

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



RAPPORT ANNUEL 2011-2012

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

C'est avec plaisir que nous présentons le rapport annuel 2011-2012 des activités du CSRHSGE en cette 9^e année de fonctionnement. Outre des efforts considérables consentis à des initiatives qui soutiennent véritablement les travailleuses du secteur, le CSRHSGE a saisi des occasions de développement en cours d'année et en a aussi profité pour faire le point. Le conseil d'administration et le personnel du CSRHSGE ont donné suite à de nombreuses recommandations issues de l'examen exhaustif de la gouvernance du conseil et de son efficacité organisationnelle et de son plan de communications pour 2010-2012. L'examen a confirmé l'efficacité du CSRHSGE à de nombreux égards, mais il a également souligné des améliorations possibles sur le plan de nos objectifs de communication et de nos relations avec les acteurs du secteur. Le CSRHSGE a fait beaucoup pour améliorer les ressources humaines dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) depuis sa création en 2003. Le calibre élevé de son travail est reconnu et il a bâti un vaste réseau d'intervenants et d'acteurs qui utilise ses produits pour soutenir les travailleuses et travailleurs du secteur des SÉGE au Canada.

Une année de réalisations nombreuses

Au cours de la dernière année, le CSRHSGE a poursuivi sa lancée pour renforcer les pratiques de ressources humaines dans le secteur des SÉGE. Ses réalisations en 2011-2012 comprennent :

- L'achèvement du document *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, qui dresse le portrait à jour et détaillé de la profession d'éducatrice/éducateur à la petite enfance et décrit les habiletés, les connaissances et les compétences requises pour bien s'acquitter de la fonction.
- L'élaboration d'une *Trousse d'outils de RH* qui fournit des outils accessibles et faciles à utiliser

aux gestionnaires très occupés des SÉGE afin de les aider à améliorer les compétences et les conditions de travail de leur personnel.

- *L'enquête menée auprès des employeurs et des employées* – il s'agit de l'enquête la plus exhaustive sur les RH réalisée depuis l'étude **Oui, ça me touche!** en 1998. Elle vise à recueillir des données qui permettront aux employeurs, aux employées, aux syndicats et aux décideurs de se doter de marges repères en matière de gestion des ressources humaines et de mieux planifier pour l'avenir.
- L'initiative *Communications et Internet* a été une excellente occasion de s'inspirer des souhaits du secteur, de mettre à jour le site web du CSRHSGE (créé en 2005) et de créer des outils et des documents stimulants, notamment la très populaire collection de portraits sur vidéo.

Nous nous réjouissons particulièrement des commentaires et des résultats très positifs de l'évaluation du CSRHSGE réalisée par une firme indépendante. Cette évaluation a clairement indiqué que le secteur des SÉGE a recours à nos produits, qu'il les utilise et les apprécie énormément, notamment les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* et la *Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde*. Vous retrouverez une description de nos réalisations et des produits de nos initiatives un peu partout dans ce rapport annuel.

Possibilités et défis

Malgré l'approbation de quelques initiatives en 2011, le Conseil fait face à de grands défis. En juillet 2011, nous avons appris que le Programme des conseils sectoriels de RHDCC, tel que nous le connaissons, sera aboli au 31 mars 2013. Par conséquent, le financement de base accordé à tous les conseils cessera. Les modalités de financement des projets changeront aussi puisque les fonds ne seront plus versés directement et sur une base annuelle aux conseils et aux organisations sectorielles.

Comme ce programme est la source principale de financement de nos initiatives et de notre bureau, cette nouvelle a une incidence profonde sur le fonctionnement du CSRHSGE et sur ses capacités à s'acquitter de son mandat et à continuer au cours des prochaines années de répondre aux besoins du secteur en matière de RH. Le CSRHSGE s'emploiera dans les prochains mois à prendre la mesure de ces nouvelles réalités et à s'adapter.

Prochaines étapes pour le CSRHSGE

Un des principaux objectifs du CSRHSGE pour la prochaine année sera d'examiner comment nous continuerons de rendre nos populaires outils et stratégies en matière de RH accessibles au secteur des SÉGE. Nous accordons une grande importance à léguer au secteur les outils et les ressources dont il aura besoin pour l'avenir. Par ailleurs, l'achèvement des initiatives en cours et la poursuite de celles qui seront approuvées en 2012-2013 feront également partie de nos grandes priorités.

Le CSRHSGE et les nombreux intervenants qui travaillent avec nous peuvent être fiers de leurs réalisations. Le conseil d'administration et les membres du personnel ont travaillé ensemble avec diligence, soutenus en cela par des consultantes et des consultants remarquables et compétents. Le leadership, la vision et le travail acharné du personnel, du conseil d'administration et d'autres personnes ont contribué considérablement au succès du CSRHSGE au cours de la dernière année. Nous vous en remercions!

