

Un travail à valoriser:

La main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada

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

Analyse bibliographique



Jane Bertrand

Jane Beach

Donna Michal

Jocelyne Tougas

Mise à jour des données du marché du travail

Un travail à valoriser:

La main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada

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

Analyse bibliographique



Auteur : Jane Bertrand

Équipe de recherche : Jane Beach, Jane Bertrand,

Donna Michal, Jocelyne Tougas

Révision : Martine Leroux

Traduction : Diane Archambault & Jocelyne Tougas

Couverture et graphisme : Hangar 13 Art and Design

Mise à jour des données du marché du travail

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Un travail à valoriser : la main d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada : mise à jour des données du marché du travail. Analyse bibliographique / Jane Bertrand ... [et al.].

Publ. aussi en anglais sous le titre: Working for change : Canada's child care workforce : labour market update : literature review. Comprend des références bibliographiques et un index.
ISBN 0-9683704-8-9

1. Travailleurs spécialisés dans le soin des enfants--Canada. 2. Garderies--Canada--Personnel.
3. Garde des enfants--Canada. I. Bertrand, Jane, 1951- II. Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance III. Titre.

HQ778.7.C3W6714 2004 Suppl. 2 331.7'61362712'0971 C2004-905871-1

Pour obtenir de exemplaires de ce rapport, veuillez communiquer avec:

info@ccsc-cssge.ca

1-866-411-6960

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

323 Rue Chapel, 3ième étage

Ottawa (ON) K1N 7Z2

www.ccsc-cssge.ca

Ce projet est financé par le Gouvernement du Canada
par l'entremise du Programme des conseils sectoriels.

Canada

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	1
1.1 Historique de la mise à jour des données du marché du travail	1
1.2 Thème et structure de l'analyse documentaire	2
2. Approche	3
2.1 Sélection des documents	3
2.2 Méthodologie	3
3. Conclusions de l'analyse documentaire	5
3.1 Le point sur le secteur des services de garde à l'enfance et les politiques gouvernementales	5
3.2 Portrait de la main-d'œuvre des services de garde	6
3.3 Enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance	6
4. Conclusion	15
Notes en fin de document	17
Bibliographie	19
Annexe 1 : Résumé des documents	25
Annexe 2 : Notes documentaires	83

1. INTRODUCTION

Cette analyse documentaire est un volet de la Mise à jour des données du marché du travail (MJDMT), réalisée en 2003 et 2004, pour le compte du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. La MJDMT brosse un portrait à jour des personnes œuvrant dans le secteur des services de garde à l'enfance, de leur environnement de travail, des possibilités qui s'offrent à elles et des défis qu'elles doivent relever pour éduquer et prendre soin des membres les plus jeunes de notre société.

1.1 Historique de la mise à jour des données sur le marché du travail

La publication, en 1998, de l'étude sectorielle sur les services de garde à l'enfance, *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*, a marqué un point tournant pour un secteur qui jusqu'alors avait été, à toutes fins pratiques, invisible. Parrainée par Développement des ressources humaines Canada, ce fut la première étude du genre à porter exclusivement sur les problèmes en matière de ressources humaines et de formation auxquels font face les intervenantes dans les divers milieux que comprend le secteur. L'étude a démontré l'incidence profonde du secteur des services de garde sur la vie économique et sociale au Canada. Le rapport soumettait en conclusion un ensemble de recommandations visant à procurer à la main-d'œuvre du secteur les outils dont elle avait besoin pour fournir aux enfants des services de garde de bonne qualité.

Qu'est-ce qui a changé dans le secteur et dans la société depuis la publication de l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance*? Qu'est-ce que ces changements représentent pour la main-d'œuvre des services de garde d'aujourd'hui et de demain? Ce ne sont là que deux des questions que le suivi de l'étude sectorielle, à savoir cette mise à jour des données sur le marché du travail (MJDMT), se propose d'explorer.

En vérité, depuis cette période, il y a eu des changements considérables au chapitre de la réglementation, du financement et des politiques en matière de services de garde à tous les échelons de gouvernement au Canada. Dans certaines provinces, comme au Québec, il y a eu des gains significatifs au chapitre du nombre de services et de programmes destinés à la petite enfance et des salaires et conditions de travail de la main-d'œuvre. Ailleurs, comme en Colombie-Britannique, il y a eu des compressions financières importantes, entraînant des fermetures de services, des réductions de salaire et des pertes d'emplois

En outre, on reconnaît de plus en plus que les six premières années de la vie ont une incidence à long terme sur le développement des enfants. La fréquentation d'un service de garde de qualité peut être bénéfique pour tous les enfants et peut, effectivement, compenser des handicaps sociaux. Règle générale, on s'entend pour dire qu'une main-d'œuvre bien formée, compétente et rémunérée à sa juste valeur constitue la clé pour assurer la qualité des services de garde.

Beaucoup d'autres changements se sont produits au cours des six dernières années, qu'ils soient d'ordre démographique ou qu'ils portent sur nature du travail et son organisation ou sur le vieillissement de la main-d'œuvre des services de garde. Dans l'ensemble, il y a eu une augmentation des dépenses dans le secteur et du nombre de services réglementés. Malgré tout, beaucoup de défis auxquels la main-d'œuvre faisait face en 1996 demeurent, comme les faibles salaires et les maigres avantages sociaux, le taux de roulement élevé du personnel qualifié et l'accès à des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) limité à une faible proportion de jeunes enfants.

Un conseil sectoriel pour la main-d'œuvre

Après la publication de l'étude sectorielle, il y a eu une période de consultation sur les recommandations du rapport, période qui a conduit à la création, en 2000, de la Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance. À l'automne 2003, cette table ronde s'est transformée pour devenir un conseil sectoriel en bonne et due forme. Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de la garde à l'enfance (CSRHSGE), composé de dix-huit membres, est un organisme sans but lucratif par l'entremise duquel des organisations de services de garde et des organisations syndicales, de concert avec les parties constituantes du secteur, s'emploient à remédier aux problèmes du secteur en matière de ressources humaines au moyen d'une perspective et d'analyses sectorielles.

À l'automne 2002, la Table ronde a reçu un financement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) (anciennement Développement des ressources humaines Canada) en vue d'effectuer une mise à jour des données du marché du travail (MJDMT) dans le secteur des services de garde à l'enfance, à titre de suivi de l'étude sectorielle effectuée en 1998.

La MJDMT a été entreprise en février 2003 pour une durée de quinze mois par une équipe de recherche et de consultation composée de cinq membres, travaillant sous la direction du groupe de travail de MJDMT, un sous-comité du Conseil sectoriel.

L'étude sur le secteur de la garde d'enfants avait identifié un certain nombre de problèmes en rapport avec le marché du travail. La MJDMT les examine à nouveau mais à la lumière de la conjoncture sociale et économique actuelle. Les problèmes sont groupés en trois catégories :

- *L'environnement de travail* : salaires et avantages sociaux; questions relatives à la santé et la sécurité; normes professionnelles; taux de roulement.
- *Les compétences* : exigences en matière de formation, possibilités de perfectionnement professionnel, perspectives de carrière.
- *La reconnaissance* : perception de faible statut accordé aux personnes qui offrent des services éducatifs et de garde à l'enfance

Ces problèmes demeurent au cœur des difficultés fondamentales en matière de ressources humaines que sont le recrutement, la rétention et la reconnaissance de la main et représentent une véritable menace pour l'avenir du secteur des services de garde à l'enfance.

La collecte d'informations et de données pour la MJDMT s'est faite de la façon suivante :

- une analyse conjoncturelle;
- une analyse documentaire;
- la consultation de personnes dans le domaine et de partenaires au moyen d'un sondage réalisé auprès d'étudiantes en éducation de la petite enfance dans huit établissements postsecondaires, de groupes de discussion et d'entrevues auprès d'informateurs clés.

L'étude a également réalisé des portraits d'éducatrices, de directrices et de responsables de services de garde ainsi que des études de cas de deux municipalités (Vancouver et Toronto) innovatrices dans le domaine de la planification, de la prestation et du soutien des services de garde à l'enfance. Le compte rendu de l'analyse documentaire est l'objet de ce rapport.

1.2 Thème et structure de l'analyse documentaire

La MJDMT fournit de l'information à jour sur les enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde et recommande des mesures à prendre pour composer avec ces enjeux. Elle répond à cinq questions :

1. Quelles problématiques actuelles influent sur la main-d'œuvre?
2. Quels conclusions de recherches récentes et données démographiques reliées à la main-d'œuvre des services de garde peuvent informer une stratégie à long terme du marché du travail
3. Quelles sont les diverses approches et priorités des gouvernements en ce qui concerne l'élaboration de politiques et la prestation de services?
4. Que peut-on apprendre d'autres pays pour l'appliquer au contexte canadien?
5. Quelles sont les activités et les prises de position actuelles des organisations de services de garde à l'enfance?

Ce rapport est divisé en quatre sections :

- Introduction
- Description de l'approche
- Discussion des problématiques actuelles
- Remarques finales.

Il y a deux annexes :

- Résumé des documents examinés présentés dans une grille commune.
- Notes documentaires comportant des renseignements additionnels sur onze études et rapports importants.

L'analyse documentaire est un volet central de l'étude. Les chercheurs s'y sont référés pour recueillir les données et analyser les résultats de la MJDMT. Elle a pour but de:

- Identifier les problématiques actuelles qui influent sur la main-d'œuvre.
- Répertorier et analyser les recherches récentes et les documents stratégiques touchant à l'environnement de travail, aux compétences et à la reconnaissance de la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance.
- Identifier des questions de recherche portant sur les problèmes de la main-d'œuvre du secteur
- Examiner d'autres questions de recherche à approfondir ultérieurement

L'analyse documentaire préliminaire, achevée en mars 2003, a permis à l'équipe de recherche d'obtenir de l'information à jour sur le secteur et de documenter les changements survenus au cours des cinq dernières. Elle a servi à colliger les renseignements les plus récents obtenus de sources variées et à orienter les consultations et autres activités de collectes de données réalisées au cours de la MJDMT. L'information sommaire tirée de l'analyse documentaire préliminaire a permis de dégager des enjeux dominants et d'informer les protocoles qui ont servi aux groupes de discussion et aux entrevues d'informateurs et d'informatrices clés. D'autres documents et études ont été mentionnés par les participantes et participants en cours d'étude; ils font partie de l'analyse documentaire finale.

2. APPROCHE

L'analyse documentaire examine les documents produits depuis 1998 qui ont un rapport avec la problématique des ressources humaines dans le secteur de la garde d'enfants au Canada. Ses résultats ont fourni l'information de base pour répondre au cinq questions de la MJDMT et décrire les grands enjeux qui ont façonné le cadre d'analyse de la MJDMT.

2.1 Sélection des documents

Une base de données sur les ressources humaines du secteur des services de garde l'enfance a été colligée lors de la première étude canadienne sur le secteur des services de garde à l'enfance et présentée dans le rapport *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre* (1998) et dans un document complémentaire : *Formation professionnelle et perfectionnement : une analyse bibliographique*, publié en 1999. En 2000, la Table ronde en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance a fait le survol des politiques et des tendances au sein des gouvernements susceptibles d'avoir eu des répercussions sur la main-d'œuvre du secteur. Elle a aussi répertorié les activités en matière de ressources humaines qui avaient été entreprises dans le milieu des services de garde depuis la publication du rapport de l'étude sectorielle. On retrouve la synthèse de ces travaux dans un rapport intitulé *Les ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance : le point sur les politiques, tendances et activités*. L'analyse documentaire réalisée dans le cadre de la MJDMT accroît la base de données et met à jour l'information sur les ressources humaines contenue dans ces documents.

La première série de documents à examiner a été identifiée en consultant les bases de données des bibliothèques du Childcare Resource and Research Unit de l'Université de Toronto et de l'Université du Québec à Montréal et en cherchant dans les sites Web des organisations de services de garde, des organismes de politique sociale et des gouvernements. D'autres documents mentionnés lors d'entrevues avec des informateurs et informatrices clés ont été examinés en cours de projet et font partie de la version finale de l'analyse documentaire. L'analyse documentaire comprend :

- des études et rapports canadiens importants portant sur la main-d'œuvre des services de garde et réalisés depuis l'étude sectorielle et la publication de son rapport *Le secteur de la garde à l'enfance*
- des études et rapports récents produits par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et abordant des questions intéressantes la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance – soit les salaires, les stratégies de marché du travail, la formation et l'éducation
- des énoncés de principes d'associations professionnelles, de groupes de promotion et d'action militante et d'organisations syndicales

- des études et des publications du secteur canadien de l'éducation et d'associations connexes abordant la question des services éducatifs et de garde à l'enfance et susceptibles d'avoir une incidence sur les services de garde
- des documents et des études réalisés à l'échelle internationale et pouvant intéresser la main-d'œuvre des services de garde.

En cours de route, des documents de politiques provenant des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux se sont ajoutés à l'analyse documentaire. Ils décrivent des orientations stratégiques en matière de services de garde susceptibles d'avoir une incidence sur l'accès et le financement futurs des services de garde ainsi que sur les salaires et conditions de travail de la main-d'œuvre du secteur.

2.2 Méthodologie

L'équipe de recherche de la MJDMT a conçu une matrice pour l'analyse documentaire (voir l'annexe 1). La matrice préliminaire comporte six catégories définies, lesquelles sont organisées en fonction de l'auteur (producteur ou éditeur) des documents. Les entrées correspondant à chaque catégorie sont saisies dans des tableaux distincts. Les catégories sont les suivantes :

- Revues spécialisées : articles provenant d'établissements d'enseignement, notamment ouvrages approuvés par des collègues, rapports et exposés de principes.
- Gouvernement : documents préparés par des municipalités, des gouvernements provinciaux et territoriaux et par le gouvernement fédéral.
- Associations professionnelles de services de garde, organismes de formation, groupes militants, syndicats : documents publiés par des organisations de services de garde, des maisons d'enseignement postsecondaire, des syndicats et des fédérations d'enseignantes et d'enseignants.
- Politique sociale : rapports publiés par des organismes de politique sociale ne faisant pas partie en tant que tel du secteur des services de garde à l'enfance.
- International : documents choisis en fonction de leur pertinence pour la main-d'œuvre des services de garde au Canada
- Livres : ouvrages portant sur la main-d'œuvre et le secteur des services de garde.

Les entrées pour chaque document comprennent :

- Référence complète
- Brève description de la catégorie de document comportant, le cas échéant, la méthodologie, la taille de l'échantillon et la période de référence.
- Résumé des constats, conclusions et recommandations.
- Répercussions au chapitre des ressources humaines pour la main-d'œuvre des services de garde

L'étude *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre* faisait état de trois défis importants auxquels devait faire face la main-d'œuvre des services de garde

1. Le défi de *l'environnement de travail* comporte les problèmes afférents aux salaires, aux conditions de travail et l'organisation du travail dans les milieux de garde.
2. Le défi des compétences est lié aux modes d'enseignement et de formation, au contenu de cours et à l'accès aux formations offertes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des maisons d'enseignement postsecondaires.
3. Le défi de la reconnaissance comporte des enjeux liés à la rétention, à la syndicalisation, au professionnalisme, à la défense des droits et à la valeur perçue du travail.

Prenant appui sur les travaux de l'étude sectorielle de 1998, cette analyse documentaire part des trois mêmes défis pour décrire l'incidence des documents examinés sur les ressources humaines.

L'équipe de recherche a préparé des notes plus exhaustives sur certains documents considérés particulièrement pertinents (voir l'annexe 2). Ces notes documentaires fournissent une description détaillée du contenu, des conclusions et des répercussions pour le secteur.

3. CONCLUSIONS DE L'ANALYSE DOCUMENTAIRE

Les résultats de l'analyse documentaire s'apparentent aux conclusions de l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre* (1998) et du rapport de la Table ronde en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde rendu public en 2000 et portant sur les politiques, les tendances et les activités dans le secteur.

- Le secteur continue à se débattre en marge des politiques publiques et du financement gouvernemental.
- La main-d'œuvre est de plus en plus scolarisée, mais la rémunération continue à perdre du terrain et le milieu de travail est exigeant¹.
- Il y a des lacunes au chapitre des compétences et on manque de personnel qualifié, mais il n'est pas toujours facile d'avoir accès à des programmes d'études postsecondaires et de perfectionnement professionnel².
- En dépit de l'intérêt que porte le public au développement de la petite enfance, la dévalorisation du travail dans le domaine des services de garde persiste³.

Les conclusions de l'analyse documentaire sont présentées sous trois rubriques :

- Le point sur le secteur des services de garde à l'enfance au Canada et sur les politiques gouvernementales.
- Portrait de la main-d'œuvre des services de garde.
- Enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde à l'enfance.

3.1 Le point sur le secteur des services de garde à l'enfance et sur les politiques gouvernementales

L'importance des premières années de la vie (de la conception à l'âge de six ans) est une réalité de mieux en mieux comprise du grand public et qui influence les décisions des gouvernements en matière de politique publique et de financement. De plus en plus, les rapports et les publications concluent qu'il est essentiel de reconnaître les services de garde d'enfants comme une composante essentielle de toute stratégie de développement de la petite enfance. Par exemple, dans son rapport sur une stratégie nationale en matière de services de garde paru en novembre 2002, le comité des politiques sociales du caucus libéral national soutenait « qu'à moins d'enregistrer des progrès au chapitre des services de garde, aucune politique de la petite enfance ne pourrait porter de fruits ». Les investissements accrus au chapitre de la petite enfance, y compris dans les services de garde, et une plus grande sensibilisation du public à l'endroit du développement de la petite enfance convergent pour mettre en relief la valeur et le rôle de la main-d'œuvre des services de garde.

3.1.1 Initiatives en matière de politiques

Le paysage des politiques gouvernementales a changé au Canada depuis la publication, en 1998, de l'étude sur le secteur des services de garde à l'enfance. *L'Étude sur la petite enfance* de l'Ontario, coparrainée par l'honorable Margaret McCain et Fraser Mustard, a influencé les orientations stratégiques partout au pays et incité le gouvernement fédéral qui misait jusqu'alors sur des programmes

ciblés pour les enfants à risques à privilégier des programmes universels visant tous les enfants⁴. En 2000, le gouvernement fédéral a investi des sommes additionnelles dans des initiatives de développement de la petite enfance (entente entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux sur le développement de la petite enfance)⁵ et plus récemment, en 2003, a entrepris les premières démarches en vue de la création d'un programme national de garde d'enfants (Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants)⁶.

En 2001, le gouvernement fédéral améliorait la composante congé parental du programme d'assurance-emploi en prolongeant les prestations de maternité et les prestations parentales de six mois à un an⁷. Le Canada s'emploie actuellement à élaborer son Plan d'action national en vue d'honorer un engagement pris à la séance extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies consacrée aux enfants en mai 2002, soit atteindre un ensemble de buts et définir un cadre dans une période de temps prédéterminée pour « créer un monde digne des enfants »⁸. Au Québec, le gouvernement met en œuvre des politiques familiales qui comprennent, notamment, la maternelle temps plein pour tous les enfants de cinq ans, des services de garde à sept dollars par jour (initialement cinq dollars) pour les enfants âgés de cinq ans et moins et enfin des services de garde en milieu scolaire le matin et enfin de journée pour les enfants qui fréquentent l'école⁹.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont réagi en effectuant de multiples changements au chapitre des politiques, de la réglementation et de la prestation de services :

- affectation des nouvelles contributions fédérales aux services de garde réglementés dans neuf provinces et territoires¹⁰;
- prolifération d'initiatives nouvelles en matière de développement de la petite enfance afin de soutenir les parents dans leur rôle et de favoriser le développement de l'enfant mais ne visant pas à offrir des services de garde¹¹;
- mise en œuvre et accroissement des programmes préscolaires et des centres de parentage relevant du système d'éducation¹²;
- resserrement des critères d'admissibilité aux subventions pour frais de garde dans quelques provinces et territoires¹³;
- resserrement de la réglementation dans les garderies et services de garde en milieu familial, y compris hausse générale des exigences en ce qui concerne la qualification du personnel;
- quantité accrue d'initiatives visant l'amélioration de la qualité des services¹⁴.

3.1.2 Avancées en matière de services éducatifs et de garde à l'enfance à l'extérieur du Canada

Dans la plupart des pays d'Europe de l'Ouest, la majorité des enfants d'âge préscolaire fréquentent des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) financés et administrés par l'État pendant au moins deux ans précédant leur entrée à l'école¹⁵. Les gouvernements et la population reconnaissent la nécessité d'investir des fonds publics dans les SÉGE. On porte énormément d'attention à la transition entre les services de garde et l'école et à

la continuité pédagogique¹⁶. Les SÉGE dans ces pays visent deux objectifs : favoriser le développement optimal de l'enfant et soutenir la participation des parents à la main-d'œuvre active.

Au Royaume-Uni, la *National Childcare Strategy and Sure Start* sont des initiatives qui étendent les programmes destinés à la petite enfance¹⁷. Des partenariats établis à l'échelle locale planifient et surveillent les programmes de développement de la petite enfance et les services de garde. Ils s'occupent aussi de stratégies de recrutement de main-d'œuvre. Dans le cadre de recherches et d'évaluations d'envergure, on se penche sur les enjeux en matière de ressources humaines et sur les pratiques pédagogiques¹⁸. À lumière de publications et de présentations récentes, on constate que les « services de garde » sont en train de se transformer pour devenir des « services éducatifs et de garde à l'enfance » où l'accent est mis sur le développement des enfants et sur les objectifs éducatifs des services

Aux États-Unis, on continue d'investir des fonds publics dans un programme d'intervention précoce d'envergure appelé Head Start alors que la majorité des services de garde à l'enfance sont privés, à but lucratif ou sans but lucratif, et dépendent pour leur survie des frais versés par les parents¹⁹. Au cours des dix dernières années, en vertu de la prise de conscience de l'importance du développement et de l'apprentissage de la petite enfance, les programmes de prématernelle relevant du système d'éducation public ont connu une expansion considérable²⁰.

3.2 Portrait de la main-d'œuvre des services de garde

La main-d'œuvre des services de garde réglementés comprend le personnel en garderie et les responsables de services de garde en milieu familial (qui accueillent les enfants chez elles).

- 80 % du personnel en garderie détient au minimum une attestation d'une année d'études postsecondaires en ÉPE; environ 70 % du personnel détient un diplôme couronnant deux ou trois années d'études collégiales en ÉPE ou un diplôme universitaire dans un domaine connexe²¹.
- 98 % de la main-d'œuvre des services de garde est de sexe féminin.
- Le salaire annuel d'une éducatrice de garderie responsable d'un groupe d'enfants était de 22 717 \$ en 1998²².
- Les responsables de services de garde en milieu familial réglementés peuvent être détentrices de permis individuels ou être supervisées par une agence de services de garde en milieu familial détentricer du permis.

En dépit d'une plus grande sensibilisation à l'importance des premières années de la vie et malgré la mise en œuvre d'initiatives fédérales majeurs, il n'y a pas eu de changements substantiels dans la vie au quotidien des intervenantes en services de garde ni dans celle des enfants et de leurs familles. Les salaires et les conditions de travail de la main-d'œuvre ne se sont guère améliorés, ni la quantité (à l'extérieur du Québec) ni la qualité des SÉGE.

Il existe au Canada cent trente-cinq établissements d'enseignement postsecondaire offrant des programmes d'études pour soutenir la

main-d'œuvre des services de garde²³. Les principales activités de la plupart des organisations de services de garde au Canada consistent à militer en faveur du secteur et de sa main-d'œuvre, diffuser de l'information et offrir du perfectionnement professionnel²⁴. Plusieurs d'entre elles recherchent du financement et des ressources pour faire de la recherche appliquée de façon à informer et soutenir la qualité des pratiques et des programmes offerts dans les services de garde.

3.3 Enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur de la garde d'enfants

L'analyse documentaire a porté sur les facteurs glanés dans les énoncés de politique et les recherches rendus public depuis 1998 qui ont une incidence sur l'environnement de travail, les compétences et la reconnaissance de la main-d'œuvre des services de garde. Elle a permis de dégager cinq problématiques déterminantes pour une stratégie du marché du travail orientée vers la main-d'œuvre du secteur

- Inquiétudes afférentes à la qualité;
- insatisfaction à l'égard du travail et instabilité;
- attitudes du public et sensibilisation;
- inclusion;
- développement de la petite enfance, apprentissage précoce et services de garde

3.3.1 Inquiétudes afférentes à la qualité des services de garde et main-d'œuvre

La qualité des services de garde au Canada est souvent médiocre. Les interactions quotidiennes des éducatrices en garderie et des responsables de services de garde en milieu familial (RSG) avec les enfants sont ce qui détermine la qualité de l'expérience vécue en services de garde. Les personnes qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires, surtout s'il est afférent à l'éducation de la petite enfance, sont plus susceptibles d'offrir des services de garde de qualité. Le rendement des éducatrices et des RSG et la qualité des services de garde sont influencés par la qualité de l'environnement de travail (salaires, avantages sociaux, conditions de travail et organisation du travail) propre aux différents milieux de garde. Le secteur s'inquiète des rapports qualifiant les services de garde offerts de médiocres et il s'emploie activement à promouvoir des initiatives pour renforcer les capacités de la main-d'œuvre à en améliorer la qualité

La qualité des services de garde au Canada

Les recherches récentes continuent de confirmer que le cheminement et le développement des enfants sont influencés par la qualité de leurs milieux de vie lorsqu'ils sont jeunes. L'importance de plus en plus reconnue des premières années de vie en général a placé la problématique de la qualité des services de garde sous les feux de la rampe²⁵. S'il est vrai que la sensibilité de ses parents et les caractéristiques de sa famille ont davantage de conséquences sur le développement d'un enfant que le service de garde fréquenté, il est clair que les expériences vécues en services de garde influent sur son développement, sur ses capacités immédiates et ultérieures d'adaptation et sur ses apprentissages²⁶.

Un certain nombre de conclusions d'études canadiennes récentes ne sont pas encourageantes²⁷. Des études sur la qualité des services de garde au Canada indiquent que le pays compte, d'un côté, des services de garde dont la qualité favorise le développement optimal des enfants et, de l'autre, des services de garde dont la qualité est médiocre et où l'on se contente de répondre aux besoins physiques élémentaires des enfants.

- L'étude de la série Oui, ça me touche! (OCMT) réalisée en 1998 et portant sur les travailleuses en garderie et sur la qualité des services de garde offerts s'est appuyée sur des instruments standardisés, tels que la Grille d'évaluation des interactions (GÉI)²⁸, l'Échelle d'évaluation de l'environnement des nourrissons et des tout-petits (ÉÉENT-P) et l'Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire - révisée (ÉÉEP-R), pour évaluer la qualité des services de garde dans 234 garderies (122 groupes nourrissons et 227 groupes d'enfants d'âge préscolaire) distribuées dans six provinces et un territoire²⁹. (Les échelles d'évaluation ÉÉEP-R, ÉÉENT-P et la Grille d'évaluation des services en milieu familial ont été conçues pour mesurer la qualité des services offerts en garderie et en milieu familial³⁰.) Ces échelles permettent d'évaluer le programme d'activités, l'environnement, les interactions entre les adultes et les enfants et les approches pédagogiques. Elles permettent aussi de renforcer et d'améliorer la qualité des services offerts. Selon les résultats de cette étude, dans la majorité des garderies, le milieu physique était sécuritaire et les enfants étaient en présence d'adultes soucieuses de leur bien-être. Toutefois, seulement 44,3 % des groupes enfants d'âge préscolaire et 28,7 % des groupes bambins et nourrissons étaient exposés à des activités et des interactions stimulantes pour le développement des enfants.
- Une autre étude de la série OCMT portant sur les services de garde en milieu familial réglementés³¹ a recueilli, à l'aide de la Grille d'évaluation des interactions et de la Grille d'évaluation des services de garde en milieu familial, des données provenant de 231 responsables de services de garde (RSG) provenant de six provinces et d'un territoire. Tout comme en garderie, les services de garde en milieu familial étaient sécuritaires et les RSG étaient attentives aux enfants, mais seulement 36,8 % d'entre elles procuraient des activités stimulantes pour le développement des enfants. Et la qualité des services offerts aux enfants de moins de dix-huit mois avait tendance à être inférieure.

Les éducatrices et les RSG façonnent la qualité des expériences que vivent les enfants en services de garde

La qualité des services de garde relève de la compétence de leur main-d'œuvre. Certaines conditions déterminent dans une grande mesure le niveau de qualité des services de garde :

- *La nature des interactions entre chaque enfant et les éducatrices et RSG.* Des intervenantes à l'écoute des enfants, capables de nouer avec eux des relations stables et continues, sensibles à leurs besoins, aidantes et encourageantes tout en étant capables de fixer attentes claires en matière de comportement, voilà des facteurs tout aussi importants en garderie qu'en service de garde en milieu familial³².

- *Connaissances et habiletés acquises par les éducatrices et RSG.* Les connaissances en matière de développement de l'enfant (habituellement attestées par un diplôme d'études postsecondaires) favorisent des interactions positives entre adultes et enfants tant en garderie qu'en service de garde en milieu familial³³.
- *Organisation et aménagement de l'espace physique, des horaires, de l'équipement, du matériel et des activités, tels que conçus par les éducatrices et RSG.* Les activités de routine quotidiennes, les activités planifiées, le jeu libre, le tout assujéti à des mesures de santé et de sécurité, sont autant de facteurs qui stimulent les apprentissages des enfants et les protègent qu'ils fréquentent un service de garde en milieu familial ou une garderie. Un environnement physique bien adapté aux besoins des enfants favorise leur participation aux activités d'apprentissage et est propice à de bonnes interactions avec les intervenantes³⁴.
- *« L'intentionnalité » chez les responsables de services de garde en milieu familial.* Par intentionnalité, on entend la décision réfléchie d'accueillir chez soi des enfants et de s'engager à leur offrir un milieu de vie chaleureux et stimulant, propice à leur développement³⁵.

Les instruments pour mesurer la qualité des services de garde, tels la GÉI, l'ÉÉENT-P et l'ÉÉEP-R, nous permettent d'identifier les principaux facteurs qui prédisent et renforcent la qualité des interactions entre les adultes et les enfants ainsi que les expériences propices au développement et aux apprentissages des enfants. Le niveau de scolarité des éducatrices en garderie est la plus importante variable explicative directe et indirecte de la qualité du service de garde tandis que le salaire est la plus importante variable explicative directe de sa qualité.

Deux études réalisées au Canada ont démontré que les scores au chapitre de la qualité des services éducatifs à la petite enfance relevant d'enseignantes et administrés par l'école étaient plus élevés que ceux des services de garde réglementés

- Dans une de ces études, à l'aide d'un instrument d'évaluation standardisé, les chercheuses ont comparé des groupes d'enfants de maternelle et des groupes d'enfants de garderie dans quatre provinces³⁶. C'est en maternelle que la qualité des services éducatifs à la petite enfance était plus élevée au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick et en garderie pour l'Alberta.
- Dans la deuxième étude, on a recueilli des données au cours des deux premières années d'une étude longitudinale de six ans portant sur les prématernelles de Regina (fréquentées par des enfants âgés de trois ans et de quatre ans). L'étude a porté sur vingt-cinq enfants de prématernelle, leurs familles et leurs enseignantes (enseignantes certifiées) dans dix écoles publiques³⁷. Les scores de qualité sur l'Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire révisée des groupes de prématernelle étaient beaucoup plus élevés que ceux de l'étude OCMT! pour cette province.

Les résultats de ces recherches ne permettent pas de conclure que les enseignantes offrent de meilleurs services éducatifs à la petite enfance que les éducatrices en garderie, mais ils donnent à penser que les programmes destinés aux jeunes enfants qui bénéficient d'une infrastructure de soutien où les intervenantes reçoivent une rémunération raisonnable et ont des conditions de travail qui facilitent la création d'environnements propices aux apprentissages sont jugés de meilleure qualité et sont associés à de meilleurs résultats chez les enfants.

Les éducatrices en garderie et les responsables de services de garde en milieu familial qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires en ÉPE sont plus susceptibles de créer des milieux de garde de qualité et favorables au développement des enfants

De nombreuses recherches et études stratégiques font état de la corrélation constante et significative entre le niveau élevé de scolarité des éducatrices, la qualité des services de garde et les résultats de enfants³⁸. Les éducatrices en garderie et les RSG qui ont un diplôme en ÉPE ou dans un domaine connexe sont plus susceptibles d'être attentives aux enfants et à l'écoute de leurs besoins, et de créer un environnement stimulant, favorable à leur développement langagier et cognitif et à l'acquisition d'habiletés³⁹.

Dans plusieurs études récentes réalisées aux États-Unis, les auteurs recommandent de rehausser le niveau général de qualification de la main-d'œuvre des services de garde et ils concluent que chaque garderie devrait avoir au moins quelques employées dotées d'un diplôme universitaire dans un domaine afférent au développement de la petite enfance⁴⁰. Les programmes d'études postsecondaires offerts dans les maisons d'enseignement au Canada et qui mènent à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme en ÉPE ont un rôle déterminant dans la préparation d'une main-d'œuvre compétente pour le secteur des services de garde à l'enfance. Il y a lieu de se poser des questions quant au curriculum enseigné et aux modes d'enseignements proposés⁴¹. Il existe des variations d'un établissement d'enseignement à un autre et d'une province et d'un territoire à un autre⁴². Au Canada, les recherches menées en 1998 sur la qualité des services de garde et sur la main-d'œuvre du secteur recommandaient d'exiger des éducatrices en garderie au minimum un diplôme d'une durée de deux ans en ÉPE. On proposait aussi d'en arriver graduellement à exiger qu'un pourcentage du personnel en garderie détienne un diplôme universitaire d'une durée de quatre ans en éducation de la petite enfance⁴³.

Dans une étude menée dans dix écoles publiques d'Ottawa auprès de 179 enfants âgés de quarante-cinq à cinquante-huit mois, inscrits dans quatorze groupes de prématernelle, les chercheurs ont examiné les différences de résultats des enfants au plan de leurs compétences sociales et de leur développement cognitif en fonction du niveau de scolarité de leurs éducatrices, lesquelles s'appuyaient sur un programme éducatif commun⁴⁴. L'analyse a démontré que les enfants relevant d'une enseignante certifiée, détentrice d'un diplôme d'études universitaires, avaient des résultats similaires à ceux des enfants relevant d'une éducatrice en petite

enfance, détentrice d'un diplôme d'études collégiales d'une durée de deux ans. Ces résultats donnent à penser que les éducatrices en petite enfance, en suivant le même programme, sont en mesure d'offrir des services éducatifs comparables à ceux des enseignantes certifiées. Il faut faire d'autres recherches pour approfondir cette question et corroborer les résultats.

La preuve accumulée jusqu'à maintenant porte à croire qu'un niveau d'éducation plus élevé des éducatrices en garderie et des RSG a des retombées positives sur la qualité des services qu'elles offrent aux jeunes enfants. Il apparaît aussi clairement que la formation de la main-d'œuvre des services de garde donne de meilleurs résultats lorsqu'elle comporte des cours axés spécifiquement sur le développement de la petite enfance et la pédagogie. Quant à l'intérêt d'une scolarité générale plus élevée par opposition à une scolarité générale moindre mais assorti d'une spécialisation en ÉPE, les rapports sont mitigés⁴⁵.

Dans le secteur, on réclame d'introduire des titres de compétence (diplômes) nationaux ou pancanadiens ainsi que des normes nationales et l'agrément des programmes d'études postsecondaires⁴⁶. La question des diplômes nationaux en ÉPE s'inscrit dans les priorités du gouvernement fédéral au chapitre des compétences et de l'innovation et dans un courant général visant la responsabilisation accrue des programmes d'enseignement postsecondaire⁴⁷.

