



Sommaire

Page 2 : Des changements au conseil d'administration : au revoir et merci !

Page 3 : Les normes professionnelles reflètent le travail des éducatrices et éducateurs dans un monde en constante évolution

Pages 4 : Faire de la diversité, de l'équité et de l'inclusion un projet signifiant en éducation à la petite enfance

Pages 5 : Nouveau-Brunswick : les éducatrices à la petite enfance et les enseignantes travaillent ensemble à l'intégration des services

Page 6 : Quatrième réunion annuelle du Groupe d'affinité sur l'éducation à l'enfance • La recherche sur la pénurie de main-d'œuvre est terminée

Page 7 : Il faut de bonnes données pour bien comprendre la problématique des ressources humaines

Page 8 : Nouvelles à propos des initiatives et annonces

Page 9 : 20 faits à propos des SÉGE au Canada

Canada

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

Une étude précisant les pratiques de certification et de reconnaissance professionnelle au Canada

Dans le cadre de son initiative pour faciliter la mobilité des personnes œuvrant dans le secteur des services de garde à l'enfance, le conseil sectoriel a commandé une étude sur les pratiques de certification et de reconnaissance professionnelle en vigueur dans les provinces et les territoires et un guide en ligne pour permettre aux éducatrices et éducateurs à la petite enfance de connaître les qualifications exigées à travers le Canada pour travailler en services de garde.

Le rapport *Vers la délivrance de titres et de certificats en éducation à la petite enfance au Canada* rendu public récemment fouille les politiques, les approches et les systèmes de certification ou de reconnaissance professionnelle en vigueur dans les provinces et territoires au Canada. Le *Guide des titres et certificats en éducation à la petite enfance au Canada* paraîtra, quant à lui, au printemps 2010.

« L'initiative entourant la certification et la reconnaissance professionnelle a pour objet de préciser les exigences requises pour travailler dans le secteur des SÉGE si on se déplace d'une province ou d'un territoire à l'autre ou si on souhaite être agréé chez soi » a expliqué Mary Goss-Prowse, présidente du comité de direction de l'étude et membre du conseil d'administration du conseil sectoriel.

Selon le rapport, la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE a été aggravée par le fait que les provinces et territoires ont des approches différentes en matière de certification et de reconnaissance professionnelle et qu'il est difficile d'obtenir des renseignements pertinents.

« Ce que nous avons trouvé de plus frappant, ce sont les variations à travers le pays », a dit Jane Beach, membre d'une équipe de quatre chercheuses. « Ce n'est pas tellement que tout est fait différemment, mais plutôt que rien n'est fait exactement de la même façon, que ce soit les définitions utilisées, les niveaux de certificat, le temps requis pour obtenir un diplôme, les procédures de renouvellement de certificat ou l'évaluation des candidates de l'étranger ».

Le guide en ligne

Dans le cadre de cette initiative, on prévoit la publication au printemps 2010 d'un guide en ligne sur les titres et les certificats en SÉGE afin de faciliter la tâche des éducatrices et des éducateurs à la petite enfance qui veulent connaître les qualifications nécessaires pour travailler en services de garde au pays.

Par le truchement du *Guide des titres et certificats en éducation à la petite enfance*, les personnes auront accès à une base de données électronique interrogeable qui contiendra des renseignements sur chaque province et territoire, notamment :

- Exigences particulières pour travailler en garderie réglementée
- Processus de certification ou de reconnaissance professionnelle
- Conditions pour le renouvellement du certificat
- Programmes reconnus d'études postsecondaires en éducation à la petite enfance
- Reconnaissance des titres de compétences obtenus hors province et hors pays

Une étude précisant...

Suite de la page 1

Les utilisateurs pourront interroger la base de données par sujet ou par province/territoire et cliquer sur des liens vers les ministères et instances responsables de la délivrance des titres et certificats dans les provinces et territoires.

« Les éducatrices à la petite enfance sont le public cible du guide, qu'elles soient à la veille d'obtenir leur diplôme, qu'elles déménagent ou envisagent de faire carrière dans le domaine ou qu'elles travaillent déjà dans le secteur et songent à se perfectionner », a dit Kathleen Flanagan, membre de l'équipe de recherche. « Elles se demandent peut-être "qui je dois appeler", "quel formulaire je dois remplir". Elles auront les renseignements à portée de main, à quelques clics de souris à peine ».

Les autorités provinciales et territoriales responsables de la délivrance des titres et certificats et les directions responsables des services de garde ont également manifesté un vif intérêt pour ce guide. Elles entendent l'utiliser et faire leur part pour le maintenir à jour. « Lorsqu'elles recevront une demande d'emploi d'une autre province, en lisant les qualifications de la postulante, les autorités pourront en saisir la signification », a souligné Madame Flanagan. « Le guide pourrait aussi servir à conseiller les étudiantes du collégial à propos des exigences requises à l'échelle du pays; et les agents d'immigration pourraient s'en servir pour orienter les personnes qui songent à immigrer au Canada et travaillent en services de garde dans leur pays d'origine ».

On peut se procurer le rapport *Vers la délivrance de titres et de certificats en éducation à la petite enfance au Canada* dès maintenant. Le guide en ligne, quant à lui, paraîtra au mois de mars 2010. Pour télécharger le rapport, rendez-vous à www.ccsc-cssge.ca. Pour commander un exemplaire, écrivez à info@ccsc-cssge.ca

Des changements au conseil d'administration Au revoir et merci !