Denise Gilbert
Présidente

Diana Carter
Directrice générale

« Les normes professionnelles des éducatrices à la petite enfance sont un document très utile et toutes les personnes œuvrant dans le secteur des SÉGE devraient le connaître ».

– Réponse, enquête 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 carrefour d'information sur les enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au Canada. Le CSRHSGE est un organisme pancanadien à but non lucratif qui convie autour d'une même table des partenaires nationaux et d'autres acteurs dans le but d'aider le secteur à améliorer ses pratiques en matière de gestion des RH.

INITIATIVES DU CSRHSGE DU 1^{ER} AVRIL 2011 AU 31 MARS 2012

Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance

Calendrier octobre 2008 à juin 2011

Cette initiative a permis d'actualiser les normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant dans les milieux de garde d'enfants qui avaient été produites en 2003 par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) afin qu'elles correspondent à l'éventail actuel de compétences, de connaissances et d'habiletés requises par les éducatrices et les éducateurs à l'enfance pour bien s'acquitter de leurs tâches. Depuis la publication des normes en mars 2010, plus de 17 000 copies du document ont été téléchargées ou, dans certains cas, distribuées suivant une demande pour des versions imprimées. Des outils ont été créés pour compléter les normes, notamment : Une *grille d'analyse professionnelle* et un *guide d'utilisation*. Une *analyse des lacunes en matière de formation* a également été réalisée pour mieux comprendre les différences entre la matière enseignée et ce que les éducatrices et éducateurs ont besoin de savoir pour bien faire leur travail.

Au printemps, le CSRHSGE s'est également associé à l'Early Childhood Community Development Centre (ECCDC) pour produire une *liste de contrôle* à l'aide de laquelle les praticiennes et praticiens peuvent s'évaluer par rapport à leurs tâches professionnelles et analyser leurs compétences, leurs connaissances et leurs habiletés.

Outre la production des Normes professionnelles des éducatrices/éducateurs à l'enfance, cette initiative a permis d'examiner et de documenter les aspects

uniques de la garde de poupons/bébés. Un profil « garde poupon » a été créé pour compléter les normes professionnelles des éducatrices/éducateurs à l'enfance et pour étayer les compétences, les connaissances et les habiletés requises pour travailler auprès de ce groupe d'âge. Pour des raisons d'ordre budgétaire, le profil « garde poupon » sera publié l'an prochain en même temps qu'un profil de la « garde scolaire », qui sera produit dans le cadre d'une nouvelle initiative.

Trousse d'outils RH

Calendrier novembre 2010 à mai 2012

L'initiative *Trousse d'outils RH* a pour objet de produire des outils de gestion des ressources humaines afin de soutenir les employeurs du secteur des SÉGE et de contribuer à améliorer les pratiques de gestion des RH dans le secteur.



L'initiative vise à :

- fournir aux employeurs en SÉGE (directrices / directeurs de garderie) des outils adaptés spécialement à l'éducation à la petite enfance et conçus pour améliorer leurs pratiques de gestion des RH;
- aider les garderies/CPE à conserver leur personnel;
- améliorer la satisfaction en général des éducatrices / éducatrices à l'égard de leur travail.

Depuis la réunion de démarrage en mars 2011, des outils et des ressources en matière de RH ont été recueillis un peu partout au Canada et adaptés au secteur des SÉGE. Ces outils ont été compilés et validés par des employeurs en SÉGE de toutes les régions du Canada au cours d'une rencontre de deux jours en septembre 2011. Depuis, nous nous sommes employés à créer une trousse d'outils complète, interactive et bilingue qui est simple et facile à utiliser, en d'autres termes idéale pour des directrices et des gestionnaires sollicitées de partout et très occupées. La version achevée de la trousse d'outils sera disponible sur le site web du CSRHSGE au printemps 2012. Elle contiendra plusieurs documents : des modèles de politiques de RH, des grilles d'analyse d'emplois, des descriptions d'emplois, etc., et le tout adapté au secteur SÉGE. Suivant le lancement de la trousse, une formation destinée aux employeurs sur les pratiques de gestion des RH et sur l'utilisation des outils sera offerte en ligne et sur place.

Communications et mise à jour du site web

Calendrier 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Cette initiative a servi à mettre à jour le site web du CSRHSGE et à créer de nouveaux produits et outils de communication et de rayonnement. Buts de l'initiative :

- Atteindre nos publics cibles actuels et de nouveaux publics au moyen des médias sociaux et de notre site web.
- Positionner le CSRHSGE en tant que carrefour d'information et de discussion sur les problèmes pressants en matière de RH auxquels fait face le secteur des SÉGE au Canada.
- Positionner le CSRHSGE en tant qu'organisme qui produit pour des publics cibles (p. ex. secteur de l'éducation, employeurs, etc.) d'importantes recherches, des outils et des données pour soutenir la planification.
- Créer une communauté virtuelle pour promouvoir et accroître l'utilisation des outils et des ressources du CSRHSGE par ses principaux intervenants.

