



1996 - 1998

En 1996, Développement des ressources humaines du Canada (DRHC) approuve la réalisation d'une première étude sectorielle sur la main-d'œuvre des services de garde à l'enfance. Au cours des deux années suivantes, un comité de 34 membres collabore à cette étude sectorielle avec une équipe de trois chercheurs.



En 1998 est publié le rapport *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*.

Cette première étude axée sur les ressources humaines du secteur des services de garde au Canada cerne trois défis majeurs de la main-d'œuvre : l'environnement de travail, les compétences et la reconnaissance. Un comité de transition de 11 membres a le mandat de mettre en œuvre une des 23 recommandations de l'étude : l'établissement d'un conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.

1999

Le comité de transition suggère de former une table ronde plutôt qu'un conseil sectoriel, parce qu'il croit que le milieu des services de garde ne peut remplir la condition imposée aux conseils sectoriels (être autonomes en six ans), et parce que le secteur n'est pas organisé selon le modèle traditionnel employeurs-employés que l'on retrouve dans d'autres secteurs.



Le comité de transition publie un bulletin afin de communiquer l'information au sujet de la table ronde proposée et d'expliquer pourquoi elle est nécessaire. Avec le temps, le bulletin deviendra un important moyen de communication du CSRHSGE; 21 numéros seront publiés, qui seront diffusés jusqu'à 7 500 exemplaires entre 1999 et 2013.

2000

Lancement de la Table ronde pour le développement des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance. La Table ronde est composée de représentants de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, du Congrès du travail du Canada, et de la Confédération des syndicats nationaux. Auprès de la Table ronde sont aussi représentés les services de garde en divers milieux : milieu scolaire, garderies, milieu familial (services de garde réglementés et non réglementés), résidence des enfants. La Table ronde compte une présidente intérimaire, un membre d'office représentant les directrices provinciales et territoriales des services de garde, et des représentants du milieu de la formation et de l'éducation, des employeurs et parents, du milieu de la recherche et de la main-d'œuvre connexe, p. ex. des centres de ressources pour les familles et des programmes d'intervention précoce. La Table ronde est admissible à du financement pour des projets.

2001 et 2002

En 2001, la Table ronde publie le document *In Just 30 Years: The labour movement and the development of child care services in Quebec*, où l'on expose comment le Québec a bâti un consensus sur sa politique familiale et introduit un système de services de garde au coût initial de 5 \$ par jour pour les parents.

En 2002 est approuvée la proposition de mettre à jour l'étude sectorielle publiée en 1998. Cette mise à jour fournira l'information la plus récente concernant le recrutement, la rétention et la reconnaissance de la main-d'œuvre des services de garde à l'enfance.

2003

En février, la Table ronde embauche sa première directrice générale, Diana Carter. Celle-ci occupera cette fonction à compter de 2003 et jusqu'à la dissolution de l'organisation, en 2013.

En novembre est constitué le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE), un organisme sans but lucratif qui se consacrera aux services de garde à l'échelle nationale et qui devient le premier conseil sectoriel du domaine social. Le nouveau statut de conseil sectoriel est rendu possible parce que DRHC n'exige plus que les conseils sectoriels soient autonomes en six ans. Le CSRHSGE reçoit des fonds d'infrastructure jusqu'en mars 2004 et commence à travailler sous la direction d'un C.A. de 18 membres, dont beaucoup ont participé au comité de transition et à la Table ronde.

2004

Publication du rapport *Un travail à valoriser, mise à jour de la première étude sectorielle sur le marché du travail*. On y met en évidence les pénuries critiques de main-d'œuvre dans les services de garde, et on propose huit recommandations afin que des personnes qualifiées se joignent de façon durable à cette main-d'œuvre. Ces recommandations serviront de base au travail du CSRHSGE pour les neuf prochaines années.



Le CSRHSGE publie également le rapport *Pour en faire un véritable emploi*, lequel se penche sur les responsables d'un service de garde en milieu familial qui détiennent un permis et travaillent à leur domicile, et fournit une analyse juridique de leurs droits à des avantages sociaux (p. ex. assurance emploi et régime de retraite) et à la protection des lois du travail.

2005

Le CSRHSGE noue un partenariat avec l'Association des collèges communautaires du Canada pour former le Groupe d'affinité sur l'éducation à l'enfance (ÉE), un forum en ligne visant à réunir les enseignants du postsecondaire en ÉPE. Ce groupe atteindra 185 membres et deviendra un important moyen de réseautage pour le milieu de l'enseignement postsecondaire public en ÉPE.



2006

Le premier forum annuel du Groupe d'affinité sur l'ÉE est tenu au Collège Red River, au Manitoba. Au cours des sept années suivantes, le forum sera organisé dans six provinces.

Le CSRHSGE publie pour le secteur la première *Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance*. Ces normes reçoivent un excellent accueil, ce qui confirme le besoin d'outils visant à soutenir et renforcer les capacités de leadership dans le secteur.

Le CSRHSGE finalise sa *Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement*, première stratégie pancanadienne visant à définir des moyens concrets pour remédier aux problèmes de recrutement et de rétention dans le secteur. La stratégie oriente de nombreuses initiatives au Canada, alors que les provinces et les territoires s'efforcent de solutionner ces problèmes.



2007

Le CSRHSGE publie le rapport *Les personnes, les programmes et les pratiques : une Stratégie de formation pour le secteur des SÉGE au Canada*. On y expose une stratégie exhaustive pour améliorer la qualité de la formation en ÉPE au Canada et l'uniformiser.



On publie un numéro spécial du bulletin du CSRHSGE sur le thème de l'inclusion. Ce numéro du bulletin sera le plus demandé au cours des dix ans d'existence de l'organisation.