Le conseil sectoriel est désolé d'apprendre que l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (ACPSGE) a décidé de se retirer du conseil d'administration du CSRHSGE. « Ça nous attriste que l'association nous quitte, car ses représentantes ont contribué énormément à notre organisme et nos activités », a dit Joanne Morris, présidente du conseil sectoriel. Travailler par le truchement d'un conseil d'administration composé d'organisations du secteur est une façon importante pour le conseil sectoriel de s'allier à des partenaires et réaliser des projets d'envergure qui correspondent aux besoins du milieu.

Les représentantes qui quittent le conseil d'administration du CSRHSGE sont Christine McLean (Terre-Neuve et Labrador), Sharon Gregson (Colombie-Britannique) et Sue Delanoy (Saskatchewan). Les trois ont joué un rôle notable pour faire progresser les pratiques dans le dossier des ressources humaines. Nous les remercions pour leur travail acharné et leur engagement.

L'ACPSGE et le CSRHSGE ont en commun une longue histoire, l'ACPSGE ayant joué un rôle instrumental dans la création du conseil sectoriel. Elle a fait partie du comité de transition en matière de développement des ressources humaines du secteur des services de garde en 1998, puis de la table ronde créée en avril 2000, et enfin du conseil d'administration en 2003. Depuis, l'ACPSGE a eu un rôle actif dans nos succès comme conseil sectoriel et sa voix forte au sein du conseil d'administration nous manquera beaucoup.

Les membres du conseil d'administration et du personnel du CSRHSGE désirent remercier très sincèrement l'ACPSGE et ses représentantes pour leur immense apport au fil des années. Leur travail a été grandement apprécié. Le conseil sectoriel espère continuer de travailler avec l'association et que les deux organisations continueront de soutenir leur travail respectif.



Éditeur:

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

151, rue Slater, bureau 714
Ottawa, ON, K1P 5H3

Rédactrices en chef:

Meghan Bedour,
Bozica Costigliola

Conception graphique:
JPP Communications

Traductrice:

Jocelyne Tougas

Imprimé chez Impart Litho par des
travailleurs et travailleuses syndiqués

Dépôt légal: BNC—BNQ 2010

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.

Les normes professionnelles reflètent le travail des éducatrices et éducateurs dans un monde en constante évolution

Les intervenants du secteur des services de garde qui font partie du processus d'élaboration et de validation des normes professionnelles révisées à l'intention des éducatrices et éducateurs à la petite enfance se réjouissent, aux dires de Stephanie Seaman, membre du conseil d'administration du conseil sectoriel et présidente du comité de direction de l'étude, « de la reconnaissance de la valeur du travail des éducatrices et des changements incessants dans le domaine qui ressort de la démarche ».

La version préliminaire des normes révisées revue et corrigée par des intervenants du secteur de toutes les régions du Canada à l'automne dernier, est le résultat en bonne partie des efforts d'éducatrices et d'éducateurs pour identifier les compétences, connaissances et habiletés requises pour s'acquitter de leur fonction. Ces nouvelles normes professionnelles actualisent une première version intitulée *Normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant dans les milieux de garde d'enfants*, produite en 2003 par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.

« Une fois terminées, les normes révisées refléteront la complexité grandissante du travail étant donné la vitesse à laquelle se produisent les changements dans le secteur », a dit madame Seaman. « Par exemple, aujourd'hui les éducatrices ont plus de responsabilités que dans le passé. Elles travaillent de plus près avec les familles et d'autres professionnels. Et leurs liens avec l'école sont beaucoup plus étroits ».

On s'attend à ce que les éducatrices et éducateurs à la petite enfance, les employeurs/garderies et les formatrices aient souvent recours à ces normes. Elles seront très exhaustives, décrivant en détail les tâches afférentes aux divers aspects du travail de base en éducation à la petite enfance. Elles décriront aussi les tâches propres aux travailleuses en services de garde scolaire et en services de garde en milieu familial. Elles portent sur le développement de l'enfant, les programmes d'activités, la santé et la sécurité, les relations avec la famille et la collectivité, le perfectionnement professionnel et la tenue des dossiers.

Un miroir et un outil

« Une éducatrice ne s'acquitte peut-être pas de toutes les tâches décrites dans les normes, mais les normes comprennent toutes les tâches qu'une éducatrice à la petite enfance est susceptible d'accomplir », a expliqué madame Seaman. « Les éducatrices et les éducateurs qui consulteront les normes devraient y reconnaître leur rôle et pouvoir les utiliser pour développer leurs propres normes d'excellence ».

Les normes professionnelles seront également un précieux outil pour les em-

ployés, évaluer son personnel ou planifier à long terme la croissance de ses effectifs ».