L'exercice a duré un an et a donné un nouveau site web dynamique, plus visuel et attrayant, qui comprend les outils de médias sociaux, notamment LinkedIn et Twitter. Aussi, quatorze profils sur vidéo ont été produits qui donnent un aperçu du travail de gestionnaire ou d'éducatrice à l'enfance dans le secteur. Ces vidéos sont un outil très utile pour quiconque cherche plus



de renseignements sur une carrière potentielle dans le secteur des SÉGE. Des fiches d'information pour des publics cibles, notamment des employeurs et des formatrices de niveau postsecondaire, ont également été produites pour promouvoir les outils et les ressources du CSRHSGE qui pourraient leur être bénéfiques et utiles.

Enquête auprès des employeurs et des employées Calendrier mai 2011 à décembre 2012

Pour comprendre les principaux enjeux liés au marché du travail et aux RH dans le secteur des SÉGE et pour s'y attaquer (p. ex. le roulement du personnel, la satisfaction au travail, le recrutement et la rétention), il est important d'avoir des données à jour et recueillies directement sur le terrain sur la dynamique des RH du point de vue des employeurs et des employées. Cette initiative répond à ce besoin et elle est spécialement importante puisque la première et dernière enquête menée auprès des employeurs et des employées en SÉGE a eu lieu il y a plus de dix ans, en 1998 (Oui, ça me touche!). Comme il convient, le Comité de direction a intitulé cette enquête Oui, ça nous touche encore!

En fournissant au secteur des données quantitatives sur les employeurs en SÉGE (directrices de garderie / CPE) et sur les employées (éducatrices / éducateurs), cette enquête sera utile pour la planification à long terme. L'enquête a été annoncée et publicisée avant son lancement, par contre la version définitive des questionnaires sera distribuée à l'été 2012.

« J'espère que le CSRHSGE va continuer à produire des outils et des documents d'une telle utilité et pertinence. Ils sont très utilisés partout au pays ».
– Réponse, enquête du CSRHSGE



Normes professionnelles : mise à jour des profils d'éducatrices et de gestionnaires en SÉGE Calendrier : mars 2012 à mars 2013

Cette initiative vise à étayer davantage les connaissances, les compétences et les habiletés professionnelles dont ont besoin les éducatrices et les gestionnaires pour fournir de façon efficace des services aux familles canadiennes. Deux principaux volets de l'initiative :

1. Création d'un **profil garde scolaire** comme composante des Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance pour définir les connaissances, les compétences et les habiletés requises pour s'acquitter de façon efficace des tâches propres à ce domaine spécialisé du secteur des SÉGE.
2. Mettre à jour la **Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance** pour refléter les changements survenus dans la profession depuis la création des normes en 2006.

Les travaux viennent tout juste de commencer. Une équipe de consultants et le comité de direction seront mis sur pied au printemps 2012. Les activités subséquentes comprendront la production et la validation des normes actualisées et du profil garde scolaire et la tenue un peu partout au Canada à l'hiver 2013 d'ateliers sur l'utilisation des normes et pour former des formateurs.

COMMUNICATIONS ET ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT

Pour la neuvième année consécutive, le site web du CSRHSGE a été très achalandé; on constate une augmentation des téléchargements de documents du CSRHSGE. Voyez le tableau suivant pour une ventilation du nombre de visiteurs.

SITE WEB	2010-11	2011-12
N ^{bre} de visites	133 258	142 079
N ^{bre} de téléchargements	83 726	105 989
Durée moyenne des visites	15 min 7 s	12 min 26 s

LE TOP 10 DES DOCUMENTS COMMANDÉS ET TÉLÉCHARGÉS 2011-2012

TITRE DES DOCUMENTS	TÉLÉCHARGÉS	IMPRIMÉS	TOTAL
1 Un travail à valoriser : Rapport principal (2004)	20 210 (anglais); 2 796 (français)	—	22 916
2 Salaires versés dans le secteur des services de garde et qualité du système (2005)	9 062 (anglais); 1 844 (français)	—	10 906
3 Soutenir les employeurs du secteur des SÉGE au Canada – Modèles d'employeurs du secteur des SÉGE au Canada (2008)	2 744 (anglais); 6 174 (français)	—	8 918
4 Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance Guide d'utilisation (2010)	1 214 (anglais); 516 (français)	1 046	2 776
5 Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance	1 697 (anglais); 32 (français)	916	2 645
6 Un travail à valoriser : Portraits et études de cas (2004)	2 070 (anglais); 466 (français)	—	2 536
7 Pénurie de main-d'œuvre – Défis et stratégies de recrutement et de rétention (2009)	1 569 (anglais); 753 (français)	—	2 322
8 What Factors Influence Wages and Benefits in Early Learning and Child Care Settings (2006)	2 034 (anglais)	—	2 034
9 Pénurie de main-d'œuvre – analyse bibliographique des effets socioéconomiques des services de garde à l'enfance et bénéfices nets (2009)	1 697 (anglais); 368 (français)	—	2 065
10 Reconnaissance professionnelle et délivrance de titres de compétence en éducation à la petite enfance au Canada : Rapport principal (2010)	1 594 (français); 139 (français)	15	1 748

