



Sommaire

- Page 2 :** Enquête : grandes tendances
- Page 3 :** Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement — Propos tirés des groupes de discussion
- Page 4 :** On peut enfin se la procurer : *Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance* • Forum de l'ACCC pour les enseignantes et enseignants en éducation à la petite enfance • Ontario : Préparation du rapport du Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines
- Page 5 :** Terre-Neuve et Labrador : Un plan d'action en matière de services de garde pour soutenir la main-d'œuvre du secteur • Québec : Enfin l'équité salariale pour les travailleuses en services de garde !
- Page 6 :** Inscrivez-vous dès maintenant pour continuer à recevoir le bulletin du conseil sectoriel • Arrivées et départs
- Page 7 :** Portrait de la main-d'œuvre : Tammy Ball, Bashaw, Alberta
- Page 8 :** Pour nous joindre

Canada

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

À la recherche des façons les plus efficaces pour former la main-d'œuvre d'aujourd'hui et celle de demain

Les travaux du CSRHSGE entourant l'élaboration d'une Stratégie de formation aideront le secteur des services de garde à l'enfance ainsi que les gouvernements à relever quelques-uns des grands défis que soulève le soutien d'une main-d'œuvre de qualité, explique Gyda Chud, coprésidente du comité de direction de l'initiative.

« Par exemple, on assiste à une explosion de connaissances sur les jeunes enfants et leur développement », dit-elle. « Comment ce savoir se traduira-t-il en un curriculum qui pourra préparer de la meilleure façon possible les éducatrices et éducateurs à la petite enfance? ».

L'objectif visé est de définir et de mettre en œuvre une stratégie de formation pancanadienne qui prenne en compte les expériences et approches dans chaque province et territoire. L'œuvre est de taille et le produit final ne sera pas uniforme puisque les provinces et les territoires ont chacun leurs exigences en matière de formation et des programmes qui leur sont propres.

Domaines étudiés

Une des questions fondamentales est de savoir si les programmes de formation en éducation à la petite enfance (ÉPE) préparent effectivement les étudiantes à répondre de façon satisfaisante aux besoins des enfants

qui fréquentent les services de garde actuellement et les fréquenteront dans l'avenir. On tentera également de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les conséquences du rapprochement entre le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (séje) et le secteur de l'éducation pour les diplômés en ÉPE, les enfants et les familles.

- Comment renforcer les liens, à l'échelle pancanadienne, entre les établissements d'enseignement postsecondaire afin d'améliorer la mobilité étudiante et la reconnaissance de leur diplôme et de jeter des ponts entre les enseignants des divers collèges et universités.
 - Comment être innovateur en s'inspirant d'initiatives de formation réussies mises en œuvre à travers le pays.
- L'initiative s'appuie sur un certain nom-

La recherche portera sur comment renforcer les liens, à l'échelle pancanadienne, entre les établissements d'enseignement postsecondaire.

bre de consultations élargies effectuées auprès de gens du milieu. L'équipe de recherche a déposé son rapport sur l'enquête réalisée auprès d'étudiantes inscrites dans des établissements d'enseignement postsecondaire offrant le programme de formation en ÉPE et procède actuellement à l'analyse de l'enquête réalisée auprès

À la recherche des façons les plus efficaces pour former la main-d'œuvre d'aujourd'hui et celle de demain

Suite de la page 1

des enseignants (cf. encadré). On est toujours à l'étape de planifier les groupes de discussion d'employeurs, les entrevues des principales parties concernées et les tables rondes d'organisations clés afin d'échanger de l'information et de s'enrichir de leurs connaissances.

Le comité de direction responsable de l'initiative est composé de représentantes du conseil sectoriel ainsi que de membres extérieurs au conseil.

« Il s'agit d'une première pour une activité du conseil sectoriel », a dit G. Chud, ex-présidente du CS-RHSGE. « Le conseil voulait interpeller et impliquer dans ses travaux des personnes bien informées, dont la perspective est très importante. Nous voulons diversifier les acteurs impliqués dans nos actions ».