La connaissance et la compréhension de la complexité d'un travail qui évolue sans cesse sont une dimension cruciale pour les maisons d'enseignement postsecondaire dont le mandat est de former une nouvelle génération d'éducatrices et d'éducateurs à la petite enfance. « Clairement, la profession se développe, évolue et se transforme », a dit Karen Chandler, membre du comité de direction de l'étude et membre du con-

« Une éducatrice ne s'acquitte peut-être pas de toutes les tâches décrites dans les normes, mais les normes comprennent toutes les tâches qu'une éducatrice à la petite enfance est susceptible d'accomplir », a expliqué madame Seaman. « Les éducatrices et les éducateurs qui consulteront les normes devraient y reconnaître leur rôle et pouvoir les utiliser pour développer leurs propres normes d'excellence ».

ployeurs et les garderies, qui pourront y avoir recours pour soutenir leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

« À tout le moins, les employeurs pourront s'en servir pour revoir leurs descriptions de tâches et s'assurer qu'elles correspondent au travail effectué », a dit Darcelle Cottons, membre du conseil d'administration du conseil sectoriel et membre du comité de direction de l'étude. « Qu'il s'agisse de l'ouverture d'une nouvelle garderie ou d'une restructuration, un employeur pourra se servir des normes pour emba-

seil sectoriel. « Idéalement, il faudrait que [les normes] provoquent l'examen des programmes d'enseignement afin de vérifier dans quelle mesure nous répondons de façon satisfaisante aux changements. Il ne doit pas y avoir de lacunes ».

La version définitive des normes sera publiée en avril 2010. Pour savoir comment et quand commander votre exemplaire, communiquez avec le conseil sectoriel en composant le numéro sans frais suivant : 1-866-411-6960 ou écrivez à info@ccsc-cssge.ca.

Faire de la diversité, de l'équité et de l'inclusion un projet signifiant en éducation à la petite enfance

Voici une statistique intéressante pour les personnes qui travaillent en services de garde à l'enfance : selon le Recensement, le nombre d'unions de conjoints de même sexe au Canada a augmenté de 34 % de 2001 à 2006, pour un total de 45 345 couples (en hausse par rapport à 29 000 couples).

« C'est le visage changeant de la diversité », a dit Zeenat Janmohamed, coordinatrice du Atkinson Centre for Society and Child Development et enseignante au Collège George Brown en éducation à la petite enfance. « Dans une volonté de mieux respecter la diversité et la différence, la première étape critique consiste à réfléchir aux groupes inclus et aux groupes exclus – à savoir quels enfants ont un sentiment d'appartenance et lesquels n'en ont pas ».

Zeenat croit que l'approche pour s'assurer que ces voix exclues sont incluses est primordiale. La diversité croissante des familles fait qu'il « est plus crucial que jamais pour les programmes d'enseignement en éducation à la petite enfance d'abandonner la perspective unique en matière de savoir et d'opter pour des perspectives multiples. Ces façons différentes de voir pourront, quant à elles, influencer les décisions et générer des pratiques éducatives novatrices ». Elle dit que les éducatrices devraient être plus proactives et s'assurer que les familles homoparentales sont « une partie intégrante du projet éducatif, qu'il y ait ou non une famille homoparentale dans la garderie ». Voici quelques-unes de ses suggestions pour bâtir des programmes éducatifs sensibles à l'homoparentalité :

- Afficher des collants ou triangles arc-en-ciel pour symboliser un milieu accueillant pour les familles homoparentales.

- Inclure dans les lectures régulières des livres, tels *Ulysse et Alice* et *J'ai deux papas*, où l'on présente des familles homoparentales et laisser ces livres sur les étagères.
- Demander des conseils à sa directrice ou à un organisme communautaire lorsqu'on ne sait pas comment répondre à une question comme « pourquoi Sasha n'a pas de maman ». Les éducatrices peuvent expliquer que Sasha a deux mamans (ou deux papas) et que ce sont de vrais parents que des familles composées d'adultes qui aiment et s'occupent de leurs enfants ont toutes sortes de formes différentes.
- Formuler des questions sensibles aux réalités/différences familiales durant les activités; au lieu de dire « papa et maman », employer les expressions « famille » ou « parents ».
- Permettre aux enfants, quel que soit leur âge, d'explorer durant les activités la fluidité de l'identité de genre sans honte ni contraintes.

Il est important d'aller au-delà de la rhétorique en ce qui concerne les pratiques entourant la diversité, l'équité, l'inclusion et le multiculturel, explique Zeenat. Ce qui signifie que « les éducatrices ont besoin d'être plus au fait des nouvelles réalités familiales et mieux connaître comment ces changements influencent les politiques, le projet éducatif et les pratiques ».

L'expression « Queer »

À l'origine, *queer* était un terme dérogatoire pour désigner les lesbiennes et les homosexuels. Au cours des années 1980, dans la foulée de la lutte pour les droits des gais et lesbiennes, un mouvement est né et s'est réapproprié l'expression. Aujourd'hui, le mot *queer* est une expression générale pour désigner et reconnaître les différentes identités sexuelles et de genre, notamment lesbiennes, hommes gais, bisexuels, transgenres, transsexuels, intersexes, bispirituels et personnes « en questionnement ». --source: *Building Bridges, Queer Families in Early Childhood Education*

Documentation et ressources sur l'homoparentalité pour les éducatrices et éducateurs à la petite enfance

- Coalition des familles homoparentales (www.familleshomoparentales.org/)
- *Le respect et l'estime de soi : parler de l'orientation et de l'identité sexuelle avec nos enfants* (www.aml-lma.org/docs/fr_homoparentalite.pdf)
- *Une formation pour passer à l'action : regards sur les familles homoparentales*. Formation qui vise à sensibiliser tout le personnel des écoles primaires ainsi que toutes les personnes impliquées dans les services sociaux, les services de santé et les organismes communautaires jeunesse aux réalités des familles homoparentales. (www.familleshomoparentales.org/html/fr/mels.html)

Les éducatrices à la petite enfance et les enseignantes travaillent ensemble à l'intégration des services

Le Nouveau-Brunswick a lancé quatre projets pilotes. Il s'agit de centres de développement de la petite enfance (CDPE) où sont intégrés la maternelle, les services d'éducation préscolaire et de garde à l'enfance, les services de soutien aux parents et les ressources communautaires.

