



Sommaire

P3: *infoRH*, commentaires

P4: Nouvelle mouture du site web du CSRHSGE

P5: Des vidéos dressent le profil d'emplois dans le secteur des SÉGE

P6: Étude : *Oui, ça nous touche toujours!*

P8: 6^e Forum annuel en ÉE

P9: Nouvelle publication : Feuilles d'information

P10: Surmonter des obstacles majeurs

P11: Le CSRHSGE va de l'avant

Canada

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

infoRH – un nouvel outil permet au secteur des SÉGE de soutenir le personnel

Un cyberoutil propre au secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) aidera les gestionnaires (surtout les gestionnaires de fraîche date) à développer de saines pratiques RH en vue de soutenir leur personnel. C'est au printemps que sera lancée la trousse d'outils du CSRHSGE : *infoRH*, qui permettra aux directrices, aux superviseuses, ainsi qu'aux autres membres du personnel de gestion, d'apprendre et de mettre en œuvre rapidement et efficacement un vaste éventail de pratiques RH.

« Le volet RH est très important », affirme Arlene Ross, présidente du comité directeur de l'initiative consacrée à *infoRH* et directrice générale de Services globaux pour enfants. Elle ajoute : « Le personnel du secteur désire travailler pour une organisation qui a la capacité de mettre en œuvre, de façon constante, des politiques et des pratiques. On ne peut assurer la qualité sans que le personnel se sente soutenu, et *infoRH* constitue un outil de rétention. »

La trousse d'outils du CSRHSGE est basée sur *infoRH*, la trousse d'outils exhaustive du Conseil RH pour le secteur communautaire. La nouvelle trousse d'outils contient de l'information sur des enjeux RH, adaptée spécifiquement aux SÉGE, avec des modèles et des liens. Voici quelques-uns des sujets traités : élaboration de politiques et de descriptions d'emploi, évaluation du personnel, planification stratégique, planification de la relève, relations de travail, tenue à jour relativement à la législation en vigueur. *infoRH* présente également de nom-

breuses suggestions au sujet des avantages sociaux et des moyens peu coûteux pour valoriser le personnel et le garder en poste.

« Nous voulions que cet outil soit convivial »
— Joanne Glaser, la consultante principale de l'équipe
qui a travaillé sur *infoRH*

Les utilisateurs qui se connectent à *infoRH* préciseront s'ils sont des employeurs, des membres du personnel ou des membres d'un C.A., et ils seront ensuite dirigés vers les sections appropriées à leur sous-groupe. Ou encore, ils peuvent tout simplement utiliser la fonction Recherche ou naviguer sur le site. Ils trouveront de l'information sur les enjeux RH communs à tous les secteurs, ainsi que sur les enjeux spécifiques aux SÉGE.

Convivialité

« Nous voulions que cet outil soit convivial », déclare Joanne Glaser, la consultante principale de l'équipe qui a travaillé sur *infoRH*. Elle poursuit : « Dans les services de garde, beaucoup de gestionnaires n'ont pas de formation en

ressources humaines, c'est pourquoi nous voulions leur fournir une ressource utile et gratuite. »

Le CSRHSGE admet depuis longtemps qu'il faut trouver de nouvelles façons d'aider les gestionnaires des organisations de SÉGE (surtout des plus petites garderies) qui proviennent typiquement des rangs des éducatrices et éducateurs à l'enfance, qui ont peu de formation en ce qui a trait aux enjeux RH, qui n'ont que peu de temps et qui disposent de budgets serrés.

« *infoRH* sera utile à tous les gestionnaires, mais particulièrement aux gestionnaires qui travaillent dans un service de garde autonome où, par exemple, une éducatrice n'ayant pas beaucoup d'expérience en matière de ressources humaines peut avoir accédé à un poste de superviseuse », dit M^{me} Ross.