RAYONNEMENT ET PARTENARIATS

Groupe d'affinité en éducation à l'enfance

Le groupe d'affinité en éducation à l'enfance, une initiative conjointe de l'Association des collègues communautaires du Canada et du CSRHSGE, permet aux formatrices et formateurs de niveau postsecondaire œuvrant dans le domaine des SÉGE de se retrouver soit en ligne soit en personne dans le cadre d'un forum annuel. En novembre 2011, le forum annuel s'est déroulé à Ottawa en Ontario et fut appuyé par quatre établissements d'enseignement postsecondaire offrant un programme d'études en éducation à l'enfance : le collège Algonquin, le cégep de l'Outaouais, la Cité collégiale et le collège Heritage. Le forum, dont le thème était « évolution et révolution dans les programmes d'éducation à l'enfance », a abordé un ensemble de questions, dont la difficulté d'intégrer les programmes d'éducation préscolaire au système d'éducation, la technologie et l'éducation à l'enfance et l'utilisation de la recherche sur les RH et les outils produits par le CSRHSGE pour améliorer le curriculum. Plus de 80 personnes ont eu l'occasion d'assister à des présentations, d'explorer des problématiques émergentes, de participer à des ateliers et d'échanger avec des collègues.

L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

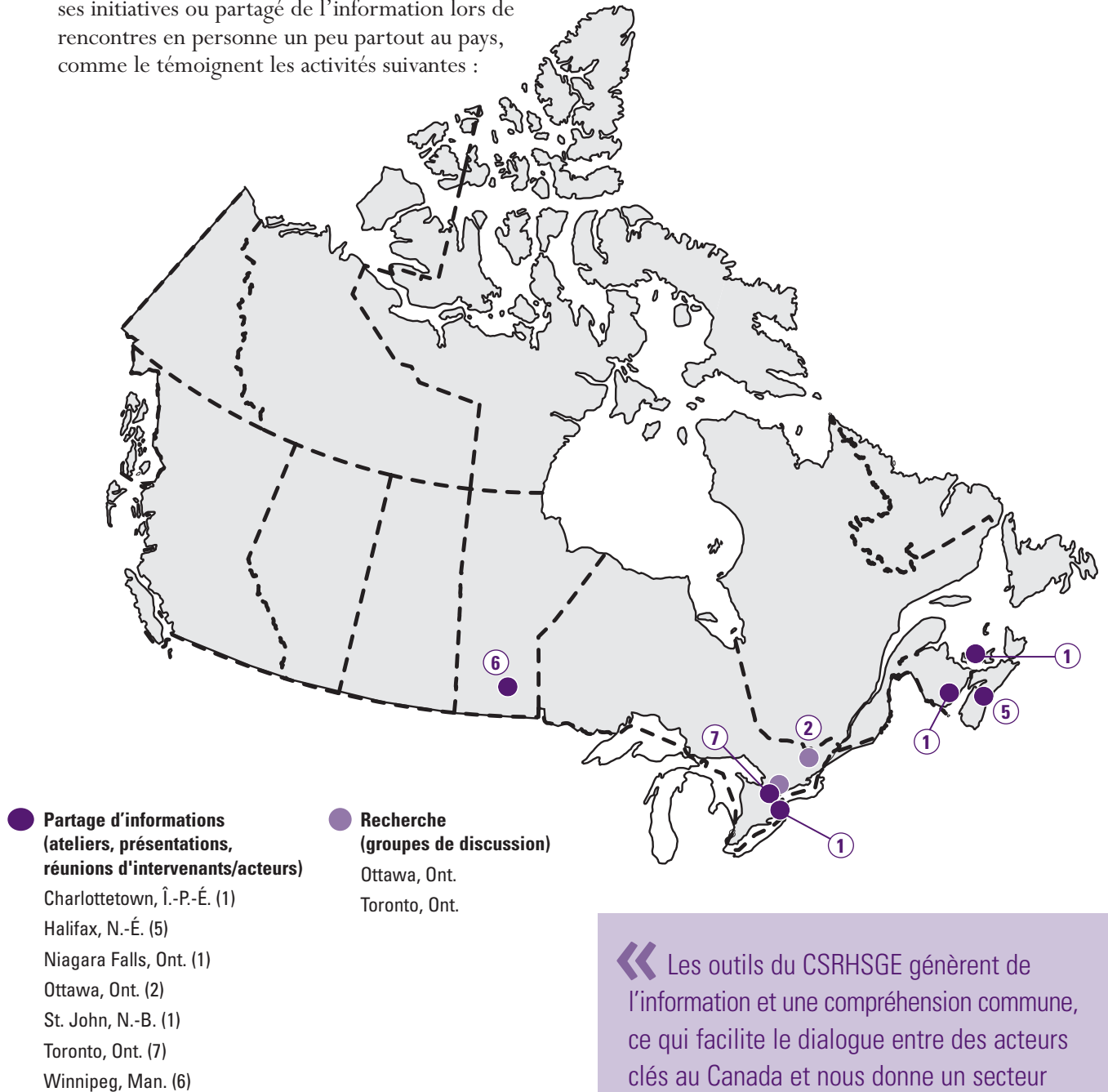
L'ACS est l'instance de coordination des 37 conseils sectoriels et organisations sectorielles. Quoique le point de mire de chaque conseil soit différent, beaucoup des enjeux sont les mêmes. Par conséquent, l'ACS fournit beaucoup d'occasions aux conseils d'apprendre les uns des autres, de partager des outils et de monter des projets conjoints. Au cours des deux dernières années, le CSRHSGE a été très actif au sein de l'ACS par l'entremise de notre directrice générale et des comités et des groupes de travail suivants : vérification, dossiers administratifs, gouvernance, information sur le marché du travail, normes et agrément.