Le dépôt du rapport final est attendu en juillet 2007.

Enquête : grandes tendances

Dans le cadre de cette initiative, on a sondé l'opinion d'étudiantes en éducation à la petite enfance fréquentant huit différents établissements postsecondaires et diplômées au printemps 2006, et le point de vue d'enseignantes et d'enseignants de dix-huit établissements postsecondaires [soit les huit établissements fréquentés par les étudiantes sondées et dix autres collèges et universités inclus dans l'échantillon de l'Étude sur le marché du travail, réalisée en 2003 pour le compte du CSRHSGE]. On a également procédé à une étude de suivi auprès d'étudiantes diplômées en ÉPE en 2003 ayant participé à l'Étude sur le marché du travail.

L'enquête auprès des étudiantes a porté sur les raisons qui les avaient incitées à choisir le programme de formation en ÉPE, sur leur degré de satisfaction à l'égard de leur programme d'études et sur leurs projets d'avenir. L'enquête auprès des professeures a porté sur la mesure dans laquelle elles estimaient que leurs étudiantes et étudiants étaient bien préparés à travailler en services éducatifs et de garde à l'enfance (sége). On les a également interrogées sur leur scolarisation, leur cheminement professionnel et leurs projets futurs. Les deux chercheuses principales, Jane Beach et Kathleen Flanagan, rappellent que les échantillons pour ces deux sondages ne sont pas statistiquement représentatifs du secteur de sorte que leurs résultats doivent être examinés avec circonspection. Les chercheuses ont surtout voulu dégager de grandes tendances dans l'analyse des données recueillies.

Il se dégage de l'analyse du sondage auprès des étudiantes trois importants thèmes qui s'inscrivent tout à fait dans la foulée de l'Étude sur le marché du travail :

- Les étudiantes se sentent moins bien préparées à travailler auprès d'enfants à besoins particuliers qu'auprès d'enfants au développement typique et d'adultes. Parmi les domaines les plus fréquemment mentionnés par les étudiantes comme nécessitant une meilleure préparation, le travail auprès d'enfants à besoins particuliers est arrivé bon premier, mentionné quarante fois plus souvent que les autres.

- Beaucoup d'étudiantes n'ont pas l'intention de travailler en sége une fois leur diplôme obtenu. En général, 60 p. cent disent qu'elles prévoient travailler en garderie ou en CPE après l'obtention de leur diplôme mais seulement 50 p. cent envisagent d'y travailler encore dans cinq ans.

- Une minorité significative (26 p. cent) d'étudiantes affirment qu'elles souhaitent éventuellement poursuivre leur carrière dans le système d'éducation.

Ces deux derniers constats ont des conséquences marquées pour le recrutement et la rétention dans le secteur des séges ainsi qu'au chapitre du lien entre le secteur des séges et celui de l'éducation.

L'enquête auprès des étudiantes révèle aussi qu'elles s'inquiètent du salaire versé en rapport avec la valeur du travail, de la qualité de certains milieux de stage, de la nature répétitive de la matière enseignée et de l'absence de programmes d'études pour les étudiantes qui ont de l'expérience préalable en services de garde à l'enfance.

Éditeur:

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance
151, rue Slater, bureau 714
Ottawa, ON, K1P 5H3

Rédactrices en chef:

Bozica Costigliola,
Samantha Peek

Conception graphique:

JPP Communications

Traductrice:

Jocelyne Tougas

Imprimé chez Impart

Litho par des travailleurs et travailleuses syndiqués

Dépôt légal: BNC—BNQ 2006

Les opinions et commentaires exprimés dans cette publication sont ceux du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance et ne reflètent pas nécessairement la position du gouvernement du Canada.

Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement – Propos tirés des groupes de discussion

Les données recueillies dans les groupes de discussion d'ex-travailleuses en services de garde et d'intervenantes toujours actives dans le secteur, de conseillers en orientation, d'immigrantes et de personnes ayant changé d'emploi dressent un portrait des raisons qui incitent certaines personnes à persister dans le domaine malgré les bas salaires et la réputation faite à une carrière en sége. Ces informations permettront au conseil sectoriel de définir et mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement pour attirer un plus grand nombre de personnes au secteur pour y pourvoir les emplois offerts et inciter la main-d'œuvre existante à se perfectionner. Voici quelques points saillants :

L'attrait du domaine

Pour la plupart des ex-travailleuses du secteur et des travailleuses qui y œuvrent actuellement, travailler en services de garde n'est pas simplement un emploi, c'est une « vocation ». Souvent, c'est l'expérience d'avoir gardé des enfants au cours de leur jeunesse ou d'avoir fait partie de groupes de jeunes qui leur a révélé un talent marqué ou un véritable intérêt à travailler avec les enfants. Beaucoup de participantes avouent toutefois qu'elles ne savaient pas, à l'époque, que travailler en services de garde était un métier en bonne et due forme, assorti de programmes de certification et d'études collégiales, avant qu'un membre de leur famille, un ami ou un conseiller en orientation leur en parle ou à moins d'avoir été bénévoles dans le secteur. On le voit, en dépit du rôle manifeste que jouent les goûts et l'intérêt personnels, il faut absolument faire comprendre que les séges sont effectivement un secteur d'emploi viable et qu'il existe des programmes d'études postsecondaires dans le domaine.

Perceptions

Les participantes croient toutes que l'importance du rôle des éducatrices à la petite enfance échappe au public. Elles ont l'impression d'être assimilées à des gardiennes d'enfants passives plutôt qu'à des éducatrices qui mettent en œuvre un programme éducatif, servent de modèle aux enfants et s'occupent de leur sécurité et de leur alimentation. Une description exhaustive des tâches d'une éducatrice a été présentée à un groupe de personnes à la recherche d'un emploi. Beaucoup ont avoué avoir sous-estimé les

capacités intellectuelles et le niveau d'éducation requis pour assumer une telle fonction. Règle générale, ces perceptions expliquent la réticence des parents à déboursier pour des services de garde de qualité, le fait que les conseillers en orientation dirigent peu d'étudiantes et d'étudiants du secondaire vers les programmes d'études collégiales en ÉPE et le peu de formation requise dans certaines provinces pour travailler en sége.

Perfectionnement professionnel

Beaucoup de participantes disent qu'elles doivent se perfectionner à leurs frais ou en dehors de leurs heures de travail, ce qui fait qu'elles accordent beaucoup d'importance au temps et aux ressources consentis au perfectionnement professionnel. Plusieurs participantes précisent que ce n'est pas uniquement l'employé suivant la formation qui en bénéficie. Les autres employés de la garderie en profitent quand l'étudiante rentre au travail et partage avec ses collègues son nouveau savoir.

Les immigrantes

Les immigrantes qui ont participé aux groupes de discussion soulignent le problème de la reconnaissance de leurs diplômes. De plus, elles sont nombreuses à s'inquiéter de ne pas maîtriser la langue dominante. Puisque les enfants apprennent à parler dans le service de garde, les travailleuses immigrantes craignent que les parents tournent le dos aux éducatrices dont la langue première n'est pas l'anglais. Par ailleurs, les superviseuses, les directrices et les éducatrices ne partagent pas cette inquiétude. Elles voient plutôt un

avantage dans le fait de posséder une langue première autre que l'anglais.

