brigham de Brigham Consulting

CONSULTANTS EN COMMUNICATION

Bozica Costigliola, auteure et réviseure

Jocelyne Tougas, traductrice

Sylvie Payeur, traductrice

Richard Proulx, concepteur

SECTEUR DES SÉGE

Enfin, le CSRHSGE témoigne sa reconnaissance aux quelque 2 000 personnes qui travaillent dans le secteur des SÉGE et qui, au cours de l'année, ont participé à ses initiatives ainsi qu'à ses projets de recherche à la faveur d'entrevues, de groupes-sondes et de sondages.

COORDONNÉES

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

151, rue Slater, bureau 505

Ottawa (Ontario)

K1P 5H3

Local : 613-239-3100

Sans frais : 866-411-6960

Courriel : info@ccsc-cssge.ca