Les projets pilotes, financés par le gouvernement provincial, ont commencé à l'automne 2009 et ils se déroulent à Bath, Moncton, Robertville et Saint-Jean. Ils s'inscrivent dans une stratégie provinciale sur dix ans d'éducation préscolaire et font partie de l'œuvre de Margaret McCain, conseillère provinciale en apprentissage précoce.

Les projets s'inscrivent dans un partenariat unique avec la Fondation de la famille Margaret et Wallace McCain, qui appuie financièrement le groupe de recherche sur la santé et l'éducation (HERGO) de l'Université du Nouveau-Brunswick sur le plan des communications, de la recherche et de l'évaluation. Les projets ont pour objet d'influencer la politique publique en démontrant les meilleures pratiques en éducation préscolaire. Ils font partie de treize projets soutenus par la Fondation dans les provinces atlantiques.

Les projets pilotes ont été créés et montés pour répondre aux besoins de la collectivité où ils se déroulent. Ils relèvent de conseils d'administration communautaires et sans but lucratif et logent tous dans les écoles locales.

Les éducatrices et les enseignantes planifient ensemble

« Les écoles sont les sites préférés parce qu'une de nos fonctions est de faciliter la transition des enfants vers l'école. Nous voulons que les éducatrices et les enseignantes travaillent ensemble à la planification des activités », a dit Dria McPhee, gestionnaire des projets pilotes pour le ministère du Développement social.

Par exemple, les enfants de quatre ans qui fréquentent le programme d'éducation

préscolaire du CDPE *Step Ahead* passent un avant-midi par semaine avec les enfants de la maternelle de l'école primaire voisine. Le CDPE *Step Ahead* offre une gamme continue de services et d'activités aux enfants âgés de deux à douze ans et à leurs familles. Installée dans l'école secondaire de premier cycle de Bath (Bath Middle School), *Step Ahead* est le premier CDPE à offrir des services de garde réglementés dans cette petite collectivité de 2 800 personnes.

« Lorsque nous sommes tous regroupés, il est impossible de distinguer nos enfants des enfants de la maternelle et l'enseignante de maternelle de l'éducatrice à la petite enfance », a dit Rebecca Derrah, directrice de la garderie et responsable des trois éducatrices à la petite enfance.

Bien que les projets pilotes soient encore dans leurs premiers balbutiements, les éducatrices et les enseignantes n'ont pas tardé à trouver des façons de travailler ensemble de façon efficace.

« À Bath, les principaux intervenants ont adopté le CDPE comme composante à part entière de l'école », a dit Ruth Morrison, gestionnaire de projet pour HERGO. « En général, les personnes réfléchissent, discutent ensemble et collaborent pour régler les problèmes à mesure qu'ils surviennent. Tous et toutes reconnaissent l'importance de bons services de garde et leur impact pour faciliter la transition des enfants vers la maternelle et la première et deuxième année ».

À titre d'exemple : dans un des projets pilotes, une enseignante de deuxième année avait du mal à planifier des activités pour un enfant à besoins particuliers. Elle a consulté la directrice de la garderie et, ensemble, elles ont monté un programme

Intégration : éducation et services de garde

En novembre 2007, le gouvernement de l'Ontario a demandé à Charles E. Pascal de lui recommander la meilleure façon de mettre en œuvre l'apprentissage à temps plein pour les enfants de quatre et de cinq ans. Son rapport *Dans l'optique de notre meilleur avenir* est paru en juin 2009.

Dans la foulée d'une annonce du gouvernement ontarien le 27 octobre dernier, jusqu'à 35 000 élèves de maternelle en Ontario seront inscrits à temps plein en septembre 2010. C'est une tournure d'événements remarquable pour les services de garde étant donné que l'apprentissage des enfants de quatre et cinq ans se fera sous la direction à la fois d'une enseignante de maternelle et d'une éducatrice à la petite enfance, le tout en vue de renforcer le système scolaire et d'accroître le bagage de connaissances du personnel. Il est prévu que le programme sera déployé dans toutes les écoles d'ici 2015-2016. Dans le cadre d'une étude sur les problématiques émergentes dans le secteur des SÉGE, le conseil sectoriel examine actuellement les répercussions de l'intégration de l'éducation et des services de garde sur les ressources humaines dans le secteur (voir page 8)

éducatif adapté à cet enfant. « Ça ne se serait peut-être pas produit s'il n'y avait pas eu de garderie dans l'école », a dit madame Morrison.

Quatre ministères provinciaux participent aux projets pilotes : les ministères du Développement social, de l'Éducation, de la Santé et du Bien-être, de la Culture et du Sport. Les projets sont financés à raison de 100 000 dollars par année pour les trois premières années et sont montés de façon à s'autofinancer à la fin de la phase pilote.