Avec l'adoption de normes professionnelles nationales, on jetterait les bases qui faciliteraient la reconnaissance des équivalences (transferts de crédits), la formation à distance, la reconnaissance des acquis expérientiels et la reconnaissance professionnelle⁴⁸. Les normes professionnelles des intervenantes en services de garde sont fondées sur un examen de la documentation pertinente et sur de vastes consultations. Elles s'articulent autour de trois pôles : habiletés et compétences, connaissances de base et pratique éthique. Neuf énoncés de normes caractérisent le travail en services de garde (L'intervenante en services de garde est une personne qui est responsable d'un groupe de jeunes enfants soit dans une garderie soit chez elle soit dans un programme de ressources pour la famille offrant des services destinés aux enfants.) En adoptant des normes professionnelles, on pourrait faciliter la mobilité professionnelle et se donner des bases communes pour renforcer la transférabilité des cours, des crédits et des titres de compétence.

La qualité de l'environnement de travail influe sur le mieux-être des éducatrices, sur le rendement des RSG, sur la qualité du service de garde, et sur le recrutement et la rétention

Un certain nombre d'éléments interreliés compose l'environnement de travail en garderie et en service de garde en milieu familial. Le style d'administration et de supervision, le climat organisationnel, la rémunération et les conditions de travail sont autant de facteurs qui influencent les interactions des intervenantes avec les jeunes enfants et leurs capacités d'aménager l'espace physique et de planifier les apprentissages des enfants.

Pour pouvoir recruter et retenir des employées compétentes et qualifiées, il faut les payer adéquatement et leur offrir des conditions de travail raisonnables⁴⁹. L'organisation des services de garde, le manque de financement et la réglementation actuelle constituent des obstacles majeurs et empêchent d'offrir une rémunération et des conditions de travail raisonnables. Ces obstacles nuisent au recrutement et à la rétention d'une main-d'œuvre compétente⁵⁰.

Un certain nombre de facteurs structurels sont associés à la qualité de l'environnement de travail et des services de garde :

- La syndicalisation est souvent le résultat de niveaux supérieurs de qualité de services et leur est associée⁵¹.
- La qualité est souvent supérieure dans les services de garde sans but lucratif que dans les services de garde privés à but lucratif⁵².
- Le degré de réglementation gouvernementale, notamment en ce qui concerne les exigences de formation, les ratios adulte-enfants et la taille des groupes, influe sur la qualité des services offerts en garderie⁵³. Avec un ratio adulte-enfants faible et des groupes d'enfants de petite taille, les éducatrices peuvent être plus présentes, attentives et engagées face aux enfants; leurs interactions avec les enfants sont plus fréquentes et meilleures.
- Les services de garde qui reçoivent plus de fonds publics sont habituellement de meilleure qualité⁵⁴. Parce qu'ils ont plus d'argent, ces services de garde réglementés peuvent verser de meilleurs salaires et avantages sociaux à leur personnel.

Le taux de roulement élevé en garderie et dans les services de garde en milieu familial affecte la stabilité et la continuité de l'expérience que vivent les enfants dans leur milieu de garde et compromet la qualité⁵⁵. La structure du travail dans le secteur des services de garde à l'enfance nuit souvent aux initiatives qui tentent de favoriser la rétention (donc réduire le taux roulement).

Une gestion compétente et du leadership, deux facteurs qui favorisent les services de garde

Selon des recherches internationales et canadiennes, les coordonnatrices, superviseuses ou directrices de garderie sont garantes de la qualité des services⁵⁶. Un bon climat organisationnel, dans lequel les intervenantes ont la possibilité de participer aux décisions, crée un cadre administratif cohérent capable de soutenir les travailleuses dans leurs tâches. Dans le contexte des services de garde en milieu familial, des facteurs comme le soutien offert et le réseautage avec d'autres RSG font partie d'un climat organisationnel positif.

La scolarité et la formation des directrices de garderie influent sur la qualité du service de garde. Celles qui sont plus scolarisées semblent être plus capables de leadership et de soutien en termes de projet éducatif et d'approche pédagogique. En général, on note des lacunes dans les capacités des directrices de mettre en œuvre de bonnes pratiques en matière de ressources humaines susceptibles de retenir le personnel. Une étude américaine portant sur le style administratif des directrices dans 400 garderies a révélé que la participation des directrice à la planification des programme

d'activités et leur implication dans la communauté professionnelle des services éducatifs à la petite enfance étaient associées à des services dont la qualité globale était supérieure⁵⁷.

Lorsqu'une directrice de garderie compétente modèle et encourage des pratiques qui renforcent les caractéristiques interpersonnelles et structurelles de la qualité, les chances sont meilleures que les éducatrices qui interviennent directement auprès des enfants l'imitent.

La main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance s'efforce d'améliorer la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada

La formation continue et le perfectionnement professionnel sont des outils pour améliorer la qualité. L'étude *Oui, ça me touche!* a révélé que la proportion d'éducatrices en garderie à avoir participé à des activités de perfectionnement professionnel au cours de l'année précédant l'enquête était de 76 % en 1998 à comparer à 87 % en 1991⁵⁸. Une étude de besoins menée en Ontario auprès de professionnelles de la petite enfance a révélé que les travailleuses en services de garde sont susceptibles de se perfectionner et de suivre des formations en cours d'emploi lorsque les thèmes abordés sont pertinents aux problèmes rencontrés au travail⁵⁹.

La participation à des activités de perfectionnement professionnel est associée à des services de garde de qualité supérieure⁶⁰, mais il est moins clair que cela modifie les pratiques des éducatrices et améliore la qualité de leur travail. Une analyse de la formation offerte aux RSG n'a pas permis de conclure en l'amélioration de la qualité des services ou dans un changement de comportement⁶¹. Toutefois, la formation aurait pour effet d'améliorer l'organisation du service et les pratiques administratives de la RSG.

Plusieurs provinces et territoires au Canada ont déposé des rapports portant sur des initiatives mises en œuvre précisément pour améliorer la qualité des services de garde. Dans bien des cas, ces initiatives consistaient à initier les éducatrices à des outils d'observation et d'évaluation en milieu de garde, à leur offrir de la formation en milieu de travail et à leur fournir du soutien⁶².

Par exemple :

- Le projet *Garder la porte ouverte* a été lancé à partir des conclusions préliminaires de l'étude OCMT qui dévoilaient qu'environ 40 % des garderies au Canada étaient incapables d'accueillir au moins un enfant ayant des besoins particuliers⁶³. Le projet *Garder la porte ouverte : améliorer et renforcer les capacités des garderies à intégrer les enfants qui ont des besoins spéciaux* cherchait à améliorer la qualité globale des garderies afin de créer un meilleur environnement pour tous les enfants, y compris les enfants ayant des limitations fonctionnelles⁶⁴. Ce projet était parrainé par l'Association pour l'intégration communautaire du Nouveau-Brunswick et financé par Visions garde à l'enfance, un programme de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Ont fait partie du projet trente et une garderies dans trois provinces, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan. Une fois le projet terminé, les

gouvernements de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick ont lancé des projets et des programmes additionnels pour améliorer la qualité des milieux de garde.

- *Opening the Door to Quality Child Care and Development* est la phase deux (amorcé en octobre 2003) du projet Garder la porte ouverte. Il s'agit de la mise en œuvre d'un modèle de consultation sur place. Des consultantes (1) travaillent avec des garderies pour enseigner à leur personnel comment utiliser l'ÉÉEP-R et faire une évaluation de référence de leur milieu de garde; (2) elles soutiennent le personnel au moyen de consultations afin de cerner les domaines à améliorer; et (3) elles procèdent à une deuxième évaluation à l'aide l'ÉÉEP-R, suivie d'une troisième à titre de consolidation. Des ateliers sont donnés tout au long du processus.
- *Partnerships for Inclusion* est un projet portant sur la qualité, mené conjointement par l'Association d'intervention précoce de la Nouvelle-Écosse et Trait d'union : le réseau national d'intégration en services de garde (SpecialLink). Il reçoit son financement de la province (en vertu de l'Initiative sur le développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse). L'hypothèse de départ du projet est qu'un service de garde de bonne qualité offre un projet éducatif qui correspond aux besoins de développement de tous les enfants, y compris les enfants ayant des besoins particuliers. Des animatrices travaillent avec le personnel des garderies pour évaluer (à l'aide de l'ÉÉEP-R) leur milieu de garde et leur projet éducatif et l'améliorer. Des consultations sur place, des ateliers et des ressources fournissent de l'information et du soutien au personnel. En 2002-2003 en Nouvelle-Écosse, ces activités ont eu lieu dans vingt-deux garderies détentrices de permis et accueillant des enfants à plein temps⁶⁵.
- MIKE (Measuring and Improving Kids' Environments) est un programme qui s'attaque à la qualité des services de garde à l'Île-du-Prince-Édouard. Il s'agissait au départ d'un projet pilote de deux ans visant à soutenir l'inclusion. Aujourd'hui, MIKE fournit du soutien et donne de la formation au personnel des services de garde régis de l'Île-du-Prince-Édouard. Il renforce ainsi la capacité des intervenantes d'offrir des services de plus grande qualité à tous les enfants. Des consultantes travaillent avec le personnel des garderies afin de lui montrer comment se servir de l'ÉÉEP-R et comment se fixer des buts et des objectifs de travail. MIKE s'adresse aux garderies offrant des services à temps plein et aux services de garde scolaire qui veulent bien participer. Bientôt, les services de garde en milieu familial feront partie de la démarche. L'Association de développement de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard reçoit des fonds du gouvernement provincial (en vertu de l'Initiative sur le développement de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard) pour administrer MIKE et engager deux consultantes. Le projet comporte un volet de collecte de données pour illustrer l'efficacité de ce programme.

On peut améliorer la qualité en adoptant des normes de pratique professionnelles applicables aux éducatrices en garderie, aux responsables de services de garde en milieu familial et aux services

de garde en tant que tel. Un examen de la documentation sur le sujet permet de conclure que l'agrément (accréditation) des responsables de services de garde en milieu familial (assorti d'une réglementation pertinente) a pour effet d'améliorer la qualité des services de garde offerts aux enfants, de renforcer le comportement professionnel des RSG et conduit parfois à une rétribution horaire plus élevée⁶⁶.

3.3.2 Insatisfaction à l'égard du travail et instabilité

L'insatisfaction à l'égard du travail est le résultat de la faible rémunération des travailleuses en services de garde (salaires et avantages sociaux) et d'une sous-évaluation de l'importance de leur travail. L'instabilité du secteur est attribuable aux politiques gouvernementales en vigueur, aux mécanismes de financement et au fait que la viabilité des services de garde repose sur les frais de garde déboursés par les parents. L'insatisfaction à l'égard du travail conjuguée à l'instabilité est exacerbée par une piètre rémunération, le tout contribuant au taux de roulement élevé dans le secteur.

Insatisfaction à l'égard du travail

En garderie, le niveau de satisfaction au travail est peu élevé⁶⁷. Or, la qualité des interactions adulte-enfants est influencée par le niveau de satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail; et ce niveau de satisfaction dépend de l'environnement de travail, soit des salaires versés, des avantages sociaux, des conditions générales de travail et de la gestion. Le niveau de rémunération et les autres aspects de l'environnement de travail sont déterminés quant à eux par le financement disponible. Dans certains documents, les auteurs signalent que, selon les éducatrices en garderie et les RSG, les contrats de courte durée et le fait que leur travail dépende du taux de fréquentation des enfants sont des facteurs qui contribuent à leur désenchantement professionnel⁶⁸.

La qualité des services de garde influe sur la satisfaction au travail. Les éducatrices qui travaillent dans des garderies qui se contentent de faire du « gardiennage » sont plus susceptibles d'être insatisfaites sur le plan professionnel⁶⁹. Par contre, les personnes qui œuvrent dans des services de garde de bonne qualité trouvent généralement leur travail enrichissant.

Instabilité au travail

Le travail en service de garde est perçu comme étant un choix de carrière limité. La précarité d'emploi aux points d'entrée semble nuire à un engagement à long terme dans le domaine⁷⁰.

Le travail de courte durée et les contrats de travail soulèvent des inquiétudes en rapport avec les perspectives de carrière à long terme, la sécurité de revenu et les avantages sociaux, dont l'admissibilité à un régime l'assurance-maladie complémentaire et, plus tard, à un régime de retraite.

Taux de roulement

Un faible taux de roulement contribue à la stabilité et à la continuité des relations entre adultes et enfants. À l'inverse, si le taux de roulement est élevé, il y a instabilité. Un faible niveau de

satisfaction professionnelle explique un taux de roulement du personnel élevé, ce qui a pour effet de nuire à la continuité des relations entre intervenantes et enfants.

Les mécanismes de financement des services de garde et des autres programmes de développement de la petite enfance sont contrairement à la sécurité d'emploi⁷¹. Pour l'essentiel, le financement des services de garde réglementés repose sur le principe de l'utilisateur payeur puisque les fonds publics sont restreints et que les mécanismes de financement sont sujets à être modifiés fréquemment. La sécurité d'emploi dépend des inscriptions aux services et des subventions versées en fonction du nombre de places occupées. Dans certaines provinces ou certains territoires, le fonctionnement des services de garde repose de plus en plus sur des contrats à court terme et des emplois à temps partiel⁷². Les services de garde qui sont sous-financés et se voient forcés d'étirer leurs ressources à l'extrême pour pallier à de longues heures d'ouverture et à une réglementation minimale ont du mal à attirer et à conserver du personnel qualifié⁷³.

Le roulement d'employées à la recherche d'autres débouchés en garderie ou dans le secteur plus vaste des services éducatifs et de garde à l'enfance est inévitable et probablement souhaitable même s'il faut reconnaître que cela entraîne du roulement dans la vie des enfants. Par contre, le taux de roulement des éducatrices et des RSG qui quittent le domaine après y avoir travaillé une brève période de temps nuit considérablement aux capacités des services de garde de fournir aux jeunes enfants des milieux de vie de qualité.

Une tendance inquiétante fait surface lorsqu'on analyse l'exode du personnel :

- Une étude longitudinale menée récemment aux États-Unis met en lumière le problème du roulement du personnel. Elle donne à penser qu'un accroissement du niveau de qualification des travailleuses ne servirait pas les services de garde réglementés si d'autres emplois dans des domaines connexes étaient offerts⁷⁴. L'étude a révélé que le personnel qualifié abandonnait le secteur et que les postes à pourvoir l'étaient par des travailleuses moins qualifiées.
- Au Canada, une étude de la main-d'œuvre des services de garde au Manitoba a révélé qu'un nombre accru de garderies ne pouvaient satisfaire aux exigences de la réglementation en termes d'éducatrices qualifiées, le nombre de diplômées en ÉPE étant à la baisse⁷⁵. Trente-neuf pour cent des garderies consultées ont obtenu une dérogation à la loi puisqu'elles sont incapables de recruter du personnel qualifié. D'autres programmes de développement de petite enfance qui ne requièrent pas de permis d'opération – Bon départ est un exemple – retiennent de plus en plus les services d'éducatrices diplômées en ÉPE. Les intervenantes chevronnées sont recrutées quant à elles comme formatrices, comme responsables de la délivrance de permis, etc.
- À l'aide de données canadiennes sur la rémunération et les caractéristiques des éducatrices en garderie, une étude a examiné

le lien entre les salaires, d'une part, et la scolarité, l'expérience, l'ancienneté professionnelle et le mode de gouvernance, d'autre part⁷⁶. L'étude a révélé un taux de roulement plutôt élevé et démontré que les éducatrices les plus scolarisées étaient plus susceptibles d'envisager de quitter le domaine des services de garde que les éducatrices moins scolarisées.

3.3.3 Attitudes du public et sensibilisation

La prise de conscience accrue et manifeste du public à l'égard du développement de la petite enfance et sa plus grande appréciation des personnes œuvrant auprès de jeunes enfants n'ont pas eu pour effet d'accroître le soutien populaire en faveur de l'augmentation des investissements publics en services de garde réglementés. La main-d'œuvre des services de garde a l'impression que le public n'accorde pas de valeur à son travail.

Rehausser l'image de marque du développement de la petite enfance

Les documents analysés mettent en relief l'intérêt que porte le secteur aux changements d'attitudes du public à l'égard des services de garde et des autres enjeux touchant le développement de la petite enfance⁷⁷. Il semble que l'importance qu'accorde le public aux premières années de vie ou au développement de la petite enfance s'accroît. La panoplie de journaux, revues et médias électroniques faisant état des conclusions d'études récentes et moins récentes menées en neurosciences et les campagnes tapageuses d'éducation populaire semblent avoir placé le sujet à l'avant-scène et transmis un certain nombre de messages fondamentaux. Des sondages récents portant sur la pertinence d'accroître les investissements publics dans les services éducatifs et de garde à l'enfance témoignent d'un niveau d'appui populaire élevé.

Mais à l'extérieur du Québec, la population ne fait pas des services de garde sa grande priorité⁷⁸. Au Canada, pour l'essentiel, les parents sont considérés comme étant les principaux, sinon les seuls bénéficiaires des services de garde⁷⁹. On s'entend en général pour dire que les services de garde devraient être de bonne qualité et qu'ils devraient soutenir le sain développement des enfants, mais pour beaucoup de personnes, ce sont les parents qui profitent le plus des services de garde de sorte qu'il leur incombe à eux de prendre les dispositions nécessaires pour la garde de leurs enfants. On constate que la population est de plus en plus en faveur d'investir des fonds publics en services de garde mais que cela ne se traduit par une volonté de voir l'État assumer plus de responsabilité au chapitre de la prestation des services

Appréciation de la main-d'œuvre des services de garde

Des sondages récents menés auprès des Canadiennes et Canadiens donnent à penser qu'une majorité d'entre eux apprécie les connaissances et les habiletés requises pour offrir des services éducatifs et de garde à l'enfance de bonne qualité et appuie l'augmentation de la rémunération des travailleuses en services de garde⁸⁰. Pourtant, la main-d'œuvre des services de garde a l'impression que le public n'apprécie pas son travail⁸¹.

La main-d'œuvre des services de garde comprend aussi bien des personnes qui font du simple gardiennage (garde et soins de base) que des intervenantes qualifiées qui, au-delà des soins de base, offrent aux enfants un projet éducatif stimulant. Il est indéniable que ces deux volets se côtoient au sein du grand ensemble que sont les « services de garde » et ce pourrait être ce qui contribue aux difficultés qu'éprouve le secteur à recruter et retenir le personnel qu'il lui faut pour assurer la qualité des services de garde qu'il procure.

Le secteur des services de garde et un certain nombre d'organisations connexes se sont employés, au cours des dix dernières années, à promouvoir une infrastructure intégrée en matière de ressources humaines qui reconnaît et valorise le travail de toutes les personnes intervenant auprès des jeunes enfants⁸². Tout en reconnaissant l'importance des diplômes, on s'entend pour dire la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance doit comprendre les éducatrices en garderie aussi bien que les RSG, que ces personnes soient détentrices ou non de diplômes. Toutefois, tant et aussi longtemps qu'on n'associera pas la main-d'œuvre des services de garde à des travailleuses dont les qualifications et habiletés sont attestées par un diplôme, il sera difficile de modifier la perception du grand public comme quoi les services de garde se limitent, pour l'essentiel, à une forme de gardiennage⁸³.

3.3.4 Inclusion

La main-d'œuvre des services de garde doit parfaire ses connaissances et habiletés de façon à pouvoir intégrer les enfants ayant des besoins particuliers, les enfants à risques à cause de leurs conditions de vie, et les enfants et les familles nouvellement arrivés au Canada. Pour être en mesure de remédier à l'exclusion sociale et d'influencer les résultats des enfants, les services de garde doivent pouvoir compter sur des éducatrices et des RSG qualifiées⁸⁴.

Définir le concept de l'inclusion

Le rapport de 2001 de l'Organisation de coopération et de développement économiques cite trois groupes distincts de jeunes familles qui ont besoin de soutien additionnel pour assurer leur pleine participation à des programmes de développement de la petite enfance⁸⁵:

- Les enfants ayant des besoins particuliers, y compris ceux qui ont des limitations fonctionnelles exigeant que soit adapté en conséquence l'environnement social ou physique;
- Les enfants qui vivent dans des familles aux prises avec des problèmes sociaux et économiques résultant de la pauvreté;
- Les enfants et les familles nouvellement arrivés au Canada ou qui font partie de communautés culturelles distinctes et qui sont aux prises avec le problème de la langue ou d'autres problèmes nuisant à leur pleine participation.

Ne pas répondre aux besoins de tous les enfants

Beaucoup de rapports et de documents de politiques renferment des recommandations et des orientations stratégiques vigoureuses en vue de permettre la pleine participation de tous les enfants dans les services de garde et les autres programmes destinés à la petite enfance⁸⁶.

On s'inquiète du fait que beaucoup des services de garde existants ne soient pas en mesure de fournir le soutien nécessaire pour permettre à tous les enfants de participer pleinement à leurs activités. On reconnaît que l'approche que préconise la majorité des programmes d'études collégiales en ÉPE pour répondre aux besoins individuels jette de bonnes bases et fournit de bons outils pour intervenir auprès d'enfants qui ont des besoins particuliers mais il est essentiel de donner de l'information et d'offrir des formations portant sur des incapacités particulières⁸⁷. Les éducatrices en petite enfance reconnaissent qu'elles ont besoin de plus de formation portant sur les limitations fonctionnelles et les besoins particuliers des enfants qui fréquentent les services de garde⁸⁸.

Une recherche menée en 2002 par le collègue Grant McEwan s'est intéressée au rôle des garderies et dans quelle mesure elles pourraient servir de stratégie d'intervention précoce dans le cadre d'un système pancanadien de développement de la petite enfance⁸⁹. Suivant une analyse comparative des programmes Bon départ et de programmes offrant des services de garde, les auteurs ont trouvé que des pratiques exemplaires avaient été définies pour trois domaines: programme éducatif pour renforcer les apprentissages et préparer à l'école, collaboration avec les familles pour répondre à leurs besoins, suivi et évaluation des progrès en matière de développement. L'étude a permis de relever un certain nombre de différences dans l'organisation du travail entre les programmes Bon départ et les programmes offrant des services de garde.

Programmes Bon départ	Services de garde
Demi-journée	Pleine journée
Financement public	Tarifs déboursés par les parents
Salaires plus élevés	Salaires moins élevés
Budget affecté à l'évaluation des enfants	Pas de budget affecté à l'observation des enfants
Budget affecté à l'évaluation des programmes et évaluation requise	Pas de budget affecté à l'évaluation des programmes et évaluation facultative
À l'accueil, sélection en fonction du stade de développement des enfants	Universalité
Accès à des activités de perfectionnement professionnel	Pas d'activités de perfectionnement professionnel ou accès limité

Dans les deux milieux, on applique les mêmes pratiques exemplaires de première ligne pour ce qui est d'intervenir tôt auprès d'enfants qui ont des besoins particuliers mais les pratiques exemplaires ne sont pas les mêmes en ce qui a trait à l'organisation du travail. Les travailleuses en garderie disposent de peu de temps pour planifier et mettre en œuvre un programme d'activités ou pour rencontrer les parents sur un sujet particulier surtout s'il leur faut répondre aux besoins d'enfants et de familles à qui on doit fournir plus de soutien. Pour bien s'acquitter de leurs tâches, les travailleuses en garderie doivent être des éducatrices en petite enfance qui interviennent directement dans l'apprentissage des jeunes enfants et qui partagent une vision commune des éléments constitutifs de la qualité. Les travailleuses en services de garde qui

possèdent ces qualités sont en mesure de faire de l'intervention précoce auprès d'enfants qui ont des besoins spéciaux.

Selon les programmes d'aide préscolaire aux Autochtones (PAPA), il est nécessaire d'accroître les connaissances du personnel de manière à ce qu'il puisse intervenir auprès d'enfants ayant des besoins particuliers et parlant d'autres langues. Les PAPA ont constaté que 84 % de tous leurs programmes comptaient au moins un enfant ayant des besoins particuliers et qu'on y parlait plus de trente langues au total⁹⁰.

3.3.5 Développement de la petite enfance, apprentissage précoce et services de garde

Les services de garde réglementés se débattent pour occuper une place centrale au sein des diverses initiatives d'apprentissage précoce et de développement de la petite enfance. De plus en plus, les éducatrices en garderie et les responsables de services de garde en milieu familial, surtout celles qui sont qualifiées, se trouvent du travail dans des programmes d'apprentissage précoce et de développement de la petite enfance qui fonctionnent en marge des services de garde réglementés. Même si la garde d'enfants et l'éducation sont des fonctions indissociables, au Canada, les systèmes qui les encadrent ne sont pas fusionnés, ils ne sont même pas coordonnés⁹¹. Toutefois, de plus en plus de personnes sont en faveur de fusionner les systèmes d'éducation et de garde d'enfants⁹¹.

Services éducatifs à la petite enfance ET services de garde l'enfance

Les rapports font souvent valoir que sans le volet « services de garde », il n'est pas possible d'offrir des programmes intégrés d'éducation et de développement de la petite enfance qui soient efficaces⁹³. Mais on peut offrir des services de garde qui ne comportent pas de volet éducatif ou offrir des programmes de développement de la petite enfance qui ne sont pas assortis de services de garde. On peut aussi créer des programmes de courte durée sans effets positifs démontrés sur le développement des enfants et qui n'offrent pas non plus de services de garde⁹⁴.

Les politiques et règlements en matière de services de garde des gouvernements provinciaux et territoriaux continuent d'associer la prestation des services, les subventions pour frais de garde et les subventions de fonctionnement à la participation des parents à la main-d'œuvre⁹⁵. Pour ces gouvernements, les services de garde réglementés doivent d'abord et avant tout permettre aux parents d'être actifs sur le marché du travail plutôt que de favoriser le développement optimal de l'enfant.

L'expression « service de garde » parce qu'associé à la notion de « soins » soulève des problèmes⁹⁶. Pour beaucoup, éliminer le mot « garde » du titre accordé aux personnes qui œuvrent dans le secteur, aux services qui sont offerts, voire même au travail en tant que tel, consiste en une dévalorisation de l'aspect « soins » des services de garde, un aspect pourtant essentiel à la qualité des services destinés aux jeunes enfants⁹⁷. Pour d'autres, le volet « soins et garde d'enfants » constitue la base, un point de départ que l'on doit enchâsser dans une pédagogie qui favorisera tous les aspects du développement des enfants⁹⁸.

Les éducatrices en petite enfance peuvent de plus en plus faire carrière à l'extérieur des services de garde réglementés

À cause de la prolifération, ces derniers temps, d'initiatives en matière de développement de la petite enfance relevant parfois du système d'éducation public et financées à mêmes les fonds fédéraux destinés aux programmes de développement de la petite enfance, les programmes sont de plus en plus fragmentés dans beaucoup de régions du pays. Les éducatrices en services de garde ou des personnes susceptibles de travailler dans le domaine, détentrices de diplômes en ÉPE, semblent être attirées par des postes leur donnant la possibilité de travailler auprès des jeunes enfants et de leur familles mais sans que ce soit en services de garde. Les perspectives et débouchés de carrière tendent à se multiplier notamment pour celles qui sont qualifiées en développement de la petite enfance ou dans un domaine connexe⁹⁹.

Le secteur de l'éducation s'intéresse davantage aux programmes destinés aux jeunes enfants et aux familles, ce qui a des répercussions pour la main-d'œuvre des services de garde. Le secteur de l'éducation a tiré ses conclusions des études sur les premières années de la vie et a reconnu que cette période du développement humain jetait les bases des apprentissages et des succès scolaires ultérieurs. Ainsi, dans bien des cas, il s'est investi directement et plus activement dans la prestation de services, les initiatives visant les jeunes enfants et leurs familles et l'évaluation du développement des jeunes enfants à leur entrée à l'école¹⁰⁰. Les documents de politique publique et les recherches en éducation parus récemment insistent sur la nécessité de soutenir le développement de la petite enfance à titre de levier pour améliorer le rendement scolaire¹⁰¹.

L'implication du secteur de l'éducation a des répercussions pour la main-d'œuvre des services de garde. Premièrement, dans certaines de ces initiatives, on embauche des intervenantes qualifiées, notamment des personnes qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires en ÉPE. Ailleurs, on embauche des enseignantes certifiées qui peuvent ou non avoir une formation pertinente en développement de la petite enfance. Deuxièmement, il y a diminution de la demande de services de garde réglementés, surtout ceux qui accueillent les enfants en demi-journée (jardins d'enfants et prématernelles), puisque les parents sont plus enclins à choisir les programmes peu dispendieux ou gratuits offerts par le système d'éducation.

Peut-on fusionner (ou serait-il souhaitable de fusionner) « services de garde » et « services éducatifs » dans un système intégré de prestation de services?

Plusieurs documents traitent des possibilités et de la mise en œuvre de programmes où les services de garde sont intégrés à d'autres programmes comme les programmes de ressources pour la famille et la maternelle¹⁰². L'accès ininterrompu à un continuum de services éducatifs à la petite enfance, de services de garde et de services de soutien à la famille est souvent mis de l'avant comme solution pour améliorer l'accessibilité, l'abordabilité et la qualité des programmes destinés aux jeunes enfants et à leurs familles¹⁰³. Le

choix d'intégrer ainsi services et programmes a de profondes conséquences en matière de ressources humaines.

Dans une étude réalisée au Canada, des chercheuses ont demandé à des parents, des enseignantes de maternelle et des éducatrices en garderie d'identifier les objectifs prioritaires visés pour les enfants en fonction du service fréquenté (maternelle ou garderie). Ils ont également été interrogés sur leurs réactions à l'égard d'un modèle intégré de prestation de services éducatifs et de garde à l'enfance (intégrant maternelle et service de garde)¹⁰⁴. L'idée d'un modèle intégré de SÉGE plaisait davantage aux parents qu'aux enseignantes et éducatrices. Parents, enseignantes et éducatrices partageaient les mêmes objectifs prioritaires en fonction du service fréquenté. En dépit d'une formation différente, les enseignantes et les éducatrices avaient un tronc de connaissances commun et partageaient des valeurs éducatives similaires. Les parents estimaient, quant à eux, que la maternelle préparait davantage les enfants à l'école que la garderie et qu'elle favorisait plus les apprentissages précoces.

Le projet *Toronto First Duty* est une recherche-action qui examine l'intégration dans cinq quartiers de la ville des programmes de maternelle, des services de garde et des programmes de soutien familial. Des données préliminaires indiquent que les intervenantes ont un tronc commun de connaissances mais que leurs approches pédagogiques diffèrent¹⁰⁵. Tout en étant empreints de frustration et d'exaltation, les messages provenant du personnel de première ligne témoignent des grands enjeux en matière de ressources humaines qui sont à résoudre pour que la démarche d'intégration des services éducatifs et de garde à l'enfance puisse se poursuivre.

La plupart des stratégies qui visent l'intégration des programmes de développement de la petite enfance et des services de garde (continuum de services) insistent sur l'importance de résoudre la question des ressources humaines pour assurer la réussite de la

démarche d'intégration. Dans certains cas, on propose d'accorder un même diplôme aux enseignantes et aux éducatrices en ÉPE, un diplôme qui serait reconnu par les deux systèmes et qui contribuerait à la fusion des deux secteurs¹⁰⁶. Une étude de faisabilité portant sur la création éventuelle d'un programme de premier cycle transdisciplinaire en éducation de la petite enfance a été entreprise et la première phase, soit un examen de la documentation pertinente, est achevée. La recherche indique que la fusion des volets formation des maîtres, travail social et éducation de la petite enfance comporte un certain nombre d'obstacles logistiques. Adopter un diplôme interdisciplinaire en études de la petite enfance, lequel serait reconnu dans le secteur de l'éducation et dans celui des services éducatifs et de garde à l'enfance, exigera des points d'entrée et des modèles de prestation souples de façon à contourner les nombreux problèmes organisationnels. Mais l'obstacle le plus important à ces changements demeure l'inertie et l'investissement dans le statu quo. On doit faire d'autres recherches prospectives et étudier d'autres expériences d'intégration en matière de ressources humaines avant de procéder à l'intégration des programmes d'études en enseignement et en ÉPE.

4. CONCLUSION

L'analyse documentaire préliminaire a fait ressortir des préoccupations et des enjeux bien précis auxquels fait actuellement face la main-d'œuvre des services de garde. Elle a également fourni le cadre d'analyse des conclusions de la MJDMT. D'autres ressources et documents glanés au cours de la collecte de données ont été ajoutés à l'analyse. L'analyse documentaire finale étend la discussion des principaux enjeux pour secteur.

Les conclusions essentielles de recherches, de documents et de rapports provenant de sources diversifiées réitèrent le message fondamental suivant : La qualité des services de garde à l'enfance dépend avant tout de la qualité de sa main-d'œuvre, une main-d'œuvre qualifiée et stable; et la qualité des services de garde influe sur le développement et le rendement ultérieur des enfants. Les stratégies en matière de ressources humaines visant la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance doivent prendre en compte diverses options pour améliorer les connaissances générales et le niveau de compétence des éducatrices et des responsables de services de garde en milieu familial. Ces stratégies doivent également s'attaquer aux problèmes liés à l'environnement de travail tels que le recrutement et la rétention du personnel, notamment des intervenantes qualifiées et compétentes.

Les stratégies en matière de ressources humaines pour la main-d'œuvre des services de garde doivent prendre en compte les contraintes suivantes :

- La disparité est grande entre la rémunération que l'on verse actuellement à la main-d'œuvre des services de garde et les attentes du public, des parents et des professionnels à l'égard de ce que les services de garde devraient accomplir au chapitre du développement des enfants
- Il serait probablement souhaitable d'accroître les exigences en matière de formation à tous les échelons de la main-d'œuvre des services de garde, mais les incitatifs financiers sont peu nombreux et il est parfois difficile d'avoir accès à un programme d'études postsecondaires et à des activités de perfectionnement professionnel
- La population canadienne semble reconnaître l'importance du développement de la petite enfance mais demeure ambivalente quant au respect à accorder à la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance. Et elle n'est pas prête non plus à témoigner de son appréciation en appuyant des investissements publics accrus dans le domaine.

Les stratégies en matière de ressources humaines doivent aussi composer avec de dures réalités :

- Même si le niveau d'éducation et de formation au sein de la main-d'œuvre des services de garde s'accroît, la qualité globale des services de garde réglementés au Canada demeure médiocre (il existe des exemples de pratiques exemplaires et d'autres de pratiques douteuses).
- La nature et l'organisation du travail dans les services de garde offerts à plein temps nuisent à la mise en application d'un programme éducatif consistant, sensible et adapté des besoins de tous les enfants. Les intervenantes qui souhaitent faire de l'éducation à la petite enfance éprouvent souvent de la frustration.
- Les garderies doivent pouvoir compter sur des gestionnaires mieux qualifiées et sur une direction pédagogique éclairée si elles visent à créer des milieux de vie chaleureux et stimulants pour le développement des enfants.
- Les services de garde sont en concurrence avec les programmes connexes d'apprentissage et de développement de l'enfant pour trouver du personnel qualifié et ce, presque partout au Canada.

L'analyse documentaire soulève des questions en suspens et des pistes de recherche :

1. Quels seraient les niveaux de scolarité idéals pour la main-d'œuvre du secteur des services de garde à l'enfance?
2. Comment faire pour évaluer l'efficacité du contenu des programmes d'études postsecondaires en ÉPE et des modes d'enseignement ou de prestation?
3. Quelle serait la formation la plus efficace pour les gestionnaires et directrices des services de garde?
4. Peut-on organiser le travail dans une garderie offrant des services à temps plein de façon à adopter une approche pédagogique sans pour autant compromettre la qualité des soins et la sécurité des enfants?
5. Peut-on sensibiliser suffisamment l'opinion publique à l'importance du développement de la petite enfance de façon à inciter la population à soutenir l'investissement accru de fonds publics dans les services éducatifs et de garde à l'enfance?
6. Comment faire pour planifier et offrir des activités de perfectionnement professionnel qui contribueront à accroître la compétence des intervenantes en services de garde et à améliorer la qualité globale des SÉGE?