Les avantages

Même si les bas salaires et l'absence d'avantages sociaux sont des problèmes majeurs qui ont une incidence sur celles qui persisteront dans le domaine et le temps qu'elles y resteront, les ex-travailleuses en sége et les travailleuses qui y œuvrent toujours parlent d'un métier qui comporte beaucoup d'avantages non monétaires. Les travailleuses qui ont persisté dans le domaine y sont toujours parce qu'elles aiment leur travail, le trouvent utile et important et en tirent presque quotidiennement un sentiment de réalisation. Elles sont motivées par les progrès qu'elles observent chez les enfants, par le fait de répondre aux besoins fondamentaux des familles et par la conscience qu'elles ont de leur apport à la société. Elles soulignent toute la complexité des activités qu'elles mettent en œuvre pour promouvoir le développement global des enfants et insistent sur l'importance des apprentissages précoces dans le développement des générations futures.

Prochaines étapes

Ce sont quelques résultats qui informeront la Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement, laquelle devrait être rendue publique en janvier 2007. Consultez notre site Web au www.ccsc-cssge.ca pour voir comment ces données et les résultats d'entrevues menées auprès de personnes ressources influenceront l'évolution de la stratégie.

On peut enfin se la procurer !

Norme professionnelle des gestionnaires

Rendu public cet été, le document *La norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance* a suscité un vif intérêt et a été très bien accueilli par le secteur. Plus de 1 400 commandes ont été placées avant son lancement au mois d'août 2006, une preuve de la nécessité de disposer d'un outil pour soutenir et renforcer les capacités de leadership dans le secteur des séges.

Les commandes anticipées donnent également un aperçu de la façon dont on envisage d'utiliser ces normes. Voici quelques usages parmi les plus communs :

- 1) Pour identifier des besoins de perfectionnement professionnel et des lacunes au chapitre des compétences
- 2) Pour assurer des pratiques exemplaires
- 3) Pour la préparation d'un curriculum ou d'un programme de formation
- 4) Pour embaucher du personnel, bâtir des descriptions de tâches
- 5) Pour la bibliothèque et les centres de documentation et de ressources
- 6) Aux fins d'agrément, de certification
- 7) Aux fins de délivrance de permis.

Vu la réaction positive du milieu, le CS-RHSGE donnera, à travers le pays, des ateliers sur *La norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance* de septembre 2006 à juillet 2007. Pour les détails, consultez la rubrique : nouvelles et événements au www.csc-csge.ca. De plus, un document complémentaire portant sur les diverses façons d'utiliser les normes est

en préparation pour être publié à l'hiver.

Procurez-vous votre exemplaire de *La norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance*

On peut télécharger gratuitement le document depuis le www.csc-csge.ca. Le document imprimé se vend 10\$ et on peut l'obtenir en remplissant le bon de commande affiché sur notre site Web. Veuillez prendre note que si vous êtes à faible revenu, sous-employé ou sans emploi, vous pouvez communiquer avec notre personnel, au 1-866-411-6960, pour avoir un rabais ou peut-être même une copie gratuite du document.»

Un outil illustrant les pratiques exemplaires

Plus de 160 praticiennes, riches de connaissances exhaustives et d'expérience comme gestionnaires en services de garde ont participé à l'élaboration et la validation des normes professionnelles des gestionnaires en sége lors de la tenue d'ateliers régionaux et de séances de validation provinciales et territoriales. Il en résulte un outil qui illustre les pratiques de gestion exemplaires dans le domaine de l'éducation à la petite enfance et qui a pour objet de soutenir et de renforcer les capacités de leadership dans le secteur.

Forum de l'ACCC pour les enseignantes et enseignants en éducation à la petite enfance

L'Association des collèges communautaires du Canada et le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance vous invitent à participer au premier Forum pancanadien pour les enseignantes et enseignants en éducation à la petite enfance. Le forum veut réunir des collègues du domaine de l'éducation à la petite enfance oeuvrant dans divers contextes et différentes régions afin qu'ils parlent entre eux des diverses tendances et enjeux contemporains, des pratiques exemplaires et des projets innovateurs.

Quand : 23 au 25 novembre 2006

Où : Collège Red River, Winnipeg, Manitoba

Qui peut participer : Quiconque travaille dans le domaine de l'éducation à la petite enfance ou qui manifeste un intérêt marqué pour la question.