Quatrième réunion annuelle du Groupe d'affinité sur l'éducation à l'enfance

Depuis que la rétention du personnel et les taux de roulement élevés ont été reconnus comme des problèmes prédominants dans le secteur des services de garde, l'importance du mentorat et du leadership s'est accrue. C'était le thème de la quatrième réunion annuelle du Groupe d'affinité sur l'éducation à l'enfance, qui s'est déroulée à Edmonton en Alberta en novembre 2009.

L'évènement, organisé par l'Association des collèges communautaires du Canada à l'Université MacEwan, a été le théâtre de présentations, de conférences, de panels et d'ateliers auxquels ont assisté plus de soixante-cinq personnes. Cette réunion s'adresse principalement à des enseignantes et enseignants des programmes d'éducation à la petite enfance au Canada.

Deux conférences fascinantes ont été prononcées dans le cadre de la rencontre. Une des conférences portait sur une expérience de mentorat au Canada – un premier profil canadien – et l'autre, sur une expérience de mentorat, cette fois-ci en Afrique orientale. Cathy Semy Carston, enseignante au département des études sur l'enfance et les jeunes de l'Université Mount Royal,

a présenté les résultats de sa recherche sur le mentorat en services de garde. Son étude a traité des effets du mentorat sur la rétention de la main-d'œuvre et de ses conséquences pour les services de garde. L'autre conférencière, Najma Rashid, a présenté l'expérience du *Madrassa Preschool and Resource Program* en Afrique orientale. À titre de directrice régionale du programme, Najma a décrit le modèle de mentorat utilisé pour former les éducatrices et éducateurs à la petite enfance depuis le début des années 1996 et comment cette formule a amélioré la qualité de l'enseignement et du milieu d'apprentissage. Sa participation à la réunion a été rendue possible grâce à la contribution financière de la Fondation Aga Khan Canada.

Les participantes et participants ont eu

l'occasion d'assister à un certain nombre d'ateliers sur le mentorat, ainsi qu'à une discussion interactive sur le mentorat dans une perspective canadienne. On a parlé d'initiatives de mentorat prometteuses au pays. Par exemple, il a été question d'un projet en cours en Ontario : Équipes de mentorat des services de garde à l'enfance, et de diverses initiatives menées avec succès par l'association Early Childhood Educators of British Columbia (ECEBC).

Félicitations à Jane Hewes et au comité de direction du Groupe d'affinité en éducation à l'enfance. Une fois de plus, cette réunion a été un franc succès et une excellente occasion pour tous ceux et celles qui œuvrent dans des programmes d'éducation à la petite enfance de niveau collégial et universitaire au Canada d'échanger des idées et des concepts nouveaux pour aider les diplômées en éducation à la petite enfance à s'intégrer plus facilement à la main-d'œuvre du secteur. La cinquième réunion annuelle du Groupe d'affinité en éducation à l'enfance se tiendra du 4 ou 6 novembre 2010 à Vancouver en Colombie-Britannique. Pour de plus amples renseignements sur le Groupe d'affinité en éducation à l'enfance, rendez-vous au site web de l'ACCC à www.accc.ca.

La recherche sur la pénurie de main-d'œuvre est terminée

Les résultats de l'étude *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE et y faire face* ont été rendus publics en octobre 2009. La recherche et l'analyse ont démontré qu'au chapitre du recrutement et de la rétention d'employées qualifiées dans le secteur, la rétention était le problème prédominant et non pas le recrutement. On l'explique par le fait que les problèmes de recrutement sont surtout attribuables au taux de roulement du personnel. En effet, près de neuf recrues sur dix servent à remplacer du personnel existant. Par conséquent, les employeurs/garderies sont constamment à la recherche de recrues pour maintenir le niveau des services, à plus forte raison les étendre.

En examinant des facteurs comme la disponibilité de la main-d'œuvre, la création de nouvelles places en garderie, les taux de natalité prévus et les habitudes d'emploi des parents, les auteurs de l'étude ont pu déterminer les pénuries de main-d'œuvre auxquelles était confronté le secteur. Ils ont trouvé que :

- Les pénuries de main-d'œuvre étaient plus susceptibles de survenir dans le secteur des SÉGE que dans tous les autres secteurs et qu'elles dureraient plus longtemps à moins de

s'attaquer aux facteurs sous-jacents qui en sont la cause.

- Entre 2001 et 2007, il y a eu une pénurie cumulée de main-d'œuvre dans le secteur de quelque 24 766 éducatrices à la petite enfance.
- Au Canada, en 2007, il manquait toujours 4 802 travailleuses et travailleurs pour pourvoir les postes vacants en éducation à la petite enfance.

Plusieurs recommandations ont été formulées qui aideront les organisations, les gouvernements, les employeurs/garderies, les maisons d'enseignement, les éducatrices et éducateurs, etc. à faire face aux problèmes de recrutement et de rétention du personnel. Pour la liste complète des recommandations, consultez le *Rapport sur le recrutement et rétention*.

Outre son rapport sur le recrutement et la rétention, le CS-RHSGE a produit une série d'autres rapports à partir des résultats de l'étude *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE et y faire face*. Pour les télécharger, rendez-vous sur le site web du conseil sectoriel à www.ccsc-cssge.ca. Pour commander des exemplaires, écrivez à info@ccsc-cssge.ca ou composez le 1-866-411-6960.