2008 et 2009

Ces deux années sont parmi les plus occupées du CSRHSGE, car trois initiatives à grande échelle sont menées.

Le CSRHSGE publie les résultats de l'initiative *Soutenir les employeurs des SÉGE*, qui définit pour la première fois la gamme et le type de modèles d'employeurs dans le secteur et expose les besoins des employeurs en fonction de leur mode de gouvernance. Plus de 1000 employeurs des SÉGE contribuent à cette initiative.

On publie également les résultats de l'initiative *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face*. L'initiative découvre que la rétention est le principal défi dans le secteur (et non le recrutement), et fournit des données illustrant le considérable impact social et économique de la main-d'œuvre des services de garde.

On termine l'initiative *Programme de recherche sur le marché du travail*, qui vise à développer un programme de recherche à long terme afin d'améliorer la qualité et la disponibilité de données sur le marché du travail concernant la main-d'œuvre des SÉGE.



2010

L'initiative *Reconnaissance professionnelle et délivrance de titres de compétence en ÉPE au Canada* est terminée, et trois produits clés sont publiés :

- Un rapport détaillant les pratiques relatives à la reconnaissance professionnelle au Canada;
- Un guide en ligne qui permet aux utilisateurs de faire des recherches pour comparer les exigences entre les provinces et les territoires;
- Des analyses linguistiques de la profession qui décrivent les compétences linguistiques requises des éducatrices et des gestionnaires.

2011

Publication des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, qui deviennent rapidement l'un des produits les plus populaires du CSRHSGE. Les normes démontrent la complexité croissante du rôle d'éducatrice ou d'éducateur.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada informe les conseils sectoriels que le financement de base et certains éléments concernant le financement des projets disparaîtront en mars 2013. Cette annonce a des conséquences importantes pour l'avenir du CSRHSGE qui ne perçoit pas de frais d'adhésion et qui, pour fonctionner, a besoin d'un financement de base.



2012

Lancement d'InfoRH, trousse d'outils du CSRHSGE. Cette ressource en ligne contient une mine de renseignements RH, y compris des pratiques exemplaires, des politiques, des procédures et des modèles qui peuvent être téléchargés et personnalisés selon les besoins des gestionnaires travaillant dans diverses installations de SÉGE.

Le site Web du CSRHSGE est renouvelé et son contenu étoffé. Parmi les points saillants, une série de 14 profils sur vidéo dans lesquels des éducatrices et des gestionnaires font part de leur expérience et décrivent leur travail quotidien.

En septembre 2012, après mûre réflexion, le C.A. du CSRHSGE prend la décision difficile de dissoudre l'organisation, car il n'est pas possible d'en poursuivre les activités sans compromettre la qualité et le calibre du travail réalisé.

En décembre 2012, quarante intervenants du secteur, provenant de différentes régions canadiennes, se réunissent pour un forum national organisé par le CSRHSGE. Visant une prise de responsabilité collective en vue de poursuivre l'utilisation de la recherche et des outils RH du CSRHSGE, le forum permet de franchir une étape cruciale pour aider le secteur à continuer à faire progresser les enjeux RH, sans l'aide du CSRHSGE en tant qu'organisme facilitateur.

2013

Dans ses trois derniers mois d'activité, le CSRHSGE publie les résultats de ses deux initiatives finales.

Les produits de la première initiative, *Mise à jour des Normes professionnelles des gestionnaires de services de garde à l'enfance*, comprennent :

- Des normes professionnelles révisées pour les gestionnaires de services de garde à l'enfance, mises à jour cinq ans après la publication des premières normes, de façon à refléter la complexité de la profession;
- Un profil amélioré pour la garde des poupons et un nouveau profil pour les services de garde scolaires. Ces deux profils constituent des documents séparés qui exposent les compétences spécialisées, les connaissances et les habiletés nécessaires dans ces milieux de garde. Ces profils sont un complément aux actuelles *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

La deuxième initiative consiste en une vaste enquête menée auprès des employeurs et des employés, intitulée *Oui, ça nous touche encore!* En s'appuyant sur l'enquête *Oui, ça me touche!* (2000), l'enquête *Oui, ça nous touche encore!* (2012) cherche à améliorer notre compréhension des ressources humaines dans les garderies et CPE réglementés, et explore les changements survenus ces douze dernières années dans les SÉGE en recueillant des données uniques, beaucoup plus détaillées que celles qui ont été recueillies jusqu'ici. Près de 5000 employeurs et éducatrices participent à l'initiative, ce qui constitue le plus haut taux de participation à une initiative du CSRHSGE.

UN MESSAGE... DU C.A. DU CSRHSGE

En septembre 2012, après avoir abondamment discuté au sujet des diverses options possibles, avec beaucoup de répugnance le C.A. du CSRHSGE a pris la décision difficile de dissoudre l'organisation. Il était clair que l'organisation ne pouvait continuer d'exister à moins de trouver un moyen de maintenir l'excellence et l'opportunité de son travail — les deux éléments fondamentaux qui ont bâti la réputation du CSRHSGE. Ultiment, nous croyons que le secteur a été enrichi et renforcé grâce au CSRHSGE, et cela en beaucoup de domaines : développement de façons plus collaboratives de travailler ensemble, produits majeurs (recherche et ressources) développés ces dix dernières années, etc. C'est pour nous une source de fierté que le travail du CSRHSGE ait contribué à accroître la reconnaissance de la main-d'œuvre des SÉGE et à sensibiliser à son importance cruciale dans la prestation de programmes de qualité pour les enfants et leurs familles. Quoique la perte d'une grande partie de ce qui a été fait nous attriste, nous croyons que le travail de pionnier du CSRHSGE continuera à être utilisé pendant bien des années encore. (Mars 2013)