Pour les détails ou s'inscrire : www.accc.ca/francais/congres

Ontario

Préparation du rapport du Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines

Le Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines de l'initiative Meilleur départ est à préparer son rapport final, lequel devrait être remis à la ministre des Services à l'enfance et à la jeunesse, Mary Anne Chambers, à la fin de 2006.

Ce groupe d'étude a été créé pour conseiller la Ministre sur les meilleurs moyens d'assurer la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance (sége) en renforcement, notamment, les compétences de la main-d'œuvre du secteur. Cinq comités de travail ont consacré près d'un an et demi à examiner un ensemble de questions de ressources humaines liées les unes aux autres : formation du personnel et compétence, recrutement et rétention, rémunération et conditions de travail, infrastructure de soutien de la main-d'œuvre et besoins en termes de données. Le Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines a aussi examiné des initiatives internationales et provinciales en matière de ressources humaines et de sége.

Les conséquences pour les éducatrices et les enseignantes de la vision prônée par Meilleur départ d'intégrer et d'harmoniser les services offerts en maternelle quatre ans, maternelle cinq ans et garderie sont un enjeu fondamental pour le Groupe d'étude. Ses membres ont analysé les changements potentiels de la réglementation, comment ces modifications pourraient répondre aux besoins actuels des enfants et de leurs familles et quelles seraient les conséquences pour les travailleuses des deux secteurs.

Le rapport présentera des recommandations pour guider le gouvernement dans l'élaboration de politiques, de lois et d'autres mesures visant à développer une main-d'œuvre formée et spécialisée.

Jamie Kass, membre du conseil exécutif du CSRHSGE, représente le conseil au Groupe d'étude sur la qualité et les ressources humaines. Karen Chandler, membre du conseil exécutif du conseil sectoriel, agit auprès du Groupe d'étude comme conseillère principale en matière de politiques.

Terre-Neuve et Labrador

Un plan d'action en matière de services de garde pour soutenir la main-d'œuvre du secteur

Avec ce nouveau plan d'action en matière de services de garde, la province de Terre-Neuve et Labrador jettera les bases d'une infrastructure de soutien et de développement d'une main-d'œuvre de qualité, explique Mary Goss-Prowse, membre du CSRHSGE.

Madame Goss-Prowse est registraire du programme de certification de l'Association des éducatrices et éducateurs de la province et siège à titre de représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance au conseil sectoriel.

« Le plan d'action de la Province a pour objet d'augmenter le nombre d'employés qualifiés en instaurant des mesures incitatives à la formation et au perfectionnement », dit-elle. « Ces mesures s'ajoutent aux primes à l'éducation instaurées par le gouvernement en 2001 et versées trimestriellement ».

Augmentation du revenu

En vertu du plan d'action gouvernemental, les travailleuses en garderie dont le salaire est inférieur à 25 000\$ par année recevront un supplément de revenu annuel de 1000\$ à 2000\$, selon leur niveau de formation en éducation à la petite enfance (ÉPE). Les travailleuses admissibles dont le salaire atteint 35 000\$ recevront un supplément calculé au prorata. Cette nouvelle mesure ne s'applique qu'aux employés salariés.

Autres aspects afférents à la main-d'œuvre :

- Une prime à l'éducation de 500\$ par année, versée aux intervenantes en garderie et en services de garde en milieu familial réglementés qui arrivent sur le marché du travail et se perfectionnent dans le but d'obtenir un certificat de niveau 1.
- Admissibilité des responsables de services de garde en milieu familial détentrices d'un certificat d'études de niveau 1 ou plus au supplément de revenu annuel.
- Cent mille dollars par année pour augmenter le nombre d'employés en garderie affectés au soutien des enfants ayant des besoins particuliers et pour l'organisation d'un colloque provincial sur l'intégration (inclusion).

- Mise en œuvre d'une stratégie de recrutement et de rétention.
- Formation et perfectionnement professionnel pour améliorer la qualité et la sécurité des terrains de jeux.