Entre autres, *infoRH* comporte des sections très détaillées sur la législation qui s'applique aux milieux de travail et au secteur, avec des liens pour toutes les provinces et tous les territoires, et souvent des exemples de politiques connexes. « Je prends beaucoup de temps pour élaborer des politiques concernant la nouvelle législation sur la santé et la sécurité, l'accessibilité, ou la législation qui émane de notre ministère, mais je me tiens au courant en raison de mon travail. Une personne qui n'est pas aussi bien informée

« Ces organisations pourront référer leurs membres à *infoRH*, et leur fournir un lien vers des renseignements additionnels, des marches à suivre et parfois des modèles. Il s'agit d'une excellente ressource. »

— Karen Ohlson, ancien membre du C.A., Manitoba Child Care Association; DG, KIDS Inc., Winnipeg

pourrait ne pas savoir que ses politiques sont désuètes. »

M^{me} Ross et M^{me} Glaser soulignent qu'*infoRH* présente certaines limites. Les modèles sont uniquement des exemples et, parce que les enjeux RH peuvent être complexes, *infoRH* suggère parfois aux services de garde, en cas de doute, d'obtenir l'aide d'un avocat ou d'un autre professionnel.

Un miroir pour le secteur

L'équipe du projet et de nombreux intervenants ont veillé à ce que la version d'*infoRH* adaptée par le CSRHSGE soit spécifique au secteur des SÉGE. Pour ce faire, on a recueilli et vérifié des modèles, des idées et de l'information à l'occasion d'entrevues avec des personnes bien informées et d'ateliers réunissant des intervenants, et on a pris soin que le langage et la terminologie utilisés soient courants dans le secteur.

Ne voulant pas réinventer la roue, le CSRHSGE a examiné plusieurs trousse d'outils qui pouvaient servir de point de départ. « Nous avons eu une très bonne

base avec la trousse d'outils du Conseil RH pour le secteur communautaire, et nous voulions que les utilisateurs de notre secteur s'y reconnaissent », assure M^{me} Ross. Elle s'attend à ce qu'*infoRH* soit largement consulté, non seulement par les gestionnaires, mais aussi par le personnel du secteur, par les établissements postsecondaires et par les syndicats. « Nous avons essayé de donner des exemples ancrés dans les expériences vécues par les éducatrices et éducateurs à l'enfance, et par les employeurs. »

La promotion d'*infoRH* sera largement assurée par le site Web du CSRHSGE, par des réseaux et par des ateliers, ainsi que par des conseils RH sur Twitter.

Plusieurs présentations d'*infoRH* seront faites en ligne et en différentes régions canadiennes en mars, avril et mai 2012. Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec le CSRHSGE.

infoRH sera disponible en ligne d'ici la fin de mars 2012 – visitez www.ccsc-cssge.ca pour obtenir de plus amples renseignements.



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 :

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX

Conception graphique :

Richard Proulx

Traductrice :

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Imprimé chez Impart Litho par des
travailleurs et travailleuses syndiqués
Dépôt légal : XXX—XXX 2012

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.

infoRH

Quelques commentaires

Les employeurs des SÉGE qui n'ont que peu de temps et un budget limité essaient souvent d'élaborer eux-mêmes des politiques RH, tout en se demandant si ces politiques sont appropriées. Avec sa mine de renseignements, d'outils et de ressources, *infoRH*, trousse d'outils adaptée au secteur des SÉGE, constitue pour les employeurs un excellent point de départ, tout en les rassurant : ils peuvent y arriver — ils ne sont pas seuls, d'autres ont préparé la voie et peuvent les aider!

— *Arlene Ross, présidente du comité directeur de l'initiative infoRH; DG, Services globaux pour enfants, Ottawa*

Les organisations provinciales de services de garde sont parfois interrogées par leurs membres sur des sujets tels que la façon d'évaluer leur DG, la mise sur pied d'un meilleur C.A., ou l'élaboration de politiques organisationnelles. Ces organisations pourront référer leurs membres à *infoRH*, et leur fournir un lien vers des renseignements additionnels, des marches à suivre et parfois des modèles. Il s'agit d'une excellente ressource.

— *Karen Ohlson, ancien membre du C.A., Manitoba Child Care Association; DG, KIDS Inc., Winnipeg*

Notre cours sur l'administration et le leadership comprend un module sur les ressources humaines; nous y traitons beau-

L'information contenue dans *infoRH* aide à faire comprendre les questions relatives aux syndicats dans le secteur des SÉGE et en général; les sections sur les pratiques et sur les normes du travail peuvent soutenir des relations positives entre le syndicat et la direction. Les syndicats trouveront particulièrement intéressants les exemples de formulations des conventions collectives négociées dans le secteur, spécialement en ce qui a trait à la rétention.