Il faut de bonnes données pour bien comprendre la problématique des ressources humaines

Les études menées par le conseil sectoriel sur la main-d'œuvre dans le secteur des SÉGE ont fait ressortir le manque de données consistantes et fiables entourant cette question. En l'absence de données de bonne qualité, il est difficile de décrire avec précision les problèmes du marché du travail à l'échelle provinciale, territoriale ou pancanadienne et de mettre en œuvre des stratégies pour y faire face. Le *Programme de recherche relatif à l'information sur le marché du travail*, une initiative du CSRHSGE, s'attaque à cette question.

Au cours de 2009, un groupe d'expertes et d'experts (panel) s'est réuni pour établir des priorités de recherche afin d'aider le conseil sectoriel, les employeurs/garderies et les décisionnaires à connaître et comprendre les sources de données publiques existantes et à mieux les utiliser. L'ampleur et la diversité de l'expertise du panel et du consultant, l'économiste Robert Fairholm, ont permis de bien documenter les priorités de recherche. Leurs efforts ont abouti à un programme de recherche à long terme qui contient des recommandations pour combler les lacunes de données sur la main-d'œuvre des services de garde et améliorer l'information sur le marché du travail pour le secteur.

Outils d'information

Dans le cadre de cette initiative, un certain nombre d'outils ont été produits qui fournissent de nouvelles données sur la main-d'œuvre et peuvent aider les personnes qui travaillent dans le secteur à comprendre les principales méthodes de collecte de données et comment s'en servir.

Le *Portrait de la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada (2009)* est un survol statistique de la situation du marché du travail dans le secteur des SÉGE. On y présente ceux et celles qui font partie de la main-d'œuvre (le nombre d'éducatrices à la petite enfance et d'aides-éducatrices et combien travaillent en garderie ou en garde familiale, le nombre d'enseignantes de maternelle et d'aides-enseignantes, de gardiennes d'enfants, de gouvernantes et d'aides aux parents), leur âge, leur revenu, leur niveau d'éducation, leur taux d'activité, ainsi que le nombre de

personnes travaillant en SÉGE au Canada. Ce portrait actualisé de la main-d'œuvre était une des priorités visées par les recommandations du *Programme de recherche et d'élaboration de données sur le marché du travail et plan d'action*. Il contient des données utiles pour les chercheuses et chercheurs, les décisionnaires, les universitaires, les prévisionnistes, les directrices et directeurs de SÉGE, les éducatrices et éducateurs à la petite enfance, et les étudiantes et étudiants.

Fiches de renseignements

On prépare aussi une collection de fiches de renseignements faciles à comprendre pour expliquer les sources de données publiques utiles pour déterminer les tendances du marché du travail et des ressources humaines dans le secteur. Des fiches sur les sujets suivants sont en cours de préparation :

- La Classification nationale des professions (CNP et CNP-S)
- Le Recensement
- L'Enquête sur la population active (EPA)
- L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)
- Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

Ces fiches de renseignements, sous forme de questions et de réponses, décriront les données recueillies, leurs limites et leurs

usages ainsi que leur pertinence par rapport au secteur des SÉGE. Par exemple, on peut se servir de données du Recensement pour analyser les tendances à la hausse ou la baisse du nombre de travailleuses et de travailleurs en services de garde ou les tendances au chapitre des revenus et des lieux de travail. L'Enquête sur la population active peut servir à déterminer les courbes de l'emploi, comme le chômage chez les éducatrices et les aides-éducatrices. Tous ces renseignements seront utiles à la planification et au développement des SÉGE et à l'ensemble du processus décisionnel. Ainsi, il est important que les personnes œuvrant dans le secteur comprennent l'information produite et qu'elles y aient accès.

Obtenir des données plus précises

Les personnes qui font de la recherche sur les SÉGE se réfèrent beaucoup aux données du Recensement. Celles-ci sont organisées, pour le moment, en fonction du système de Classification nationale des professions (CNP). Tous les dix ans, des changements sont examinés et apportés au système de CNP. Dans le cadre du mandat que lui avait confié le conseil sectoriel, le panel a formulé des recommandations sur le plan de l'organisation et des définitions de la CNP afin que le système reflète mieux les professions en lien avec le secteur des SÉGE. Ces changements s'ils sont retenus aideront à améliorer la collecte de données dans certaines enquêtes de Statistique Canada, notamment dans le Recensement. « Lorsque les définitions sont claires et uniformes et que la terminologie est adéquate, on obtient de meilleures données », a dit Diana Carter, directrice générale du conseil sectoriel. « Les principaux intervenants disposent alors de renseignements exacts et fiables pour prendre leurs décisions ».

Pour télécharger un exemplaire de *Portrait de la main-d'œuvre des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada (2009)*, rendez-vous à www.ccsc-csssge.ca.

Le saviez-vous?

De 2001 à 2006, la main-d'œuvre élargie du secteur des SÉGE (éducatrices à la petite enfance et aides-éducatrices, enseignantes de maternelle et aides-enseignantes, gardiennes d'enfants, gouvernantes, et aides aux parents) a augmenté de 7,7 %. La catégorie qui a augmenté le plus rapidement est celle des éducatrices et aides-éducatrices, en hausse de 24,9 %.