Initiatives de formation

Le plan d'action gouvernemental prévoit également accorder de 2006 à 2009 cinquante bourses d'études de 5000\$ par année par étudiante. De plus, le College of the North Atlantic recevra la somme non récurrente de 1,7 millions de dollars pour améliorer la qualité de son programme d'études en ÉPE.

Le collège se servira de cet argent pour rendre plus accessible le programme de formation à distance : on offrira plus de cours sur Internet et le collège embauchera deux autres formateurs, explique Joanne Morris, enseignante en éducation de la petite enfance au collège et présidente du CSRHSGE.

« On veut étendre notre programme de formation à distance afin de permettre aux travailleuses déjà actives dans le milieu d'accroître leurs compétences et de satisfaire aux exigences de la certification », a-t-elle dit. « Ainsi, le niveau de formation actuel en garderie et en service de garde familiale augmentera ».

Madame Morris dit que le collège prévoit aussi agrandir les garderies de ses deux campus et d'y apporter les améliorations requises pour accueillir des poupons et trottineurs dans ses laboratoires de formation.

Le plan d'action en matière de services de garde du gouvernement prévoit aussi l'implantation de services de garde réglementés en milieu rural « en fonction des besoins, de l'intérêt manifesté et des capacités », pour créer potentiellement seize nouveaux services de garde et deux cents nouvelles places. De plus, le plan comporte des mesures pour augmenter l'admissibilité et le seuil des subventions pour frais de garde consenties aux parents.

Québec

Enfin l'équité salariale pour les travailleuses en services de garde !

Au cours de l'été et de l'automne, le gouvernement du Québec a annoncé des règlements dans le dossier de l'équité salariale dans le secteur public, règlements qui se traduiront par l'augmentation du salaire de 18 000 travailleuses en service de garde scolaire et de 25 000 travailleuses en garderie.

Les ajustements salariaux de 3,8 p. cent pour les responsables de services de garde scolaire et de 10,6 p. cent pour les éducatrices sont rétroactifs au 21 novembre 2001. L'étalement des paiements reste à déterminer. Bien que la Loi prévoit une phase de mise en application progressive de cinq ans du règlement (jusqu'en 2006), elle permet aussi aux employeurs aux prises avec des problèmes financiers de demander à la Commission d'équité salariale l'autorisation d'étaler les paiements sur huit ans. Le gouvernement a demandé à la Commission d'autoriser l'extension de la période de mise en application.

Ces règlements s'inscrivent dans une entente finale de 630 millions de dollars touchant environ 326 000 femmes et hommes des secteurs de la santé et de l'éducation. Traditionnellement, ces secteurs sont à prédominance féminine.

Le règlement en ce qui a trait aux travailleuses des centres de la petite enfance du Québec s'établit à 8,8 p. cent sur quatre ans. Les salaires seront ajustés à partir de mai 2007. Les ajustements ne sont pas rétroactifs.

Inscrivez-vous dès maintenant pour continuer à recevoir le bulletin du conseil sectoriel

Nous sommes à mettre en œuvre des mesures pour faciliter la diffusion et la distribution de nos documents. Aidez-nous à nous assurer que vous recevrez les prochains numéros du bulletin du CSRHSGE. Pour ce faire, inscrivez-vous directement à notre liste d'envoi au www.ccsc.cssge.ca. Vous pouvez aussi remplir le formulaire plus bas et nous le retourner par télécopieur au (613) 239-0533 ou par la poste à l'adresse suivante : 151, rue Slater, bureau 714, Ottawa (Ontario) K1P 5H3.

Nom : _____ Travail/fonction : _____

Adresse : _____ Municipalité : _____

Province/territoire : _____ Code postal : _____

Courriel : _____

Si vous connaissez des personnes qui ne reçoivent pas le bulletin mais souhaiteraient le recevoir, veuillez inscrire leurs coordonnées sur une feuille séparée et nous la retourner.