NOTES EN FIN DE DOCUMENT

- ¹ Childcare Resource and Research Unit, 2002; Cleveland & Hyatt, 2002; Cleveland & Krashinsky, 2001; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Forer & Hunter, 2001; Pelletier & Corter, 2002; Rothman & Kass, 1999.
- ² Beach & Bertrand, 1999; Cleveland & Krashinsky, 2001; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Invest in Kids Foundation, 2000; Jomphe & Lessard, 1998a, 1998b; Lyon & Canning, 2000; Mayer, 2001; Morris, 2002.
- ³ Cleveland & Hyatt, 2002; Doherty, 2000d; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Ferguson, 2002; Ferguson & Miller, 2000; Miller, 2002.
- ⁴ McCain & Mustard, 1999.
- ⁵ Gouvernement du Canada, 2000.
- ⁶ Gouvernement du Canada, 2003.
- ⁷ Marshall, 2003; Pérusse, 2003.
- ⁸ Alliance nationale pour les enfants, 2003.
- ⁹ Tougas, 2002.
- ¹⁰ Campagne 2000, 2003.
- ¹¹ Alberta's Commission on Learning, 2003; Beach & Bertrand, 2000; Krentz, McNaughton & Warkentin, 2002; Larose, Terrisse, Bedard & Karsenti, 2001.
- ¹² Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, 2000; Beach & Bertrand, 2000; Doherty, 2001b; McCain & Mustard, 1999; Mustard & McCain, 2002; Premier's Council on Healthy Child Development, 2003.
- ¹³ Childcare Resource and Research Unit, 2002.
- ¹⁴ Atlantic Evaluation and Research Consultants, 2003; Campagne 2000, 2003; Childcare Resource and Research Unit, 2002; Department of Community Services, 2001.
- ¹⁵ Organisation de coopération et de développement économiques, 2001; Taguchi & Munkammar, 2003.
- ¹⁶ Organisation de coopération et de développement économiques, 2001; Taguchi & Munkammar, 2003.
- ¹⁷ Organisation de coopération et de développement économiques, 2001; Rolfe, Metcalf, Anderson & Meadows, 2003.
- ¹⁸ Campbell & Lagos, 2004; Topss UK Partnership, 2003.
- ¹⁹ National Research Council, 2000; Whitebook, Howes & Phillips, 1998.
- ²⁰ Barnett, 2003; Bellm, Burton, Whitebook, Broatch & Young, 2002.
- ²¹ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000.
- ²² Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000.
- ²³ Ogston, 2003.
- ²⁴ La section 3 de l'annexe 1 fait état d'un grand nombre d'études et de documents de politique produits par des organismes canadiens de garde d'enfants.
- ²⁵ Beach & Bertrand, 2000; McCain & Mustard, 1999; National Institute for Child Health and Human Development (NICHD), 2000.
- ²⁶ Brooks-Gunn, 2003; Cleveland & Krashinsky, 1998; Doherty, 2000c; National Institute for Child Health and Human Development (NICHD), 2000; Smart Start Evaluation Team, 2003.
- ²⁷ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Doherty, Lero, Tougas, LaGrange & Goelman, 2000; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000; Jacobs, Mill & Jennings, 2002.
- ²⁸ Arnett, 1989.
- ²⁹ Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000.
- ³⁰ Harms, Clifford & Cryer, 1998; Harms & Clifford, 1989; Harms & Clifford, 1990; National Research Council, 2000.
- ³¹ Doherty, Lero, Goelman, Tougas & LaGrange, 2000.
- ³² Doherty, 2000c; National Institute for Child Health and Human Development (NICHD), 2000; National Research Council, 2000.
- ³³ Barnett, 2003; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000; National Research Council, 2000; Whitebook, 2003.
- ³⁴ Doherty, 2000c; National Research Council, 2000.
- ³⁵ Doherty, Lero, Tougas, LaGrange & Goelman, 2001; Stuart, 2002.
- ³⁶ Johnson & Mathien, 1998.
- ³⁷ Krentz, McNaughton & Warkentin, 2002.
- ³⁸ Barnett, 2003; Cleveland & Krashinsky, 2001; National Research Council, 2000; Whitebook, 2003.
- ³⁹ Clark-Stewart, Vandell, Burchinal, O'Brien & McCartney, 2002; Doherty, Lero, Goelman, Tougas & LaGrange, 2000; National Research Council, 2000.
- ⁴⁰ Barnett, 2003; Bertrand, 2001; Cleveland & Krashinsky, 1998, 2001; Johnson & Mathien, 1998; Mustard & McCain, 2002; Whitebook, 2003.
- ⁴¹ Bertrand, 2001; Doherty, 2003a; Morris, 2002; National Research Council, 2000; Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 1997.
- ⁴² Beach & Bertrand, 1999; Goelman, 2001.
- ⁴³ Bertrand, 2001; Doherty, Lero, Goelman, Tougas & LaGrange, 2000; Goelman, 2001; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁴⁴ Copeland, Wichmann, Lagace-Seguín, Rachlis & McVey, 1999.
- ⁴⁵ Whitebook & Sakai, 2003.
- ⁴⁶ Gouvernement du Canada & The Conference Board du Canada, 2002.
- ⁴⁷ Bertrand, 2001; Doherty, 2003a.
- ⁴⁸ BC Aboriginal Child Care Society, 2003; Bertrand, 2001, 2003; Doherty, 2003a, 2003b; Morrice, 1999; Morris, 1999, 2003.
- ⁴⁹ Barnett, 2003; Doherty, 2002, 2003a; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Institute for Women's Policy Research, 2002; Whitebook & Sakai, 2003; Whitebook, Sakai, Gerber & Howes, 2003.
- ⁵⁰ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Doherty, Friendly & Forer, 2002; Doherty, Lero, Goelman, Tougas & LaGrange, 2000; National Research Council, 2000; Whitebook, 2003; Whitebook & Sakai, 2003.
- ⁵¹ Coalition of Child Care Advocates of British Columbia & British Columbia Government & Service Employee's Union, 2004; Cleveland & Hyatt, 2002; Doherty & Forer, 2002; Kass & Costigliola, 2003; Rothman & Kass, 1999.

- ⁵² Doherty, 2000c; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁵³ Doherty, 2000c, 2001a, 2002, 2003 a; Jacobs, Mill, Jennings & Fiorentino, 2002; National Research Council, 2000.
- ⁵⁴ Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁵⁵ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000; Whitebook & Sakai, 2003.
- ⁵⁶ Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000; Mill, Jacobs & Jennings, 2002; National Research Council, 2000.
- ⁵⁷ Helburn et al., 1995.
- ⁵⁸ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁵⁹ Invest in Kids Foundation, 2000.
- ⁶⁰ Doherty, Lero, Goelman, Tougas & LaGrange, 2000; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁶¹ Boisvert, 2001.
- ⁶² Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, 2000; Beach, 1999; Childcare Resource and Research Unit, 2002; Table ronde en matière de ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, 2001; Department of Community Services, 2001; Doherty, 2000a ; 2001a; Doherty, Lero, Tougas, Lagrange & Goelman, 2001; Ferguson, Flanagan-Rochon, Hautmann, Lutes, Masson & Mauch, 2000; Gouvernement du Québec, 2000; Hewes & Brown, 2002a, 2002b; Jomphe & Lessard, 1998a, 1998b; Kyle, 2001; Association pour l'intégration communautaire du Nouveau-Brunswick, 2001.
- ⁶³ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁶⁴ Association pour l'intégration communautaire du Nouveau-Brunswick, 2001.
- ⁶⁵ Department of Community Services, 2003.
- ⁶⁶ Stuart, 2002.
- ⁶⁷ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁶⁸ Doherty, 2002; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; Forer & Hunter, 2001; Goss Gilroy, 1998; Groupe de travail sur les conditions salariales du personnel des services de garde, 1999; Kass & Costigliola, 2003; Miller, 2002.
- ⁶⁹ Whitebook & Sakai, 2003.
- ⁷⁰ Cleveland & Hyatt, 2002; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁷¹ Bertrand, 2001; Cleveland & Hyatt, 2002; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000; McQuaid, Chaulk & Smith, 2002; Miller & Ferguson, 2003.
- ⁷² Ville de Toronto, 2004.
- ⁷³ Whitebook & Sakai, 2003.
- ⁷⁴ Whitebook, Sakai, Gerber & Howes, 2001.
- ⁷⁵ Mayer, 2001.
- ⁷⁶ Cleveland & Hyatt, 2002.
- ⁷⁷ Alberta's Commission on Learning, 2003; Battle & Torjman, 2002; Beach & Bertrand, 2000; Government of Canada, 2000, 2002; Mustard & McCain, 2002; Premier's Council on Healthy Child Development, 2003.
- ⁷⁸ Espey & Good Company, 2003; Michalski, 1999.
- ⁷⁹ Espey & Good Company, 2003; Michalski, 1999.
- ⁸⁰ Espey & Good Company, 2003.
- ⁸¹ Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000.
- ⁸² Doherty, 2000b, 2000d, 2003a, 20003b; Ferguson, 2002; Griffin, 2002; Kuhn, 1999; Mayer, 2001.
- ⁸³ Cleveland & Hyatt, 2002.
- ⁸⁴ Friendly & Lero, 2002.
- ⁸⁵ Organisation de coopération et de développement économiques, 2001.
- ⁸⁶ Doherty, 2000c; Friendly & Lero, 2002; Irwin & Lero, 2001; Irwin, Lero & Brophy, 2000; McCain & Mustard, 1999; Association pour l'intégration communautaire du Nouveau-Brunswick, 2001; Penn, 1999; Premier's Council on Healthy Child Development, 2003; Roeher Institute, 2003.
- ⁸⁷ Roeher Institute, 2003.
- ⁸⁸ Invest in Kids Foundation, 2000.
- ⁸⁹ Hewes & Brown, 2002a, 2000b.
- ⁹⁰ Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, 2000, 2002.
- ⁹¹ Friendly & Lero, 2002.
- ⁹² Pelletier & Corter, 2002.
- ⁹³ Beach & Bertrand, 2000; Bertrand, 2001; Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2002; Friendly, 1999; Haddad, 2002; Hewes & Brown, 2002; Johnson, Lero & Rooney, 2001; Mustard & McCain, 2002; Organisation de coopération et de développement économiques, 2001; Prentice, 2001; Prochner & Howe, 2000.
- ⁹⁴ Doherty, 2001b; Brooks-Gunn, 2003.
- ⁹⁵ Beach & Bertrand, 2000; Childcare Resource and Research Unit, 2002; Cleveland & Hyatt, 2002.
- ⁹⁶ Griffin, 2002; Moss & Cameron, 2002.
- ⁹⁷ Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association des collèges communautaires du Canada, 2003.
- ⁹⁸ Whitebook, 2003.
- ⁹⁹ Beach & Bertrand, 2000; Bertrand, 2001; Citoyenneté et Immigration Canada, 2002; Doherty, 2002; Hewes & Brown, 2002; Larose, Terrise, Bédard & Karsenti, 2001; Lohans, 2002; McDonnell, Piazetski & Raptis-Benner, 2003; Mustard & McCain, 2002; Reeves, 2002.
- ¹⁰⁰ Alberta's Commission on Learning, 2003; Childcare Resource and Research Unit, 2002; Krentz, McNaughton & Warkentin, 2002; Mustard & McCain, 2002.
- ¹⁰¹ Alberta's Commission on Early Learning, 2003; Cleveland & Krashinsky, 1998; Doherty, 1998; McCain & Mustard, 1999; Premier's Council on Healthy Child Development, 2003.
- ¹⁰² Beach & Bertrand, 2000; Haddad, 2002; Johnson & Mathien, 1998; Kyle, 1999; Organisation de coopération et de développement économiques, 2000; Taguchi & Munkammar, 2003.
- ¹⁰³ Bertrand, 2003b; Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, 2003; Johnson & Mathien, 1998; Mustard & McCain, 2002; Taguchi & Munkammar, 2003.
- ¹⁰⁴ Johnson & Mathien, 1998.
- ¹⁰⁵ Bertrand, 2003b.
- ¹⁰⁶ Bertrand, 2001.
- ¹⁰⁷ Lohans, 2002.

BIBLIOGRAPHIE

- Alberta's Commission on Learning. (2003). *Every Child Learns. Every Child Succeeds*. Rapport et recommandations. Edmonton : Alberta Ministry of Learning, février 2004.
- Alliance nationale pour les enfants (2003). *Recommendations for Canada's National Plan of Action for Children*. Ottawa, Ontario, auteur.
- Arnett, J. (1989). Caregivers in Day Care Centers: Does Training Matter? *Journal of Applied Developmental Psychology* 10:541-552.
- Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire. (2001). *Garder la porte ouverte: renforcer les capacités des garderies pour l'intégration des enfants ayant des besoins spéciaux*. (Guide/Rapport), Fredericton, auteur.
- Association pour la promotion des services de garde à l'enfance. (2003). *Comprendre et résoudre la crise des services de garde à l'enfance : des avenues pour progresser* Ottawa, Ontario, auteur.
- Barnett, W. S. (2003). Better Teachers, Better Preschools: Student Achievement Linked to Teacher Qualifications. *Preschool Policy Matters*, 2. New Brunswick, NJ: Rutgers University, National Institute for Early Education Research.
- Battle, K., & Torjman, S. (2002). *Architecture for National Child Care*. Ottawa, ON: Caledon Institute of Social Policy. Report on the Aboriginal Leadership Forum on Early Childhood Development, 10-11 mars, 2003. Vancouver: Author.
- Beach, J. (1999). Les collègues communautaires et la prestation de programmes de perfectionnement professionnel au profit du secteur des soins et de l'éducation de la petite enfance. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (3), p. 169-202.
- Beach, J., et Bertrand, J. (1999). Mobilité des crédits et des titres en services éducatifs à la petite enfance. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (2), p. 101-140.
- Beach, J., & Bertrand, J. (2000). *More Than the Sum of the Parts: An Early Childhood Development System for Canada*. Toronto, ON: Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, Childcare Resource and Research Unit.
- Bellm, D., Burton, A., Whitebook, M., Broatch, L., & Young, M. P. (2002). Inside the Pre-K Classroom: *A Study of Staffing and Stability in State-Funded Prekindergarten Programs*. Washington, DC: Center for the Child Care Workforce
- Bertrand, J. (2001). Working with Young Children. In G. Cleveland & M. Krashinsky (Eds.), *Our Children's Future: Child Care Policy in Canada* (p. 372-389). Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Bertrand, J. (2003a). Rapport sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis dans le secteur de la petite enfance. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (10), p. 149-182.
- Bertrand, J. (2003b). *Starting Small . Thinking Big: The Early Years of Toronto First Duty*. Toronto, Ontario, Université de Toronto, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Atkinson Centre for Society and Child Development.
- Boisvert, D. (2001). Recherche documentaire sur les programmes de formation des responsables de services de garde en milieu familial. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (6), p. 63-80.
- Brooks-Gunn, J. (2003). Do You Believe in Magic? What We Can Expect from Early Intervention Programs. *Social Policy Report*, 17(1), 3-4, 6-7. 9, 11-14.
- Campbell, M., & Lagos, M. (2004). *Integrated and Qualified: Workforce Development for Effective Delivery of Services to Vulnerable Children and Young People, and Those Who Care for Them*. Leeds: TOPSS England (Training Organisation for the Personal Social Sciences).
- Campagne 2000. (2003). Diversité ou disparité? *Les services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada*. Deuxième rapport, Projets d'indicateurs communautaires, novembre 2003, Family Service Association of Toronto, Toronto, Ontario.
- Childcare Resource and Research Unit. (2002). *Early Childhood Education and Care in Canada 2001*. Toronto, ON: Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, Childcare Resource and Research Unit.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2002). CLIC (*Cours de langue pour les immigrants au Canada*). Exigences en matière de garde d'enfants. Ottawa, Ontario, auteur.
- Clark-Stewart, A., Vandell, D. L., Burchinal, M., O'Brien, M., & McCartney, K. (2002). Do Regulatable Features of Child-Care Homes Affect Children's Development? *Early Childhood Research Quarterly*, 17, 52-86.
- Cleveland, G., & Hyatt, D. (2002). Child Care Workers' Wages: New Evidence on Returns to Education, Experience, Job Tenure and Auspice. *Journal of Population Economics*, 15, 575-597.
- Cleveland, G., & Krashinsky, M. (1998). *Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance: justification économique en faveur de l'investissement dans nos jeunes enfants*. Toronto: Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.

- Cleveland, G., & Krashinsky, M. (Eds.). (2001). *Our Children's Future: Child Care Policy in Canada*. Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Coalition of Child Care Advocates of British Columbia, & the British Columbia Government and Service Employees' Union. (2004). *Child Care and Labour. Working Together for Publicly Funded Child Care Strategy Session*. Vancouver, BC: Author.
- Copeland, R., Wichmann, C., Lagace-Seguín, D., Rachlis, L., & McVey, M. (1999). The "Degree" of Instructor Education and Child Outcomes in Junior Kindergarten: A Comparison of Certificated Teachers and Early Childhood Educators. *Journal of Research in Childhood Education*, 14, 78-90.
- Doherty, G. (1998). *De la conception à six ans: les fondements de la préparation à l'école*. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada. R-97-8F.
- Doherty, G. (2000). L'accréditation, une stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance. *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (4), p. 5-14.
- Doherty, G. (2000). L'agrément comme stratégie de promotion de la qualité des programmes de services de garde à l'enfance. *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (4), p. 15-24.
- Doherty, G. (2000). Les enjeux en matière de services de garde à l'enfance au Canada : Que nous apprend la recherche? *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (5), p. 5-107.
- Doherty, G. (2000). Le mentorat comme stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance. *Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (4), p. 25-34.
- Doherty, G. (2001). Les règlements : une stratégie de promotion de la qualité dans les milieux de garde. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (6), p. 37-62.
- Doherty, G. (2001). *Targeting Early Childhood Care and Education: Myths and Realities*. Document hors-série numéro 15. Toronto, ON: Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.
- Doherty, G. (2002). "Workplace and Workforce Causes in the Recruitment and Retention of Qualified Child Care Staff." *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*. P1. Halifax, Nouvelle-Écosse : Child Care Connection Nova Scotia.
- Doherty, G. (2003). Renforcer les capacités du secteur de fournir des services de qualité dans le domaine de l'apprentissage et des soins à la petite enfance, dans *Échanges sur la recherche : à l'appui des enfants et des familles* (10), p. 5-12.
- Doherty, G. (2003). *Normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant en services de garde à l'enfance*. Ottawa: Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Doherty, G., & Forer, B. (2002). *Syndicalisation et qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance*. Ottawa, Ontario, Syndicat canadien de la fonction publique.
- Doherty, G., Friendly, M., et Forer, B. (2002). *Child Care by Default or Design? An Exploration of Differences Between Non-profit and For-profit Canadian Child Care Centres Using the You Bet I Care! Data Sets*. Document hors-série numéro 18. Toronto, ON: Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Doherty, G., Lero, D. S., Goelman, H., LaGrange, A., et Tougas, J. (2000). *Oui, ça me touche! Étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*. Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
- Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., Tougas, J., et LaGrange, A. (2000). *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend: la qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada*. Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
- Doherty, G., Lero, D., Tougas, J., LaGrange, A., et Goelman, H. (2001). *Oui, ça me touche! Les agences de services de garde en milieu familial au Canada, leurs politiques et leurs pratiques*. Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-being, Université de Guelph.
- Espey & Good Company. (2003). *Perceptions of Quality Care: Final Report*. Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.
- Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association des collèges communautaires du Canada. (Novembre 2003). *Formation en vue de la prestation de soins et de services éducatifs de qualité dans le domaine du développement de la petite enfance au Canada : accessibilité, transférabilité et avancement de carrière*, Symposium national présenté à Ottawa du 6 au 8 novembre 2003.
- Ferguson, E. E. (2002). "Babysitters or Professional? The Role of Social Attitudes in the Recruitment and Retention of Child Care Workers." In E. E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*. P3. Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova Scotia.
- Ferguson, E.E., et Miller, C. (2000). *Pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants*. In E.E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*. P6. Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova Scotia.

- Ferguson, E. E., Flanagan-Rochon, K., Hautmann, L., Lutes, D., Masson, A., et Mauch. (2000). *Toward a Best Practices Framework for Licensing Child Care Facilities in Canada*. Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova Scotia.
- Forer, B., et Hunter, T. (2001). *Provincial Child Care Survey* (rapport final). Victoria, BC: Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services, Child Care Policy Branch. (Document hors-série numéro 11). Toronto, ON: Université de Toronto, Centre for Urban and Community Studies, Childcare Resource and Research Unit.
- Friendly, M., et Lero, D. (2002). *Social Inclusion Through Early Childhood Education and Care*. Toronto, ON: Laidlaw Foundation.
- Goelman, H. (2001). Training, Quality and the Lived Experience of Child Care. In G. Cleveland & M. Krashinsky (Eds.), *Our Children's Future: Child Care Policy in Canada* (p. 372-389). Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Goelman, H., Doherty, G., Lero, D., LaGrange, A., et Tougas, J. (2000). *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend: La qualité dans les garderies au Canada*. Guelph, ON: Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.
- Goss Gilroy Inc. (1998). *Gagner sa vie comme responsable d'un service de garde: Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial non réglementé*. Ottawa: Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.
- Gouvernement du Canada. (2000). *Développement de la petite enfance: Rencontre des premiers ministres, communiqué 11 septembre, 2000*. Ottawa, Ontario, auteur.
- Gouvernement du Canada. (2002). *Rapport 2001-2002 sur les activités et les dépenses du gouvernement du Canada*. Ottawa, Ontario, auteur.
- Gouvernement du Canada. (2003). *Entente-cadre multilatérale pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants*, Ottawa, Ontario, auteur.
- Gouvernement du Canada et le Conference Board of Canada. (2002). *Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage. Résumé*. Ottawa.
- Gouvernement du Québec, Direction du développement et de la qualité, Ministère de la famille et de l'enfance. (2000). *Les exigences de formation des éducatrices et des éducateurs à l'enfance selon les règlements sur les centres de la petite enfance et sur les garderies*. Québec : auteur.
- Griffin, S. (2002). "To Be or Not To Be - Professionalism in Early Childhood Care and Education." In E. E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*. P2. Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova Scotia.
- Groupe de travail sur les conditions salariales du personnel des services de garde. (1999). *Rapport de consultation sommaire*. Présenté au Ministère de la Famille et de l'Enfance. Québec, auteur.
- Haddad, L. (2002). *An Integrated Approach to Early Childhood Education and Care: A Preliminary Study*. Document hors-série numéro 16. Toronto, ON: Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Harms, T., & Clifford, R.M. (1989). *Family Day Care Rating Scale*. New York: Teachers College Press. (Traduit en français: Grille d'évaluation des services de garde en milieu familial. Gouvernement du Québec).
- Harms, T., & Clifford, R. M. (1990). *Infant/Toddler Environment Rating Scale*. New York: Teachers College Press. (Traduit en français: Échelle d'évaluation de l'environnement des nourrissons et tout-petits. Presse de l'Université du Québec)
- Harms, T., Clifford, R.M., & Cryer, D. (1998). *Early Childhood Environmental Rating Scale*. Revised ed. New York: Teachers College Press. (Traduit en français: Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire – version révisée. Presse de l'Université du Québec).
- Helburn, S.W., Editor. (1995). *Cost, Quality and Outcomes in Child Care Centers, Technical Report*. Denver, CO: Department of Economics, Center for Research in Economic and Social Policy, University of Colorado at Denver.
- Hewes, J., & Brown, S. (2002a). *National Research Project: Full Day Head Start: Early Intervention in Centre-based Child Care*. Edmonton, AB: Grant McEwan College.
- Hewes, J., & Brown, S. (2002b). *Stories of Best Practice*. Edmonton, AB. Grant McEwan College.
- Institute for Women's Policy Research. (2002). *Building a Stronger Child Care Workforce: A Review of Studies of the Effectiveness of Public Compensation Initiatives*. Washington, DC: Author.
- Invest In Kids Foundation. (2000). *Needs Assessment: Training for Ontario Professionals who Work with Young Children*. Toronto, ON: Author.
- Irwin, S., & Lero, D. (2001). *In the Absence of Policy: Moving toward Inclusion of Children with Special Needs in Canada's Child Care Centres*. In S. Prentice (Ed.), *Changing Child Care: Five Decades of Child Care Advocacy and Policy in Canada* (p. 153-169). Halifax, NS: Fernwood.
- Irwin, S., Lero, D., et Brophy, K. (2000). *Une question d'urgence: l'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada*. Cap Breton, NS: Trait d'union.
- Jacobs, E., Mill, D., & Jennings, M. (2002). *Quality Assurance and School Age Care* (Final Report for the National School-Age Care Research Project, 1997-1999). Montréal, Québec, Université Concordia.

- Jacobs, E., Mill, D., Jennings, M., & Fiorentino, L. (2002). *Licensing, Monitoring, and Enforcement Procedures in the Canadian School-Age Context* (Final Report for the National School-Age Care Research Project, 1999-2002). Montréal, QC: Université Concordia.
- Johnson, K., Lero, D., et Rooney, J. (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001: 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Ottawa, ON: Centre For Families, Work & Well-Being, Université de Guelph.
- Johnson, L., et Mathien, J. (1998). *Services éducatifs à la petite enfance destinés aux enfants d'âge préscolaire dans quatre provinces canadiennes: portée, nature et modèles pour l'avenir*. Ottawa: Caledon Institute of Social Policy.
- Jomphe, A., et Lessard, C. (1998). *Rapport d'évaluation du Programme «éducatrice-éducateur en services à l'enfance autochtones»*. Ministère de l'Éducation du Québec.
- Jomphe, A., et Lessard, C. (1998). *Responsable de la gestion de services à l'enfance et à la famille autochtones*. Ministère de l'Éducation du Québec.
- Kass, J., et Costigliola, B. (2003). *Les bienfaits de la syndicalisation en services de garde: la contribution de la syndicalisation au recrutement et à la rétention*. Halifax: Child Care Connection Nova Scotia.
- Krentz, C., McNaughton, K., et Warkentin, B. (2002). *Interim Report: Summary and Recommendations of the First Two Years of A Six Year Longitudinal Study Examining the Effectiveness of the Prekindergarten Program in the Regina Public School Division #4*. Regina: Regina Public School Division #4.
- Kuhn, M. (1999). *Professionnalisme et qualité*. Échanges sur la recherche au Canada (2), p. 65-90.
- Kyle, I. (1999). *Towards a Framework for Integrating Early Childhood Development and Family Support Programs in Toronto*. Toronto: Ville de Toronto.
- Kyle, I. (2001). Témoignage de responsables de services de garde en milieu familial au sujet de la formation et des activités éducatives en Ontario, *Échanges sur la recherche : à l'appui des enfants et des familles* (6), p. 81-110.
- Larose, F., Terrisse, B., Bédard, J., et Karsenti, T. (2001). *La formation à l'enseignement au préscolaire: des compétences pour l'adaptation à une société en profonde mutation*. Document présenté dans le cadre du Colloque 2001 du Programme pancanadien de recherche en éducation 2001, Québec, ville de Québec.
- Lohans, A. (2002). Working toward a Transdisciplinary Undergraduate Program in Child Studies, University of Regina: A Review of the Literature. *Prairie Forum: The Journal of the Canadian Plains Research*. Vol. 27, p. 1-23.
- Lyon, M., et Canning, P. (2000). The Social Policy Context of Day Care in Four Canadian Provinces. In Hayden, J. (Ed.). *Landscapes in Early Childhood Education*, p. 187-203. New York: Peter Lang Publishing Inc.
- Marshall, K. (2003). L'avantage du congé parental prolongé. *L'emploi et le revenu en perspective* 4 (3), p. 5-11: Statistique Canada.
- Mayer, D. (2001). *Building the Career Corridor: Manitoba's Early Childhood Labour Market Strategy Project Report*. Winnipeg: Manitoba Child Care Association.
- McCain, M., et Mustard, F. (1999). *Étude sur la petite enfance: inverser la véritable fuite des cerveaux*. Toronto: Gouvernement de l'Ontario.
- McDonnell, L., Piazetski, D., et Raptis-Benner, A. (2003). Abolir la distance: un processus d'accréditation nationale pour les éducatrices de la petite enfance. Dans *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (10), p. 227 - 289.
- McQuaid, S., Chaulk, P., & Smith, N. (2002). *For our Educators: A Study of the Early Childhood Education Sector*. Charlottetown: Early Childhood Development Association of PEI.
- Michalski, J. (1999). *Values and Preferences for the "Best Policy Mix" for Canadian Children* (RCRPP document de réflexion: F 05). Ottawa, ON: Réseaux canadiens de recherche en politique publique.
- Mill, D., Jacobs, E., & Jennings, M. (2002). *A comparison of Innovative and Control Group Programs in School-Age Care across Canada* (Final Report for the National School-Age Care Research Project, 1999-2002). Montréal, QC: Université Concordia.
- Miller, C. (2002). "Recruitment and Retention of Early Childhood Educators and Caregivers: The Policy Factor." In E. E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*. P4. Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova Scotia.
- Miller, C., & Ferguson, E. E. (2003). *Attracting and Keeping Qualified Staff in Canadian Child Care*. Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova Scotia.
- Ministère des Services communautaires. (2001). *Our Children . . . Today's Investment, Tomorrow's Promise: Building an Early Childhood Development System for Nova Scotia* (plan de travail PDE de la Nouvelle-Écosse 2001-2002), Halifax, province de Nouvelle-Écosse.
- Morrice, M. (1999). Évaluation et reconnaissance des acquis : l'historique d'un programme d'éducation à la petite enfance. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (3). Ottawa: Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, p. 31-48.

- Morris, J. (Ed.). (1999). Modèles novateurs pour la mise en oeuvre des programmes de formation en soins et en éducation de la petite enfance au Canada. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (3), p. 5-134.
- Morris, J. (2002). Education and Training as Factors that Affect Recruitment and Retention of Staff in Early Childhood Care Programs. Dans E. E. Ferguson (éd.), *Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants*, P5. Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova Scotia.
- Morris, J. (2003). Pour veiller à la qualité des programmes de formation à distance en éducation de la petite enfance. *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (10), p. 111-148.
- Moss, P., & Cameron, C. (2002). WP6 — *Care Work and the Care Workforce: Report on Stage One and State of the Art Review*. London: Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, University of London.
- Mustard, F., et McCain, M. (2002). *The Early Years Study: Three Years Later*. Toronto, Ontario, le Founders' Network de l'Institut canadien de recherches avancées.
- National Institute of Child Health and Human Development (NICHD). (2000). The Relation of Child Care to Cognitive and Language Development (Report of the Early Child Care Research Network). *Child Development*, 71, 960-980.
- National Research Council. (2000). *Eager to Learn: Educating our Preschoolers* (Committee on Early Childhood Pedagogy of the Commission on Behavioral and Social Sciences and Education). Washington, DC: The National Academies Press.
- Ogston, D. (2003). *L'agrément des programmes postsecondaires*, Ottawa, Ontario, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association des collèges communautaires du Canada.
- OCDE (2001), *Petite enfance, grands défis : éducation et structures d'accueil*. Paris, auteur.
- Pelletier, J., & Corter, C. (2002). Competing Worldviews on Early Childhood Care, Education, and Development in the Canadian Context. In L. Chan & E. Mellor (Eds.), *International Development in Early Childhood Services* (p. 29-52). New York: Peter Lang.
- Penn, H. (1999). *How Should We Care for Babies and Toddlers? An Analysis of Practice in out-of-home Care for Children under Three* (Document hors-série numéro 10). Toronto, Ontario, Centre for Urban and Community Studies, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.
- Pérusse, D. (2003). Les nouvelles prestations de maternité et parentales. *L'emploi et le revenu en perspective* 4 (3), 12-15: Statistique Canada.
- Premier's Council on Healthy Child Development. (2003). *Annual Report on Children 2001-2002*. Charlottetown: Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Health and Social Services.
- Prentice, S. (Ed.). (2001). *Changing Child Care: Five Decades of Child Care Advocacy and Policy in Canada*. Halifax, NS: Fernwood Publishing.
- Prochner, L., & Howe, N. (Eds.). (2000). *Early Childhood Care and Education in Canada*. Vancouver: University of British Columbia Press.
- Programme d'aide préscolaire aux Autochtones. (2000). *Programme d'aide préscolaire aux Autochtones : Les enfants, source de santé et d'unité pour la collectivité – Vue d'ensemble du Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques* (Rapport final). Ottawa, Ontario, Santé Canada, Division de l'enfance et de l'adolescence, extrait le 30 juin 2004 du site http://www.hc-sc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/cmawcw_final_f.pdf
- Programme d'aide préscolaire aux Autochtones. (2002). *Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques: Programme et participants 2001*. Ottawa, Ontario, Santé Canada, Division de l'enfance et de l'adolescence, extrait en décembre 2003 du site http://www.hc-sc.gc.ca/dca-dea/publications/papa_prog2001_f.html
- Reeves, K. (2002). *Rapport sur la situation des programmes de ressources pour la famille au Canada*, Ottawa, Ontario, Association canadienne des programmes de ressources pour la famille. (2003).
- Roeher Institute. (2003). *Inclusivity in Child Care Policy Environments in Canada: Much Work to Be Done*. Toronto, ON: Author.
- Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. (2002). *Final report: Child care policy conference*. Ottawa, Ontario, auteur.
- Rolfé, H., Metcalf, H., Anderson, T., & Meadows, P. (2003). *Recruitment and Retention of Childcare, Early Years and Play Workers: Research Study*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- Rothman, L., & Kass, J. (1999). Still Struggling for Better Child Care: Women, the Labour Movement and Child Care in Canada. In D. Broad & W. Antony (Eds.), *Citizens or Consumers? Social Policy in a Market Society* (p. 259-277). Halifax, NS: Fernwood.
- Smart Start Evaluation Team. (2003). *Smart Start and Preschool Child Care Quality in NC: Change over Time and Relation to Children's Readiness*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina, Frank Porter Graham Child Development Institute.
- Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. (1997). *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre des garderies à but lucratif du Québec*. Québec: Gouvernement du Québec.

St. Aubin, C. (2003). Collaboration communautaire à des fins de perfectionnement professionnel. Dans *Échanges sur la recherche au Canada: à l'appui des enfants et des familles* (10), p. 183 - 226.

Stuart, B. (2002). *Credentialing and Accreditation in Home Child Care: A Review of the Literature*. Guelph, Ontario, The Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.

Table ronde en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde. (2001). *Trente ans déjà: Le mouvement syndical et le développement des services de garde au Québec*. Ottawa, Ontario, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.

Taguchi, H. L., & Munkammar, I. (2003). *Consolidating Governmental Early Childhood Education and Care Services under the Ministry of Education and Science: A Swedish case study* (Early Childhood and Family Policy Series No. 6). Paris: UNESCO.

Taylor, A., Dunster, L., & Pollard, J. (1999). And this Helps Me how? Family Child Care Providers Discuss Training. *Early Childhood Research Quarterly*, 14, 285-312.

Topss UK Partnership. (2003). *Skills for Care: A Proposal for Establishing the Sector Skills Council for the Social Care Workforce*. Author.

Tougas, J. (2002). *La restructuration des services éducatifs et de garde à l'enfance au Québec: les cinq premières années*. Document hors-série numéro 17. Toronto, ON: Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.

Ville de Toronto. (2004). *Toronto Report Card on Children* (Vol. 5, Update 2003). Toronto, ON: Ville de Toronto, Children's Services Division, Children and Youth Advocate.