NOUVELLES À PROPOS DES INITIATIVES ET ANNONCES

Élaboration d'un curriculum pour les gestionnaires des services de garde

L'initiative *Élaboration d'un curriculum pour les gestionnaires des services de garde* se déroule présentement. Elle consiste à examiner la faisabilité d'élaborer un curriculum dont pourraient s'inspirer les maisons d'enseignement postsecondaire pour créer un programme de certificat d'études supérieures à l'intention des gestionnaires de SÉGE, des superviseurs et des directrices. On explorera également la possibilité de former un partenariat entre le CSRHSGE et quelques établissements d'enseignement postsecondaire dans le but d'élaborer et de mettre à l'essai, dans une deuxième phase de l'initiative, un curriculum pour les gestionnaires des services de garde.

La recherche comprendra une vaste enquête auprès

de maisons d'enseignement postsecondaire, une analyse bibliographique et des entrevues auprès d'informatrices et d'informateurs clés. Ainsi, on pourra répertorier les endroits où l'on offre présentement des formations aux gestionnaires de SÉGE, déterminer les lacunes du curriculum et dégager les champs d'apprentissage à développer en priorité.

Une fois la phase recherche achevée et l'approche envisagée jugée viable, on déterminera les conditions du partenariat pour élaborer le curriculum et on identifiera des partenaires potentielles parmi les maisons d'enseignement postsecondaire et les personnes qualifiées désireuses de participer à la démarche.

Examiner les répercussions sur les ressources humaines des problématiques émergentes dans le secteur des SÉGE

Plusieurs questions prennent une importance accrue dans le secteur des SÉGE et nécessitent que l'on saisisse mieux leurs répercussions sur les ressources humaines. Voilà pourquoi le CSRHSGE a lancé l'étude *Examiner les répercussions sur les ressources humaines des problématiques émergentes dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE)*. Ces questions touchent aux domaines suivants, tout en ne s'y limitant pas :

- Inclusion/intégration (diversité culturelle et besoins particuliers)
- Services de garde scolaire (enfants de la maternelle à douze ans)
- Services de garde en milieu familial
- Intégration des systèmes d'éducation préscolaire (services de garde et école)

Depuis septembre 2009, l'équipe affectée à cette étude procède à une analyse bibliographique pour dégager les problématiques émergentes, mène des entrevues auprès d'informatrices et d'informateurs clés et effectue un sondage auprès des divers intervenants du secteur. À ce jour,

plus de 800 personnes au Canada ont répondu au questionnaire en ligne, notamment des spécialistes des questions émergentes, des employeurs/garderiers, des formatrices et formateurs, etc. « L'enquête a été élaborée dans le but de mieux comprendre un certain nombre de tendances et de problématiques afférentes au secteur des SÉGE et leurs répercussions possibles sur les ressources humaines », a dit Robyn Osgood the Blueprint Public Relations.

Les chercheuses travaillent actuellement à la compilation des résultats et à la rédaction du rapport qui présentera les trois principaux dossiers/problématiques émergents dégagés de la recherche et des consultations réalisées auprès des intervenants du secteur.

Le rapport indiquera également la meilleure approche pour consulter l'ensemble du secteur afin d'accroître les capacités du secteur à faire face aux principaux problèmes de ressources humaines dégagés de la recherche. Le CSRHSGE espère pouvoir lancer le processus de consultation élargie dans une deuxième phase de l'étude d'ici 2011.

20 faits à propos des SÉGE au Canada

Les renseignements suivants sont puisés d'un document du Childcare Resource and Research Unit intitulé 30 Quick Facts about Canadian ECEC (2009) et reproduits avec sa permission. On peut se procurer le document en ligne à www.childcarecanada.org/ECEC2008/index.html.

Rendu public par le Childcare Resource and Research Unit en septembre 2009, le rapport Early Childhood Education and Care in Canada 2008 contient des données importantes sur les services de garde et la maternelle au Canada. Il dresse un portrait des places, du financement, de la qualité et de l'évolution des programmes et des politiques à l'échelle provinciale, territoriale et fédérale. On y trouve des données démographiques, comme le taux d'activité des mères, ainsi que des tendances chronologiques. Les faits suivants sont dérivés du rapport Early Childhood Education and Care in Canada 2008 (Beach, Friendly, Ferns, Prabhu et Forer).