Arrivées et départs

Le CSRHSGE re mercie les personnes suivantes, membres du conseil d'administration et employée, pour leur apport significatif au rayonnement du secteur :

Sheila Davidson, membre de longue date du conseil d'administration, vagera à d'autres occupations. Sheila nous a enrichi de sa perspective en tant que militante, employeur et praticienne. Comme présidente de son comité de direction, elle a joué un rôle déterminant dans la réalisation de l'étude *Un travail à valoriser* (2004), une étude qui sert de fondements à l'ensemble des travaux menés actuellement par le conseil. Sheila demeurera néanmoins présidente du comité de direction responsable de la Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement.

Raymonde Leblanc, membre du conseil exécutif du CSRHSGE, nous quitte pour le Guatemala! Trésorière de l'organisation, elle a pris une part active à l'élaboration de nos règlements généraux et politiques administratives. Elle a constamment fait preuve de dynamisme et de réflexion. En tant que représentante de la CSN au conseil exécutif, son point de vue sur les questions québécoises, notre politique des langues officielles et les relations de travail a été d'une importance capitale pour guider de nos actions.

Comme représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance au conseil exécutif, **Barbara Coy-**

le a fait valoir à la table l'importance des partenariats, de la communication et du rayonnement. Sa grande connaissance du secteur des séges et son expérience pancanadienne ont été un atout précieux pour le CSRHSGE.

Marcia Lopez, représentante du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) au Conseil sectoriel, achève son mandat de deux ans. Elle a enrichi le conseil sectoriel de sa présence et de son point de vue sur les relations de travail, la garde en milieu familial et la diversité culturelle.

Tina Bergeron quitte le conseil sectoriel après avoir travaillé pendant plus d'un an comme coordonnatrice à l'administration. Dévouée et compétente, d'une personnalité engageante, Tina a fait preuve de capacités organisationnelles exceptionnelles. Nous lui souhaitons, ainsi qu'à sa famille, toutes les chances du monde à Montréal!

Bienvenue aux nouveaux membres du conseil d'administration

Elaine Ferguson est directrice générale de Child Care Connections-Nova Scotia. Elle est présidente de Partners in Practice (un organisme qui promeut le mentorat en

éducation à la petite enfance) et directrice administrative de l'Association des services de garde de la Nouvelle-Écosse et du Conseil de certification de l'Association des éducatrices et éducateurs à la petite enfance de la Nouvelle-Écosse. Forte de trente-six années d'expérience dans le secteur, Elaine a été membre fondateur de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et représentera cette organisation au sein du conseil d'administration du CSRHSGE.

Margot Young se joint au conseil à titre de représentante du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), un syndicat qui représente des travailleuses et travailleurs en garderie dans sept provinces au Canada. Agente principale de recherche et responsable des dossiers services de garde et universités pour le syndicat, Margot occupe le poste de conseillère permanente auprès du Groupe de travail national sur les services de garde du SCFP depuis 2000. Elle a travaillé sur plusieurs dossiers de ressources humaines, notamment les régimes de retraite, l'équité en matière d'emploi, la conciliation travail-famille et l'équité salariale. Elle a piloté une recherche qui a mis en relief les liens entre la qualité des services de garde et la syndicalisation.

Portrait

Tammy Ball, Bashaw, Alberta



Dans la municipalité de Bashaw, Alberta (population 825), pour fournir aux familles des services de garde de qualité, il faut faire preuve de créativité et de flexibilité.

En tant que gestionnaire de services à la petite enfance dans la municipalité, c'est justement ce que doit faire Tammy Ball. Elle dirige la garderie Generations Day Care Centre, le jardin d'enfants Bashaw and District Preschool (où elle fait également de l'animation), le programme parents-enfants Rattles and Rascals offert par la municipalité et Pathways to Success, une initiative visant l'intégration, d'ici cinq ans, des services destinés aux enfants âgés de zéro à douze ans. On espère qu'au fil du temps l'ensemble des services offerts aux personnes âgées de zéro à quatre-vingt-dix-neuf ans seront intégrés sous une forme quelconque.