— *Margot Young, membre du comité directeur de l'initiative infoRH; chercheuse, Syndicat canadien de la fonction publique, Ottawa* ■

« L'information contenue dans *infoRH* aide à faire comprendre les questions relatives aux syndicats dans le secteur des SÉGE et en général; les sections sur les pratiques et sur les normes du travail peuvent soutenir des relations positives entre le syndicat et la direction. Les syndicats trouveront particulièrement intéressants les exemples de formulations des conventions collectives négociées dans le secteur, spécialement en ce qui a trait à la rétention. »

— *Margot Young, membre du comité directeur de l'initiative infoRH; chercheuse, Syndicat canadien de la fonction publique, Ottawa*

Grâce à *infoRH*, les gestionnaires de première ligne du secteur des services de garde à l'enfance pourront accéder à une mine de théories et de pratiques de gestion RH. En outre, *infoRH* leur permettra de trouver facilement des modèles et des outils RH adaptables.

— *Lily Chen, membre du comité directeur de l'initiative infoRH; directrice RH, Association of Neighbourhood Houses of BC, Vancouver*

coup du comportement et de la culture des organisations, et des aspects de l'élaboration des politiques organisationnelles. *infoRH* constituera une excellente ressource pour ce cours, car on y trouve les fondements philosophiques et des outils pratiques à utiliser.

— *Susan Willis, coordonnatrice du cours d'éducation permanente pour les gestionnaires des SÉGE, Université Mount Saint Vincent; enseignante, Nova Scotia College of Early Childhood Education, Halifax*

Nouvelle mouture du site Web du CSRHSGE – www.ccsc-cssge.ca

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que le CSRHSGE annonce le lancement de son nouveau site Web! Le site a un tout nouvel aspect; l'information, les outils et les ressources ont été réorganisés afin de faciliter la navigation. Pour les personnes qui s'intéressent au travail du CSRHSGE, le nouveau site offre un plus grand nombre de fonctionnalités en vue de trouver de l'information RH précieuse sur le secteur des services de garde.

Voici quelques-unes des caractéristiques intéressantes de notre nouveau site Web :

- une section dynamique, « Nouvelles et information », où nous mettrons en vedette les initiatives, les outils et les rapports du CSRHSGE;
- une liste plus complète de cours et de programmes d'études en ÉPE au Canada;
- des liens vers des outils et des ressources que peuvent utiliser les éducatrices et éducateurs à l'enfance dans leurs tâches quotidiennes;
- notre nouvelle série d'entrevues vidéo afin de présenter diverses carrières des SÉGE;
- un accès plus facile et simplifié à *infoRH*, notre nouvelle trousse d'outils, et à notre Guide en ligne de la reconnaissance professionnelle;
- un bon de commande en ligne, facile à utiliser afin d'obtenir gratuitement des copies papier de certaines de nos publications les plus populaires.

Nous espérons que vous prendrez quelques minutes afin d'explorer notre nouveau site Web et de profiter de ses nouveaux outils et ressources.

Se connecter au CSRHSGE

En plus de notre nouveau site Web, nous avons également lancé nos outils de médias sociaux. Grâce notamment à Twitter et à LinkedIn, nous garderons à jour nos abonnés au sujet des dernières nouvelles concernant les ressources humaines dans le secteur des services de garde. Suivez-nous sur Twitter @CCHRSC et faites une recherche pour nos groupes sur LinkedIn en tapant « CCHRSC » dans le champ Recherche.



Inscrivez-vous sur notre site

Si vous désirez continuer à recevoir de l'information de la part du CSRHSGE, il est très important de vous inscrire sur notre site Web. En raison des changements récents sur le plan du financement, nous nous tournons vers les communications en ligne avec nos intervenants et nous réduirons la fréquence et le nombre de publications diffusées sur papier. Il est facile de vous inscrire; vous n'avez qu'à vous rendre sur notre site Web et à cliquer sur le bouton jaune « S'inscrire au bulletin », au bas de la page d'accueil. ■

Des vidéos dressent le profil d'emplois dans le secteur des SÉGE

« Mon nom est Gina Gasparrini et je suis directrice générale de St. Mary's Child Care Centre. J'ai un diplôme reconnaissant mes trois années d'études en éducation à la petite enfance... et lorsque je suis devenue directrice générale, j'ai réalisé que j'avais vraiment besoin d'un complément de formation pour les aspects administration et gestion, aussi je suis retournée à l'école le soir et j'ai obtenu deux certificats universitaires en gestion. J'ai toujours aimé profondément les jeunes enfants... c'est ce qui a influencé mon choix de carrière. »

Ainsi commence le récit livré par Gina Gasparrini dans l'une des 13 nouvelles vidéos du CSRHSGE pour la série Travailler dans le domaine de l'éducation à la petite enfance, qui sera lancée sur le nouveau site Web du Conseil sectoriel à partir de mars 2012.