Conseil RH pour le secteur communautaire

Le CSRHSGE a établi une relation de travail étroite et fondée sur la collaboration avec le Conseil RH pour le secteur communautaire et désire souligner sa contribution importante à la trousse d'outils RH du CSRHSGE. Le Conseil RH a accepté que le CSRHSGE adapte et emprunte des éléments pertinents de sa propre trousse d'outils RH, ce qui a contribué considérablement au succès de notre démarche.

GROUPES DE DISCUSSION DU CSRHSGE, ATELIERS ET PARTAGE D'INFORMATIONS

Le CSRHSGE a réalisé des consultations en lien avec ses initiatives ou partagé de l'information lors de rencontres en personne un peu partout au pays, comme le témoignent les activités suivantes :



« Les outils du CSRHSGE génèrent de l'information et une compréhension commune, ce qui facilite le dialogue entre des acteurs clés au Canada et nous donne un secteur des SÉGE amélioré et plus stable ».

– Réponse, enquête du CSRHSGE

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

FINANCIAL STATEMENTS

MARCH 31, 2012



INDEPENDENT AUDITORS' REPORT

To the Board of Directors,
Child Care Human Resources Sector Council:

We have audited the accompanying financial statements of Child Care Human Resources Sector Council, which comprise the statement of financial position as at March 31, 2012, and the statements of changes in net assets, operations and cash flows for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Management's responsibility for the financial statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with Canadian generally accepted accounting principles, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditors' responsibility

Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit. We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the financial statements are free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the entity's preparation and fair presentation of the financial statements in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the entity's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by management, as well as evaluating the overall presentation of the financial statements.

We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our audit opinion.

Opinion

In our opinion, the financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of Child Care Human Resources Sector Council as at March 31, 2012, and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Emphasis of Matter

Without qualifying our opinion, we draw attention to Note 1 in the financial statements which indicates conditions that cast significant doubt about the Council's ability to continue as a going concern.

OHCD LLP

OUSELEY HANVEY CLIPSHAM DEEP LLP
Licensed Public Accountants

Ottawa, Ontario
June 26, 2012

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

**STATEMENT OF FINANCIAL POSITION
AS AT MARCH 31, 2012**

	2012	2011
CURRENT ASSETS		
Cash	\$ 130,695	\$ 52,965
Accounts receivable	32,933	17,746
Prepaid expenses	16,612	3,288
	<u>\$ 180,240</u>	<u>\$ 73,999</u>
CURRENT LIABILITIES		
Accounts payable and accrued liabilities	\$ 71,670	\$ 40,442
Deferred revenue (note 4)	61,729	23
	<u>133,399</u>	<u>40,465</u>
NET ASSETS		
Unrestricted	46,841	33,534
	<u>46,841</u>	<u>33,534</u>
	<u>\$ 180,240</u>	<u>\$ 73,999</u>

Approved on behalf of the Board:

_____ Director

_____ Director

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

STATEMENT OF CHANGES IN NET ASSETS FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2012