Ce n'est pas facile de répondre aux divers besoins de garde d'enfants des familles vivant en milieu rural.

« Les gens ne travaillent pas tous de neuf à cinq, ici », dit Ball. « Il y a des familles agricoles, des parents qui travaillent à l'hôpital sur des quarts et d'autres, dans les champs de pétrole. »

« Il faut sortir des sentiers battus. Envisager, par exemple, des services de garde en milieu familial dotés de personnel qualifié ou des heures d'ouverture plus flexibles pour que la garderie reste ouverte jusqu'à 22 heures durant la période des foins vu que le travail se fait à ce moment-là ».

Ball a obtenu un diplôme en développement de la petite enfance du Red Deer College. La transition vers un poste de gestionnaire après huit années de travail sur le plancher comme travailleuse en garderie, éducatrice à la petite enfance et conseillère en besoins spéciaux n'a pas été facile au départ, « mais à présent, c'est génial parce que j'ai véritablement l'occasion d'agir sur le milieu ».

Ball conjugue plusieurs rôles à la fois. Elle consacre deux jours par semaine au jardin d'enfants. Le reste du temps, elle fait de la planification, supervise le personnel et les familles ou bien participe à des réunions avec des partenaires du milieu entourant le programme Pathways to Success. « Une bonne partie de mon travail consiste à sortir pour rencontrer les gens du milieu; et c'est ce qui me plaît le plus ».

Ball est enthousiaste face à la perspective d'avoir un effet positif sur la vie des familles dans Bashaw. « J'ai la chance inouïe dans mon travail de contribuer à la mise sur pied de services adaptés aux besoins de la communauté et dont la mise en œuvre se fait en collaboration avec d'autres. Je crois fermement qu'il existe un lien entre la qualité des services de garde et la santé des collectivités ».

Pour nous joindre

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

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

Conseil d'administration du CSRHSGE

Joanne Morris - Présidente du Conseil sectoriel
Enseignante, Techniques d'éducation à l'enfance, College of the North Atlantic
Administratrice non affiliée

Karen Chandler
Enseignante, George Brown College
Représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

Elaine Ferguson
Directrice générale, Child Care Connections
Représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

Denise Gilbert
Directrice générale, Schoolhouse Playcare Centres
Administratrice non affiliée

Mary Goss-Prowse
Registraire, Programme de certification, Association des éducatrices et éducateurs de Terre-Neuve et Labrador
Représentante de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

Maureen Hall
Directrice, Today's Family
Administratrice non affiliée

Marta Juorio
Directrice, Child Care, Centre de développement de l'enfant du YWCA
Représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance

Jamie Kass
Coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du STTP
Représentante du Syndicat canadien de la fonction publique
Membre du conseil exécutif

Christine McLean
Présidente sortante, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance
Membre du conseil exécutif

Dixie Mitchell
Consultante en services de garde à l'enfance
Administratrice non affiliée

Gay Pagan
Manitoba Government and General Employees Union
Représentante du Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public

Kathy Reid
Directrice, Le Programme de garde d'enfants du Manitoba, Ministère des Services à la famille et du Logement Manitoba
Directrice provinciale des services de garde
Administratrice non affiliée

Josée Roy
Adjointe au Comité exécutif, Confédération des syndicats nationaux
Représentante de la Confédération des syndicats nationaux

Stephanie Seaman
Présidente, BCGEU Community Social Services-Lower Mainland Local 302 et travailleuse en garderie
Représentante du Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public

Bonnie Traverse
Garderie Lake St. Martin's
Administratrice non affiliée

Margot Young
Agente principale de recherche, SCFP
Représentante du Syndicat canadien de la fonction publique

Notre personnel

Diana Carter
Directrice générale

Samantha Peek
Agente des communications et des projets

Kathryn Ohashi
Agente des finances et des projets