« Je pense que ces vidéos sont importantes parce que notre secteur a vraiment besoin d'améliorer son image professionnelle », déclare M^{me} Gasparrini dont le service de garde (un centre de la petite enfance, ou CPE) est situé à Montréal. « Je voulais vraiment souligner qu'il ne s'agit pas seulement d'un emploi, mais d'une carrière, une carrière enrichissante et stimulante. »

Dans ces courtes vidéos, des éducatrices et éducateurs à l'enfance, des superviseuses et des DG de Terre-Neuve-et-Labrador, du Nouveau-Brunswick, du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique expliquent en quoi consiste leur travail ainsi que les aptitudes nécessaires, en donnant des détails sur les débuts de leur carrière dans le secteur, sur leurs diplômes, sur leur expérience et leurs journées de travail, et en décrivant leurs services de garde et la façon dont ils fonctionnent. On présente diverses installations pour les services de garde, notamment des garderies en milieu universitaire ou hospitalier, une coopérative dirigée par des parents, des services de

garde pour les Inuits, un Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, et des garderies en milieu francophone.

« Nous voulions aider les gens à comprendre ce qu'ils peuvent faire en éducation à l'enfance, c'est pourquoi nous avons essayé de présenter une vaste gamme de postes et d'installations pour les services de garde », souligne Mary Goss-Prowse, membre du C.A. du CSRHSGE et membre du comité directeur de l'initiative consacrée à ces vidéos. « Ces vidéos sont utiles pour donner aux personnes du secteur une information actualisée sur les endroits où elles pourraient travailler en raison de leur qualification, ou pour les inciter à obtenir un diplôme. Les vidéos s'adressent également aux personnes étrangères au secteur, afin de leur donner une idée des emplois qu'on y exerce. »

Différentes clientèles

En plus de rendre les vidéos accessibles sur son site Web pour les utilisateurs individuels, le CSRHSGE en fera la promotion pour qu'elles soient utilisées par des enseignants en ÉPE d'établissements post-secondaires (des DVD seront postés au réseau d'enseignants du Conseil sectoriel), par des conseillers en carrière, et lors d'ateliers pour les ressources humaines.

« Je voulais vraiment souligner qu'il ne s'agit pas seulement d'un emploi, mais d'une carrière, une carrière enrichissante et stimulante. »

— Gina Gasparrini, directrice générale de St. Mary's Child Care Centre

Cindy Page, qui est membre du C.A. du CSRHSGE et enseignante en ÉPE au Collège Northern Lights et à l'Université de l'île de Vancouver, estime que les vidéos peuvent être utilisées de plusieurs façons par les établissements postsecondaires.

« Les vidéos présentant des profils aident les étudiants à ne pas tant se percevoir comme faisant partie d'un petit secteur, mais plutôt dans le contexte de la profession. C'est un point essentiel », dit M^{me} Page qui faisait également partie du comité directeur de l'initiative Nouveaux outils de communication et nouvelle mouture du site Web. « Les vidéos tournées à l'Université de la Colombie-Britannique, par exemple, donnent vraiment aux étudiants un aperçu de la gestion à grande échelle ainsi que des plus petits services de garde pour les pouspons et les trottineurs. Et au-delà de l'administration ou du rôle d'éducatrice ou d'éducateur, les étudiants peuvent également trouver dans les vidéos une occasion d'observer la philosophie des programmes éducatifs en action. »

Pour visualiser les vidéos Travailler dans le domaine de l'éducation à la petite enfance, visitez www.ccsc-cssge.ca ■

« Oui, ça nous touche toujours! »

Une étude majeure pour cerner les raisons qui font en sorte qu'on continue à travailler dans les SÉGE

Pour la première fois depuis les quinze dernières années, le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance recueille et analyse des données afin de découvrir l'impact des conditions de travail, des avantages sociaux et des salaires sur la satisfaction au travail et sur la rétention des employeurs et du personnel. Le sondage en ligne mené par le CSRHSGE examinera également des stratégies efficaces utilisées par des employeurs afin de recruter et de garder en poste le personnel.