	2012	2011
UNRESTRICTED NET ASSETS		
Balance - beginning of year	\$ 33,534	\$ 8,378
Net revenue for the year	13,307	25,156
Balance - end of year	\$ 46,841	\$ 33,534

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

STATEMENT OF OPERATIONS FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2012

	2012	2011
REVENUE		
Contributions - Government of Canada	\$ 954,585	\$ 689,621
Other income	15,893	33,299
	<u>970,478</u>	<u>722,920</u>
EXPENSE		
Salaries and benefits	378,735	346,678
Contract personnel and professional fees	293,035	121,180
Printing, production and dissemination	16,086	5,572
Hospitality	7,816	7,201
Translation	36,402	12,201
Interpretation	-	5,090
Overhead	143,410	100,027
Travel	81,687	99,815
	<u>957,171</u>	<u>697,764</u>
NET REVENUE FOR THE YEAR	\$ 13,307	\$ 25,156

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

STATEMENT OF CASH FLOWS FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2012

	2012	2011
CASH PROVIDED BY (USED FOR)		
OPERATING ACTIVITIES		
Net revenue for the year	\$ 13,307	\$ 25,156
Changes in non-cash working capital items:		
Accounts receivable	(15,187)	60,745
Prepaid expenses	(13,324)	8,038
Accounts payable and accrued liabilities	31,228	(105,942)
Deferred revenue	61,706	(8,202)
INCREASE (DECREASE) IN CASH	77,730	(20,205)
CASH BEGINNING OF YEAR	52,965	73,170
CASH END OF YEAR	\$ 130,695	\$ 52,965

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS MARCH 31, 2012

1. FUTURE OPERATIONS

Child Care Human Resource Sector Council (the Council) has been notified that all infrastructure funding from HRSDC will be discontinued as at the end of the 2013 fiscal year - March 31, 2013. Furthermore, HRSDC's project spending budget has been cut back significantly, leaving a much smaller potential for the Council to access HRSDC project funding, after March 31, 2013. HRSDC funding represents more than 98% of the Council's revenue in 2012.

These financial statements have been prepared on a going concern basis, which assumes the Council will be able to realize its assets and discharge its liabilities in the normal course of business for the foreseeable future. These financial statements do not include any adjustments relating to the carrying value of assets and liabilities, the reported revenues and expenses and statement of financial position classifications used, that would be necessary if the going concern assumption were not appropriate.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

a) Organization

The Council was incorporated without share capital under Part II of the Canada Corporations Act on November 16, 2003. The corporation became active effective April 1, 2004.

The Council is a non profit organization dedicated to moving forward on the human resources issues in child care.

b) Capital assets

The cost of capital assets acquired through HRSDC Sector Council Program funding is charged directly to expense. In the current year, \$1,269 (2011 - \$4,942) in capital assets were purchased through this funding.

c) Revenue recognition

The Council follows the deferral method of recognizing revenue. Unrestricted amounts are recorded as revenue when received or receivable. Restricted amounts are recognized as revenue when the related expenses are incurred.

d) Use of estimates

The preparation of these financial statements in conformity with Canadian generally accepted accounting principles requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets and liabilities and disclosure of contingent assets and liabilities at the date of the financial statements and the reported amounts of revenues and expenses during the reporting period. Actual results could differ from those estimates.

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
MARCH 31, 2012

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES (continued)

(e) Contributed services

Volunteers contribute many hours per year to assist the Council in carrying out its mandate. Because of the difficulty of determining their fair value, contributed services are not recognized in the financial statements.

3. FINANCIAL INSTRUMENTS

Financial instruments are measured at the initially recognized amount less appropriate allowances. The Council's financial instruments consist of cash, accounts receivable and accounts payable and accrued liabilities. Unless otherwise noted, it is management's opinion that the Council is not exposed to significant interest, currency, or credit risks arising from these financial instruments and that carrying amounts approximate their fair value.

4. DEFERRED REVENUE

Deferred revenue consists of HRSDC project funding received in the current year that will be used to cover expenditures incurred in the following year.

5. ECONOMIC DEPENDENCE

During the year the Council received 98% of its revenue from Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). The HRSDC revenue has been recorded in the following program areas:

	2012	2011
Infrastructure	\$ 488,097	\$ 498,888
Occupational Standards for ECE	11,326	92,661
Curriculum Development	-	37,436
HR Toolkit	196,211	33,075
Emerging Issues	-	22,043
Employee Employer Survey	158,219	4,137
Credentialing	-	1,381
Comm Web	98,896	-
Occupational Standards Update	1,836	-
	<u>\$ 954,585</u>	<u>\$ 689,621</u>

CHILD CARE HUMAN RESOURCES SECTOR COUNCIL

**NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
MARCH 31, 2012**

6. COMMITMENTS

The Council leases office space under a lease agreement that extends to March 31, 2013. Minimum annual lease payments approximate \$24,900 per year. In addition, annual operating costs are currently estimated to be \$21,700.