Whitebook, M. (2003). *Early Education Quality: Higher Teacher Qualifications for Better Learning Environments — A Review of the Literature*. Berkeley: University of California at Berkeley, Institute of Industrial Relations, Center for the Study of Child Care Employment. Extrait le 15 février 2004 du site <http://www.iir.berkeley.edu/cscce/pdf/teacher.pdf>.

Whitebook, M., & Sakai, L. (2003). Turnover Begets Turnover: an Examination of Job and Occupational Instability among Child Care Center Staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 18, 273-293.

Whitebook, M., Howes, C., & Phillips, D. A. (1998). *Worthy Work, Unliveable Wages: The National Child Care Staffing Study, 1988-1997*. Washington, DC: Center for the Child Care Workforce.

Whitebook, M., Sakai, L., Gerber, E., & Howes, C. (2001). *Then and now: Changes in Child Care Staffing, 1994-2000* (Tech. Rep.). Washington, DC: Center for the Child Care Workforce.

ANNEXE 1 :

SYNTHÈSE DE LA DOCUMENTATION

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Beach, J. et Bertrand, J. (2000), <i>More than the sum of the parts : an early childhood development system for Canada</i>, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.</p>	<p>Données comparatives des services offerts, groupes d'âge servis, durée de la programmation quotidienne et formation requise du personnel d'un éventail de programmes de services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE), y compris la maternelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence de politique publique cohérente est en partie responsable de la fragmentation des programmes de développement de la petite enfance (services de garde, éducation à la petite enfance, soutien parental); • Met le gouvernement fédéral au défi d'assumer du leadership et de créer un programme national de développement de la petite enfance assorti d'un cadre politique élaboré en partenariat avec les provinces et territoires et financé substantiellement par l'État. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Regrouper les programmes de DPE à l'intérieur d'un système cohérent aurait pour effet de créer des perspectives de carrière plus cohérente pour la main-d'œuvre des SÉGE.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Une des principales façons dont le gouvernement fédéral peut instaurer un programme national de développement de la petite enfance consiste à encourager le développement d'une main-d'œuvre en SÉGE hautement qualifié.</p>
<p>Childcare Resource and Research Unit (1997; 2000), <i>Early childhood care and education in Canada</i>, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.</p>	<p>Données provinciales, territoriales, municipales et fédérales comparatives sur les dépenses effectuées pour les services de garde, sur le financement versé par les provinces et les territoires dans les programmes de subventions pour frais de garde et dans les frais de fonctionnement annuels, sur le soutien accordé aux enfants qui ont des besoins spéciaux, sur les tarifs déboursés par les parents et sur les exigences de formation (préalable et en cours d'emploi) du personnel travaillant en garderie préscolaire, en services de garde scolaire et en services de garde en milieu familial.</p>	<p>cf. prochaine case</p>	<p>cf. prochaine case</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Cleveland, G. et Hyatt, D. (2002), « Child care workers' wages : New evidence on returns to education, experience, job tenure and auspices », <i>Journal of Population Economics</i>, 15, pp. 575-597</p>	<p>L'étude se sert de données canadiennes sur la rémunération et les caractéristiques des éducatrices en garderie pour analyser la relation entre les salaires et la scolarisation, le poste occupé et la structure organisationnelle (SBL ou BL).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'étude mentionne que la faible rémunération en services de garde s'explique par la perception du public et des utilisateurs selon laquelle le travail en garderie consiste principalement en surveillance et gardiennage. Constat de l'existence d'incitatifs financiers pour les personnes mieux scolarisées; • Le taux de roulement est relativement élevé et un plus grand nombre d'employées mieux scolarisées sont susceptibles de quitter le domaine après avoir fait le calcul entre les coûts et les avantages d'y œuvrer; • La syndicalisation et une structure organisationnelle sans but lucratif sont des facteurs qui influencent à la hausse le salaire du personnel 	<p><i>Compétences</i> : Il existe effectivement des incitatifs financiers pour encourager les éducatrices en garderie et en milieu familial à se perfectionner.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Les stratégies pour retenir dans le secteur un plus grand nombre d'éducatrices hautement qualifiées doivent comprendre, outre une hausse de la rémunération, des mesures liées à l'environnement de travail. La syndicalisation a des effets positifs sur les salaires de toutes les catégories d'employées en garderie.</p>
<p>Cleveland, G. et Krashinsky, M. (1998), <i>Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance : justification économique en faveur de l'investissement dans nos jeunes enfants</i>, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.</p>	<p>L'étude calcule les coûts et les avantages de procurer à tous les enfants âgés de 2 à 5 ans des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) de bonne qualité et subventionnés par l'État. Elle analyse un certain nombre d'études qui mesurent les effets des SÉGE sur le rendement scolaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque dollar investi dans de bons services éducatifs et de garde à l'enfance, le bénéfice est de deux dollars pour les enfants, les parents et la société; • Les enfants qui fréquentent un SÉGE ont un rendement scolaire significativement plus élevé que ceux qui n'en fréquentent pas et ce, sans égard à leur situation socioéconomique ou à la situation d'emploi de leurs mères; • La fréquentation des SÉGE de bonne qualité est un bienfait pour les enfants défavorisés; • Les SÉGE doivent être de bonne qualité pour stimuler le développement des enfants. 	<p><i>Compétences</i> : Les bienfaits potentiels des services de garde sur les enfants sont liés au niveau de scolarisation et de formation du personnel.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Investir des fonds publics dans un système de SÉGE de bonne qualité permettrait de créer 170 000 nouveaux emplois d'éducatrices dans le secteur des services de garde réglementés.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Doherty, G. (2001), <i>Targeting Early Childhood Care and Education: Myths and Realities</i>, document hors-série numéro 15, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.</p>	<p>Analyse de la documentation portant sur (1) l'efficacité de cibler les services de garde vers des clientèles spécifiques et (2) sur l'efficacité des différents types d'interventions (axées sur les enfants ou sur les parents ou sur les deux générations) visant à soutenir le développement des enfants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le développement des enfants qui vivent dans la pauvreté et dans une famille monoparentale est plus susceptible d'être perturbé, mais d'autres facteurs propres à toutes les structures familiales et niveaux de revenu vulnérabilisent les enfants; • Orienter les programmes uniquement vers les familles monoparentales à faible revenu et les quartiers défavorisés exclut les enfants à risque issus d'autres milieux; • La façon la plus efficace de soutenir le développement des enfants à risque est de leur procurer des services de bonne qualité axés sur les besoins des enfants (par ex. des services éducatifs et de garde à l'enfance de bonne qualité et communautaires). 	<p><i>Compétences</i> : Les services de garde en garderie de bonne qualité favorisent le développement des enfants à risque et de tous les enfants. Ils requièrent du personnel formé.</p> <p><i>Environnement de travail</i> : Des programmes ciblés, restreints et fragmentés ne garantissent pas au personnel de perspectives d'emplois sûrs.</p>
<p>Doherty, G. et Friendly, M. (2002), <i>Making the Best Use of the You Bet I Care! Data Sets</i>, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.</p>	<p>Résultats d'une journée et demie de délibérations réunissant des intervenantes clés du secteur des services de garde pour déterminer et classer par ordre de priorité les questions les plus pressantes à approfondir à l'aide de la base de données de Oui, ça me touche!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Questions à approfondir à l'aide de la base de données de Oui, ça me touche! : recrutement et rétention de la main-d'œuvre; politiques et pratiques propres aux « meilleurs » et « pires » services de garde; facteurs qui influent sur la qualité; coûts liés à l'amélioration de la qualité; effets de la dépendance envers les subventions pour frais de garde; effets de la précarité/stabilité financière sur la qualité et les pratiques; description des différences de politiques à l'échelle provinciale et régionale ayant un impact sur la qualité et sur l'accessibilité des services. 	<p>Reconnaissance : Plusieurs questions liées au recrutement et à la rétention pourraient être fouillées à l'aide de la base de données de Oui, ça me touche!</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Doherty, G., Friendly, M. et Forer, B. (2002), <i>Child care by Default or Design? An Exploration of Differences Between Non-profit and For-profit Canadian Child Care Centres Using the You Bet I Care! Data Sets</i>, document hors-série numéro 18, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.</p>	<p>L'étude examine les différents niveaux de qualité selon que les services de garde sont à but lucratif ou sans but lucratif en s'appuyant sur la base de données de Oui, ça me touche!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le fait que le secteur SBL ait accès à plus de ressources n'explique pas à lui seul les différences au chapitre de la qualité (quoique ces ressources additionnelles aident les SBL à offrir des services de meilleure qualité); • Les différences entre secteurs au chapitre de leur structure organisationnelle (par ex. plus grande clarté des rôles, des droits et des responsabilités du personnel en garderie SBL) se reflètent dans leurs scores de qualité (significativement plus élevés sur l'échelle d'évaluation ITERS et sur l'échelle d'évaluation ECERS-R dans les garderies SBL); • Les pratiques des garderies commerciales (par ex. niveau inférieur de formation en SÉGE du personnel embauché) et leurs caractéristiques (par ex. taux de roulement des éducatrices significativement plus élevé) nuisent à la qualité; • Des facteurs contextuels (réglementation et financement) peuvent influencer la façon dont la structure de gouvernance influe sur la qualité; • La notion de profit dans les services de garde est moins susceptible de favoriser un milieu de garde de qualité supérieure. 	<p><i>Environnement de travail :</i> La qualité des services de garde est influencée par la structure organisationnelle (clarté des rôles, des droits et des responsabilités du personnel), les pratiques (le niveau de formation en SÉGE du personnel embauché) et les caractéristiques (taux de roulement).</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Doherty, G., Lero, D. S., Goelman, H., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000), <i>Oui, ça me touche! Étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada</i>, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.</p>	<p>Statistiques sur les niveaux réels de formation du personnel en garderie par divers postes, taux de participation aux activités de perfectionnement professionnel et responsabilités selon les postes occupés. Salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail, taux de roulement, raisons invoquées pour quitter son emploi et dans quelle mesure les employées quittent non seulement leur garderie mais le domaine. Informations sur les perceptions en matière de mobilité de carrière. Degré de syndicalisation dans les garderies, proportion de garderies accueillant des enfants ayant des besoins particuliers et raisons invoquées par les directrices pour expliquer leur refus d'accueillir ces enfants. Recettes moyennes des garderies provenant des parents et niveau d'engagement du personnel de la garderie au sein d'autres organismes ou dans la collectivité.</p> <p>Comparaison des données de l'étude 1 de Oui, ça me touche! réalisée en 1998 aux données de l'étude Garde à l'enfance réalisée en 1991.</p> <p>Comparaison à l'échelle canadienne de données recueillies auprès de garderies SBL et commerciales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 1991, le niveau de scolarisation et de formation des éducatrices a augmenté. Il y a moins d'éducatrices sans formation aucune; • Le niveau de scolarisation générale des directrices a augmenté depuis 1991 mais beaucoup de directrices n'ont pas la formation requise pour s'acquitter de leurs fonctions; • Le budget des garderies et l'allocation des revenus et dépenses diffèrent énormément au pays; • Partout au pays, les éducatrices sont mal rémunérées et ont peu d'avantages sociaux; • Le moral est bas, notamment chez les éducatrices les mieux qualifiées; • Le taux de roulement du personnel est élevé et les bas salaires en sont la cause principale; • Les variations et les iniquités d'une province et d'un territoire à l'autre influent sur le niveau de formation des éducatrices, les salaires, le taux de roulement, les tarifs demandés aux parents et l'accès aux subventions pour frais de garde (exonération financière); • D'importants changements sont survenus dans les garderies du milieu des années 1995 à 1998 au chapitre des sources de recettes des garderies, de l'âge des enfants et de leur distribution par groupes d'âge, de l'ajout de nouveaux services, du recours aux employées à temps partiel et contractuelles et des programmes d'activités; • La perception des éducatrices et des directrices selon laquelle le public ne respecte pas leur travail est encore plus répandue. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les salaires sont liés aux modes de financement des services de garde. Pour améliorer les salaires, des fonds publics doivent s'ajouter à la contribution des parents.</p> <p><i>Compétences</i> : Pour améliorer la qualité des services de garde et du milieu de travail, il faut resserrer les exigences de formation en SÈGE, faciliter l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel et rendre ces programmes de formation plus abordables.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Établir le lien entre l'importance de la petite enfance et la reconnaissance des personnes qui œuvrent dans le secteur des services de garde et soutenir l'investissement de fonds publics dans les services de garde afin de verser des salaires adéquats dans le secteur sont des moyens susceptibles de valoriser le statut des travailleuses en services de garde et d'améliorer leur rémunération.</p> <p>Les éducatrices plus scolarisées sont moins satisfaites de leur situation professionnelle et elles sont plus susceptibles de quitter le domaine des services de garde que les employées moins qualifiées.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., Tougas, J. et LaGrange, A. (2000), <i>Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada</i>, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.</p>	<p>Des données provenant de 231 responsables de services de garde en milieu familial réglementés travaillant dans six provinces et un territoire ont servi à établir les facteurs qui prédisent le niveau de qualité en garde familiale et à explorer la relation entre la qualité des services et les caractéristiques, les attitudes, le revenu, les conditions de travail et l'accès à des services de soutien (tels que programmes de ressources pour les services de garde, réseautage, perfectionnement professionnel) des intervenantes en s'appuyant sur la grille d'interaction adultes-enfants (CIS) et la grille d'évaluation de la qualité en milieu familial (FDCRS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des milieux physiques sécuritaires et des intervenantes chaleureuses et attentionnées sont la norme dans la majorité des services de garde en milieu familial réglementés; • 36,8 % des responsables de garde offraient aux enfants un programme éducatif stimulant pour leur développement; • La qualité avait tendance à être moindre lorsque les intervenantes en milieu familial accueillait des enfants de moins de 18 mois; • Voici les principales variables qui prédisent la qualité en garde familiale évaluée à partir de l'échelle FDCRS : <ul style="list-style-type: none"> - scolarité plus élevée des intervenantes, - avoir suivi une formation spécialisée en garde familiale, - réseautage entre responsables de garde par l'intermédiaire d'organisations structurées, - revenu brut tiré de la garde en milieu familial pour l'année précédente, - âge du plus jeune enfant gardé (score inférieur lorsqu'un enfant gardé a moins de 18 mois), - attitude de l'intervenante à l'endroit de la garde en milieu familial en tant que travail. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les programmes de bonification salariale font un lien entre le revenu des responsables de garde et leurs connaissances et compétences. Il faut accorder du soutien aux intervenantes qui s'occupent de nourrissons et d'enfants ayant des besoins particuliers (par ex. subventions spéciales pour la garde de nourrissons, subventions pour enfants ayant des besoins spéciaux ou pour réduire les ratios).</p> <p><i>Compétences</i> : Exiger un cours de premiers soins, incluant RCR, offrir de la formation spécialisée en garde familiale ainsi que des activités de perfectionnement professionnel et fournir des ressources aux responsables de garde qui accueillent des enfants ayant des besoins spéciaux sont au nombre des facteurs susceptibles d'améliorer la qualité des services de garde en milieu familial.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : La création à l'échelle locale d'organismes de services ainsi que de réseaux de responsables de garde et l'élaboration de politiques pour encourager les responsables de garde à demeurer dans le système réglementé de garde d'enfants sont au nombre des facteurs qui contribuent à la promotion de la garde familiale comme choix de carrière.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Doherty, G., Lero, D., Tougas, J., LaGrange, A. et Goelman, H. (2001), <i>Oui, ça me touche! Les agences de services de garde en milieu familial au Canada, leurs politiques et leurs pratiques</i>, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-being, Université de Guelph.</p>	<p>Informations relatives aux principaux rôles des agences de services de garde en milieu familial : surveillance des services, supervision des responsables de garde, soutien et perfectionnement professionnel; données sur les horaires de travail des responsables de garde, congés, revenus, avantages sociaux, perspectives de carrière au sein des agences de garde et taux de roulement.</p>	<p>Enjeux selon la perspective des directrices d'agences de garde :</p> <ul style="list-style-type: none"> • financement de fonctionnement insuffisant (faible rémunération des responsables de garde, responsables de garde abandonnent le secteur réglementé, agences coupent dans la formation ou modifient le tarif accordé aux responsables de garde); • Recrutement de responsables de garde difficile; • Taux de roulement des responsables de garde élevé; • Difficulté d'offrir de la formation et du soutien adaptés au niveau d'expertise des responsables de garde; • Ambiguïté persistante à l'endroit du statut d'emploi des responsables de garde. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Pour améliorer le revenu des responsables de services de garde en milieu familial réglementés, il faut des programmes de bonification salariale. Le modèle des agences de garde devrait servir à clarifier dans une certaine mesure le statut d'emploi des responsables de garde.</p> <p><i>Compétences</i> : Les agences doivent disposer de fonds suffisants pour offrir de la formation; elles devraient explorer des modèles de soutien fondés sur la collaboration, le mentorat.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Des campagnes de sensibilisation font le lien entre l'importance de la petite enfance et la valeur des personnes qui œuvrent en services de garde.</p>
<p>Friendly, M. (1999), <i>Child Care and Canadian Federalism in the 1990s: Canary in the Coal Mine</i>, document hors série numéro 11, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.</p>	<p>Document de politique générale examinant la possibilité d'élaborer une politique nationale en matière de services de garde pour le Canada en vertu de l'entente-cadre de l'Union sociale canadienne.</p>	<p>Recommandation exhortant le gouvernement fédéral d'adopter des objectifs nationaux et de financer les systèmes de services de garde provinciaux.</p>	<p><i>Compétences</i> : Pour que les services de garde soient reconnus comme une composante du développement de la petite enfance, il faut exiger des éducatrices qu'elles soient qualifiées en SÉGE. Cela aurait aussi pour effet de rehausser leur statut et d'améliorer leur salaire.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Goelman, H., Doherty, G., Lero, D., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000), <i>Où, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les garderies au Canada</i>, Guelph, Ontario Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.</p>	<p>Des données provenant de 122 groupes nourrissons/bambins et de 227 groupes d'enfants d'âge préscolaire, répartis dans 234 garderies, dans six provinces et un territoire, ont servi à déterminer les principaux facteurs qui prédisent et renforcent la qualité des interactions adultes-enfants et des expériences éducatives à partir de la grille d'interaction CIS et des échelles d'évaluation ITERS et ECERS-S.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des milieux physiques sécuritaires et des éducatrices chaleureuses et attentionnées sont la norme dans la majorité des garderies; • Dans 44,3 % des groupes d'enfants d'âge préscolaire et dans 28,7 % des groupes nourrissons et bambins, les activités offertes stimulaient le développement des enfants; • Dans 7,8 % des groupes nourrissons/bambins et dans 7,1 % des groupes d'enfants d'âge préscolaire, le faible niveau de qualité des services offerts était susceptible de nuire au développement des enfants; • Le niveau des salaires était la variable explicative directe la plus étroitement liée aux scores obtenus sur les échelles d'évaluation ITERS et ECERS-R; • Le niveau de formation SÉGE des éducatrices observées était la variable explicative directe et indirecte la plus étroitement liée aux scores obtenus; • Le mode de gouvernance (but lucratif ou sans but lucratif) était la variable explicative indirecte la plus étroitement liée aux scores obtenus (le mode de gouvernance ne prédit pas le niveau de qualité mais il prédit le niveau des salaires, lequel prédit la qualité des services). 	<p><i>Environnement de travail</i> : La relation significative entre le niveau des salaires versés aux éducatrices et la qualité des services exige que l'on s'attaque au problème de la faible rémunération des travailleuses en garderie.</p> <p>Une combinaison de règlements et d'incitatifs financiers aurait sans doute pour effet d'améliorer le salaire des employées et d'attirer des éducatrices plus qualifiées (ces deux facteurs sont des variables qui expliquent la qualité).</p> <p><i>Compétences</i> : Il est probable que la qualité des services s'améliorerait si tout le personnel éducateur détenait une formation de niveau postsecondaire en SÉGE et avait accès à du perfectionnement professionnel.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Des éducatrices satisfaites à l'endroit de leurs collègues de travail et de leur environnement de travail sont plus susceptibles d'offrir des services de garde de meilleure qualité.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Haddad, L. (2002), <i>An Integrated Approach to Early Childhood Education and Care: A Preliminary Study</i> , document hors-série numéro 16, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.	Une recherche préliminaire qui s'appuie sur le cadre de référence de l'OCDE en matière de services éducatifs et de garde à l'enfance pour explorer un « troisième modèle » fondé sur le partenariat entre l'État et les parents (par opposition au modèle « garde et soins des enfants » ou « éducation préscolaire »).	Le modèle en question préconise l'universalité des services de garde, un seul mode de gouvernance et des services de bonne qualité, flexibles et inclusifs. Parmi les conditions requises : coopération intersectorielle, programme éducatif intégré, qualification adéquate du personnel, financement public substantiel et mise en œuvre centralisée pour assurer l'accès équitable tout en conservant la prise de décision à l'échelle locale et en assurant la participation des parents.	<p><i>Compétences</i> : En plus de posséder des connaissances en développement de l'enfant, d'être sensibles au contexte culturel des enfants et de leurs familles et d'appliquer une pédagogie de la petite enfance (combinant les volets soins, garde et éducation), les éducatrices œuvrant dans ces services intégrés devront adopter des stratégies leur permettant de travailler en collaboration dans des équipes multidisciplinaires. Il se pourrait qu'un programme de formation intégré soit la clef pour assurer le développement d'une main-d'œuvre capable d'adhérer aux objectifs inhérents à des services de garde intégrés.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Il se pourrait que l'intégration des services de garde au domaine de l'éducation ait pour effet d'accroître le respect et la valeur d'un travail auprès de jeunes enfants.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Hewes, J. et Brown, S. (2002), <i>National Research Project: Full Day Head Start: Early Intervention in Centre-based Child Care</i>, Edmonton, Grant McEwan College.</p>	<p>Un rapport de recherche qui examine le rôle des services de garde en garderie et leur potentiel en termes de stratégie d'intervention précoce dans le cadre d'un programme national de développement de la petite enfance. Il comporte une recherche documentaire et un examen des programmes, une analyse de type Delphi impliquant 30 informateurs clés et huit études de cas basées sur des observations dans quatre garderies et quatre programmes d'intervention précoce (demi-journée). Les études de cas se sont appuyées sur l'administration des échelles d'évaluation ITERS et ECERS, l'analyse de dossiers, des groupes de discussion et des entrevues avec le personnel éducateur, la direction et les parents.</p>	<p>La comparaison entre les programmes d'intervention précoce (de type Bon départ) et les services de garde a permis de dégager les différences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demi-journée – temps plein; • Financement public – tarifs versés par les parents; • Rémunération plus élevée – rémunération moins élevée; • Financement pour procéder aux évaluations des enfants – absence de financement pour procéder à des évaluations; • Obligation d'évaluer le programme et subventions en conséquence – évaluation non requise, pas de financement; • Présélection de clientèle en fonction du stade de développement – universalité d'accès; • Personnel multidisciplinaire – pénurie de spécialistes; • Perfectionnement professionnel offert – pas de perfectionnement professionnel; • Participation parentale souhaitée, souvent requise, bénévolat – aléatoire. <p>En termes de pratiques exemplaires, trois catégories principales ont été définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme éducatif pour stimuler le développement et préparer les enfants à l'école; • Travailler de concert avec les familles pour répondre aux besoins; • Surveiller et évaluer les progrès et le développement des enfants. 	<p><i>Environnement de travail :</i> Les deux milieux mettent de l'avant des pratiques exemplaires similaires mais l'organisation du travail est différente. Les éducatrices en garderie ont peu de temps pour planifier et appliquer un programme éducatif ou pour interagir sciemment auprès des parents, notamment lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins des enfants et des familles plus vulnérables.</p> <p><i>Compétences :</i> Pour être efficaces, les travailleuses en garderie doivent être des éducatrices à la petite enfance qui guident sciemment les apprentissages des jeunes enfants et qui ont une même compréhension des caractéristiques inhérentes à la qualité.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Hewes, J. et Brown, S. (2002), <i>Stories of Best Practice</i> , Edmonton, Grant McEwan College.	Ce cahier d'exercices est un guide pratique pour les travailleuses de première ligne en garderie. Son contenu est basé sur les conclusions d'une recherche portant sur les stratégies d'intervention précoce en garderie. Il présente des pratiques exemplaires sélectionnées, une description des concepts et des exemples spécifiques.	Parmi les pratiques efficaces retenues : <ul style="list-style-type: none"> • Nommer les émotions et y répondre; • Renforcer les compétences sociales; • Se donner le temps nécessaire pour renforcer la croissance et stimuler le développement. 	<i>Compétences</i> : Mettre l'accent sur des stratégies et des habiletés spécifiques est un moyen de promouvoir un programme éducatif centré sur l'enfant et assorti d'objectifs d'apprentissage et de développement spécifiques.
Irwin, S. et Lero, D. (2001), "In the absence of policy: Moving toward inclusion of children with special needs in Canada's child care centres", extrait de S. Prentice (éd.), <i>Changing Child Care: Five Decades of Child care Advocacy and Policy in Canada</i> , pp. 153-169, Halifax, N.-É., Fernwood Publishing.	Ce chapitre de l'ouvrage décrit l'histoire des garderies et leurs efforts pour intégrer les enfants ayant des besoins particuliers.	<ul style="list-style-type: none"> • Quoique les avantages de l'intégration en garderie d'enfants ayant des besoins particuliers soient bien documentés, les garderies détentrices de permis n'ont pas l'obligation d'accueillir ces enfants; • Les politiques gouvernementales en matière d'intégration, le financement et le personnel qualifié font défaut; • De plus en plus de garderies régulières intègrent des enfants qui ont des besoins particuliers. 	<i>Compétences</i> : L'ensemble du personnel d'une garderie et toutes les responsables de garde en milieu familial qui travaillent auprès d'enfants ayant des besoins particuliers et de leurs familles ont besoin d'une formation de base. Il faut également de la formation en cours d'emploi complémentaire pour soutenir l'intégration des enfants et répondre à leurs besoins particuliers.

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Johnson, K., Lero, D. et Rooney, J. (2001), <i>Recueil travail et vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être</i> , Ottawa, Ontario, Centre For Families, Work & Well-Being, Université de Guelph.	Des statistiques canadiennes récentes sur l'évolution de la famille, les services de garde, la participation des parents au marché du travail, le revenu et les gains et les changements survenus dans le milieu du travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Les conflits travail et vie personnelle se multiplient et ils ne concernent pas que les parents; les problèmes touchent les individus et leurs familles; • Les problèmes de conciliation travail et vie influent sur les organisations; • La transformation de la nature du travail est un facteur; • La plupart des employés ne bénéficient pas de conditions de travail flexibles; • Les politiques et les pratiques en matière d'emploi ne sont pas toujours synchronisées; • La conciliation travail et vie demeurera sans doute un enjeu très présent au cours des prochaines années; • Les services de garde ont un rôle au chapitre de la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles; • Les services de garde ont une fonction économique et sociale; 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les salaires du personnel demeurent bas.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le manque de respect à l'égard du travail en services de garde semble être lié aux bas salaires versés dans le domaine et à l'absence de politiques gouvernementales et de soutien pour la conciliation travail et vie personnelle.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Johnson, L. et Mathien, J. (1998), <i>Services éducatifs à la petite enfance destinés aux enfants d'âge préscolaire dans quatre provinces canadiennes : portée, nature et modèles pour l'avenir</i>, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy.</p>	<p>Une enquête menée auprès de parents, d'enseignantes de maternelle et d'éducatrices en garderie a permis de dégager les objectifs prioritaires de chaque groupe pour les enfants ainsi que leur opinion relative à un modèle de prestation intégrée de services de garde et de programmes de maternelles. On y compare des groupes d'enfants en maternelle et en garderie à partir d'outils d'observation normalisés. On y examine les effets de changements de politiques récents survenus dans les quatre provinces participantes sur l'accès et la prestation des services éducatifs et de garde à l'enfance. On y examine aussi certaines caractéristiques propres aux deux environnements de travail, tels que le ratio adulte-enfants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les parents étaient plus favorables au modèle intégré proposé que les éducatrices et les enseignantes; • Les parents, les éducatrices et les enseignantes avaient en commun les mêmes objectifs prioritaires pour les enfants; • Les programmes de maternelle ont obtenu de meilleurs scores de qualité que les garderies au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick. 	<p><i>Compétences</i> : En dépit de leur formation différente, les enseignantes de maternelle et les éducatrices en garderie partagent des valeurs éducatives similaires et un tronc de connaissances de base.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Les parents considèrent que la maternelle est plus scolarisante et favorise davantage les apprentissages précoces que les services de garde.</p>
<p>Larose, F., Terrisse, B., Bédard, J. et Karsenti, T. (2001), <i>La formation à l'enseignement au préscolaire : des compétences pour l'adaptation à une société en profonde mutation</i>, document présenté dans le cadre du Colloque 2001 du Programme pancanadien de recherche en éducation 2001 à l'Université Laval, Québec, 22-23 mai 2001.</p>	<p>Un document d'orientation qui examine l'histoire de l'éducation préscolaire (offerte dans le cadre du système d'éducation) et la réponse gouvernementale à l'égard de deux enjeux spécifiques : le taux de participation des mères et le besoin dans les milieux défavorisés de programmes préscolaires compensatoires. Le rapport se penche également sur les programmes de formation des enseignantes de maternelle, l'utilisation des ordinateurs dans les classes de maternelle et le soutien dont ont besoin les enseignantes pour répondre aux nouvelles attentes sociales et techniques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La formation que reçoivent actuellement les étudiantes ne les prépare pas adéquatement à l'enseignement en maternelle ni à intervenir auprès d'enfants issus de diverses communautés culturelles ou d'enfants qui ont des besoins particuliers; • De la formation préalable et en cours d'emploi ainsi que des collaborations avec les personnes œuvrant en services de garde renforceraient les compétences des enseignantes de maternelle. 	<p><i>Compétences</i> : Les programmes de maternelle sont confrontés aux mêmes enjeux que les garderies relativement à la pleine participation de tous les enfants, y compris les enfants issus des communautés culturelles. Des collaborations au chapitre de la formation et du perfectionnement entre enseignantes de maternelle et éducatrices en garderie se révéleraient bénéfiques et efficaces.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Lohans, A. (2002), "Working toward a transdisciplinary undergraduate program in child Studies, University of Regina, A review of the literature", <i>Prairie Forum: The Journal of the Canadian Plains Research</i>, . printemps 2002, vol. 27, numéro 1, pp 1-23.</p>	<p>Recherche documentaire constituant le volet préliminaire d'une étude de faisabilité en vue du développement possible d'un programme de formation interdisciplinaire de premier cycle en Études de l'enfance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D'autres études préliminaires sont requises et il faut examiner d'autres initiatives d'intégration des ressources humaines avant de procéder; • Les données révèlent un certain nombre d'obstacles logistiques avant de pouvoir intégrer les programmes d'études postsecondaires de formation des maîtres, de travail social et d'éducation à la petite enfance. 	<p>Compétences : Pour mettre au point un programme d'études interdisciplinaires en éducation de la petite enfance reconnu à la fois dans les milieux d'éducation et de SÉGE, il faudrait des points d'entrée et des modes de mise en œuvre flexibles, capables de répondre aux nombreux obstacles logistiques. Les principaux obstacles à ces changements pourraient bien être l'inertie et la culture du statut quo.</p>
<p>Penn, H. (1999), <i>How Should We Care for Babies and Toddlers? An Analysis of Practice in Out-of-home Care for Children Under Three</i>, document hors-série numéro 10, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.</p>	<p>Examen analytique des hypothèses qui sous-tendent les services éducatifs et de garde offerts à de très jeunes enfants (de zéro à trois ans).</p>	<p>L'analyse remet en question certaines des hypothèses de base relatives à la pédagogie de la petite enfance appliquée en Amérique du Nord.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclut que le développement normatif (normal) de l'enfant a ses limites comme cadre de référence pour comprendre la petite enfance; • S'interroge sur l'importance que l'on accorde aux relations adultes et enfants et suggère d'accorder plus d'attention aux interactions entre les enfants et aux liens qu'ils tissent entre eux; • Préconise la notion de mieux-être plutôt que la primauté de l'hygiène pour éviter la maladie; • Suggère d'accorder plus de valeur à la formation continue dans un contexte d'éducation permanente qu'à la formation préalable; • Suggère d'adopter une approche collective à l'organisation du travail plutôt qu'un modèle hiérarchique mettant l'accent sur le leadership et la gestion. 	<p>Compétences : En mettant l'accent sur des intervenantes bien informées et qui ont une pratique réfléchie, on ouvre la porte à des interventions plus souples et plus aptes à répondre aux différences d'ordre culturel et linguistique.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Taylor, A., Dunster, L. et Pollard, J. (1999), "And this helps me how? Family child care providers discuss training.," <i>Early Childhood Research Quarterly</i>, 14(3), pp. 285-312.</p>	<p>Étude nationale s'appuyant sur des entrevues réalisées auprès de 298 responsables de garde en milieu familial, sur des groupes de discussion réunissant des parties concernées et sur un sondage mené auprès des organismes de formation. On y décrit les différents programmes de formation offerts au Canada aux responsables de garde et les principaux enjeux à cet égard.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les obstacles à la formation des responsables de garde en milieu familial sont le nombre limité de programmes offerts, leur accessibilité et leur reconnaissance; • Au nombre des stratégies pour surmonter ces obstacles : des formatrices bien informées capables d'utiliser des exemples concrets, des occasions pour les responsables de garde d'échanger entre elles, la reconnaissance des acquis (éducation et expérience), la sensibilité au contexte local et l'utilisation des nouvelles technologies de communication. 	<p><i>Compétences</i> : (Garde en milieu familial) Façon de renforcer les compétences mais aussi de forger une identité professionnelle au moyen des échanges (réseautage) et de l'affirmation de soi. Contextualisation de la formation en accordant des crédits pour les connaissances acquises préalablement et en élaborant des cours sur mesure.</p>
<p>Thétrault, S. (2001), <i>Projet d'accompagnement destiné aux enfants présentant des limitations fonctionnelles</i>, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec.</p>	<p>L'étude examine les effets d'un programme de soutien sur l'intégration sociale en garderie d'enfants ayant des besoins particuliers. Synthèse des exigences de formation et des conditions de travail réservées aux travailleuses accompagnatrices.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de travail font qu'il est difficile de répondre aux attentes des enfants ayant des besoins particuliers qui fréquentent la garderie. 	<p><i>Environnement de travail</i> : La définition des responsabilités et des tâches améliore les conditions de travail.</p> <p><i>Compétences</i> : Pour travailler auprès d'enfants qui ont des besoins particuliers, il est essentiel d'avoir une formation pertinente permettant d'acquérir le savoir et les compétences requises.</p>