Il s'agit de la première initiative du genre depuis l'étude *Oui, ça me touche!* qui a été réalisée en 1998 et qui constitue, selon Jamie Kass, présidente du comité directeur de l'initiative et membre du C.A. du CSRHSGE, « une étude pancanadienne hautement respectée et appréciée, portant sur des enjeux similaires. Cette nouvelle étude s'appuie sur l'étude *Oui, ça me touche!* (1998) ainsi que sur l'enquête pancanadienne *Garde à l'enfance* (1991) qui représente elle aussi une étude de référence. Comme les deux études qui l'ont précédée, la nouvelle étude permettra au secteur d'obtenir de l'information non disponible ailleurs ».

L'étude (intitulée *Oui, ça nous touche toujours!*) comprendra deux sondages, un pour les employeurs et un pour les employés, et portera sur la qualification scolaire, les années de service, la satisfaction au travail et les conditions d'emploi. On posera à nouveau certaines questions de l'étude *Oui, ça me touche!* afin d'examiner les tendances au fil du temps. Les résultats des sondages demeureront confidentiels et les réponses ne seront pas associées aux répondants.

« Les résultats du sondage ainsi que l'analyse qui en découlera aideront les employeurs, les gouvernements, les chercheurs, les organisations de services de garde, les syndicats, ainsi que les éducatrices et les éducateurs, en cernant les pratiques RH exemplaires qui sont associées à un taux plus élevé de satisfaction au travail et de rétention du personnel », déclare Kathleen Flanagan, coresponsable de l'équipe de recherche. Cette information pourrait aider les employeurs à élaborer des stratégies efficaces en vue de recruter et de garder en poste le personnel. Les résultats seront conservés à une université

où les chercheurs pourront utiliser les données dans les années à venir.

En outre, les employeurs participants auront accès au rapport final qui contiendra de l'information sur les pratiques émergentes. « Les employeurs sont très désireux de savoir ce que font d'autres employeurs, et de trouver des moyens d'améliorer la satisfaction au travail et la rétention dans leurs services de garde, mentionne M^{me} Flanagan. Le rapport les renseignera sur des pratiques qui se sont avérées fructueuses dans le secteur. »

« Les données que nous obtiendrons à la suite de ce partage de renseignements fourniront des preuves solides quant à des façons de faire qui fonctionnent bien et à d'autres qui sont décevantes. Nous disposerons ainsi de données probantes sur lesquelles s'appuyer pour des initiatives importantes dans notre domaine, en vue de valoriser et de rémunérer adéquatement notre main-d'œuvre et d'améliorer la qualité. »

— Ruth Bancroft, du Langara Child Development Centre, à Vancouver (BC)

Une bonne chose pour les employeurs et pour les employés

La nouvelle étude est bien accueillie par des employeurs tels que Ruth Bancroft, du Langara Child Development Centre, à Vancouver (BC), qui affirme :

« L'étude dressera un portrait précis de notre domaine. Les C.A. et les employeurs ont besoin de cette information afin de planifier pour leurs milieux de travail. Les données que nous obtiendrons à la suite de ce partage de renseignements fourniront des preuves solides quant à des façons de faire qui fonctionnent bien et à d'autres qui sont décevantes. Nous disposerons ainsi de données probantes sur lesquelles s'appuyer pour des initiatives importantes dans notre domaine, en vue de valoriser et de rémunérer adéquatement notre main-d'œuvre et d'améliorer la qualité. »

L'équipe de l'étude espère recueillir 1 000 questionnaires remplis par les employeurs, et 4 000 remplis par leur personnel, dans toutes les provinces et tous les territoires. Les résultats seront analysés en tenant compte de diverses caractéristiques des garderies, y compris le modèle de gouvernance, la situation géographique et la culture.