7. CAPITAL DISCLOSURE

The Council defines its capital as its net assets, which are not subject to external requirements. Management's objective, when managing capital, is to safeguard the Council's ability to continue as a going concern, so that it can continue to provide services in accordance with its mission.

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE)

Les membres du conseil d'administration du CSRHSGE sont nommés pour un mandat de deux ans. Le conseil d'administration compte présentement 16 membres et un membre d'office, toutefois le mandat de certains membres a soit pris fin soit commencé durant l'année financière 2011-2012. Le CSRHSGE voudrait souligner l'apport des personnes suivantes :

Membres en règle du conseil d'administration d'avril 2011 à mars 2012

Darcelle Cottons

Directrice, UBC Child Care Services,
Colombie-Britannique
Administratrice par mandat spécial

Don Biesbrecht*

Directeur général, Assiniboine Children's Centre
Manitoba
Représentant : Fédération canadienne des services de
garde à l'enfance

Denise Gilbert – *présidente, membre du comité exécutif*

Directrice générale, Schoolhouse Playcare Centres
Ontario
Administratrice par mandat spécial

Mary Goss-Prowse, *vice-présidente, membre du comité exécutif*

Registraire affectée à l'agrément, Association of Early
Childhood Educators Newfoundland & Labrador
Terre-neuve et Labrador
Représentante : Fédération canadienne des services
de garde à l'enfance

Maureen Hall

Directrice, Family and Children's Programs,
Today's Family
Ontario
Administratrice par mandat spécial

Lu Ann Hill-MacDonald

Analyste politique principale, éducation, compétence
et gouvernance, Assemblée des Premières nations
Ontario
Administratrice par mandat spécial

Sonya Hooper

Directrice générale, Early Childhood Development
Association of PEI
Île-du-Prince-Édouard
Administratrice par mandat spécial

Jamie Kass, *secrétaire-trésorière membre du comité exécutif*

Coordonnatrice pour le programme de garde
d'enfants du STTP
Ontario
Représentante : Syndicat canadien de la fonction
publique

Ann L. Keizer*

Consultante en petite enfance, gouvernement des
Territoires du Nord-Ouest
Territoires du Nord-Ouest
Administratrice par mandat spécial

Karen Ohlson

Directrice générale, Kids Inc.
Manitoba
Administratrice par mandat spécial

Cindy Page

Formatrice en éducation à la petite enfance, Northern
Lights College et Vancouver Island University
Colombie-Britannique
Administratrice par mandat spécial

Shane Richard*

Copropriétaire / exploitant Little Wonders Child Care
Nova Scotia
Nouvelle-Écosse
Administratrice par mandat spécial

Stephanie Smith, *membre du comité exécutif*

Trésorière, conseil exécutif provincial, C.-B.
Government and Service Employees' Union
Colombie-Britannique
Représentante : Syndicat national des employées et
employés généraux du secteur public (SNEGSP)

Gail Szautner

Directrice générale, Children's Choice Child
Development Co-operative
Saskatchewan
Administratrice par mandat spécial

Janet Towers*, *membre du comité exécutif*

Gestionnaire, Child Care and Community Resources
Programs, Saint John YMCA-YWCA
Nouveau-Brunswick
Représentante : Fédération canadienne des services
de garde à l'enfance

Karen Wright

Éducatrice à la petite enfance, North End Day Care
Nouvelle-Écosse
Représentante : Syndicat canadien de la fonction
publique (SCFP)

Margot Young

Recherchiste, Syndicat canadien de la fonction
publique (SCFP)
Ontario
Représentante : Syndicat canadien de la fonction
publique

Lenora Angel

Directrice générale, direction des programmes
et des services de garde à l'enfance,
gouvernement de la Colombie-Britannique
Colombie-Britannique
Membre d'office représentant :
Directrices et directeurs provinciaux
des programmes de garde à l'enfance

**Mandat terminé ou démission remise durant l'année :*

- Ann Keizer (mandat terminé en septembre 2011)
- Shane Richard (mandat terminé en
septembre 2011)
- Janet Towers (remis sa démission en
janvier 2012), remplacée par Don Giesbrecht
comme représentant de la FCSGE.

PERSONNEL DU CSRHSGE

Diana Carter, directrice générale

Samantha Peek, communications, gestionnaire de projets

Kathryn Ohashi, finances, gestionnaire de projets

Marie-Anne Ruelland, coordonnatrice administrative

Ashley Stewart, gestionnaire de projets

Meghan Bedour, communications, coordonnatrice de projets

MEMBRES DES COMITÉS DE DIRECTION

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

Stephanie Smith (présidente du comité)
Trésorière, conseil exécutif provincial, C.-B.
Government and Service Employees' Union, C.-B.