1. Nombre d'enfants en 2007
 - 4,7 millions âgés de zéro à douze ans
 - (1,0 million de zéro à deux ans; 1,0 million de trois à cinq ans; 2,6 millions de six à douze ans)
 - En 1995, 5,1 millions de zéro à douze ans
 - En 1995, 4,7 millions de zéro à douze ans
2. Enfants dont les mères étaient actives sur le marché du travail en 2007
 - 3,7 millions de zéro à douze ans
 - 623 000 de zéro à deux ans; 651 000 de trois à cinq ans; 1,8 million de six à douze ans
3. Taux de natalité par 1 000 personnes au Canada en 2007 :
 - 11,1 en moyenne
 - Écart entre provinces/territoires – de 8,7 à 25,2
4. Nombre de places en services de garde réglementés en 2008 : 867 194
5. Pourcentage d'enfants âgés de zéro à douze ans pour qui il existait en 2008 une place en service de garde réglementé : 18,6 %
6. Pourcentage d'enfants âgés de zéro à cinq ans pour qui il existait en 2008 une place en service de garde réglementé : 20,3 %
7. Proportion des places totales en 2008 dans le secteur des services de garde en milieu familial réglementés : 16 %
8. Proportion des places totales qui étaient en services de garde scolaire en 2008 : 36 %
9. Nombre de provinces/territoires où la maternelle cinq ans est offerte à temps plein en 2009 : 3
10. Nombre de provinces/territoires où la maternelle est offerte à une proportion substantielle d'enfants âgés de quatre ans en 2009 : 1
11. Total des budgets provinciaux et territoriaux affectés aux services de garde réglementés en 2007-2008 : 3 087 442 746 dollars
12. Croissance des budgets provinciaux et territoriaux totaux affectés aux services de garde de 2005-2006 à 2006-2007 : 147,3 millions de dollars
13. Nombre de provinces/territoires qui ont ou qui sont sur le point d'être dotés d'un programme éducatif cadre en éducation à la petite enfance en 2009 : 5
14. Pourcentage de places qui étaient à but lucratif en 2008 : 25 %
15. Nombre de provinces/territoires où plus de la moitié des nouvelles places en garderie (enfants de zéro à cinq ans) était dans le secteur à but lucratif : 6 (sur 9)
16. Nombre de provinces/territoires où la formation exigée pour toute personne qui travaille en garderie est un diplôme de quatre ans dans un domaine relié à l'éducation de la petite enfance : 1
17. Nombre de provinces/territoires qui exigent des enseignantes de maternelle agréées qu'elles aient des connaissances en éducation à la petite enfance : 0
18. Nombre de provinces/territoires qui exigent des responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé qu'elles aient une formation en éducation à la petite enfance : 9
19. Revenu des éducatrices en garderie en 2006 : 25 000 dollars (revenu moyen pour un poste équivalent à temps plein toute l'année au Canada)
20. Nombre de premiers congés de maternité accordés en 2007 : 225 759
 - Total des naissances : 354 085
 - 64 % des naissances ont entraîné le versement de prestations de congé de maternité



Pour nous joindre

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

151, rue Slater, bureau 714
Ottawa (Ontario) K1P 5H3
Téléphone: (613) 239-3100
Sans frais: 1-866-411-6960
Courriel : info@ccsc-cssge.ca
www.ccsc-cssge.ca

Conseil d'administration du CSRHSGE

Joanne Morris – présidente
Lenora Angel (membre d'office)
Karen Chandler
Darcelle Cottons
Denise Gilbert
Mary Goss-Prowse
Maureen Hall
Jamie Kass
Anne L. Keizer
Shane Richard
Stephanie Seaman
Janet Towers
Margot Young
Lois Wales
Karen Wright

Pour en savoir plus sur le CSRHSGE, visitez notre site web : www.ccsc-cssge.ca

Personnel

Diana Carter
Directrice générale
Kathryn Ohashi
Finances, gestionnaire de projet
Marie-Anne Ruelland
Coordonnatrice administrative
Ashley Stewart
Coordonnatrice de projets
Meghan Bedour
Coordonnatrice des communications

Passez vos commandes maintenant!

Le CSRHSGE propose aux intervenants du secteur des exemplaires gratuits de plusieurs rapports. Vous n'avez qu'à nous dire de quelle façon vous entendez vous en servir. Les exemplaires seront distribués sur la base du premier arrivé premier servi. Pour commander des exemplaires des rapports suivants, remplissez le bon de commande plus bas, écrivez à info@ccsc-cssge.ca ou composez le 1-866-411-6960.

(À noter : veuillez indiquer le public cible et l'utilisation prévue).

Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada

Publiée en novembre 2004, cette étude dresse le portrait de la main-d'œuvre des services de garde, de l'environnement de travail et des défis. Les rapports de recherche comprennent :

- **CD de l'étude** – comprend tous les rapports de l'étude Un travail à valoriser dans les deux langues officielles (rapport principal, résumé, analyse bibliographique, portraits et études de cas).
- **Un travail à valoriser : rapport principal** – un portrait en profondeur de la main-d'œuvre du secteur, de l'environnement et du contexte de travail et des défis.
- **Un travail à valoriser : résumé** – un survol concis des principaux résultats de l'étude.

J'aimerais commander :

1. CD de l'étude. _____ CD (max. 30 par commande)
2. *Working for Change : Main Report* (anglais) _____ exemplaires (max. 10 par commande)
3. *Un travail à valoriser : rapport principal* (français) _____ exemplaires (max. 10 par commande)
4. *Working for Change : Executive summary* (anglais) _____ exemplaires (max. 30 par commande)

Les personnes, les programmes et les pratiques: une stratégie de formation pour le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada

Publié en 2007, ce rapport formule des recommandations pour améliorer la qualité et la constance de la formation en éducation à la petite enfance au Canada. Conçue pour répondre au besoin d'une approche consistante en matière de formation constaté dans l'étude *Un travail à valoriser*, la stratégie de formation est une étape cruciale pour aider les provinces et territoires à satisfaire à la demande d'éducatrices et d'éducateurs bien formés.

J'aimerais commander :

1. *People, Programs and Practices* (anglais) _____ exemplaires (max. 5 par commande)
2. *Les personnes, les programmes et les pratiques* (français) _____ exemplaires (max. 5 par commande).

Nom: _____ Travail: _____
Adresse: _____ Municipalité: _____
Province/territoire: _____ Code postal: _____
Courriel _____

Comment vous servirez-vous des documents commandés? Qui sera votre public cible? _____

J'aimerais recevoir les publications imprimées ou électroniques gratuites produites par le CSRHSGE : Oui Non