M^{me} Bancroft mentionne que si sa garderie reçoit le questionnaire du sondage, elle invitera son personnel à y répondre parce que les résultats « stimuleront les éducatrices et les éducateurs, et renforceront le professionnalisme du secteur ».

Pour Shauna Hanratty, une éducatrice de Services à l'enfance Andrew Fleck, à Ottawa, le sondage donnera aux éducatrices et aux éducateurs qui y participeront la possibilité de réfléchir à leur travail, et de « réaliser l'importance de notre rôle. Il démontrera que nous avons la qualification scolaire et la formation qui sont nécessaires au travail que nous faisons, et on prendra ainsi davantage conscience de nos connaissances et de notre professionnalisme ».

Le sondage sera mené au printemps 2012. ■

« Les résultats du sondage ainsi que l'analyse qui en découlera aideront les employeurs, les gouvernements, les chercheurs, les organisations de services de garde, les syndicats, ainsi que les éducatrices et les éducateurs, en cernant les pratiques RH exemplaires qui sont associées à un taux plus élevé de satisfaction au travail et de rétention du personnel »

— Kathleen Flanagan, coresponsable de l'équipe de recherche

6^e Forum annuel en ÉE

La formation des éducatrices et des gestionnaires dans un secteur en constante mutation

Les temps changent dans le secteur de l'éducation à la petite enfance, et les établissements postsecondaires s'efforcent de trouver des moyens pour que leurs cours préparent adéquatement les éducatrices et éducateurs, ainsi que les gestionnaires, aux complexités et aux responsabilités accrues de leur profession.

« Évolution et révolution dans les programmes en éducation à l'enfance » : tel était le thème du dernier Forum des enseignants en éducation à l'enfance, tenu par l'Association des collèges communautaires du Canada à la fin de 2011. Ce thème a été souligné lors de plusieurs ateliers du forum, sous l'angle d'enjeux tels que les défis qu'il y a à combiner éducation et apprentissage des enfants, ou technologie et éducation à l'enfance; on a également abordé l'utilisation des dernières recherches et des nouveaux outils RH du CSRHSGE pour améliorer le recrutement et la rétention.

Le 6^e Forum du Groupe d'affinité sur l'éducation à l'enfance, tenu à Ottawa, a été coparrainé par le Collège Algonquin, le Cégep de l'Outaouais et La Cité collégiale.

Utilisations pratiques

« Dans notre atelier, nous avons examiné comment les enseignants pouvaient utiliser les Normes professionnelles du Conseil sectoriel ainsi que sa recherche sur les multiples façons de comprendre les pénuries de main-d'œuvre et d'y faire face, afin de préparer les éducatrices et les éducateurs qui entrent dans le domaine », a déclaré Cindy Page, membre du C.A. du CSRHSGE et enseignante en ÉPE. M^{me} Page a été l'une des coprésentrices de la session consacrée au renforcement du recrutement et de la rétention, qui s'est penchée sur les statistiques et sur les tendances, sur les différentes manières d'utiliser les Normes professionnelles dans les cours d'ÉPE, et sur le rôle que pourraient jouer les collèges pour l'éducation des responsables d'un service de garde en milieu familial et des personnes faisant des visites à domicile.

« Nous savons que la demande et les taux de roulement sont très élevés, a dit l'autre coprésentrice, Joanne Morris, enseignante au Collège North Atlantic. Nous avons étudié les rôles importants des éducatrices et des gestionnaires, et le rôle crucial des enseignants dans la préparation et la formation des effectifs afin que ceux-ci soient qualifiés pour exercer des rôles de plus en plus complexes qui feront avancer le secteur. » Sa présentation a également porté sur les lacunes dans la formation pour l'administration des SÉGE, lacunes que les collèges souhaitent combler, a-t-elle ajouté.

« Nous avons étudié les rôles importants des éducatrices et des gestionnaires, et le rôle crucial des enseignants dans la préparation et la formation des effectifs afin que ceux-ci soient qualifiés pour exercer des rôles de plus en plus complexes qui feront avancer le secteur. »

— Joanne Morris, enseignante au Collège North Atlantic

M^{me} Page a fourni un exemple de la façon d'utiliser les Normes professionnelles dans les cours en ÉPE, en vue de comparer les normes provinciales à celles du Conseil sectoriel. « Lorsque nous examinons la transférabilité au Canada, il devient très important de pouvoir passer des normes provinciales aux normes nationales », a-t-elle affirmé. Elle a aussi démontré comment les normes pouvaient être utilisées pour évaluer les compétences lors de stages, et parlé de l'apprentissage antérieur dans la préparation d'un portfolio.