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

Karen Chandler, professeure, George Brown College, Ontario

Darcelle Cottons, directrice, UBC Child Care Services, Colombie-Britannique

Melanie Dixon, directrice de la pratique professionnelle, Ordre des éducatrices et éducateurs de la petite enfance, Ontario

Joanne Fournier, enseignante, Cégep du Vieux-Montréal, Québec

Mary Goss-Prowse, registraire affectée à l'agrément, Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador, Terre-Neuve et Labrador

Robin McMillan, consultante principale, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, Ontario

Helen Sinclair, directrice provinciale des Services de garde à l'enfance, gouvernement de Terre-Neuve et Labrador (représentante des directeurs PT du groupe de travail sur les SÉGE)

Comité de direction, Trousse d'outils RH

Arlene Ross (présidente du comité) directrice générale, Global Child Care Service, Ontario

Lily Chen, directrice des RH, Association of Neighbourhood Houses of Greater Vancouver, Colombie-Britannique

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

Ronna MacPherson, directrice des RH, Services de garde à l'enfance Andrew Fleck, Ontario

Karen Ohlson, directrice générale, KIDS Inc., Manitoba

Margot Young, chercheuse, Syndicat canadien de la fonction publique

Comité de travail, Communications et mise à jour du site web

Mary Goss-Prowse (présidente du comité), registraire affectée à l'agrément, Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador, Terre-Neuve et Labrador

Ann Keizer, consultante en éducation à la petite enfance, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Cindy Page, Formatrice en éducation à la petite enfance, Northern Lights College et Vancouver Island University, Colombie-Britannique

Stephanie Smith, trésorière, conseil exécutif provincial, C.-B. Government and Service Employees' Union, Colombie-Britannique

Karen Wright, éducatrice à la petite enfance, North End Day Care, Nouvelle-Écosse

Comité de direction, Enquête auprès des employeurs et des employés

Jamie Kass (présidente du comité), coordonnatrice du programme de garde d'enfants du STTP, Canadian CUPW, groupe d'experts du PRIMT, Ontario.

Lynell Anderson, chargée de recherche principale, Université de la Colombie-Britannique

Martha Friendly, Childcare Resource and Research Unit, groupe d'experts du PRIMT, Ontario

Kim Hiscott, directrice générale, Services de garde à l'enfance Andrew Fleck, Ottawa, Ontario

Christa Japel, professeure, Université du Québec à Montréal, Québec

Donna Lero, Jarislowsky Chair in Families and Work, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph, groupe d'experts du PRIMT, Ontario

Normes professionnelles : Comité de direction, Mise à jour des profils d'éducatrices et de gestionnaires en SÉGE

Joanne Morris (présidente du comité), directrice générale par intérim, College of the North Atlantic Children's Centre, Terre-Neuve et Labrador

Athina Basiliadis, éducatrice à la petite enfance, First Avenue Kindergarten and School Age Programs, Ottawa, Ontario

Mary Goss-Prowse, registraire affectée à l'agrément, Association of Early Childhood Educators, Terre-Neuve et Labrador

Karen Ohlson, directrice générale, KIDS Inc., Winnipeg, Manitoba

Diane Tannahill, coordonnatrice, University of British Columbia Childcare Services, Colombie-Britannique

CONSULTANTES ET CONSULTANTS

Le CSRHSGE désire remercier toutes les consultantes et tous les consultants qui ont travaillé avec nous au cours de l'année. Grâce à leur contribution éclairée et à leur engagement, il nous a été possible de nous attaquer aux nombreux problèmes pressants en matière de RH du secteur des SÉGE.

CONSULTANTES ET CONSULTANTS, RECHERCHE ET ACTIVITÉS

Bernadette Allen et **Kim MacLaren**, The Competency Group (anciennement Future Learning, Inc.)

Jane Beach and Associates

Connie Brigham, Brigham Consulting

Kathleen Flanagan & Associates, Inc.

Joanne Glaser et l'équipe de Cornerstones Management Solutions Inc.

Jeff Horne et l'équipe d'Industrial Media

Robyn Osgood et l'équipe de Blueprint Public Relations

CONSULTANTES ET CONSULTANT, COMMUNICATIONS

Bozica Costigliola, rédactrice et editrice

Sylvie Payeur, traductrice

Richard Proulx, graphiste

Jocelyne Tougas, traductrice

SECTEUR DES SÉGE

Le CSRHSGE tient également à remercier les quelque 2 000 personnes du secteur des SÉGE qui ont généreusement contribué de leur temps durant l'année aux activités et aux recherches du conseil en participant à des entrevues, des groupes de discussion et des enquêtes.

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