1. Revues spécialisées et rapports	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Tougas, J. (2002), <i>La restructuration des services éducatifs et de garde à l'enfance au Québec : les cinq premières années</i>, document hors-série numéro 17, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.</p>	<p>Ce document d'orientation analyse le système de services éducatifs et de garde à l'enfance québécois et le soutien fourni aux parents, notamment les changements survenus au chapitre de l'organisation des services de garde, le financement des services de garde et les initiatives visant l'amélioration de la qualité et l'accès aux services de garde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le réseau des services de garde est une pierre angulaire de la politique familiale québécoise; services de garde offerts à 5 \$ par jour; • Trois composantes : centres de la petite enfance (CPE), services de garde scolaire et maternelle temps plein pour les enfants de 5 ans; • Les CPE regroupent des services de garde en installation (garderie) et en milieu familial; • Les changements survenus au chapitre de l'organisation des services et leur mise en œuvre ont soulevé de nombreux problèmes; • Resserrement des exigences en matière de formation des éducatrices en CPE, programme de subvention gouvernementale pour soutenir le perfectionnement en cours d'emploi des éducatrices et pour compenser les CPE qui doivent embaucher des remplaçantes; • Ajustement de la rémunération de la main-d'œuvre du secteur (bonification salariale), campagne de promotion pour valoriser une carrière en services de garde; • Beaucoup de postes à combler avec possibilités de promotion; • Meilleurs salaires; discussions en cours entourant un régime de retraite et l'équité salariale; • Défis à relever : pénurie de services pour les familles aux besoins atypiques et la place occupée par les garderies commerciales. 	<p><i>Environnement de travail :</i> Améliorations des conditions de travail : hausse du salaire des travailleuses en garderie tenant compte de la formation et de l'expérience. Rémunération accrue pour les responsables de garde en milieu familial. Nécessité d'une structure administrative apte à renforcer les communications dans un contexte où les CPE deviennent des entreprises d'économie sociale de taille moyenne.</p> <p><i>Compétences :</i> La formation des responsables de garde en milieu familial doit être flexible, pertinente. Les collègues ont besoin de soutien financier pour élaborer un programme d'études approprié et les responsables de garde, d'aide financière pour y participer. Le personnel des CPE a besoin de formation en gestion et de soutien compte tenu de l'intégration des services de garde en installation et en milieu familial.</p> <p><i>Reconnaissance :</i> Il faut clarifier le statut des responsables de garde en milieu familial œuvrant au sein des CPE.</p>

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Programme d'aide préscolaire aux Autochtones – PAPA (2000), <i>Programme d'aide préscolaire aux Autochtones : Les enfants, source de santé et d'unité pour la collectivité : rapport sur le Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques</i>, Ottawa, Santé Canada.</p>	<p>Données statistiques sur les enfants desservis par ces programmes, sur le personnel et sur les services offerts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 1999, 3 236 enfants fréquentaient les PAPA – moins de 12 % des enfants autochtones de 3 et 4 ans vivent hors réserve; • On parle plus de 30 langues autochtones dans les PAPA, un reflet de la diversité des programmes; • 70 % des PAPA soulignent des problèmes au chapitre de la participation parentale; • 70 % du personnel est autochtone; • 31 % des intervenantes ont un diplôme d'études collégiales en SÉGE et 14 %, un diplôme universitaire; • Les participants des PAPA veulent améliorer le programme éducatif et mieux répondre aux besoins des enfants qui ont des besoins particuliers; • Les intervenantes travaillent habituellement à temps partiel et sur une base contractuelle. Le taux annuel de roulement est de 33 %. 	<p><i>Compétences</i> : Les programmes d'études postsecondaires devraient repenser leur mode de prestation et leur contenu en fonction des collectivités autochtones. Les intervenantes veulent avoir la possibilité d'accroître leurs connaissances et d'améliorer leurs stratégies d'intervention auprès d'enfants qui ont des besoins particuliers.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Il serait plus facile de réduire le taux de roulement des intervenantes si leurs postes étaient à temps plein.</p>
<p>Programme d'aide préscolaire aux Autochtones – PAPA (2002), <i>Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques; programme et participants 200</i>, Ottawa, Santé Canada.</p>	<p>Données statistiques sur les participantes et participants, le milieu d'où ils viennent, le fonctionnement des services, les besoins et le financement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les PAPA atteignent environ 7 % de leur clientèle cible (des enfants autochtones de 3 à 5 ans vivant en milieu urbain et dans les collectivités nordiques); • 84 % des services accueillent au moins un enfant ayant des besoins particuliers; • 47 % des personnes intervenant auprès des enfants ont une formation reconnue. 	<p><i>Compétences</i> : Venir en aide aux enfants qui ont des besoins particuliers est l'objectif prioritaire. Les personnes qui travaillent en région éloignée n'ont pas accès à des programmes de formation reconnue en SÉGE (sauf au Nunavik).</p>

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Alberta's Commission on Learning (2003), <i>Every Child Learns. Every Child Succeeds</i>, recommandations et rapport remis à la Commission, octobre 2003.</p>	<p>Rapport final d'une consultation exhaustive menée auprès des principales parties concernées ainsi que d'experts en la matière; analyse des études et rapports réalisés sur le sujet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut intervenir dans huit secteurs du système d'éducation, dont la préparation des enfants à l'école, laquelle requiert la mise sur pied de centres d'éducation parentale, l'introduction graduelle de nouvelles maternelles quatre ans, l'instauration de la maternelle temps plein pour les cinq ans et une meilleure coordination entre programmes communautaires et gouvernementaux; • Des centres d'éducation parentale administrés par les commissions scolaires locales; • Des programmes de prématernelle et de maternelle, dotés d'enseignantes diplômées avec une expertise en petite enfance, offerts sous l'égide de l'école, d'une garderie communautaire ou d'un programme d'intervention précoce. 	<p><i>Environnement de travail :</i> L'arrimage des services éducatifs et de garde à l'enfance aux programmes offerts dans le système scolaire pourrait accroître les perspectives de carrière des éducatrices diplômées en SÉGE et en encourager un plus grand nombre à suivre un programme de formation des maîtres. Les attentes en matière de rémunération sont supérieures aux salaires payés dans le secteur des services de garde.</p>
<p>Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) (2002), <i>CLIC (Cours de langue pour les immigrants au Canada), Exigences en matière de garde d'enfants</i>, Ottawa, Ontario, auteur.</p>	<p>Quoique les services de garde offerts dans le cadre du programme CLIC ne soient pas tenus de détenir un permis d'exploitation provincial ou territorial puisque les parents sont sur place (lors des cours de langue), le CLIC a néanmoins mis au point des exigences auxquelles doivent se plier les prestataires de services qui offrent de la garde d'enfants sur place.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Précision des qualifications et de la formation requises : au moins une intervenante sur place doit être détentrice d'un diplôme d'études postsecondaires en SÉGE d'une durée de deux ans; • Les ratios et la taille des groupes sont fixés en fonction des normes en vigueur dans la province ou le territoire concerné. 	<p><i>Environnement de travail :</i> Des postes d'éducatrices en SÉGE sont offerts dans des milieux de travail réglementés qui ne sont pas nécessairement des services de garde.</p>

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Ministères des Services communautaires, ministère de la Santé (2002), <i>Plan de travail PDE de la Nouvelle-Écosse 2001-2002</i> , Gouvernement de la Nouvelle-Écosse.	Document d'orientation qui présente le plan de travail 2001-2002 décrit dans les documents : Vision et Étude préliminaire sur le développement de la petite enfance. Début de la mise en œuvre d'un système intégré de services éducatifs à la petite enfance en Nouvelle-Écosse.	<ul style="list-style-type: none"> • Décrit une stratégie visant la consolidation et l'amélioration des services de garde au moyen de subventions de consolidation, de programmes de formation en SÉGE, d'intégration d'enfants ayant des besoins particuliers et du développement et de l'expansion de nouvelles places en services de garde réglementés 	<p><i>Environnement de travail</i> : Introduction d'une bonification salariale pour stabiliser la main-d'œuvre.</p> <p><i>Compétences</i> : Accroissement des possibilités de formation, notamment programmes de formation préalable et en cours d'emploi pour améliorer la qualité des services et soutenir l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers.</p>
Doherty, G. (1998), <i>Zero to Six: The Basis for School Readiness</i> , Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, R-97-8F.	Recherche documentaire exhaustive sur la préparation des enfants à l'école.	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les conclusions du rapport, la préparation des enfants à l'école comporte cinq volets : santé physique et développement moteur adéquat; santé psychologique; habiletés et compétences sociales; connaissances du langage; connaissances générales et habiletés cognitives. 	<p><i>Compétences</i> : Formation et perfectionnement professionnel pour renforcer les capacités de la main-d'œuvre du secteur des services de garde à expliquer la manière dont leurs pratiques contribuent à l'assimilation des connaissances propres à préparer les enfants à entrer à l'école.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : La perception du public à l'égard des services de garde et de leur importance serait sans doute plus positive si on décrivait la main-d'œuvre du secteur comme des personnes aptes à améliorer la préparation à l'école des enfants.</p>
Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux (2002), <i>La Prestation nationale pour enfants : 2001. Rapport d'étapes</i> , Ottawa, Ontario, auteur.	Rapport financier sur l'affectation des montants provenant de la Prestation nationale pour enfants.	<ul style="list-style-type: none"> • Au Canada, seulement 7 % des montants provenant de la PNE sont réinvestis dans les services de garde réglementés. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les fonds de la PNE ne servent pas à améliorer les budgets des services de garde mais ils procurent peut-être de meilleurs salaires aux personnes qui œuvrent dans d'autres types de programmes de développement de l'enfant.</p>

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Forer, B. et Hunter, T. (2001), <i>2001 Child Care Survey Final Report</i>, Victoria, C.-B., Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services, www.mcaaws.gov.bc.ca/childcare/ChildCar/Full_Report.pdf.</p>	<p>Données statistiques détaillées et analyse des changements survenus dans les garderies et les services de garde en milieu familial réglementés de la Colombie-Britannique de 1997 à 2001 à partir d'enquêtes distinctes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de garderies a augmenté de 14,8 % et le nombre de places de 12 %; • La couverture est passée de 77 places par 1000 enfants à 90 places par 1000 enfants; • Le nombre de places en garde familiale a augmenté de 5 %; • Les tarifs demandés pour la garde scolaire ont diminué de 19 % tandis que les tarifs pour la garde préscolaire ont augmenté de 16 %; • Le salaire horaire moyen d'une directrice de garderie était de 14,61 \$, celui d'une éducatrice, 13,28 \$ et celui d'une aide éducatrice, 11,68 \$; • Beaucoup d'employées en garderie (41 %) travaillent à temps partiel; • Les garderies syndiquées sont celles qui accueillent le plus grand nombre d'enfants ayant des besoins particuliers et de nourrissons et elles offrent de meilleurs salaires et avantages sociaux; • La main-d'œuvre qui travaille en garde familiale vieillit : en 2001, 33 % des responsables de garde avaient plus de 45 ans comparativement à 26 % en 1997. 	<p><i>Environnement de travail</i> : La rémunération dans son ensemble demeure peu élevée mais plus de postes sont offerts.</p>

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Gouvernement du Canada (2000), <i>Développement de la petite enfance : Rencontre des premiers ministres, communiqué 11 septembre</i> , Ottawa, Ontario, auteur.	Entente fédérale, provinciale, territoriale sur le développement de la petite enfance conclue le 11 septembre 2000.	<ul style="list-style-type: none"> Le gouvernement fédéral a accepté d'investir 2,2 milliards de dollars sur cinq ans dans des programmes de développement de l'enfant et de soutien à la famille; L'entente comporte quatre champs d'intervention : grossesse, naissance et petite enfance en santé; soutien aux parents et aux familles; développement de la petite enfance, apprentissage et services de garde; et renforcement des capacités communautaires. 	<p><i>Compétences</i> : La formation et le perfectionnement doivent être axés sur une meilleure préparation de la main-d'œuvre afin qu'elle puisse profiter des nouvelles perspectives d'emplois offertes dans un secteur dorénavant plus diversifié.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Les services de garde sont reconnus comme faisant partie des programmes de développement de la petite enfance. Ils bénéficient, dans une certaine mesure, de la reconnaissance du public de l'importance de la petite enfance. L'accroissement du nombre de programmes de développement de la petite enfance en marge des services de garde peut nuire au recrutement et à la rétention d'employées qualifiées pour le secteur des services de garde.</p>
Gouvernement du Canada (2001), <i>Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance : Rapport 2000-2001 sur les activités et les dépenses du gouvernement du Canada</i> , Ottawa, Ontario, auteur.	Rapport financier du fédéral sur les activités et dépenses effectuées en 2000-2001 et prises comme références en vertu de l'entente fédérale, provinciale et territoriale sur le développement de la petite enfance.	<p>Les dépenses comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> 424 000 \$ pour déduction fiscale en frais de garde; plus d'un milliard affecté à l'assurance parentale; environ 325 millions versés dans des programmes destinés aux Autochtones (incluant les services de garde) et dans des programmes de développement de l'enfant (excluant les services de garde). 	<p><i>Environnement de travail</i> : Le Fédéral finance plusieurs programmes qui donnent de l'emploi à des travailleuses en services de garde qualifiées. Beaucoup des postes offerts le sont à temps partiel et sont de courte durée.</p>
Gouvernement du Canada (2002), <i>Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance : Rapport 2001-2002 sur les activités et les dépenses du gouvernement du Canada</i> , Ottawa, Ontario, auteur.	Rapport annuel sur les dépenses et les activités entourant la santé des enfants et les programmes de développement de la petite enfance en vertu de l'entente fédérale, provinciale et territoriale.	<ul style="list-style-type: none"> Grande disparité au chapitre de l'affectation des fonds dans les divers champs d'investissements; On constate que six provinces et territoires ont affecté des fonds aux services de garde à l'enfance. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Une partie des ressources additionnelles est affectée à la bonification des salaires versés dans le secteur des services de garde. Les perspectives d'emploi dans les programmes de développement de l'enfant qui n'offrent pas des services de garde sont plus nombreuses qu'auparavant.</p>

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Gouvernement du Canada et le Conference Board of Canada (2002), <i>Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage</i> . Résumé, Ottawa	Document d'orientation pour promouvoir le plan d'action du gouvernement en matière de compétences et de savoir.	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder plus d'importance à l'éducation permanente, en commençant par les programmes d'apprentissage précoce précédant l'entrée à l'école, est au nombre des principales stratégies mises de l'avant. 	<i>Compétences</i> : Appui en faveur de formules souples au chapitre des programmes d'études postsecondaires en SÉGE et de la mise sur pied d'activités de perfectionnement professionnel sur une base continue.
Gouvernement du Québec, Direction du développement et de la qualité, ministère de la Famille et de l'Enfance (2000), <i>Les exigences de formation des éducatrices et des éducateurs à l'enfance selon les règlements sur les centres de la petite enfance et sur les garderies</i> .	Informations relatives à la formation des éducatrices œuvrant en centre de la petite enfance et en garderie au Québec.	<ul style="list-style-type: none"> • Les exigences en matière de formation diffèrent selon qu'il s'agit d'un CPE (programme sans but lucratif) ou d'une garderie commerciale (programme à but lucratif). 	<i>Compétences</i> : Le mode de gouvernance et la structure administrative (BL ou SBL) influent sur les qualifications du personnel.
Groupe de travail sur les conditions salariales du personnel des services de garde (1999), <i>Rapport de consultation sommaire</i> , présenté au ministère de la Famille et de l'Enfance.	Base de l'entente signée en 1999 entre les syndicats, le gouvernement, les représentantes des CPE et résultant en l'augmentation des salaires de la main-d'œuvre du secteur.	<ul style="list-style-type: none"> • L'entente comporte des clauses de bonification salariale, de régime de retraite, d'équité salariale et traite de la rémunération des responsables de services de garde en milieu familial. 	<i>Reconnaissance</i> : La syndicalisation élargit le consensus en faveur de l'augmentation des salaires dans le secteur des services de garde.
Ministère de la Famille et de l'Enfance et INRS (2002), <i>Évaluation des projets pilotes de garde à horaires non usuels</i> , Québec, auteur.	Rapport sur des projets pilotes qui ont examiné la faisabilité d'offrir des services de garde souples et à horaires prolongés.	<ul style="list-style-type: none"> • Le rapport conclut que la diversification des tâches et les horaires irréguliers sont des caractéristiques inhérentes à ce mode de garde. 	<i>Environnement de travail</i> : L'instauration de services de garde plus flexibles aura pour effet de créer des attentes accrues à l'endroit des employées affectées à ces services à horaires prolongés. La nature du travail pourrait être transformée, s'éloigner de l'éducation et du développement de l'enfant pour être davantage axée sur les soins de routine.
Krentz, C., McNaughton, K. et Warkentin, B. (2002), <i>Interim Report: Summary and Recommendations of the First Two Years of A Six Year Longitudinal Study Examining the Effectiveness of the Prekindergarten Program in the Regina Public School Division #4, Regina, Regina Public School Division #4</i> .	Rapport intérimaire basé sur les données recueillies au cours des deux premières années d'une étude longitudinale d'une durée de six ans portant sur des programmes préscolaires s'adressant à des enfants âgés de trois et quatre ans à Regina. Vingt-cinq enfants d'âge préscolaire, leurs familles et leurs enseignantes (toutes diplômées), provenant de dix écoles de quartier, font partie de l'étude.	Les groupes de prématernelle de cette étude ont obtenu des résultats beaucoup plus élevés sur l'échelle ECERS-R que les groupes d'enfants étudiés dans <i>Oui, ça me touche!</i> Les enseignantes ont apprécié la chance qui leur était offerte de s'initier à l'ÉDI (échange électronique de fichiers) et à l'échelle d'évaluation ECERS-R.	<i>Compétences</i> : La formation en cours d'emploi, l'utilisation de ECERS-R et l'ÉDI permettent de renforcer le sens de l'observation et les habiletés de planification.

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Kyle, I. (1999), <i>Towards a Framework for Integrating Early Childhood Development and Family Support Programs in Toronto</i>, Toronto, Ville de Toronto.</p>	<p>Une proposition dans le but de construire un modèle intégré de prestation de services.</p>	<ul style="list-style-type: none"> On propose d'accroître substantiellement la coordination et l'intégration des programmes et des services existants. 	<p><i>Compétences</i> : Les programmes de développement et d'éducation de la petite enfance exigeront le partage et l'intégration des connaissances et des habiletés.</p>
<p>McCain, M. et Mustard, F. (1999), <i>Étude sur la petite enfance : inverser la véritable fuite des cerveaux</i>, Toronto, Gouvernement de l'Ontario.</p>	<p>Rapport remis au gouvernement de l'Ontario examinant la recherche actuelle sur le développement de la petite enfance et proposant les étapes ultérieures. Le rapport a été largement diffusé au Canada et dans d'autres pays.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recommandations réclamant un système de développement et d'éducation à la petite enfance et des centres de ressources familiales accessibles à tous les enfants, un congé parental d'une durée d'un an, le suivi des résultats des enfants et l'établissement de partenariats publics et privés. 	<p><i>Compétences</i> : L'accroissement des programmes et services exigera que l'on diversifie les contenus des programmes d'études en SÉGE, qu'on mette l'accent sur les enfants et sur les adultes et qu'on élabore un tronc de connaissances multidisciplinaires. Il serait utile de renforcer l'articulation entre les programmes collégiaux et universitaires pour aider au perfectionnement du personnel.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Les éducatrices en SÉGE pourront enrichir le système élargi de leurs précieuses connaissances.</p>
<p>Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (2001), <i>Garder la porte ouverte : renforcer les capacités des garderies pour l'intégration des enfants ayant des besoins spéciaux</i>, rapport.</p>	<p>Rapport synthèse d'une recherche comportant un volet observation et consultation en milieu de garde dans le but de renforcer les capacités des garderies à intégrer tous les enfants sans égard à leurs capacités particulières. Des garderies du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Saskatchewan ont participé au projet. Le personnel des garderies participantes était à la fois formé et non formé et les garderies accueilleraient toutes des enfants reconnus comme ayant des besoins particuliers. Le projet s'est servi d'un modèle de consultation en milieu de garde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'adaptation des milieux de garde et non des enfants était visée; Des tendances sont apparues : à une extrémité, le manque de sensibilité à la question de l'intégration et l'appréhension à son égard et à l'autre, la confiance en soi et la capacité de soutenir l'intégration à long terme; Il y a eu en cours de projet une amélioration de la qualité globale des services de garde et de leurs capacités à intégrer des enfants présentant divers besoins particuliers. 	<p><i>Compétences</i> : Les ressources et le soutien offerts en cours d'emploi permettent d'améliorer la qualité globale des services offerts à tous les enfants et d'intégrer des enfants ayant des besoins spéciaux aux services de garde existants.</p>

2. Rapports gouvernementaux	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Premier's Council on Healthy Child Development. (2003), <i>Annual Report on Children 2001-2002</i> , Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard.	<p>Rapport sur les programmes de développement et d'apprentissage des jeunes enfants et sur les services de garde :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un programme pour mesurer et améliorer l'environnement des enfants (MIKE); • Un programme pour soutenir l'intégration en garderie des enfants qui ont des besoins particuliers; • Des programmes de maternelles communautaires financées par l'État. 		
Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1997), <i>Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre des garderies à but lucratif du Québec</i> . Gouvernement du Québec.	<p>Survol de la structure professionnelle encadrant les éducatrices œuvrant en garderie commerciale. Données sur les besoins en matière de ressources humaines et information sur les besoins de ce secteur en matière de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les obstacles afférents au développement des RH et à la formation des éducatrices comprennent : la promotion des activités de formation; l'endroit où sont offertes les formations; la durée des formations; la journée et l'heure où sont offertes les formations; • Portrait des participantes; portrait des formatrices; budget pour la formation et isolement; • Les priorités et actions proposées comprennent : formation adaptée aux différents groupes d'âge d'enfants et formation entourant des problèmes sociaux spécifiques. 	<p><i>Compétences</i> : Il faut apporter des changements à la matière enseignée et aux programmes de formation en cours d'emploi offerts aux éducatrices qui travaillent dans les garderies commerciales.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Aarts, S., Blower, B., Burke, R., Conlin, E., Howell, B., Howorth, C.E., Lamarre, G. et Van Kleef, J. (1999), <i>A Slice of the Iceberg: Cross-Canada Study of Prior Learning Assessment and Recognition</i> , Partenariat transcanadien en matière d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA).	Rapport d'études sur des pratiques en matière d'ÉRA dans sept établissements d'éducation postsecondaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Les apprenantes qui s'inscrivent dans une démarche ÉRA pour l'obtention de crédits sont plus susceptibles de réussir (par ex. terminer leur programme d'études, obtenir une meilleure moyenne) que les autres étudiantes. 	<p><i>Compétences :</i> Proportionnellement, les programmes en SÉGE ont plus d'étudiantes inscrites dans une démarche d'ÉRA que les autres programmes d'études postsecondaires.</p>
BC Aboriginal Child Care Society (2003), <i>Many voices, Common Cause</i> .	Rapport du premier forum annuel sur le leadership autochtone et le développement de la petite enfance; aperçu de la situation et des problèmes; principes directeurs, buts spécifiques et objectifs assortis de recommandations et d'étapes ultérieures.	<ul style="list-style-type: none"> • Beaucoup de recommandations s'adressant aux prestataires de services, aux leaders de la communauté et aux gouvernements en vue de mettre sur pied des programmes et des services de développement de l'enfant viables; • Les leaders des communautés autochtones doivent voir à accroître le nombre d'intervenantes autochtones qualifiées dans leur collectivité et encourager la formation, à l'échelle locale, de façon à retenir dans leur milieu les intervenantes en DPE qualifiées. 	<p><i>Compétences :</i> Les initiatives locales de formation, les formules d'éducation à distance et les partenariats avec les établissements d'éducation sont susceptibles d'accroître le nombre d'intervenantes autochtones qualifiées œuvrant dans les communautés.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Beach, J. et Bertrand, J. (1999), <i>Mobilité des crédits et des titres en services éducatifs à la petite enfance, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles (2)</i>, pp. 101-140, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Description de la conjoncture canadienne en matière d'éducation postsecondaire et de titres de compétences en SÉGE; examine les problèmes afférents à la mobilité des crédits et des titres en SÉGE, à la transférabilité, l'articulation et la portabilité; décrit les pratiques innovatrices; fait des recommandations pour accroître la mobilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'adoption et la reconnaissance de crédits et de diplômes pancanadiens en SÉGE faciliteraient leur transférabilité d'une province et d'un territoire à l'autre; • Le transfert de crédits d'un programme d'éducation postsecondaire à un autre améliorerait la mobilité; • Description des principaux acteurs, des actions à entreprendre à court et à long terme et de quelques stratégies. 	<p><i>Compétences</i> : Le transfert et l'articulation des cours et des crédits en SÉGE augmenteraient l'accès à la formation.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Avec des titres de compétences pancanadiens, il y aurait plus de flexibilité professionnelle.</p>
<p>Beach, J. (1999), <i>Les collèges communautaires et la prestation de programmes de perfectionnement professionnel au profit du secteur des soins et de l'éducation de la petite enfance, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles (3)</i>, pp. 169-202, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Survol du type d'activités de perfectionnement offert et des tendances et problèmes afférents à leur développement et mise en œuvre; rôle des collèges communautaires au chapitre du perfectionnement professionnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les collèges sont bien placés pour assumer le leadership en matière de perfectionnement professionnel et ils doivent travailler entre eux et avec leurs partenaires des milieux communautaires pour mettre au point un cadre de référence en vue du développement d'une carrière en SÉGE, cadre qui reconnaîtrait les connaissances et compétences acquises et les diverses formes de formation, qui encouragerait le perfectionnement professionnel et souscrirait à un plan en vue de former une main-d'œuvre qualifiée et préparée à plusieurs perspectives de carrière; • Principales lacunes en matière de perfectionnement professionnel : des sous-secteurs d'emplois en SÉGE qui n'ont pas d'exigences de formation (par ex. services de garde, programmes de ressources pour la famille); la garde en milieu familial et le leadership; l'utilisation de mécanismes comme l'ÉRA pour reconnaître les connaissances et les compétences acquises; besoin de cours avancés destinés à des éducatrices chevronnées et de recyclage pour mettre à jour les connaissances. 	<p><i>Compétences</i> : Les activités de perfectionnement professionnel renforcent les connaissances et les compétences de la main-d'œuvre. Elles pourraient conduire à des crédits et à l'obtention d'un diplôme.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le perfectionnement professionnel facilite la mobilité professionnelle.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Table ronde pour le développement des ressources humaines des services de garde (2001), <i>Trente ans déjà : Le mouvement syndical et le développement des services de garde au Québec</i>, Ottawa, Ontario, auteur a/s Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Discussion de la manière dont les syndicats, les parents et les travailleuses en garderie ont travaillé ensemble et profité d'un climat propice pour négocier de meilleurs salaires et avantages sociaux pour l'ensemble du personnel éducateur en garderie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au cours des années 1970, les syndicats ont milité en faveur du financement direct des services de garde par l'État; • Au cours des années 1980, les syndicats ont pris part aux débats entourant l'universalité et la gratuité des services de garde gérés par les parents et ils ont défendu les intérêts des travailleuses en garderie et fait la promotion de la main-d'œuvre du secteur; • Au cours des années 1990, pour s'attaquer aux piètres conditions de travail dans le secteur, les syndicats ont tenu des journées de grève; • Seule une minorité de travailleuses en garderie sont syndiquées. 	<p><i>Compétences</i> : La formation du personnel a dû se faire dans un contexte de développement effréné du système des services de garde au Québec. Obligation de formation des responsables de services de garde en milieu familial.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le statut des responsables de garde en milieu familial et leur droit à la syndicalisation sont des questions non résolues et semblent avoir une influence</p>
<p>Doherty, G. (2003), <i>Normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant en services de garde à l'enfance</i>, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Un énoncé relatif aux normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant en garderie et en milieu familial, basé sur une recherche documentaire et sur d'intenses consultations.</p> <p>Les normes s'articulent autour de trois catégories : compétences et habiletés, connaissances de base et normes pour une pratique éthique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neuf énoncés définissent le travail d'une intervenante en services de garde; • Une intervenante en services de garde est une personne qui est responsable d'un groupe d'enfants en garderie, en milieu familial ou dans un centre de ressources pour la famille offrant des services destinés aux enfants; • Le code de déontologie de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance fait partie de ces normes. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les normes pourraient contribuer à une plus grande mobilité professionnelle.</p> <p><i>Compétences</i> : L'existence de normes sert de base au transfert des crédits, à l'ÉRA et à l'élaboration de cours crédités menant à l'obtention d'un diplôme.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Doherty, G. (2003), <i>Renforcer les capacités du secteur de fournir des services de qualités dans le domaine de l'apprentissage et des soins à la petite enfance</i> , extrait de <i>Échanges sur la recherche : à l'appui des enfants et des familles</i> (10), pp. 5-12, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.	Le document constate sept stratégies interreliées en matière de recrutement, de développement et de rétention de la main-d'œuvre en services de garde : normes professionnelles, principes nationaux en matière de formation, accréditation des programmes de formation, agrément des personnes, évaluation et reconnaissance des acquis, perfectionnement professionnel et formation à distance.	<ul style="list-style-type: none"> • Les normes professionnelles servent de fondement à d'autres stratégies; • Le modèle proposé illustre dans quelle mesure les différentes stratégies interagissent en vue de renforcer les capacités du milieu. 	<i>Compétences</i> : En adoptant des normes communes pour toutes les intervenantes en services de garde (garderie et milieu familial), d'autres stratégies pourraient être plus consistantes et plus largement applicables d'une province et d'un territoire à l'autre.
Doherty, G. (2002), "Workplace and workforce causes in the recruitment and retention of qualified child care staff" <i>Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants</i> , P1, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection NS. (Résumé en français : Influence de certaines variables liées à l'environnement de travail et à la main-d'œuvre sur le recrutement et la rétention de travailleuses en services de garde qualifiées, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario)	En s'appuyant sur des données tirées de Oui, ça me touche (1998) et de l'étude Garde à l'enfance (1992), le document examine les causes probables des problèmes de recrutement et de rétention dans le secteur des services de garde.	<ul style="list-style-type: none"> • Les problèmes de recrutement et de rétention soulevés dans l'étude de 1992 sont plus graves en 1998 et ils sont liés à la faible rémunération des éducatrices, à la pénurie d'avantages sociaux et aux piètres conditions de travail dans le secteur; • Les attentes accrues à l'endroit de la main-d'œuvre du secteur ont augmenté le niveau de stress des travailleuses; • La main-d'œuvre bien que plus qualifiée se confronte aux mêmes restrictions en matière d'avancement professionnel dans le secteur des services de garde, mais a plus de perspectives d'emplois dans des secteurs connexes; • La main-d'œuvre du secteur des services de garde vieillit. 	<p><i>Environnement de travail</i> : La faible rémunération des employées et leurs piètres conditions de travail, par ex. manque de soutien adéquat pour l'intégration d'enfants ayant des besoins particuliers et manque de temps de préparation, demeurent des facteurs problématiques. Il existerait peu de perspectives d'avancement professionnel pour la main-d'œuvre du secteur.</p> <p><i>Compétences</i> : Pour soutenir l'intégration, il faut plus de formation préalable et de formation en cours d'emploi. Les travailleuses plus scolarisées sont plus susceptibles de quitter le domaine.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Effet démobilisateur évident lié à l'impression que le public ne respecte pas le travail en services de garde.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Doherty, G. (2000), <i>L'accréditation, une stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance</i>, extrait de <i>Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (4), pp. 5-14, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Discussion portant sur les forces et les faiblesses de trois modèles d'accréditation : validation des titres de compétences, agrément des diplômées en SÉGE, évaluation fondée sur les compétences (par ex. Child Development Associate CDA Program).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les trois types d'accréditation satisfont à divers besoins des intervenantes et garantissent un certain niveau de connaissances et de compétences; un nombre accru d'intervenantes en petite enfance est en mesure de fournir des services de qualité acceptable; • La réévaluation périodique des compétences en vue de conserver son accréditation devient une tendance. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Le salaire versé aux éducatrices pourrait refléter leurs qualifications, soit un diplôme et une scolarité plus élevés.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Les intervenantes diplômées sont plus susceptibles de poursuivre du perfectionnement professionnel (point de départ d'une échelle de carrière). L'agrément des diplômées en SÉGE pourrait constituer une seconde étape.</p>
<p>Doherty, G. (2000), <i>L'accréditation, une stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance</i>, extrait de <i>Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (4), pp. 15-24, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Discussion des pour et des contre liés aux systèmes d'accréditation en vigueur dans les SÉGE, notamment le système d'accréditation de la NAEYC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'accréditation auprès de la NAEYC améliore la qualité des services offerts dans la garderie; • Les garderies membres de la NAEYC en tant que groupe offrent des services de qualité supérieure; • Parce qu'une garderie est accréditée par la NAEYC, cela ne signifie pas nécessairement que ses services seront de bonne qualité (bon nombre de garderies accréditées par la NAEYC offrent des services de qualité médiocre d'après des observations indépendantes); • L'accréditation NAEYC coûte cher à obtenir et ne garantit pas la qualité des services; • Les critères d'accréditation de la NAEYC ne portent pas sur les salaires ni sur le taux de roulement, deux variables qui expliquent la qualité. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les systèmes d'accréditation de garderies, s'ils ne s'accompagnent pas d'incitatifs financiers, sont peu susceptibles d'avoir un effet à la hausse sur la rémunération.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Doherty, G. (2000), <i>Le mentorat comme stratégie de promotion de la qualité des services de garde à l'enfance, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (4), pp. 25-34, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.	Discussion entourant l'utilisation du mentorat dans les services de garde en Amérique du Nord; analyse de ce qu'il faut pour que le mentorat soit un succès; les forces et l'efficacité du mentorat.	<ul style="list-style-type: none"> • La recherche démontre que le mentorat a des effets positifs sur le comportement des intervenantes auprès des enfants et contribue à la rétention des apprentis et de leurs mentors dans le secteur; • Le mentorat stimule la pratique réflexive chez les apprentis et les mentors; • Le mentorat favorise la collaboration entre intervenantes, ce qui aide à briser l'isolement, notamment dans le cas des responsables de services de garde en milieu familial. 	<p><i>Compétences</i> : Pour accroître l'efficacité du mentorat, il faut de la formation en la matière.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le mentorat contribue à soutenir et à retenir dans le secteur les nouvelles intervenantes ainsi que les mentors elles-mêmes. Le mentorat peut être une étape dans un plan de carrière.</p>
Doherty, G. (2001), <i>Les règlements : une stratégie de promotion de la qualité dans les milieux de garde, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (6), pp. 37-62, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.	Discussion entourant la délivrance de permis et la réglementation afférente, la qualité dans les services de garde, les limites d'une réglementation et ses divers aspects.	<ul style="list-style-type: none"> • Les règlements sont à la base de la qualité mais d'autres facteurs doivent s'y ajouter, comme la formation du personnel éducateur, l'éducation parentale, les normes professionnelles et le mentorat; • La réglementation relative à la formation du personnel, au ratio, à la taille des groupes et au nombre d'enfants autorisés en garde familiale ne correspond pas aux normes prônées dans les recherches ou recommandées par les experts. 	<p><i>Compétences</i> : Le resserrement de la réglementation semble avoir eu un effet sur le pourcentage d'éducatrices qualifiées œuvrant en garderie. Il semblerait que le resserrement des exigences de formation soit nécessaire pour améliorer la qualité des services de garde.</p>
Doherty, G. (2000), <i>Les enjeux en matière de services de garde à l'enfance au Canada : Que nous apprend la recherche? Extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (5), pp. 5-107, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.	Six enjeux actuels en matière de services de garde sont présentés, appuyés par des études récentes; les tendances et leurs répercussions sur le domaine des services éducatifs et de garde à l'enfance.	<ul style="list-style-type: none"> • La structure et les dynamiques de la famille canadienne évoluent; • Existence de preuves scientifiques à l'égard de l'importance de la petite enfance; • Les recherches exposent les effets des services de garde sur les jeunes enfants; • La qualité est associée à des éducatrices dotées d'une formation spécialisée; • Les mécanismes de financement en vigueur ne sont pas propices à favoriser la qualité; • Tendance vers des programmes ciblés. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Fournir de bonnes conditions de travail et une rémunération adéquate aurait sans doute un impact positif sur la qualité. Parce qu'ils dépendent des tarifs versés par les parents et de subventions, les services de garde offrent des conditions de travail et des salaires insuffisants et le taux de roulement du personnel y est élevé.</p> <p><i>Compétences</i> : Il faut mettre en place des mécanismes pour le perfectionnement et le développement de la main-d'œuvre et soutenir cette main-d'œuvre de façon durable.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Doherty, G. et Forer, B. (2002), <i>Syndicalisation et qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance</i> , Ottawa, SCFP.	Une étude sur les effets de la syndicalisation sur l'environnement de travail, les caractéristiques de la garderie et la qualité des services à partir de la base de données de l'étude <i>Oui, ça me touche!</i> réalisée en 1998.	<ul style="list-style-type: none"> • Les salaires sont meilleurs et les avantages sociaux plus nombreux dans les garderies syndiquées; • En garderie syndiquée, le taux de roulement du personnel est inférieur, le recrutement d'employées plus facile ainsi que leur rétention; • Les milieux de garde syndiqués prédisent ou sont associés à l'existence de certains facteurs liés à la qualité. 	<i>Reconnaissance</i> : La syndicalisation serait une stratégie efficace pour valoriser et reconnaître le travail en services de garde, ce qui aurait pour effet de réduire le taux de roulement du personnel.
Espey & Good Company (2003), <i>Perceptions of Quality Care: Final Report</i> , Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.	Étude visant à définir les pratiques exemplaires dans les campagnes d'action sociale et à déterminer le niveau de sensibilisation du public à l'égard des services de garde au Canada, ses attitudes et ses préférences sur le sujet. Comprend une recherche documentaire, des groupes de discussion et un sondage auprès d'un échantillon représentatif.	<ul style="list-style-type: none"> • La qualité des services de garde est perçue comme bonne ou adéquate par le public; • La garde d'enfants n'est pas perçue comme un programme social mais le public est fortement en faveur d'un système de services de garde financé par l'État qui garantit à chaque enfant des services de bonne qualité; • Le public reconnaît aux services de garde plusieurs dimensions; ils ne se limitent pas à du gardiennage; • Le public les perçoit principalement comme un service aux parents et estime que c'est d'abord aux parents que revient la responsabilité d'en assurer l'accès; • Le public favorise un partenariat tripartite : parents, gouvernements provinciaux et territoriaux et gouvernement fédéral; • Le public estime que les employeurs devraient contribuer beaucoup plus au financement des services de garde. 	<i>Reconnaissance</i> : Le public reconnaît les compétences et les connaissances requises par les travailleuses en services de garde et estime qu'elles sont importantes. Il est fortement en faveur de l'accès égal de tous les enfants aux services de garde. Message central pour sensibiliser le public à l'importance de la main-d'œuvre du secteur : l'avenir du Canada repose sur la qualité de nos services de garde.

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Ferguson, E. (2002), “Babysitters or professional? The role of social attitudes in the Recruitment and retention of child care workers”, extrait de E.E. Ferguson (éd.), <i>Réflexion sur le recrutement et la conservation d’employées qualifiées en soins aux jeunes enfants</i> (P3), Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova. (Résumé en français : <i>L’influence des attitudes sociales sur le recrutement et la rétention des travailleuses en services de garde</i>, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l’enfance, Ottawa, Ontario)</p>	<p>Le document examine les attitudes sociales actuelles en matière de services de garde et leur effet sur le recrutement et la rétention de la main-d’œuvre dans le secteur. Il passe également en revue les leçons tirées d’autres professions à prédominance féminine.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des attitudes sociales sous-jacentes comme la dévalorisation des tâches reliées aux soins aux personnes et accomplies par des femmes, la privatisation de la famille, les services de garde perçus comme un bien de consommation ou un service résiduel, le manque de respect à l’endroit des enfants, une préférence pour des petites garderies privées ou pour la garde en milieu familial perpétuent la fragmentation des services de garde au Canada. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Certaines attitudes sont responsables des bas salaires et des piètres conditions de travail dans le secteur des services de garde.</p> <p><i>Compétences</i> : La dimension « soins aux personnes » des services de garde occupe graduellement une place respectable à côté du volet « éducation des enfants » et diplôme reconnu mais soulève des tensions entre celles qui détiennent des titres de compétences et celles qui n’en ont pas.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Des leçons tirées du Québec et de l’Europe de l’Ouest, notamment, et d’autres professions à prédominance féminine suggèrent que la syndicalisation, la professionnalisation et l’action militante sont des outils pour transformer l’attitude du public.</p>
<p>Ferguson, E.E., Flanagan-Rochon, K., Hautmann, L., Lutes, D., Masson, A. et Mauch, x. (2000), <i>Toward a Best Practices Framework for Licensing Child Care Facilities in Canada</i>, Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova Scotia.</p>	<p>Rapport d’un projet réalisé par les directions provinciales et territoriales responsables des services de garde en vue d’examiner les pratiques en matière de délivrance de permis dans les provinces et les territoires, la situation des fonctionnaires responsables de la délivrance des permis, un modèle pour la délivrance des permis et des exemples de pratiques innovatrices en matière de délivrance de permis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la première phase du projet, il est clair que le système repose sur les épaules du personnel responsable de la délivrance des permis; • Analyse des compétences du personnel, de leurs connaissances, de leurs attitudes, de ce qu’il leur faut pour s’acquitter de leurs fonctions, des politiques internes, du financement, des processus et des procédures pour orienter leur travail. 	<p><i>Compétences</i> : Le personnel responsable de la délivrance des permis devrait avoir une formation en développement de la petite enfance.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Ferguson, E.E. et Miller, C. (2000), <i>Pour attirer et conserver du personnel qualifié dans les centres de soins aux jeunes enfants</i>, extrait de E.E. Ferguson (éd.), <i>Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants</i> (P6). Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova Scotia.</p>	<p>Rapport du projet réalisé en Nouvelle-Écosse sur la rétention et le recrutement de la main-d'œuvre en services de garde, un projet qui a examiné les enjeux actuels en matière de rétention et de recrutement au moyen d'une recherche documentaire, en tenant un forum pour établir les facteurs pertinents et en décrivant le travail des éducatrices et des directrices (à partir du Federal Universal Classification Standard). Recommandations portant sur cinq aspects interreliés et responsables de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en SÉGE en Nouvelle-Écosse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes de formation intègrent de nouvelles stratégies et méthodes pour recruter des étudiantes; • Nouvelles politiques pour accorder des équivalences, faciliter l'évaluation et la reconnaissance des acquis et accorder des bonifications salariales; • Au chapitre de la pratique : création d'une association professionnelle et introduction d'échelles de salaires; • Au chapitre du soutien de la main-d'œuvre : renforcement du moral et de la motivation, formation des administrateurs et mentorat; • Les attitudes changent grâce au réseautage, à la sensibilisation du public et à l'action militante. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Recherche nécessaire pour établir les coûts et les avantages reliés à la bonification salariale ainsi qu'aux autres stratégies telles que le renforcement du moral et la motivation.</p> <p><i>Compétences</i> : Éducation permanente accessible et à prix abordable, stratégies de recrutement des étudiantes, instruments d'évaluation et de reconnaissance des acquis, équivalences, promotion des services de garde, formation en gestion, accréditation et mentorat sont autant de moyens pour hausser le niveau de compétences de la main-d'œuvre du secteur.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Dans l'optique de se donner des priorités d'action, il serait peut-être utile de mener des études sur les coûts et les avantages liés à la création d'une association professionnelle, de soutenir l'édification d'une structure de carrière et de militer avec les associations d'enseignantes et les syndicats.</p>
<p>Goss Gilroy Inc. (1998), <i>Gagner sa vie comme responsable d'un service de garde : Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial non réglementé</i>, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Données sur le niveau de scolarité des responsables de services de garde en milieu familial non réglementés. Statistiques sur les salaires et les avantages sociaux dans le secteur non réglementé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire moyen net était de 6 400 \$ par année avant impôt (48 semaines ou plus de travail par année); • Un tiers des responsables de garde détenaient un diplôme d'études postsecondaires et 37 % avaient suivi une formation afférente à la garde d'enfants; • Leur principale raison de travailler hors réseau était le désir d'avoir le contrôle sur leur travail; • 11 % faisaient partie d'une association ou d'un organisme de services de garde; • La ressource la plus fréquemment utilisée était la bibliothèque municipale; • 58 % s'attendaient à offrir un service de garde en milieu familial dans trois ans. 	<p><i>Compétences</i> : La formation doit être offerte selon des horaires souples. Le conflit d'horaire relatif à la garde de leurs propres enfants est le principal obstacle auquel font face les responsables qui souhaitent participer à des activités de perfectionnement.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Goss Gilroy Inc. (1998), <i>Gagner sa vie comme responsable d'un service de garde : Enquête sur les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé</i> , Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.	Données tirées d'un sondage auprès des responsables de services de garde en milieu familial réglementés : caractéristiques, services offerts, revenus et conditions de travail. Comparaison entre les responsables affiliés aux agences de garde et les responsables détentrices d'un permis individuel.	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire moyen net était de 8 400 \$ par année avant impôt (48 semaines ou plus de travail par année); • Plus d'un tiers des responsables de garde détenaient un diplôme d'études postsecondaires et 78 % avaient participé à une activité de perfectionnement au moins au cours de l'année précédente; • 46 % faisaient partie d'au moins une association ou un organisme de services de garde; • Les visites à domicile étaient la forme de soutien la plus accessible; • 74 % s'attendaient à offrir un service de garde en milieu familial dans trois ans. 	<i>Reconnaissance</i> : Un sens de professionnalisme accru et plus d'accès à des services de soutien sont des facteurs qui semblent inciter les responsables de garde en milieu familial à se faire agréer.
Griffin, S. (2002), "To Be or Not To Be - Professionalism in Early Childhood Care and Education", extrait de E.E. Ferguson (éd.), <i>Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants (P2)</i> , Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection NS. (Résumé en français : <i>L'influence du statut professionnel sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre du secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance</i> , Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario)	Les effets de la reconnaissance et de la pratique professionnelles sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> • Les facteurs qui favorisent le professionnalisme dans le secteur comprennent, notamment, un environnement de travail professionnel, un climat organisationnel propice, la reconnaissance de la pratique professionnelle, l'accès à du financement pour appuyer le professionnalisme et à une infrastructure qui soutient une pratique professionnelle; • À ce jour, la main-d'œuvre du secteur des services de garde n'a pas adopté de stratégies de professionnalisation qui auraient eu pour effet d'exclure des intervenantes non diplômées; • Il est recommandé d'adhérer à une vision du professionnalisme qui permettrait de valoriser et de reconnaître à la fois l'expérience acquise et la scolarisation. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Le professionnalisme semble être étroitement lié à de meilleurs salaires et à plus d'avantages sociaux, à un climat organisationnel propice et à un milieu de travail amical.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le professionnalisme semble être un facteur clé au chapitre du recrutement et de la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée. La décision d'intégrer toutes les intervenantes ou de ne reconnaître que les intervenantes détentrices d'un diplôme soulève toute une polémique.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Irwin, S., Lero, D. et Brophy, K. (2000), <i>Une question d'urgence : l'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada</i> , Cap-Breton, N.-É., Trait d'union.	Estimation du nombre d'enfants ayant des besoins particuliers qui sont intégrés dans les services de garde réguliers. Ressources dont disposent les garderies régulières pour les aider à intégrer des enfants ayant des besoins particuliers : formation spécialisée, consultation et personnel supplémentaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Très peu d'enfants ayant des besoins particuliers sont intégrés en garderie communautaire ou régulière; • Le manque de ressources et de connaissances est un des principaux obstacles à l'intégration. 	<i>Compétences</i> : Les programmes de formation préalable doivent être modifiés pour faire en sorte que l'intégration fasse partie des apprentissages et des attentes de base. La formation en cours d'emploi doit quant à elle fournir les connaissances spécialisées requises pour adapter l'environnement au besoin des enfants qui ont des limitations fonctionnelles.
Jomphe, A. et Lessard, C. (1998), <i>Responsables de la gestion des services à l'enfance et à la famille autochtones</i> , MEQ.	Matière contenue dans le programme de formation destiné aux gestionnaires des services à l'enfance et à la famille autochtones. Liste des habiletés requises, du perfectionnement professionnel et des perspectives de carrière.	Les recommandations portent sur la pédagogie, les stages, la matière enseignée, l'organisation des cours et la gestion.	<i>Compétences</i> : Les responsables des services de garde autochtones ont besoin de formation en cours d'emploi pour leur permettre de renforcer leur leadership et d'avoir accès à de nouvelles perspectives de carrière.
Jomphe, A. et Lessard, C. (1998), <i>Rapport d'évaluation du programme d'attestation de niveau collégial "d'éducatrice-éducateur en services à l'enfance autochtones"</i> , MEQ.	Résultat des quatre volets du processus d'évaluation entourant le programme de formation : méthodologie, données d'évaluation, analyse des données et recommandations.	Recommandations relatives à la formation des formateurs et à des contenus respectueux de la culture de la population desservie.	<i>Compétences</i> : Les programmes d'études postsecondaires en SÉGE devraient enseigner des contenus qui sensibilisent les apprenantes aux enjeux et aux problématiques propres aux services de garde en milieu autochtones.

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Kass, J. et Costigliola, B. (2003), <i>The Union Advantage in Child Care: How Unionization Can Help Recruitment & Retention</i> , Halifax, Child Care Connections. (Résumé en français : <i>Les bienfaits de la syndicalisation en services de garde : la contribution de la syndicalisation au recrutement et à la rétention</i> , Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario)	Examen des avantages liés à la syndicalisation en s'appuyant, notamment, sur la base de données de Oui, ça me touche!	<ul style="list-style-type: none"> • Au nombre des avantages de la syndicalisation, il y a la hausse des salaires et l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des services de garde; • La relation entre professionnalisation et syndicalisation peut être complémentaire; • Le secteur des services de garde présente des défis particuliers au plan de la négociation. 	<i>Reconnaissance</i> : Il semble qu'il soit possible de mener conjointement des stratégies de professionnalisation et de syndicalisation de façon à améliorer les conditions de travail et la reconnaissance de la main-d'œuvre et à s'attaquer aux problèmes de recrutement et de rétention.
Kuhn, M. (1999), <i>Professionnalisme et qualité, extrait de Échanges sur la recherche au Canada</i> (2), pp. 65-90, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.	Discussion entourant le "professionnalisme" en services éducatifs et de garde à l'enfance. Lien entre la qualité et des facteurs thématiques tirés de 17 entrevues avec des informatrices clés et d'une bibliographie annotée.	<ul style="list-style-type: none"> • Au nombre des difficultés : lancement du processus de professionnalisation, obtention de l'appui du public, reconnaissance législative, intégration des intervenantes en garderie et en milieu familial; • Au nombre des moyens pour faire progresser la professionnalisation : adoption de normes professionnelles, recherche sur la pratique quotidienne, établir le lien entre scolarité et professionnalisme, perfectionnement professionnel et diplômes reconnus et rôle d'une infrastructure nationale. 	<p><i>Compétences</i> : Il faut réaliser d'autres recherches sur les compétences des responsables de services de garde en milieu familial. Les obstacles à la formation comprennent, notamment, l'accès aux cours, la pertinence de la formation offerte et les compressions subies par les établissements d'enseignement.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : La professionnalisation semble être une stratégie qui améliore la situation des intervenantes en établissant le lien entre professionnalisme et conditions de travail améliorées.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Mayer, D. (2001), <i>Building the Career Corridor: Manitoba's Early Childhood Labour Market Strategy Project Report</i>, Winnipeg, Manitoba Child Care Association.</p>	<p>Présentation des problèmes cruciaux auxquels sont confrontés les services de garde au Manitoba. Comprend une analyse conjoncturelle, une liste d'obstacles et d'avantages. Examine les modèles en vigueur dans d'autres provinces et territoires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au cours de la dernière décennie, un nombre croissant de garderies n'a pas été en mesure d'embaucher le personnel qualifié requis par la réglementation et le nombre de diplômées en SÉGE a chuté; • 39 % des garderies étudiées ont obtenu une dérogation en rapport au règlement sur la proportion exigée d'employées formées; • Les programmes non assujettis à l'obligation de détenir un permis (par ex. Bon départ) embauchent de plus en plus souvent des éducatrices en SÉGE; • Les établissements d'enseignement postsecondaire font état d'une diminution des inscriptions aux programmes d'études en SÉGE; • Les intervenantes chevronnées sont recrutées pour enseigner dans les collèges ou coordonner la délivrance de permis, etc. • On recommande d'exiger du perfectionnement professionnel, d'imposer des conditions d'entrée minimales, de mettre en place un système progressif de qualifications, de valoriser le rôle des intervenantes et d'améliorer leurs salaires; • Au nombre des stratégies en vue du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre : créer un collège des éducatrices en petite enfance du Manitoba et un comité de recrutement et de rétention, mener une campagne d'éducation populaire pour sensibiliser la population aux enjeux en matière de ressources humaines dans le secteur des services de garde et créer une infrastructure de soutien assortie d'un programme de stages et de mentorat. 	<p><i>Environnement de travail</i> : L'amélioration de la rémunération pourrait refléter le niveau de formation et la participation à des activités de perfectionnement professionnel.</p> <p><i>Compétences</i> : Pour encourager la formation, on pourrait créer un programme d'incitatifs financiers.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Des campagnes d'éducation populaire combinées à des stratégies visant directement la main-d'œuvre du secteur ont plus de chance de succès que ne l'ont ces initiatives prises isolément.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>McDonnell, L., Piazetski, D. et Raptis-Benner, A. (2003), <i>Abolir la distance : un processus d'accréditation nationale pour les éducatrices de la petite enfance</i>, extrait de <i>Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (10), pp. 227 – 289, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>L'étude a examiné les procédures d'agrément et d'accréditation des intervenantes en SÉGE actuellement en vigueur dans les provinces et les territoires. Elle a examiné les procédures d'agrément et d'accréditation dans des domaines connexes et a constaté des problèmes afférents à l'accréditation et l'agrément.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'accréditation/agrément et la réglementation fondée sur une formation uniforme et les diplômes qui en résultent sont des facteurs qui peuvent améliorer le transfert des connaissances et des compétences; • La définition plus large de développement de la petite enfance (DPE) et de services de garde englobe des métiers connexes à l'intérieur desquels se retrouvent environ 20 % des éducatrices en SÉGE; • Il n'existe pas de consensus général en ce qui a trait à la façon de procéder en matière d'accréditation et d'agrément. 	<p><i>Compétences</i> : Des normes communes, essentielles à l'accréditation et à l'agrément, pourraient transcender les frontières des provinces et des territoires.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Les éducatrices diplômées semblent faire partie d'une main-d'œuvre en SÉGE dont les perspectives d'emploi sont plus nombreuses.</p>
<p>Miller, C. (2002), "Recruitment and retention of early childhood educators and caregivers: The policy factor", extrait de E.E. Ferguson (éd.), <i>Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants</i> (P4), Halifax, Nouvelle-Écosse: Child Care Connection Nova. (Résumé en français : <i>L'influence des politiques sur le recrutement et la rétention des travailleuses en services de garde</i>, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario)</p>	<p>Examine les politiques et décrit leur impact sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre au sein du secteur des services de garde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les politiques fédérales et provinciales s'inspirant d'un modèle de responsabilité individuelle et de choix personnel (à l'opposé d'un concept d'universalité) en matière de services de garde contribuent à la fragmentation du secteur; • À cause du manque de soutien financier, les services de garde ne peuvent se plier aux normes en matière de formation; • Les politiques actuelles dévalorisent les métiers qui comportent une dimension explicite de soins aux personnes. 	<p><i>Conditions de travail</i> : Les salaires et les conditions de travail seraient susceptibles de s'améliorer si le système était universel plutôt que soutenu uniquement par les tarifs des parents utilisateurs.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le caractère universel des politiques en matière de services de garde (au Québec, par exemple) semble avoir des effets positifs sur le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Morrice, M. (1999), <i>Évaluation et reconnaissance des acquis : l'historique d'un programme d'éducation à la petite enfance, extrait de Échanges sur la recherche au Canada</i> (3), Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, pp. 31-48.</p>	<p>Étude de cas relativement à un programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis en SÉGE en vigueur au collège Red River.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le succès et la viabilité du programme d'ÉRA du collège Red River sont reliés aux politiques et pratiques mises de l'avant par le gouvernement et le collège, notamment, des modules d'enseignement assortis d'objectifs d'apprentissages clairs. 	<p><i>Compétences</i> : Il semble que l'efficacité d'une démarche ÉRA requiert que l'on ait des objectifs ou résultats d'apprentissage communs et que l'on dispose de ressources suffisantes et appropriées.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Il semble que la formule ÉRA puisse combler le fossé entre la présence de nombreuses travailleuses compétentes mais non qualifiées et le resserrement des qualifications exigées dans le secteur.</p>
<p>Morris, J. (2003), <i>Pour veiller à la qualité des programmes de formation à distance en éducation de la petite enfance, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (10), pp. 111-148, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Examen des programmes d'études en SÉGE offerts à distance par des établissements d'éducation postsecondaire; recherche documentaire et entrevues d'informatrices clés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La plupart des programmes d'études à distance utilisent divers supports médiatiques et technologiques; La plupart des étudiantes en SÉGE inscrites dans les programmes d'études à distance travaillent en services de garde, ont des responsabilités familiales et sont âgées de 30 à 40 ans; Les étudiantes doivent avoir des contacts fréquents avec leurs enseignantes; les communications par courriel et téléphone doivent être très fréquentes; Les stages en milieu de travail pour être efficaces doivent être supervisés par les enseignantes; Les stratégies d'ÉRA peuvent s'ajouter à la reconnaissance des crédits dans le cas d'étudiantes dont les titres de compétences et l'expérience ont été acquis à l'extérieur du pays; Des problèmes existent au plan de la reconnaissance du temps des enseignantes et de la propriété intellectuelle. 	<p><i>Compétences</i> : Il semblerait que la formation à distance soit une solution possible pour accroître les qualifications de la main-d'œuvre du secteur et pour surmonter des obstacles liés aux distances. Des objectifs d'apprentissage communs et des normes professionnelles communes sont des facteurs qui contribuent à assurer la qualité.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Morris, J. (éd.) (1999), <i>Modèles novateurs pour la mise en œuvre des programmes de formation en soins et en éducation de la petite enfance au Canada, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (3), pp. 5-134, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.</p>	<p>Description des modèles novateurs de mise en œuvre de programmes de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentorat; • ÉRA; • Formation à distance; • Stages; • Internat; • Perfectionnement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter un volet mentorat aux stages est une formule efficace; • L'ÉRA est une formule de rechange pour les apprenantes qui reconnaît leurs connaissances et expériences préalables; • La formation à distance contribue à l'accessibilité; • L'internat est une nouvelle formule axée sur le partenariat. Il doit être supervisé par un organisme national, être doté de normes nationales et avoir une procédure d'accréditation; • Il faut se pencher sur les obstacles au perfectionnement professionnel (temps et ressources). 	<p><i>Compétences</i> : Les modèles novateurs de mise en œuvre de programmes de formation comprennent les programmes de mentorat supervisés par des établissements d'enseignement, les démarches d'ÉRA, la formation à distance, le perfectionnement professionnel destiné aux superviseuses de stages et des formules d'internat jumelant milieu de travail et corps professionnels.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : La reconnaissance de mentors par les établissements d'enseignement et l'accroissement du perfectionnement professionnel, là où l'amélioration du salaire coïncide avec des qualifications plus poussées, sont deux facteurs qui pourraient contribuer à réduire le taux de roulement et à valoriser le statut des intervenantes.</p>
<p>Morris, J. (2002), "Education and Training as Factors that Affect Recruitment and Retention of Staff in Early Childhood Care Programs", extrait de E.E. Ferguson (éd.), <i>Réflexion sur le recrutement et la conservation d'employées qualifiées en soins aux jeunes enfants</i> (P5), Halifax, Nouvelle-Écosse, Child Care Connection Nova. (Résumé en français : <i>Le rôle de l'éducation et de la formation au chapitre du recrutement et de la rétention des travailleuses en services de garde</i>, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance, Ottawa, Ontario.)</p>	<p>Aborde divers enjeux entourant les services de garde et la formation (notamment les exigences d'entrée, l'accessibilité et les coûts, l'évaluation et la reconnaissance des acquis, la complexité de la matière à enseigner, les stages en milieu de travail et le mentorat, le transfert des compétences et des crédits, la mobilité professionnelle, la compensation et les facteurs contextuels) qui ont des répercussions sur le recrutement et la rétention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes d'études en SÉGE doivent travailler de concert avec tous les groupes de la collectivité pour faire en sorte d'attirer dans le domaine des candidates intéressantes; • Les programmes d'études en SÉGE doivent offrir divers modèles de mise en œuvre de programmes de formation pour favoriser l'avancement du domaine et réduire le taux de roulement. 	<p><i>Compétences</i> : La sélection des candidates semble être un aspect crucial au chapitre du recrutement et de la rétention dans le domaine. En adoptant divers modèles de mise en œuvre de programmes de formation (et en prenant en compte les stages pratiques et la reconnaissance des acquis), il sera sans aucun doute plus facile de satisfaire aux différents besoins de formation préalable et de formation continue des étudiantes.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Reeves, K. (2003), <i>Rapport sur la situation des programmes de ressources pour la famille au Canada</i> , Ottawa, Association canadienne des programmes de ressources pour la famille.	Un sondage pour compiler des données sur les services offerts par les programmes de ressources pour la famille, l'accès à ces services au Canada et leurs sources de financement.	<ul style="list-style-type: none"> • Les programmes de ressources pour la famille procurent une gamme variée d'activités aux jeunes enfants et à leurs familles et reçoivent du financement de plusieurs sources; • Il n'existe pas de système ni d'infrastructure générale; • Les employées ont des antécédents variés et plusieurs sont diplômées en SÉGE. 	<p><i>Compétences</i> : Les programmes de ressources pour la famille soutiennent les responsables de garde en milieu familial et embauchent des diplômées en SÉGE. Les programmes d'études en SÉGE devraient présenter ces programmes et leurs avantages potentiels.</p>
St. Aubin, C. (2003), <i>Collaboration communautaire à des fins de perfectionnement professionnel, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles</i> (10), pp. 183-226, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.	Examen des exigences requises pour mettre en œuvre des activités de perfectionnement professionnel et d'en soutenir efficacement la coordination. Information recueillie auprès d'informateurs clés.	<ul style="list-style-type: none"> • Les organismes communautaires peuvent travailler ensemble à la mise en valeur des ressources du milieu et ils sont en mesure d'offrir du perfectionnement professionnel qui sait répondre aux besoins de la main-d'œuvre; • Il arrive parfois que la pénurie de ressources résulte en des collaborations qui ne satisfont pas aux besoins de perfectionnement déterminés; • Il faut une infrastructure pour se doter des ressources humaines et financières nécessaires; • Il faut que le perfectionnement professionnel soit reconnu à l'échelle pancanadienne; • Il faut procurer des incitatifs aux personnes qui suivent du perfectionnement professionnel. 	<p><i>Compétences</i> : Pour soutenir la main-d'œuvre du secteur, il est important d'offrir du perfectionnement professionnel sur une base continue, mais il faudrait penser ces formations de façon à ce qu'elles correspondent à des besoins précis et il faudrait offrir des incitatifs à la participation.</p>

3. Organisations professionnelles, établissements de formation, syndicats et organismes de promotion

3. Organisations... (voir ci-haut)	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>The Roeher Institute (2003), <i>Inclusivity in Child Care Policy Environment in Canada: Much Work to Be Done</i>, Toronto, auteur.</p>	<p>Rapport d'une recherche menée pour le compte de Trait d'union et visant à analyser les politiques en matière de services de garde et à déterminer dans quelle mesure ces politiques appuient l'intégration des enfants ayant des limitations fonctionnelles. L'étude comprend une recherche documentaire, l'élaboration et l'application d'indicateurs repères de politiques véritablement inclusives et des entrevues réalisées auprès de porte-parole gouvernementaux et d'experts en services de garde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La santé et le développement de tous les enfants, y compris de ceux qui ont des limitations fonctionnelles, sont menacés par des politiques, du financement et des programmes éducatifs inadéquats; • Le manque de services de garde « inclusifs » multiplie les problèmes auxquels se butent les enfants qui ont des incapacités; • Il faut renforcer l'intégration. Il existe des exemples remarquables de politiques et de programmes provinciaux dont d'autres provinces et territoires pourraient s'inspirer. 	<p><i>Environnement de travail</i> : La qualité des services de garde soulève des problèmes partout au Canada, notamment dans le cas des enfants ayant des besoins particuliers. Il n'y a pas de politiques en matière de ressources humaines applicables à l'ensemble d'une province ou d'un territoire.</p> <p><i>Compétences</i> : Le personnel embauché pour travailler sur une base individuelle avec un enfant n'a pas toujours les qualifications requises, d'où la pénurie de connaissances pertinentes. Les programmes d'études de base en SÉGE procurent un cadre de formation générale sur la question des besoins particuliers mais ne contiennent pas suffisamment de connaissances spécifiques et concrètes.</p>

4. Organismes de politiques sociales	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Battle, K. et Torjman, S. (2002), <i>Architecture for National Child Care</i> , Ottawa, Ontario, Caledon Institute of Social Policy.	Proposition de politique qui décrit les mécanismes spécifiques d'un programme national de services de garde à l'enfance.	<ul style="list-style-type: none"> • L'argumentaire en faveur d'investissements publics dans les services de garde s'appuie sur la preuve scientifique de l'importance de la petite enfance, sur leurs avantages reconnus lorsqu'ils sont de bonne qualité, sur leur soutien à une participation accrue au marché du travail et sur leur impact en matière de réduction de la pauvreté; • Quatre mécanismes pourraient servir à l'érection d'une structure pour améliorer la qualité des services de garde et permettre leur expansion : ajouter un codicille ou une clause additionnelle à l'Entente sur le développement de la petite enfance, élaborer une nouvelle stratégie nationale en matière de services de garde, conclure des ententes bilatérales sur les services de garde et conclure des ententes fédérales-municipales en matière de services de garde. 	<p><i>Compétences</i> : Pour avoir des services de garde de qualité supérieure, il faut une main-d'œuvre dotée de compétences spécifiques.</p> <p><i>Reconnaisances</i> : La valeur de l'application d'un programme éducatif en services de garde est évidente. En optimisant la qualité offerte dans les milieux de garde, on accorde plus de valeur au travail.</p>
Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (2002), <i>Final report: Child care policy conference</i> , Ottawa, CPRN.	Rapport synthèse des présentations et des discussions lors d'un congrès sur les politiques en matière de services de garde	<ul style="list-style-type: none"> • Les politiques en matière de services de garde ont plusieurs objectifs; • Les services de garde ont une importance tout à fait particulière à ce moment-ci de notre histoire; • Il existe plusieurs modèles possibles; • L'action militante et l'organisation ont leur importance. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Dans un plan de développement des services de garde, par souci d'équité, il faut prévoir de rémunérer adéquatement la main-d'œuvre du secteur.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le travail en services de garde est davantage valorisé lorsqu'on lui reconnaît sa dimension éducative; les recherches récentes sur le développement du cerveau sont partiellement responsables de cet état de fait.</p>

4. Organismes de politiques sociales	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Friendly, M. et Lero, D. (2002), <i>Social Inclusion Through Early Childhood Education and Care</i>, Toronto, Ontario, Laidlaw Foundation.</p>	<p>Une analyse qui examine dans quelle mesure les politiques en matière de services de garde peuvent diminuer l'exclusion sociale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut une planification systématique si on souhaite améliorer la qualité des services; • Les enfants qui ont des besoins particuliers devraient être complètement intégrés; • Il faut absolument améliorer les politiques et la cohésion des services; • Pour favoriser l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers, il faut former le personnel et mettre en œuvre des procédures concrètes. 	<p><i>Compétences</i> : La formation et les activités de perfectionnement professionnel devraient préparer le personnel des services de garde à intervenir auprès d'enfants ayant des besoins particuliers. Le niveau global des compétences des éducatrices à cet égard augmenterait si elles avaient accès à une formation complémentaire. Pour que les services de garde contribuent à la réduction de l'exclusion sociale et influent sur le rendement ultérieur des enfants, ils doivent être dotés d'employées qualifiées.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Une plus grande sensibilisation du public à l'égard des services de garde et de leurs effets sur le mieux-être des enfants à court et à long terme pourrait accroître leur compréhension des services de garde et leur appréciation de la valeur des personnes qui œuvrent dans le secteur.</p>
<p>Invest in Kids Foundation (2000), <i>Needs Assessment: Training for Ontario Professionals Who Work with Young Children</i>, Toronto, auteur.</p>	<p>Rapport d'une enquête réalisée auprès de sept groupes de professionnels, dont des éducatrices en services de garde, par le Centre for Research and Education in Human Services.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats ont révélé un paradoxe : la plupart des groupes ont indiqué une préférence pour des cours additionnels dans les domaines qu'ils connaissent déjà très bien; • Les éducatrices en SÉGE ont répondu quant à elles vouloir de la formation relative aux enfants qui ont des besoins particuliers et aux habiletés et compétences parentales. 	<p><i>Compétences</i> : Les travailleuses en services de garde ont tendance à suivre du perfectionnement et de la formation entourant des problématiques rencontrées au quotidien dans leur travail : intervention auprès d'enfants ayant des besoins particuliers, collaboration et communication avec les parents et soutien parental.</p>

4. Organismes de politiques sociales	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Michalski, J. (1999), <i>Values and Preferences for the “Best Policy Mix” for Canadian Children</i>, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.</p>	<p>Document de discussion présentant les données recueillies lors de tables rondes et de groupes de discussion tenus dans le cadre de l’initiative The Society We Want et les résultats de sondages d’opinion publique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les discussions de même que les sondages d’opinion indiquent que la population est en faveur de l’instauration d’un système de services de garde accessibles à tous ceux qui souhaitent s’en servir; • La participation des mères au marché du travail et leurs responsabilités à l’égard de la garde de leurs enfants est source de tension; • La meilleure solution pour assurer le mieux-être des enfants serait de soutenir la présence des mères au foyer, mais la majorité des femmes ayant de jeunes enfants préfèrent occuper un emploi à temps partiel et à temps plein. 	<p><i>Reconnaissance</i> : Le niveau de respect témoigné à l’endroit des éducatrices est lié à l’ambivalence ressentie relativement à la « meilleure » solution pour assurer le mieux-être des enfants.</p>
<p>Mustard, F. et McCain, M. (2002), <i>The Early Years Study: Three Years Later</i>, Toronto, Founders’ Network.</p>	<p>Le rapport se veut une critique de la réponse du gouvernement ontarien suivant la publication de l’Étude sur la petite enfance. Une brève mise à jour des données présentées dans le premier rapport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les initiatives mises en œuvre par le gouvernement de l’Ontario (y compris les Centres de la petite enfance) n’ont pas suivi les recommandations de l’Étude sur la petite enfance; • Les recommandations prônaient un transfert des responsabilités vers le ministère du Développement humain (y compris l’actuel ministère de l’Éducation) et l’injection de plus de fonds publics. 	<p><i>Compétences</i> : Il faudrait réviser les programmes d’études postsecondaires en SÉGE de façon à ce que les diplômés acquièrent de bonnes connaissances de base en développement humain, dans une perspective multidisciplinaire, et qu’elles soient mieux préparées à travailler auprès des jeunes enfants et de leurs parents.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Si les services de garde sont intégrés à des programmes de développement de la petite enfance, on respectera davantage le travail que font les éducatrices. On remarque que le public est de plus en plus en faveur des services de garde et conscient de leur importance pour le mieux-être à long terme des enfants.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Barnett, S. (2003), “Better teachers, better preschools: Student achievement linked to teacher qualifications”, extrait de <i>Preschool Quality Matters</i>, numéro 2/mars 2003, National Institute for Early Education Research, Rutgers University.</p>	<p>Analyse de la recherche portant sur les qualifications du personnel, le rendement des enfants et l’implication de ces facteurs au chapitre des politiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le niveau d’apprentissage et de développement de la petite enfance est lié aux qualifications des éducatrices; • Les éducatrices en garderie les plus efficaces sont celles qui détiennent un diplôme collégial d’une durée de quatre ans au minimum, assorti d’une spécialisation en SÉGE; • Il se peut que les travailleuses en garderie acquièrent des connaissances et des compétences dans le cadre de formations non structurées mais l’expérience ne suffit pas à elle seule à les préparer adéquatement à œuvrer dans le secteur; • Les nouvelles découvertes relatives au développement et à l’apprentissage des jeunes enfants requièrent d’accroître l’éventail de connaissances et de compétences des éducatrices; • La formation exigée des éducatrices travaillant dans les programmes Head Start et les garderies dans 17 États américains est inférieure à la formation exigée des enseignantes de maternelle. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Il faut une meilleure rémunération pour recruter et retenir des éducatrices plus efficaces.</p> <p><i>Compétences</i> : Il semblerait que plus le personnel est scolarisé plus il est efficace. Pour faire en sorte que les milieux de garde soient propices au développement des enfants, il faut probablement exiger des formations collégiales d’une durée de quatre ans (ou des compétences et connaissances équivalentes acquises en dehors de programmes de formation structurés).</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Brooks-Gunn, J. (2003), “Do you believe in magic? What we can expect from early intervention programs”, <i>Social Policy Report</i>, volume XVII, numéro 1, Chicago, Society for Research in Child Development.</p>	<p>Synthèse des résultats d'évaluations effectuées sur des programmes d'intervention précoce offrant des services de garde en garderie de bonne qualité et orientés vers les besoins de la famille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La fréquentation de services de garde de bonne qualité par des enfants à risque a des effets positifs sur leurs résultats scolaires; • Les répercussions sont les plus significatives dans le cas d'enfants pauvres ou d'enfants dont les parents sont peu scolarisés; • Les effets positifs suivent les enfants jusqu'à l'école secondaire; • Une fréquentation plus intensive des programmes d'intervention précoce et des programmes compensatoires qui s'étendent aux classes du primaire sont des formules qui produisent le plus grands nombres d'effets durables. 	<p><i>Compétences</i> : Les programmes d'études et de perfectionnement professionnel doivent insister sur l'impact positif des services de garde de bonne qualité sur le développement des enfants, notamment des enfants à risque.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : La valeur des services de garde de bonne qualité est supérieure à la valeur des programmes offerts à court terme ou de façon sporadique. Elle reflète aussi la valeur de la main-d'œuvre qui y travaille.</p>
<p>Burton, A., Young, M., Belim, D., Whitebook, M. et Broach, L. (2002), <i>Inside the Pre-K classroom: A Study of Staffing and Stability in State-Funded Prekindergarten Programs</i>, Washington, DC, Center for the Childcare Workforce.</p>	<p>Étude qui examine les qualifications du personnel, la stabilité, le taux de roulement et la rémunération dans les prématernelles publiques et privées subventionnées dans cinq États.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les éducatrices des prématernelles publiques étaient plus scolarisées, leurs salaires étaient plus élevés, elles avaient de meilleurs avantages sociaux et étaient plus stables; • Les qualifications et la rémunération des éducatrices des prématernelles publiques se comparaient à celles des enseignantes de maternelles; • Les qualifications et la rémunération des employées des prématernelles SBL ou BL étaient inférieures et leur taux de roulement plus élevé à l'instar de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur; • L'augmentation du nombre de prématernelles coïncide avec la crise en matière de dotation de personnel en services de garde; • Le personnel éducateur est plus stable dans les prématernelles publiques que dans les prématernelles privées à BL ou sans but lucratif. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Il est essentiel d'injecter les fonds nécessaires pour rémunérer convenablement le personnel et en assurer la stabilité.</p> <p><i>Compétences</i> : Avoir accès à la formation et y injecter des fonds contribuera sûrement à améliorer la qualité des services offerts autant dans les prématernelles publiques que les prématernelles privées.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Institute for Women's Policy Research (2002), <i>Building a Stronger Child Care Workforce: A Review of Studies of the Effectiveness of Public Compensation Initiatives</i>, Washington, D.C., auteur.</p>	<p>Étude qui a examiné l'évaluation de sept programmes visant à bonifier la compensation des travailleuses en services de garde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération a augmenté dans les services de garde, le niveau de formation aussi et il y a eu une diminution à court terme du taux de roulement; • Les résultats demeurent préliminaires et il faudrait effectuer un suivi plus constant pour évaluer les effets à long terme; • On recommande de hausser les salaires d'entrée, d'exiger une formation minimale et de faire en sorte que le perfectionnement professionnel entraîne une hausse salariale et la possibilité d'accumuler des unités de crédits de niveau collégial. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Il semblerait que l'amélioration de la compensation réduise le taux de roulement et renforce la satisfaction au travail.</p> <p><i>Compétences</i> : Compenser les personnes qui ont plus de scolarité et de formation semble avoir un effet à la hausse sur le niveau d'éducation et de compétences général de la main-d'œuvre du secteur des services de garde. Il faut d'autres recherches pour établir les stratégies les plus efficaces.</p>
<p>Moss, P. et Cameron, C. (2002), <i>WP6: Care Work and the Care Workforce: Report on Stage One and State of the Art Review</i>, London, Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, University of London.</p>	<p>Ce document est le rapport final de la première étape d'une recherche intitulée : Care Work in Europe : Current Understandings and Future Directions. L'étude est financée par la Commission européenne et les pays qui participent à la recherche sont : Danemark, Hongrie, Pays-Bas, Espagne, Suède, et Grande-Bretagne. L'objectif global de l'étude est d'améliorer la qualité de l'emploi dans les services qui fournissent des soins aux personnes, notamment dans les services de garde à l'enfance. La première phase de la recherche comportait les volets suivants : établissement de correspondances, définition et examen du travail. L'étude a utilisé différentes bases de données nationales, ce qui a limité la capacité d'établir des comparaisons.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'exercice de définir la notion de soins et les tâches qui en découlent est difficile et complexe; • Le travail en services de garde à l'enfance et en garde scolaire s'inscrit souvent dans un domaine plus vaste. Par ex. les services de garde en Suède ont un programme pédagogique et font partie du système d'éducation. 	<p><i>Compétences</i> : On peut allier les habiletés et compétences liées aux soins aux personnes à des approches pédagogiques qui font montre d'une plus grande préoccupation à l'égard du rôle éducatif de ces services.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>National Institute of Child Health and Human Development (NICHD) Early Child Care Research Network (2000), “The relation of child care to cognitive and language development”. <i>Child Development</i>, 71, 960 – 980.</p>	<p>La NICHD a entrepris une étude longitudinale globale en 1989 pour examiner les relations possibles entre les expériences éducatives précoces et le rendement et le développement des enfants. L'étude compte 1 364 familles aux antécédents ethniques et socioéconomiques diversifiés et provenant de dix endroits différents aux États-Unis. Les familles ont été sélectionnées par échantillonnage aléatoire et conditionnel à la naissance de leurs enfants. Les parents ont choisi le type de services de garde utilisés ainsi que le moment d'y placer l'enfant. Observations à intervalles réguliers dans les milieux de garde (à 6, 15, 24, 36 et 54 mois) pour en évaluer les caractéristiques. Les chercheurs ont également étudié les caractéristiques des familles. Le rendement et le développement des enfants ont été mesurés de diverses façons : observation directe, entrevues, questionnaires et tests.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • À l'âge de trois ans, plus de 90 % des enfants avaient déjà été gardés régulièrement par une personne qui n'était pas leur mère et plus de 50 % des enfants fréquentaient régulièrement un service de garde plus de 30 heures par semaine; • Des facteurs familiaux, dont la compétence parentale et la sensibilité maternelle, étaient des variables prédisant avec plus de constance les résultats des enfants que divers autres aspects liés aux services de garde (garde non parentale); • La qualité de l'expérience vécue en services de garde a de l'importance. Dans les milieux de garde où la santé et la sécurité des enfants étaient assurées, où les interactions adultes et enfants étaient positives et où les jeux dirigés entre enfants étaient nombreux et fréquents, les habiletés langagières, sociales et affectives des enfants étaient plus développées. 	<p>Compétences : Cette étude d'envergure et bien conçue réitère le rôle crucial des interactions positives entre adultes et enfants et de la formation pertinente des éducatrices au chapitre de la qualité des services de garde et du rendement positif des enfants.</p>
<p>National Research Council (2001), <i>Eager to Learn: Educating Our Preschoolers</i>, Committee on Early Childhood Pedagogy, Commission on Behavioural and Social Sciences and Education, Washington, DC, National Academy Press.</p>	<p>Une publication du conseil national de la recherche des États-Unis à propos d'une étude visant à rendre accessible et pertinente aux éducatrices et aux gestionnaires la recherche scientifique. L'étude d'une durée de trois ans a analysé les recherches qualitatives et quantitatives pouvant nous renseigner sur les façons dont les enfants apprennent et les façons dont on leur enseigne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les connaissances à propos du potentiel de la petite enfance et l'importance des services de garde de qualité au chapitre de l'apprentissage précoce n'ont pas pris dans la plupart des milieux de garde; • Les deux facteurs les plus étroitement liés à la qualité sont la relation qui existe entre l'enfant et son éducatrice et l'écoute dont fait preuve l'adulte à l'égard de l'enfant. 	<p>Compétences : Il faut des programmes d'études de niveau universitaire axés sur le développement de l'enfant et une maîtrise de la pédagogie pour enseigner à des enfants d'âge préscolaire. De plus, l'accès sur une base intensive et permanente à des activités de perfectionnement professionnel et de formation en cours d'emploi serait une façon d'améliorer la qualité des services de garde.</p> <p>Reconnaissance : Il faudrait sensibiliser la population à l'importance des services éducatifs et de garde à l'enfance et à la valeur d'une main-d'œuvre compétente et qualifiée en SÉGE, à l'opposé de simples gardiennes d'enfants.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>OCDE (2001), <i>Petite enfance, grands défis : éducation et structures d'accueil</i>, Paris, auteur.</p>	<p>Analyse comparative des politiques et des enjeux majeurs en matière de services éducatifs et de garde à l'enfance dans 12 pays membres de l'OCDE – met en lumière des approches novatrices et propose des politiques qui peuvent s'adapter aux divers contextes nationaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La plupart des pays qui font partie de cette revue thématique cherchent à offrir aux enfants au moins deux ans de services éducatifs et de garde à l'enfance gratuits avant leur entrée à l'école primaire; • Dans plusieurs pays, les enfants fréquentent les SÉGE plus tôt et cela constitue un droit reconnu par la loi; • De plus en plus, on reconnaît la nécessité d'investir des fonds publics dans les SÉGE pour en assurer la qualité, • Dans le cas des enfants de moins de trois ans, l'offre de services de garde ne satisfait pas à la demande; • En général, l'accès aux services de garde est fragmentaire et ceux-ci sont de mauvaise qualité; • Dans certains pays, la politique en matière de SÉGE est étendue pour inclure les congés parentaux payés. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les salaires des personnes qui travaillent auprès des enfants les plus jeunes sont habituellement plus bas.</p> <p><i>Compétences</i> : La tendance veut que les éducatrices en petite enfance soient dotées d'un diplôme d'études collégiales d'une durée de trois ans. Il y a des disparités fréquentes au chapitre de la formation entre les pays de l'OCDE : travail avec les parents, travail avec les nourrissons et les bambins, bilinguisme et multiculturalisme, éducation spécialisée, recherche et évaluation.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Le recrutement et la rétention sont des défis importants dans beaucoup de pays, notamment dans les pays où l'universalité est plus répandue et où le financement est plus substantiel. Il faut faire des efforts pour attirer des employées qui reflètent davantage la diversité des enfants et la mixité (hommes/femmes) de la main-d'œuvre. Le statut inférieur de l'emploi et le manque de mobilité professionnelle sont des préoccupations constantes.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Rolfé, H., Metcalf, Anderson, T. et Meadows, x. (2003), <i>Recruitment and Retention of Childcare, Early Years and Play Workers: Research Study</i>, London, National Institute of Economic and Social Research.</p>	<p>Étude qualitative visant à établir les principaux enjeux entourant le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre et à connaître le point de vue des travailleuses en services de garde à l'égard de leur travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les méthodes de recrutement des intervenantes en services de garde sont souvent inefficaces; • Les pratiques en matière de ressources humaines déficientes (y compris les évaluations de rendement) sont probablement responsables des problèmes de rétention et du taux élevé de roulement du personnel; • Les travailleuses en services de garde ont dit que l'aspect le plus intéressant de leur emploi était le travail avec les enfants; • Les responsables de garde en milieu familial ont peur qu'une campagne nationale de recrutement inonde le marché. 	<p><i>Environnement de travail</i> : En améliorant les pratiques en matière de ressources humaines, il est probable que l'on accroisse le taux de rétention du personnel.</p> <p><i>Compétences</i> : Les directrices des garderies ont souvent besoin d'améliorer leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.</p>
<p>Smart Start Evaluation Team (2003), <i>Smart Start and Preschool Child Care Quality in NC: Change over Time and Relation to children's Readiness</i>, Chapel Hill, NC, University of North Carolina et FPG Child Development Institute.</p>	<p>Étude de la qualité des pratiques en vigueur en garderie (utilisation de l'échelle d'évaluation ECERS) et niveau de participation aux activités Smart Start dans 110 garderies déjà observées. On a évalué les compétences sociales et affectives et les habiletés au plan du langage, de la lecture et de l'arithmétique de 512 enfants fréquentant ces garderies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De 1993 à 2002, la qualité des services offerts dans l'échantillon de garderies étudiées s'est améliorée; • Il existait une corrélation positive significative entre la participation aux activités Smart Start et la qualité des services (impossible de déterminer quelles activités étaient les plus efficaces pour améliorer la qualité des services de garde); • Les enfants fréquentant les garderies de qualité supérieure ont obtenu de meilleurs scores au chapitre de leurs habiletés et compétences. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les bonifications salariales versées aux éducatrices semblent contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail et à un taux de satisfaction plus élevé à l'égard de leur emploi.</p> <p><i>Compétences</i> : Offrir de l'assistance technique dans les milieux de travail ainsi que des bourses d'études sont deux incitatifs qui pourraient accroître la participation des éducatrices à des activités ultérieures de formation et de perfectionnement professionnel.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Taguchi, H. (2003), <i>Consolidating Governmental Early Childhood Education and Care Services Under the Ministry of Education and Science: A Swedish Case Study</i>, UNESCO, Early Childhood and Family Policy Series, numéro 6, avril 2003.</p>	<p>Étude de cas entourant le processus amorcé en 1996 pour intégrer les services éducatifs et de garde à l'enfance au sein du ministère de l'Éducation et des Sciences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2001-2002, l'accès à des services éducatifs et de garde à l'enfance est devenu un droit reconnu à tous les enfants de la Suède sans égard à la situation professionnelle de leurs parents. Les enfants de 4 et 5 ans ont maintenant accès gratuitement à 525 heures d'éducation préscolaire par année, soit environ 15 heures par mois; • Depuis 1972, on tente de remplacer l'expression « services de garde » par l'expression « éducation préscolaire » pour décrire les SÉGE destinés aux enfants de 0 à 6 ans; • La loi de l'instruction publique a été amendée en 1998 pour intégrer les programmes éducatifs destinés aux enfants d'âge préscolaire et scolaire (centres d'activités); • De la coordination de deux systèmes, on est passé à l'intégration en un seul; • Depuis 2001, les éducatrices en SÉGE, les moniteurs de loisirs et les enseignantes du système scolaire obligatoire suivent tous une formation pratique et pédagogique universitaire identique d'une durée de trois ans et demi; • La matière obligatoire enseignée à l'école a été influencée par l'intégration de l'éducation préscolaire. Les contenus sont plus holistiques et centrés sur les enfants (toutefois le programme obligatoire s'appuyait déjà sur les mêmes principes de base que les SÉGE de sorte que la transition a été facilitée); • L'éducation préscolaire demeure axée sur deux objectifs (les soins et l'éducation) mais on met davantage l'accent sur l'éducation. 	<p><i>Compétences</i> : Les programmes d'études renforcent une approche intégrée et multiplient les perspectives de carrière.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Whitebook, M. (2003), <i>Early Education Quality: Higher Teacher Qualifications for Better Learning Environments – A Review of the Literature</i>, Berkeley, CA, Centre for the Study of Child Care Employment.</p>	<p>Examen d'ouvrages et de recherches scientifiques sur le lien entre la formation des éducatrices et le rendement des enfants fréquentant les services de garde. La question fondamentale posée est de savoir si les éducatrices détentrices d'un baccalauréat en éducation de la petite enfance créent un environnement qui résulte en de meilleurs résultats chez les enfants de trois à cinq ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Embaucher des éducatrices détentrices d'un baccalauréat en éducation de la petite enfance constitue le moyen par excellence d'assurer la qualité des services de garde et d'améliorer les résultats des enfants; • Pour favoriser la participation à la formation, il faut en apprendre davantage sur les différentes formules de formation des maîtres; • Des exigences accrues en matière de formation doivent s'accompagner des salaires correspondants. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Les éducatrices plus scolarisées ont tendance à graviter autour des postes les mieux payés dans les services de garde et offrant les meilleures conditions de travail. Elles sont aussi moins susceptibles de quitter leur fonction (meilleure rétention).</p> <p><i>Compétences</i> : Une scolarité plus élevée, notamment en éducation de la petite enfance, améliore la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance. On peut reconnaître et valider les connaissances et compétences acquises autrement que par une formation structurée tout en continuant à resserrer les exigences en matière de formation.</p>
<p>Whitebook, M., Howes, C. et Phillips, D.A. (1998), <i>Worthy work, Unliveable Wages: The National Child Care Staffing Study, 1988-1997</i>, Washington, DC, Center for the Childcare Workforce.</p>	<p>Données sur la dotation de personnel et sur le financement des services de garde tirées de l'échantillon de garderies (1998) toujours actives neuf ans après la première collecte de données. Entrevues téléphoniques avec les directrices.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération des éducatrices en garderie demeure faible et ce, même dans un échantillon de garderies offrant des services dont le niveau de qualité est relativement bon. L'injection accrue de fonds publics n'a pas amélioré les salaires ni réduit le taux de roulement; • Le taux de roulement est toujours élevé en garderie; • Les garderies dont le taux de roulement était plus bas offraient des services de qualité supérieure; • Quelques améliorations au chapitre des régimes d'assurance santé complémentaire mais la majorité des garderies ont peu ou pas de couverture santé. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Des fonds publics additionnels devraient être affectés à l'amélioration de la rémunération et de la qualité des services.</p> <p><i>Recrutement</i> : Les garderies qui versent de meilleurs salaires semblent avoir un taux plus faible de roulement de personnel.</p>

5. Documentation internationale	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Whitebook, M., Sakai, L., Gerber, E. et Howes, C. (2001), <i>Then & Now: Changes in Child Care Staffing, 1994-2000</i>, Washington, DC, Center for the Childcare Workforce.</p>	<p>Étude longitudinale basée sur des observations effectuées dans le même échantillon de garderies dans trois collectivités californiennes (en 1994, 1996 et 2000). Données sur les caractéristiques des éducatrices et directrices qui, au fil du temps, continuent à travailler dans la même garderie, la quittent ou viennent y travailler. S'interroge à propos des répercussions que peut avoir l'instabilité des éducatrices et du personnel administratif sur les efforts de la garderie pour améliorer ou maintenir ses niveaux de qualité. Les éducatrices et les directrices de 75 garderies ont participé (cela représente 85 % des participantes initiales). Des observations ont été faites auprès d'un sous-échantillon de 43 garderies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le taux de roulement élevé et les problèmes de remplacement sont responsables de l'instabilité du personnel éducateur; • Après correction pour l'inflation, on constate que les salaires ont baissé; • Le taux de roulement des directrices est élevé et les salaires sont remarquablement bas; • Le niveau de scolarité du personnel des garderies est moins élevé qu'en 1994; • Lorsque les éducatrices et les directrices quittent leur garderie, seulement la moitié continue à travailler en services de garde; • Les garderies qui offrent les meilleurs salaires conservent leurs éducatrices et directrices diplômées; • En 2000, la principale variable pour expliquer la qualité soutenue au sein d'une garderie était la présence d'un plus fort pourcentage d'employées hautement qualifiées; • Le niveau des salaires est également un facteur significatif pour expliquer la qualité des services; • Les services de garde accrédités par la NAEYC n'ont pas un taux de roulement significativement moins élevé; seules les garderies qui versent des salaires plus élevés que la moyenne attirent des employées hautement qualifiées et réussissent à soutenir, au fil du temps, leurs niveaux de qualité. 	<p><i>Environnement de travail</i> : L'amélioration de la compensation semble être le moyen le plus efficace pour assurer la stabilité de la main-d'œuvre.</p> <p><i>Recrutement</i> : Il est plus facile pour les services de garde qui offrent de meilleurs salaires et conditions de travail de recruter des employées hautement qualifiées et de les retenir. Encourager les travailleuses du secteur à s'organiser dans le but de revendiquer des hausses salariales et des avantages sociaux et l'accès à de la formation accrue sont des stratégies qui pourraient s'avérer efficaces.</p>

6. Ouvrages	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Bertrand, J. (2001), “Working with young children”, extrait de G. Cleveland et M. Krashinsky (éd.) (2001), <i>Our Children's Future: Child Care Policy in Canada</i> , Toronto, Ontario, University of Toronto Press, pp. 372–389.	Un aperçu des exigences en matière d'éducation et de perfectionnement professionnel requis pour former des intervenantes compétentes et capables de travailler auprès de jeunes enfants et de leurs familles dans des services éducatifs et de garde à l'enfance.	<ul style="list-style-type: none"> • Ce chapitre préconise le développement d'une main-d'œuvre en services de garde apte à combler les besoins de dotation d'un système intégré qui fusionnerait maternelles, services de soutien à la famille et services de garde à l'enfance; • Dans un premier temps, il faudrait prévoir l'articulation des programmes d'éducation postsecondaire et l'adoption de titres de compétences communs chevauchant les silos actuels. 	<p><i>Compétences</i> : Un programme intégré d'études postsecondaires pourrait préparer la main-d'œuvre à travailler dans un système où seraient intégrés l'éducation et le soutien à la famille et qui comprendrait notamment des services de garde destinés aux enfants de zéro à six ans.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : La professionnalisation, la syndicalisation et l'action militante sont des stratégies complémentaires.</p>
Cleveland, G. et Krashinsky, M. (éd.) (2001), <i>Our Children's Future: Child Care Policy in Canada</i> , Toronto, Ontario, University of Toronto Press.	Recueil révisé d'allocutions présentées lors d'un symposium tenu en 1999 et intitulé : Good Child Care in Canada for the 21st Century: Preparing the Policy Map.	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe de très bonnes raisons pour investir des fonds publics dans les services de garde à l'enfance; • Prochaine étape en vue de faire évoluer les politiques en matière de services de garde : description détaillée de ce que devrait être une véritable politique en matière de services de garde; • Pour assurer la viabilité politique d'un système de services de garde à l'enfance universellement accessible au Canada, il faudrait l'inscrire dans une politique familiale plus globale. 	<p><i>Compétences</i> : Il semblerait que la prochaine étape importante à franchir pour assurer l'amélioration de la qualité des services de garde au Canada serait de prôner une formation collégiale d'une durée de deux ou trois ans pour toutes les intervenantes du secteur.</p>
Goelman, H. (2001), “Training, quality and the lived experience of child care”, extrait de G. Cleveland et M. Krashinsky (éd.) (2001), <i>Our Children's Future: Child Care Policy in Canada</i> , Toronto, Ontario, University of Toronto Press, pp. 372–389.	Un aperçu des politiques et pratiques les plus efficaces comme stratégies pour améliorer la qualité des services de garde.	<ul style="list-style-type: none"> • L'orientation la plus efficace en vue d'améliorer significativement la qualité des services de garde est d'accroître le nombre d'intervenantes dotées d'une formation spécialisée de niveau postsecondaire en services éducatifs et de garde à l'enfance. 	<p><i>Environnement de travail</i> : Si la main-d'œuvre est plus scolarisée, il faudra augmenter le salaire des éducatrices sans quoi les personnes les plus qualifiées iront travailler dans d'autres domaines.</p> <p><i>Compétences</i> : Il y aurait un certain consensus voulant que toutes les éducatrices travaillant en garderie détiennent un diplôme d'études postsecondaires d'une durée minimum de deux ans.</p>

6. Ouvrages	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
<p>Gestwicki, C. et Bertrand, J. (2002), <i>Essentials of Early Childhood Education</i>, deuxième édition canadienne, Toronto, Thomson Nelson.</p>	<p>Un manuel scolaire destiné aux programmes d'études collégiales en SÉGE de niveau certificat (attestation) ou diplôme. L'ouvrage est une introduction au secteur des services de garde au Canada. Il présente un aperçu des divers services éducatifs et de garde l'enfance, les caractéristiques de la main-d'œuvre du secteur et de l'environnement de travail, les problèmes et les possibilités, l'histoire, les enjeux de la professionnalisation et le rôle de l'action militante.</p>	<p>Comme message central, l'ouvrage affirme que le secteur a certes son lot de problèmes mais que les perspectives de carrière sont multiples.</p>	<p><i>Environnement de travail</i> : Les conditions sont variables et des facteurs autres que la rémunération semblent influencer sur la satisfaction à long terme des employées et sur la rétention du personnel.</p> <p><i>Compétences</i> : Les programmes de formation en SÉGE devraient contenir des enseignements qui s'appliquent aux divers milieux de garde.</p> <p><i>Reconnaissance</i> : Des pratiques individuelles axées sur la qualité et la volonté de s'engager et de militer en faveur de politiques favorables aux services de garde sont des facteurs qui contribuent à la reconnaissance du secteur.</p>
<p>Lyon, M. et Canning, P. (2000), "The social policy context of day care in four Canadian provinces", Hayden, Jacqueline (éd.), <i>Landscapes in Early Childhood Education</i>, pp.187-203, New York, Peter Lang Publishing Inc.</p>	<p>Rapport sur l'examen des liens entre le statut organisationnel (SBL ou BL) d'une garderie, la réglementation provinciale, le lieu géographique, les caractéristiques des éducatrices, les conditions de travail des adultes, le statut socioéconomique des familles, la qualité des garderies et le développement des enfants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats mettent en lumière le lien qui existe entre les niveaux de qualification supérieurs des intervenantes, la qualité des services et les résultats positifs des enfants. 	<p><i>Compétences</i> : Fournir des possibilités de formation flexibles pour permettre aux intervenantes et gestionnaires d'accroître leur compétence et qualification aurait sans doute pour effet d'améliorer la qualité des services. Les gestionnaires des services de garde semblent profiter des occasions qui leur sont offertes d'améliorer leurs qualités de leadership et de gestion.</p>
<p>Pelletier, J. et Corter, C. (2002), "Competing worldviews on early childhood care, education, and development in the Canadian context", extrait de L. Chan et E. Mellor (éd.), <i>International Development in Early Childhood Services</i>, pp 29-52, New York, NY, Peter Lang.</p>	<p>Le chapitre donne un aperçu des politiques et des services de garde à l'enfance au Canada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les conclusions font état de la fragmentation des services, des obstacles intersectoriels, de l'iniquité au chapitre de la rémunération et de la disparité au chapitre des qualifications requises. 	<p><i>Compétences</i> : Offrir des activités de formation et de perfectionnement professionnel conjointes pourrait atténuer certaines des divergences au sein des services de garde.</p>

6. Ouvrages	Aperçu du contenu	Faits saillants, principaux constats	Retombées en matière de ressources humaines
Prentice, S. (éd.) (2001), <i>Changing Child Care: Five Decades of Child Care Advocacy and Policy in Canada</i> , Halifax, N.-É., Fernwood Publishing.	Une anthologie résultant d'une recherche à phases multiples intitulée : Child Care Advocacy and Canadian Policy Processes : History and Practice from World War II to the Present.	Les conclusions de l'ensemble des chapitres mettent l'accent sur l'influence du mouvement de promotion des services de garde sur les politiques en matière de services de garde et sur tout le chemin qu'il reste à parcourir.	<i>Reconnaissance</i> : L'action militante qui bouscule le statu quo et valorise le travail en services de garde est susceptible d'améliorer la situation de la main-d'œuvre du secteur et d'accroître le respect à son endroit.
Prochner, L. et Howe, N. (éd.) (2000), <i>Early Childhood Care and Education in Canada</i> , Vancouver, University of British Columbia Press.	Des articles qui font la synthèse d'une recherche historique exhaustive sur le développement des services éducatifs et de garde à l'enfance et les questions afférentes en matière de ressources humaines.	Les politiques et le financement diffèrent selon que les services de garde sont d'abord perçus comme éducatifs ou comme procurant des soins aux enfants.	<i>Compétences</i> : Les connaissances des enseignantes et celles des éducatrices en garderie s'inspirent de la même source de sorte que l'intégration de la formation des deux groupes pourrait être bénéfique.
Rothman, L. et Kass, J. (1999), "Still struggling for better child care: The labour movement and the child care movement in Canada", extrait de D. Broad et W. Antony (éd.), <i>Citizens or Consumers? Social Policy in a Market Society</i> , pp.259-277, Halifax, N.-É., Fernwood Publishing.	Le rôle des syndicats au chapitre de la négociation de meilleurs salaires et conditions de travail pour les employées des garderies; la négociation d'allocations pour couvrir les frais de garde ou offrir des services de garde en milieu de travail aux employées des autres secteurs (par ex. les travailleurs de l'automobile, les employés de Postes Canada).	Recommandation : La syndicalisation est une stratégie efficace pour améliorer les conditions de travail, la rémunération et la sécurité d'emploi.	<i>Reconnaissance</i> : La syndicalisation est une stratégie valable au chapitre de la valorisation du travail en services de garde, du recrutement d'employées et de l'amélioration de leur rémunération.

Document 1 : Cleveland, G. et Krashinsky, M. (1998), *Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance : justification économique en faveur de l'investissement dans nos jeunes enfants*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto.

Aperçu du contenu

L'étude calcule les coûts et les avantages qui résulteraient d'offrir à tous les enfants âgés de deux à cinq ans l'accès à des services éducatifs et de garde à l'enfance subventionnés par l'État, à savoir aux enfants dont les mères sont actives sur le marché du travail ainsi qu'à ceux dont les mères sont à la maison. Elle examine un certain nombre de recherches qui mesurent les effets des services de garde sur le rendement scolaire des enfants, un des nombreux aspects influencés positivement par la fréquentation de services de garde de bonne qualité.

Principaux constats

- Pour chaque dollar investi dans un service de garde de bonne qualité, le bénéfice pour les enfants, les parents et la société s'établit à deux dollars (le rapport entre les bénéfices financiers liés au développement de l'enfant et à la participation des parents au marché du travail et les coûts nets inhérents à un programme de SÉGE financé par l'État est de 2 pour 1);
- Le taux de réussite à l'école des enfants qui fréquentent des services de garde à l'enfance de bonne qualité est significativement plus élevé que celui des enfants qui ne les fréquentent pas et ce, sans égard à la situation socioéconomique de leur famille ou à la situation d'emploi de leur mère;
- Les programmes d'éducation préscolaire de bonne qualité sont très bénéfiques pour les enfants défavorisés;
- Il faut que les services éducatifs et de garde à l'enfance soient de bonne qualité pour stimuler le développement des enfants.

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

Investir des fonds publics dans un système de SÉGE de bonne qualité permettrait de créer 170 000 nouveaux emplois dans le secteur des services de garde réglementés.

Document 2 : Doherty, G. (2000), *Les enjeux en matière de services de garde à l'enfance au Canada : Que nous apprend la recherche?, extrait de Échanges sur la recherche au Canada : à l'appui des enfants et des familles* (5), pp. 5-107, Ottawa, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance.

Aperçu du contenu

Six problématiques actuelles en matière de services de garde sont présentées, appuyées par des études récentes, ainsi que divers courants contemporains et leurs répercussions pour le domaine des services éducatifs et de garde à l'enfance.

Principaux constats

- La structure et les dynamiques de la famille canadienne évoluent : augmentation du nombre de mères de jeunes enfants actives sur le marché du travail, familles monoparentales, enfants vivant dans la pauvreté, diversité culturelle. Ce qui implique le besoin d'améliorer l'accès à des services de garde de qualité, le besoin de reconnaître les nouvelles caractéristiques propres aux jeunes enfants canadiens, le besoin de tenir compte des nouvelles attentes des parents en matière de garde d'enfants et le besoin de sensibiliser le public à l'importance des services de garde;
- L'importance de la petite enfance (analyse de trois courants de recherche : études fondées sur l'observation, études longitudinales réalisées auprès d'enfants fréquentant des programmes préscolaires compensatoires et recherches sur le développement et le fonctionnement du cerveau humain) confirme l'importance des expériences vécues par les jeunes enfants au cours de cette période de leur vie;
- Les services de garde et le développement de l'enfant (quels sont les effets des services de garde sur le développement de l'enfant et en quoi la qualité est-elle importante?) : les services de garde de bonne qualité sont des milieux de vie qui protègent la santé et la sécurité des enfants; ils sont dotés d'employées qui connaissent bien le développement des enfants et n'ont pas à prendre en charge un trop grand nombre d'enfants au même moment, d'employées qui travaillent avec des groupes d'enfants de taille raisonnable, reçoivent une rémunération décente et ont de bonnes conditions de travail;
- La promotion de la qualité (qu'est-ce qu'il faut pour promouvoir la qualité des services de garde et dans quelle mesure ces conditions existent-elles au Canada?). Les facteurs interreliés qui influent sur la qualité des services de garde : organisation du service (ratio et taille des groupes), conditions qui permettent aux intervenantes de satisfaire adéquatement aux besoins des enfants (formation spécialisée) et environnement de travail (rémunération et conditions de travail). Ce qui implique le besoin d'une infrastructure pour favoriser et soutenir la qualité, assortie de huit composantes essentielles : éducation et mobilisation des parents et du public; cadre politique national; financement suffisant, récurant et soutenu; mécanismes pour favoriser le développement et la professionnalisation de la main-d'œuvre; mécanismes pour assurer la qualité; soutien soutenu des intervenantes en services de garde; planification concertée et arrimage intersectoriel; et recherche et développement;
- Le financement des services de garde (dans quelle mesure le mode de financement actuel des services de garde est-il efficace et est-ce que le Canada a les moyens d'investir massivement dans les services de garde?). Trois modes de financement existent : dégrèvement fiscal, subventions pour frais de garde (exonération financière) et subventions annuelles. Les recettes des garderies proviennent en grande partie des tarifs versés par les parents et des subventions pour frais de garde, sauf au

- Québec. Implications : augmenter le financement pour faire en sorte que les familles à faible revenu et à revenu moyen aient les moyens de s'offrir des services de garde réglementés. Conséquences des bas tarifs : les travailleuses, par leurs bas salaires, subventionnent le coût des services de garde; le moral des troupes est bas et le taux de roulement du personnel est élevé; à cause du changement fréquent de personnel, les enfants subissent du stress, les directrices ont une charge de travail accrue et les agences de services de garde en milieu familial sont aux prises avec des problèmes de recrutement et d'orientation de nouvelles intervenantes. À l'instar du Québec, lorsqu'il y a une volonté politique, il est possible d'investir massivement dans les services de garde à l'enfance.
- Services de garde ciblés par opposition à universels (tendance à cibler le financement; occasion ratée d'instaurer un système de services de garde abordables et accessibles à tous les parents qui souhaitent y confier leurs enfants). Abandon de l'universalité à tous les égards. Il existe des fonds fédéraux et des mécanismes pour la mise en œuvre d'un programme national et universel de services de garde à l'enfance. Le milieu des services de garde doit revendiquer et faire pression pour faire en sorte que le Plan d'action national en matière de garde d'enfants prévoie l'instauration d'un tel système et il faut insister pour que les services de garde mis sur pied soient des services de bonne qualité.
 - Informations sur les perceptions en matière de mobilité de carrière, sur le degré de syndicalisation dans les garderies, sur la proportion de garderies accueillant des enfants ayant des besoins particuliers et sur les raisons invoquées par les directrices pour expliquer leur refus de prendre en charge des enfants ayant des besoins particuliers, sur les revenus moyens des garderies provenant des tarifs des parents et sur le niveau d'engagement du personnel de la garderie au sein d'autres organismes ou dans la collectivité;
 - Comparaison des données de l'étude 1 de *Oui, ça me touche!* réalisée en 1998 et des données de l'étude *Garde à l'enfance*, réalisée en 1991;
 - Comparaison à l'échelle canadienne de données recueillies auprès de garderies sans but lucratif et commerciales.

Principaux constats

- Scolarité et formation des éducatrices : il y a moins d'intervenantes sans formation aucune qu'auparavant et les seuils de formation sont plus élevés, avec toutefois des disparités d'une province et d'un territoire à l'autre.
 - La scolarité et le niveau de formation seraient à la hausse. Le pourcentage d'intervenantes sans formation aucune en SÉGE a chuté considérablement de 42 % qu'il était en 1991 à 11,4 % en 1998;
 - À l'échelle du Canada, le pourcentage d'éducatrices détentrices d'un diplôme de deux ou trois ans en SÉGE ou d'un diplôme postcollégial dans le domaine est passé de 31 % en 1991 à 60,4 % en 1998;
 - La proportion d'intervenantes ne détenant qu'un diplôme d'études secondaires ou moins est demeurée sensiblement la même de 1991 (14,9 %) à 1998 (14,3 %);
 - La proportion d'intervenantes qui n'avaient pas suivi de perfectionnement professionnel au cours des 12 derniers mois est passée de 13 % en 1991 à 23,8 % en 1998;
 - Dans certaines provinces et territoires, le niveau de scolarité et de formation des intervenantes était bas (par ex. 36 % des intervenantes au Nouveau-Brunswick, 21,9 % des intervenantes au Manitoba et 17,4 % des intervenantes en Saskatchewan n'avaient aucune formation reliée aux services éducatifs et de garde à l'enfance).
- Scolarité et formation des directrices : beaucoup n'avaient pas la formation requise pour s'acquitter de leurs fonctions.
 - Le niveau de leur scolarité générale s'était amélioré depuis 1991. Le nombre de directrices avec moins d'un an d'études collégiales avait chuté de 13,9 % à 2,5 % et la proportion de directrices détentrices d'un baccalauréat ou plus était passée de 30,8 % à 36,8 %;
 - Une majorité de directrices (74,3 %) étaient détentrices d'un diplôme de deux ans ou plus en SÉGE;
 - 20,2 % étaient détentrices d'un baccalauréat dans un domaine afférent aux SÉGE (le niveau de formation recommandé par la NAEYC);
 - 27,7 % avaient une formation spécialisée en administration des affaires ou en gestion de services de garde;
 - 50 % estimaient qu'elles recevaient un soutien adéquat de la part des autres professionnels.

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

- La qualité des services de garde est associée à de bonnes conditions de travail et à une rémunération satisfaisante
- Parce que les garderies dépendent des tarifs des parents et des subventions pour frais de garde, elles ne sont pas en mesure de verser des salaires adéquats et ont un taux de roulement du personnel élevé.

Compétences

La qualité des services de garde est associée à des intervenantes dotées d'une formation spécialisée en développement de l'enfant. Elle dépend aussi de mécanismes favorisant le développement et la professionnalisation de la main-d'œuvre et de soutien offert sur une base continue aux intervenantes en services de garde.

Document 3 : Doherty, G., Lero, D.S., Goelman, H., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000), *Oui, ça me touche! Étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie au Canada*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.

Aperçu du contenu

Le rapport contient :

- Des statistiques sur les niveaux réels de formation du personnel en garderie par postes, sur le taux de participation aux activités de perfectionnement professionnel, sur les responsabilités selon les postes occupés, sur les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail, sur le taux de roulement et les raisons invoquées pour quitter son emploi, et sur le pourcentage d'exode dans le domaine;

- L'affectation des postes budgétaires et les recettes et dépenses des garderies variaient considérablement d'un bout à l'autre du pays.
 - Les tarifs exigés des parents comptaient pour la plus faible proportion des revenus des garderies du Manitoba et de la Saskatchewan tandis que les subventions gouvernementales comptaient pour la plus forte proportion, le coût du loyer et des services publics des garderies dans ces provinces étant subventionné ou gratuit;
 - Les garderies du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador étaient celles qui dépendaient le plus des tarifs exigés des parents, la part de leur revenu provenant du gouvernement étant minime et les subventions pour couvrir une partie ou la totalité du coût de leur loyer et services publics étant parmi les plus basses au pays;
 - Les garderies en Alberta, à Terre-Neuve et Labrador, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard affectaient une plus petite proportion de leur budget aux salaires et une plus forte proportion au paiement de leur loyer ou de leur hypothèque (60 % ou plus des garderies participantes dans ces provinces étaient à but lucratif).
- À l'échelle du Canada, les salaires étaient bas et les avantages sociaux peu nombreux.
 - 13, 4 % des garderies étaient syndiquées (plus souvent rapporté dans les garderies du Québec, de l'Ontario, de la Saskatchewan, du Manitoba et de la Colombie-Britannique);
 - À l'échelle du Canada, 17,8 % des éducatrices ont dit qu'elles avaient un autre travail rémunéré;
 - Moins de 25 % des éducatrices avaient accès à un régime de retraite;
 - Depuis 1991, dans certaines provinces, le pouvoir d'achat des salaires en garderie était demeuré pratiquement le même ou avait diminué;
 - Le salaire annuel moyen d'une éducatrice à temps plein (22 717 \$) était inférieur au salaire annuel moyen d'un préposé de stationnement dans deux provinces, essentiellement le même dans trois provinces et plus élevé d'à peine 2 000 \$ dans deux autres provinces.
- Le moral des troupes était bas, notamment chez les éducatrices les plus scolarisées et chez les cadres.
 - 8,2 % des éducatrices et 9,6 % des directrices ont dit avoir l'impression que leur travail n'était pas respecté par le public en général;
 - La proportion des éducatrices ayant déclaré que si c'était à refaire elles ne choisiraient pas de travailler en services de garde est passé de 16,2 % en 1991 à 35,1% en 1998 (pourcentage plus élevé chez les éducatrices plus scolarisées et chez celles occupant des postes plus élevés).
- Taux de roulement du personnel élevé.
 - À l'échelle du Canada, le taux de roulement du personnel, tous postes confondus, était de 21,7 %, un peu moins élevé en 1998 qu'en 1991 où il s'établissait à 26 %;
 - À l'échelle du Canada, 64,7 % des garderies avaient perdu des employées au cours des 12 mois précédant la collecte de données;
 - Le taux de roulement du personnel variait substantiellement au pays, de 44,8 % en Alberta à 15 % à l'Île-du-Prince-Édouard;
 - Le taux de roulement à l'intérieur des garderies dépassait les 30 % dans six provinces;
 - Le faible niveau des salaires était la principale cause du taux de roulement élevé; à l'échelle des garderies, plus le niveau des salaires augmentait plus le taux de roulement du personnel diminuait;
 - 38,1 % des directrices ont déclaré qu'une de leurs employées ou plus avait choisi un emploi à l'extérieur du domaine des services de garde; 38,3 % ont déclaré que leurs employées étaient allées travailler dans une autre garderie;
 - Les raisons pour expliquer les départs volontaires étaient variées; les plus fréquentes en rapport à la garderie ou au domaine en tant que tel étaient : « l'insatisfaction à l'égard du salaire » (24,2 %) et « le travail était trop stressant » (16,3 %).
- Les variations et les iniquités d'une province et d'un territoire à l'autre influent sur le niveau de scolarité des éducatrices, leurs salaires, le taux de roulement du personnel, les tarifs versés par les parents et l'accès aux subventions pour frais de garde.
 - Les exigences en matière de formation variaient, d'aucune exigence (Nouveau-Brunswick) à l'obligation d'avoir une intervenante au moins dotée d'un diplôme collégial d'une durée de deux ans en SÉGE affectée à chaque groupe d'enfants (Ontario);
 - Certaines provinces ne versaient aucune subvention de fonctionnement annuelle tandis que le Québec, par exemple, avait instauré un système où les parents versaient un tarif quotidien de 5 \$ et le gouvernement subventionnait le reste;
 - Les seuils d'admissibilité aux subventions pour frais de garde (et les critères d'admissibilité) variaient d'une province à l'autre.
- Beaucoup de changements étaient survenus dans les garderies du milieu des années 1995 au milieu des années 1998.
 - 54 % des garderies avaient vécu une forme ou une autre de changements au chapitre de leurs recettes et/ou des dons en espèce;
 - 31,5 % ont déclaré des changements au chapitre de l'âge des enfants inscrits et/ou de la distribution des groupes d'âge;
 - Une garderie sur sept a déclaré avoir ajouté un nouveau volet à ses services (par ex. maternelle, garde scolaire, programme Bon départ);
 - 27,4 % des garderies ont dit avoir plus souvent recours à des employées à temps partiel et 20,4 % ont déclaré utiliser plus d'employées contractuelles;
 - 34,5 % ont parlé d'un accroissement ou d'une diminution au chapitre de leurs activités éducatives (par ex. sorties éducatives).

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

Le mode de financement des services de garde en vigueur actuellement est responsable de la faible rémunération et du taux de roulement élevé des éducatrices parce que le budget des garderies repose lourdement sur les tarifs versés par les parents, sur les subventions pour frais de garde accordées aux parents à faible

revenu et sur de maigres subventions de fonctionnement gouvernementales. Les garderies sont dans l'obligation de maintenir le niveau des tarifs aussi bas que possible pour maintenir leur taux d'occupation. Le faible niveau de rémunération actuel est étroitement lié au mode de financement des services de garde. Pour soutenir la qualité des services de garde, il faut accroître les investissements publics de façon à suppléer à la contribution des parents.

Compétences

Les exigences en matière de formation, l'accès et les coûts afférents varient d'une province à l'autre. Il faut resserrer les exigences en matière de formation spécialisée en SÉGE et en accroître l'accès. Les salaires doivent refléter l'investissement que requiert l'obtention d'un diplôme d'études collégiales. Il faut s'attaquer aux problèmes d'accès et de coûts liés au perfectionnement professionnel.

Reconnaissance

Il faut établir le lien entre l'importance de la petite enfance et la valeur des personnes qui travaillent en services de garde. Il faut appuyer les investissements publics dans les services éducatifs et de garde à l'enfance et l'attribution d'une rémunération adéquate aux travailleuses en services de garde. Les résultats de l'étude révèlent qu'un nombre de plus en plus élevé d'éducatrices et de directrices estiment que la population en général ne respecte pas leur travail.

Document 4 : Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., Tougas, J. et LaGrange, A. (2000), *Où, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les services de garde en milieu familial réglementés au Canada*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.

Aperçu du contenu

Des données provenant de 231 responsables de services de garde en milieu familial réglementés travaillant dans six provinces et un territoire ont servi à déterminer les principaux facteurs qui prédisent le niveau de qualité en garde familiale.

Le document explore la relation qui existe entre la qualité des services de garde en milieu familial et

- les caractéristiques des responsables de garde et leurs attitudes face à leur travail;
- le niveau de revenu et les conditions de travail des responsables de garde;
- le recours des responsables de garde à des services et à du soutien tels que les programmes de ressources et d'information sur les services de garde;
- le réseautage et le perfectionnement professionnel.

Principaux constats

Instruments de recherche : la grille d'interaction des intervenantes (CIS) et la grille d'évaluation des services de garde en milieu familial (FDCRS).

- Des milieux physiques sécuritaires et des intervenantes chaleureuses et attentionnées étaient la norme dans la majorité des services de garde en milieu familial réglementés;
- 36,8 % des responsables de garde offraient aux enfants un programme éducatif stimulant pour leur développement social, langagier et cognitif;
- La qualité avait tendance à être moindre lorsque les intervenantes en milieu familial accueillait des enfants de moins de 18 mois.

Principales variables qui expliquent (prédisent) la qualité d'après les scores obtenus sur l'échelle FDCRS :

- niveau de scolarité général des intervenantes : plus il était élevé plus le niveau de qualité était élevé;
- avoir suivi une formation spécialisée en garde familiale;
- réseautage entre responsables de garde par l'intermédiaire d'organisations structurées;
- revenu brut tiré de la garde en milieu familial pour l'année précédente : plus il était élevé plus le niveau de qualité était élevé;
- âge du plus jeune enfant gardé au moment de l'observation : score inférieur sur l'échelle lorsqu'au moins un enfant gardé avait moins de 18 mois;
- attitude des responsables de garde à l'endroit de leur travail : lorsqu'elles déclaraient avoir l'intention de continuer à fournir des services de garde en milieu familial, qu'elles aimaient leur travail et qu'elles avaient choisi cette carrière, le niveau de qualité de leurs services était plus élevé.

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

- Il faut fournir du soutien aux responsables de garde qui s'occupent de nourrissons et d'enfants ayant des besoins particuliers; verser des subventions spéciales pour la garde de nourrissons, des subventions pour la garde d'enfants ayant des besoins spéciaux et du financement pour réduire les ratios dans ces circonstances;
- Il faut verser une rémunération qui reflète les responsabilités et qui correspond aux connaissances et compétences requises pour fournir de bons services de garde; instaurer des programmes de bonification du revenu pour les responsables de garde réglementées et leur verser des subventions de démarrage et de fonctionnement

Compétences

- Exiger un cours de premiers soins, incluant le cours RCR de jeunes enfants (condition préalable à la délivrance d'un permis ou à la reconnaissance); fournir de la formation spécialisée en garde familiale aux personnes intéressées par cette carrière ainsi que des activités de perfectionnement professionnel sur une base continue; fournir des ressources et du soutien aux responsables de garde qui accueillent des enfants ayant des besoins spéciaux.

Reconnaissance

- Recruter des personnes instruites comme responsables de garde en milieu familial et adopter des politiques et des pratiques qui inciteront les responsables de garde à se faire agréer et à demeurer à l'intérieur du système de services de garde à l'enfance réglementés;
- Entreprendre des campagnes d'information pour sensibiliser les personnes au lien entre les expériences positives vécues par les enfants au cours de leur petite enfance et la valeur des personnes qui travaillent en services de garde;
- Promouvoir l'importance sociale de la garde en milieu familial et son intérêt à titre de carrière;
- Encourager la création d'organismes locaux, tels que des centres de ressources et d'information sur les services de garde, et de réseaux de responsables de garde afin de faciliter les échanges entre responsables de garde et le partage d'information et fournir des services concrets tels que le prêt d'équipements.

Document 5 : Doherty, G., Lero, D., Tougas, J., LaGrange, A. et Goelman, H. (2001), *Oui, ça me touche! Les agences de services de garde en milieu familial au Canada, leurs politiques et leurs pratiques*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-being, Université de Guelph.

Aperçu du contenu

Informations relatives aux principaux rôles des agences de services de garde en milieu familial : surveillance des services, supervision des responsables de garde, soutien et perfectionnement professionnel; données sur les horaires de travail des responsables de garde, congés, revenus, avantages sociaux, perspectives de carrière au sein des agences de garde et taux de roulement.

Principaux constats

Problèmes du point de vue des directrices d'agences de garde :

- financement de fonctionnement insuffisant (incapable de pallier la faible rémunération des responsables de garde; responsables de garde abandonnent le secteur réglementé ou acceptent des enfants en marge de leur permis pour accroître leur revenu; agences coupent dans la formation ou dans les tarifs accordés aux responsables de garde);
- Recrutement de responsables de garde difficile;
- Taux de roulement des responsables de garde élevé;
- Difficulté d'offrir de la formation et du soutien adaptés au niveau d'expertise des responsables de garde;
- Questions non résolues et ambiguïté persistante à l'endroit du statut d'emploi des responsables de garde.

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

Les gouvernements qui ont recours au modèle de l'agence de garde doivent statuer sur le statut d'emploi des responsables de garde affiliées à ces agences.

Compétences

Les agences doivent disposer de fonds suffisants pour offrir de la formation; elles devraient explorer des modèles de soutien tels que le mentorat et la collaboration avec d'autres agences.

Reconnaissance

Des subventions pour bonifier le revenu des responsables de garde réglementés doivent être accordées afin que la rémunération d'une responsable de garde corresponde au salaire d'entrée d'une éducatrice en garderie dans cette province ou ce territoire. Entreprendre des campagnes d'information pour sensibiliser les personnes au lien qui existe entre les expériences positives vécues par les enfants au cours de leur petite enfance et la valeur des personnes qui travaillent en services de garde.

Document 6 : Doherty, G. et Friendly, M. (2002), *Making the Best Use of the You Bet I Care! Data Sets*, Toronto, Ontario, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.

Aperçu du contenu

Résultats d'une journée et demie de délibérations entre expertes du secteur des services de garde réunies pour discuter, définir et prioriser les questions les plus pressantes à approfondir à l'aide de la base de données de *Oui, ça me touche!*

Principaux constats

Les questions qu'il serait possible d'approfondir compte tenu du contenu et de l'organisation de la base de données de *Oui, ça me touche!* :

- Recrutement et rétention des personnes qui travaillent dans le domaine des services de garde;
- Politiques, pratiques et caractéristiques propres aux « meilleurs » et aux « pires » services de garde;
- Autres facteurs qui influent sur la qualité des services de garde offerts en garderie et en milieu familial;
- Coûts liés à l'amélioration de la qualité en garderie et en services de garde en milieu familial;
- Effets de la dépendance accrue à l'endroit des subventions pour frais de garde.
- Quelles sont les différences au chapitre des politiques provinciales et régionales qui ont un impact sur la qualité des services et sur leur accessibilité?

Retombées en matière de ressources humaines

Reconnaissance

La base de données de *Oui, ça me touche!* permettrait que l'on se penche sur les questions importantes suivantes :

- Quels sont les facteurs qui contribuent à la satisfaction et à l'insatisfaction liées au travail en garderie ou en garde familiale?
- Quels sont les facteurs qui protègent les personnes contre le stress et l'insatisfaction liés au travail en garderie ou en garde familiale?
- Quels sont les facteurs qui incitent les personnes à quitter le milieu de garde où elles travaillent, que ce soit en garderie ou en garde familiale réglementée?
- Quels sont les facteurs qui incitent les personnes à abandonner leur travail dans le domaine des services de garde à l'enfance?
- Quelles sont les leçons à tirer de notre compréhension des facteurs qui contribuent à l'insatisfaction liée au travail et au taux de roulement et qui pourraient nous aider à pallier ces problèmes et à élaborer des stratégies efficaces de recrutement?

Document 7 : Friendly, M., Beach, J. et Turiano, M. (2003), *Early Childhood Education and Care in Canada 2001*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Center for Urban and Community Studies, Université de Toronto.

Aperçu du contenu

Données comparatives sur les dépenses provinciales, territoriales, municipales et fédérales en matière de garde d'enfants, sur les sommes affectées par les provinces et les territoires aux subventions pour frais de garde et aux subventions annuelles de fonctionnement, sur l'aide accordée pour les enfants qui ont des besoins particuliers, sur les tarifs déboursés par les parents et sur les exigences en matière de formation (préalable et en cours d'emploi) des éducatrices. Les données portent sur les services de garde offerts en garderie, en garde scolaire et en garde familiale, sur les maternelles et prématernelles publiques, les congés de maternité et parentaux, les programmes fédéraux de développement de la petite enfance et les services de garde autochtones.

Principaux constats

- Depuis 1995, il y a eu une diminution du nombre de jeunes enfants dans presque toutes les régions et le nombre de très jeunes enfants dont les mères sont actives sur le marché du travail a chuté;
- Les provinces et les territoires sont tous dotés de services de garde à l'enfance réglementés et de maternelles publiques. Toutefois, l'accès aux services de garde réglementés et leurs caractéristiques varient considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre tandis que l'accès aux maternelles est plus répandu et leurs caractéristiques plus uniformes dans tout le pays;
- En 2001, le Canada comptait un nombre de places en services de garde réglementés suffisant pour accueillir 12,1 % des enfants âgés de 12 ans et moins, une hausse par rapport au pourcentage de 7,5 % en 1992;

- En 2001, 40 % des places offertes en services de garde réglementés l'étaient au Québec;
- Au cours de la dernière décennie, la croissance du nombre de places en services de garde réglementés a ralenti considérablement au Canada et 70 % des nouvelles places créées depuis 1992 l'ont été au Québec;
- 58 % des 1,9 milliard de dollars attribués aux services de garde par les provinces et les territoires en 2001 ont été dépensés par le Québec à raison de 980 \$ par enfant, soit dix fois plus qu'en Nouvelle-Écosse, la province qui dépense le moins par enfant (91 \$) pour les services de garde réglementés;
- Les provinces et les territoires ont dépensé environ 1,5 milliard de dollars pour leurs programmes de maternelle en 2001. Les dépenses annuelles par élève pour la maternelle (demi-journée) se situaient entre 2 000 et 3 000 \$.

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

Le salaire horaire moyen versé en garderie varie selon la province, il passe carrément du simple au double du salaire minimum. La rémunération des responsables de services de garde en milieu familial est très peu élevée. De 1998 à 2001, cinq provinces ont augmenté les subventions pour améliorer les salaires des éducatrices.

Compétences

Aucune province et aucun territoire n'exige des employées d'une garderie qu'elles détiennent toutes une formation de niveau postsecondaire en SÉGE. Néanmoins, le nombre d'éducatrices détentrices d'une formation collégiale d'un, de deux ou de trois ans en SÉGE ou d'un baccalauréat avait considérablement augmenté de 1991 à 1998. Règle générale, aucune formation minimale n'est exigée des responsables de garde en milieu familial. De 1998 à 2001, cinq provinces ont resserré leurs exigences de formation pour les éducatrices en garderie et les responsables de garde en milieu familial.

Document 8 : Goelman, H., Doherty, G., Lero, D., LaGrange, A. et Tougas, J. (2000), *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : La qualité dans les garderies au Canada*, Guelph, Ontario, Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph.

Aperçu du contenu

Des données provenant de 122 groupes nourrissons/bambins et de 227 groupes d'enfants d'âge préscolaire répartis dans 234 garderies, dans six provinces et un territoire, ont servi à déterminer les principaux facteurs qui prédisent et renforcent la qualité des interactions adultes et enfants et des expériences éducatives en garderie. L'étude explore les liens qui existent entre la qualité des services de garde offerts en garderie et un certain nombre de caractéristiques des garderies, les salaires versés aux employées, leurs conditions de travail, les caractéristiques des employées et leur attitude.

Principaux constats

Instruments de recherche : la grille d'évaluation des interactions éducatrices et enfants (CIS), l'échelle d'évaluation de l'environnement des nourrissons et des tout-petits (ITERS) et l'échelle d'évaluation de l'environnement des enfants d'âge préscolaire, version révisée (ECERS-R).

- Des milieux physiques sécuritaires et des éducatrices chaleureuses et attentionnées étaient la norme dans la majorité des garderies;
- Dans 44,3 % des groupes d'enfants d'âge préscolaire et dans 28,7 % des groupes nourrissons et bambins, les activités offertes stimulaient le développement des enfants;
- Dans 7,8 % des groupes nourrissons/bambins et dans 7,1 % des groupes d'enfants d'âge préscolaire, le faible niveau de qualité des services offerts était susceptible de nuire au développement des enfants;
- Dans l'ensemble, le niveau de qualité des services offerts dans les groupes nourrissons et bambins était inférieur;
- Le niveau des salaires était la variable explicative directe la plus étroitement liée aux scores obtenus sur les échelles d'évaluation ITERS et ECERS-R,
- Le niveau de formation SÉGE des éducatrices observées était la variable explicative directe et indirecte la plus étroitement liée aux scores obtenus;
- Le mode de gouvernance (but lucratif ou sans but lucratif) était la variable explicative indirecte la plus étroitement liée aux scores obtenus (le mode de gouvernance ne prédit pas le niveau de qualité mais il prédit le niveau des salaires, lequel prédit la qualité des services);
- La qualité n'est pas le résultat d'une simple relation unidirectionnelle entre variables explicatives et résultats; elle résulte plutôt de la relation dynamique entre diverses catégories de variables;
- Quatre catégories de variables expliquaient ou prédisaient directement ou indirectement la qualité :
 - Aspects liés à la réglementation (niveau de formation en SÉGE exigé, ratio adulte-enfants, mode de gouvernance),
 - Aspects liés au financement (salaires des employées, loyer ou services publics subventionnés, tarification),
 - Aspects liés à l'administration (milieux de stages, nombre d'adultes en présence des enfants dans un groupe),
 - Aspects liés à l'attitude et à la satisfaction des employés;
- Le rapport comporte des recommandations sur la réglementation (exigences en matière de formation, ratio, taille des groupes), la formation préalable et continue à exiger, les aspects financiers et administratifs, la satisfaction au travail et l'environnement de travail.

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

- Le niveau de satisfaction des éducatrices à l'égard de leur travail est lié au climat de travail et aux types d'interactions qu'elles entretiennent avec les enfants. Leur satisfaction à l'endroit de leurs collègues de travail et à l'endroit de la garderie comme environnement de travail est une variable qui prédit le niveau de qualité des services offerts aux enfants;

- Le lien incontestable entre le niveau des salaires des éducatrices et la qualité des services de garde exige que l'on s'attaque aux problèmes des maigres salaires versés aux travailleuses en garderie;
- Les garderies dont les dépenses de fonctionnement occupent une moins grande part de leur budget (coût du loyer ou des services publics subventionnés) investissent davantage dans les salaires de leurs employées et dans des éléments qui ont un impact direct sur la qualité.

Compétences

- Il faut coordonner et adopter des normes et des incitatifs financiers qui permettront de mieux payer les travailleuses en garderie et d'embaucher des personnes hautement qualifiées en SÉGE – deux variables qui prédisent la qualité des services de garde;
- Recommandations relatives à la formation des éducatrices (exiger de toutes les éducatrices une formation de niveau postsecondaire spécialisée en SÉGE), à la taille des groupes et des ratios (reflétant les connaissances les plus récentes dans le domaine), à la formation préalable et au perfectionnement professionnel, au financement et à l'administration, à la satisfaction au travail et à l'environnement de travail.

Document 9 : Mayer, D. (2001), *Building the Career Corridor: Manitoba's Early Childhood Labour Market Strategy Project Report*, Winnipeg, Manitoba Child Care Association.

Aperçu du contenu

Présentation des problèmes cruciaux auxquels sont confrontés les services de garde au Manitoba. Comprend une analyse conjoncturelle, une liste d'obstacles et d'avantages. Examine les modèles en vigueur dans d'autres provinces et territoires.

Principaux constats

- Au cours de la dernière décennie, en dépit de la croissance relativement lente du système, le nombre de garderies incapables de satisfaire aux exigences de la réglementation au chapitre des qualifications de leur personnel a augmenté régulièrement tandis que le nombre de diplômées en SÉGE a chuté;
- Les établissements d'enseignement postsecondaire font état du faible pourcentage de candidatures aux programmes d'études en SÉGE, niveau collégial et postcollégial, des listes de candidates trop courtes et de leur crainte en rapport avec la qualité des candidatures;
- En 1998, les responsables de garde en milieu familial, classées éducatrices de niveau II et III, ont eu le droit de demander le même tarif quotidien qu'en garderie pour des enfants des mêmes groupes d'âge, ce qui s'avérait intéressant pour les éducatrices en SÉGE mères d'enfants d'âge préscolaire et favorisait leur passage à la garde familiale. En revanche, dans le cas des responsables de garde en milieu familial qui souhaiteraient faire la transition vers la garderie, les obstacles demeurent toujours nombreux;

- La pénurie d'éducatrices en SÉGE pour pourvoir aux postes offerts dans le système des services de garde réglementés au Manitoba est documentée comme l'est la demande d'expertise accrue de la part des diplômées en SÉGE travaillant dans les programmes Bon départ, les services de garde autochtones, les programmes de ressources pour la famille, les programmes d'intervention précoce et le système d'éducation;
- Les intervenantes chevronnées sont recrutées par divers organismes et établissements pour occuper des postes de formatrices, de responsables de la délivrance des permis ou de conseillères en développement des jeunes enfants;
- 39 % des garderies étudiées avaient obtenu une dérogation en rapport au règlement relatif à la proportion exigée d'employées formées.

Retombées en matière de ressources humaines

Compétences

- Établir un système qui permet d'acquérir graduellement les qualifications requises et d'améliorer graduellement sa situation au sein du système;
- Créer un programme d'incitatifs financiers comportant, notamment, des prêts à remboursement conditionnel;
- Étendre l'application du modèle Gap Training Assessment (évaluation des connaissances à acquérir);
- Adopter des conditions minimales d'entrée;
- Explorer la viabilité d'avoir des exigences en matière de formation continue et de perfectionnement professionnel;
- Jeter les bases d'une infrastructure de soutien fondée sur le mentorat et les stages en milieu de travail.

Reconnaissance

- Créer le Collège des éducatrices en petite enfance du Manitoba;
- Créer un comité de recrutement et de rétention et lancer une campagne d'éducation populaire portant spécifiquement sur les problèmes de la main-d'œuvre des SÉGE.

Document 10 : McCain, M. et Mustard, F. (1999), *Étude sur la petite enfance : inverser la véritable fuite des cerveaux*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario.

Aperçu du contenu

Synthèse des recherches récentes sur le développement de la petite enfance et sur les politiques sociales afférentes et recommandations entourant la mise en œuvre d'un système de services éducatifs et de garde à l'enfance destiné aux enfants de zéro à six ans.

Principaux constats

- L'importance du développement du cerveau en termes d'apprentissage, de comportement et de santé au cours de tous les cycles de vie justifie d'investir plus de fonds publics dans le domaine de la petite enfance;
- Les initiatives à caractère universel s'imposent pour améliorer le rendement des enfants de tous les segments de la population – la majorité des problèmes constatés se manifestent au sein des

populations non pauvres. Analyse des données de l'ELNEJ et d'informations relatives aux enfants ontariens de troisième année;

- Constatation de trois composantes qui influent sur le développement précoce des enfants : l'alimentation, les occasions de jouer avec d'autres enfants et le soutien aux parents;
- Constatation d'un écart entre les dépenses publiques affectées aux enfants âgés de zéro à six et les dépenses publiques affectées aux jeunes âgés de six à 18 ans;
- Description d'initiatives communautaires qui connaissent du succès en dépit des politiques publiques, etc.

Recommandations

- Un système de centres communautaires de développement de la petite enfance et de soutien parental intégrant les programmes existants et accessible à tous les enfants;
- Partenariat public-privé;
- Étendre le congé parental à un an;
- Élaborer des indicateurs pour mesurer le développement de l'enfant à l'échelle de la population;
- Éducatrices en petite enfance formées pour travailler avec les enfants et leurs parents.

Retombées en matière de ressources humaines

Compétences

Le rapport indique certains changements à apporter aux programmes de formation postsecondaire destinés aux éducatrices à la petite enfance, notamment modification de l'approche théorique actuelle, fondée sur la psychologie du comportement, et adoption d'une approche multidisciplinaire (comprenant de bonnes connaissances de base en biologie). Recommande aussi de mettre l'accent sur les interventions auprès des enfants et des parents et sur l'articulation des programmes d'études collégiales et universitaires en SÉGE.

Reconnaissance

Le rapport reconnaît que les éducatrices à la petite enfance ont un rôle crucial au chapitre de la qualité des services. Il définit les principales caractéristiques d'une main-d'œuvre compétente (similaires aux caractéristiques décrites par l'Étude sur le secteur des services de garde). Il recommande de suivre des étapes en vue de réduire l'écart professionnel entre éducatrices en petite enfance et enseignantes dans le système d'éducation.

Document 11 : OCDE (2001), *Petite enfance, grands défis : éducation et structures d'accueil*, Paris, auteur.

Aperçu du contenu

Analyse comparative des politiques et des enjeux majeurs en matière de services éducatifs et de garde à l'enfance dans 12 pays membres de l'OCDE – met en lumière des approches novatrices et propose des politiques qui peuvent s'adapter aux divers contextes nationaux.

Principaux constats

Les tendances démographiques, économiques et sociales, les divers points de vue relatifs aux enfants et la raison d'être des SÉGE sont au nombre des facteurs contextuels qui façonnent les politiques en matière de SÉGE. Sept courants politiques transnationaux sont examinés :

- Augmenter l'offre de services pour en arriver à instaurer l'universalité d'accès;
- Accroître la qualité des services;
- Promouvoir la cohérence et la coordination au chapitre des politiques et des services;
- Explorer des stratégies en vue d'assurer un financement adéquat du système;
- Améliorer les salaires et les conditions de travail de la main-d'œuvre;
- Élaborer des programmes éducatifs adaptés aux besoins des enfants;
- Mobiliser les parents, les familles et les collectivités.

Le rapport propose huit volets importants pour promouvoir l'accès égal à des services éducatifs et de garde à l'enfance de qualité :

- Une approche systémique et intégrée à l'élaboration des politiques;
- Un partenariat fort et égal avec le système d'éducation;
- Une approche universelle à l'accessibilité;
- Des investissements publics substantiels dans les services et les infrastructures;
- Une formation et des conditions de travail adéquates pour l'ensemble du personnel;
- Une approche participative à l'amélioration et à l'assurance de la qualité;
- Une attention systémique à la collecte des données;
- Un programme de recherche et d'évaluation stable et soutenu à long terme.

La plupart des pays qui font partie de cette revue thématique de l'OCDE cherchent à offrir aux enfants au moins deux ans de services éducatifs et de garde à l'enfance gratuits avant leur entrée à l'école primaire. Dans plusieurs pays, les enfants fréquentent les SÉGE plus tôt et cela constitue un droit reconnu par la loi (à partir d'un an au Danemark, en Finlande et en Suède, de deux ans et demi en Belgique et de trois ans en Italie).

De plus en plus, on reconnaît la nécessité d'investir des fonds publics dans les SÉGE pour en assurer la qualité.

Pourtant, dans le cas des enfants de moins de trois ans, l'offre de services de garde ne satisfait pas à la demande. En général, l'accès aux services de garde est fragmentaire et ceux-ci sont de mauvaise qualité. Beaucoup de pays ont réagi à cette situation en élargissant leur politique en matière de SÉGE pour inclure des programmes d'emplois protégés et de congés parentaux payés (par exemple, en Norvège, les parents ont droit à un congé parental payé avec des prestations équivalente à presque 100 % de leur revenu). De telles mesures contribuent à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes et à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles.

Retombées en matière de ressources humaines

Environnement de travail

Les salaires sont habituellement bas dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance. On cherche notamment à améliorer les salaires des personnes qui travaillent auprès des enfants âgés de moins de trois ans.

Compétences

Règle générale, les éducatrices en petite enfance sont détentrices d'un diplôme collégial d'une durée de trois ans. Les failles les plus fréquentes en matière de formation sont au chapitre des interactions avec les parents, des interventions auprès des nourrissons et des bambins, des interventions auprès d'enfants ayant des besoins particuliers, des interventions en contexte bilingue ou multiculturel et de la recherche et de l'évaluation. Disparité au niveau de l'accès aux formations préalables et en cours d'emploi.

Reconnaissance

Le peu de reconnaissance et les perspectives de carrière limitées sont une préoccupation, notamment dans le cas des services offerts aux nourrissons/bambins, en garde scolaire et en garde familiale.

Défi majeur : Recruter une main-d'œuvre qui reflète la diversité de la population et sa mixité (homme-femme).