Chaque année, le forum du Groupe d'affinité attire un grand nombre de participants qui considèrent que ce forum

annuel leur permet d'apprendre en écoutant d'autres membres du réseau et du secteur de l'éducation postsecondaire. « Ces forums sont pour moi très stimulants, car ils nous donnent la possibilité d'échanger avec d'autres professionnels du collégial sur l'enseignement de l'ÉPE au Canada », a souligné Laura Massie, enseignante au département de la petite enfance du Collège Heritage, à Gatineau (QC), et coprésentatrice de l'atelier sur les TI et

l'ÉPE. « Cela fait 30 ans [que j'enseigne], dit-elle, aussi c'est encourageant de rencontrer d'autres personnes qui se sont investies de façon semblable et qui sont toujours désireuses d'apprendre et de faire preuve de créativité. Les forums sont un tremplin pour lancer tellement d'idées! »

Pour télécharger des présentations du forum, visitez www.ccsc-cssge.ca ■

« Ces forums sont pour moi très stimulants, car ils nous donnent la possibilité d'échanger avec d'autres professionnels du collégial sur l'enseignement de l'ÉPE au Canada »

— Laura Massie, enseignante au département de la petite enfance du Collège Heritage, à Gatineau (QC), et coprésentatrice de l'atelier sur les TI et l'ÉPE

Nouvelle publication : Feuilles d'information pour nos intervenants

Le CSRHSGE a récemment publié une série de feuilles d'information pour nos principales clientèles : gestionnaires de services de garde, enseignantes et enseignants en ÉPE dans les établissements postsecondaires, décideurs, et éducatrices et éducateurs de première ligne.

Les feuilles d'information constituent une ressource très utile; elles énumèrent nos outils, rapports et publications qui sont utiles à chacune de ces clientèles. On y explique aussi les nombreuses façons d'utiliser chacune de ces ressources, pour le profit de chaque clientèle particulière.

Par exemple, la feuille d'information à l'intention des enseignantes et enseignants du postsecondaire expose les nombreuses façons dont on peut se servir de nos Normes professionnelles pour élaborer ou développer les programmes d'études actuels. La feuille d'information à l'intention des décideurs indique lesquels de nos différents rapports de recherche contiennent des données et des renseignements précieux sur la main-d'œuvre des SÉGE, qu'ils peuvent utiliser pour orienter leur travail.

Les feuilles d'information peuvent être téléchargées sur notre site Web; on peut également en demander des copies papier en remplissant un bon de commande en ligne. Visitez la section « Publications » de notre site Web pour obtenir de plus amples renseignements. ■



Les éducatrices et éducateurs formés à l'étranger doivent surmonter des obstacles majeurs : étude de l'Ontario

Un rapport de recherche pour l'Ontario, portant sur le parcours de carrière des éducatrices et éducateurs à l'enfance formés à l'étranger, conclut que le secteur a encore « beaucoup de travail à faire pour aider les éducatrices et éducateurs formés à l'étranger ».

Le rapport, *An investigation of the career paths of internationally trained early childhood educators transitioning into early learning programs* (en anglais seulement), a été publié par le Atkinson Centre for Society and Child Development.

On présente dans ce rapport l'expérience de 25 professionnels formés à l'étranger et leur parcours de carrière dans le cadre du programme ontarien « accès à l'éducation de la petite enfance » (Access to Early Childhood Education), qui constitue la première étape du processus d'agrément pour les éducatrices et éducateurs formés à l'étranger. Ce programme a été établi en 2006 grâce à un partenariat entre l'Association of Early Childhood Educators of Ontario, Thorncliffe Neighbourhood Office, et la School of Early Childhood du Collège George Brown. Il aide les éducatrices et éducateurs formés à l'étranger à entrer sur le marché du travail canadien.

Les participants à ce programme ont dit y avoir rencontré plusieurs défis (p. ex., les déplacements pour aller en classe, une lourde charge de travail pour les cours, et des difficultés concernant le test de compétences en anglais et le processus d'admission), mais la grande majorité d'entre eux ont déclaré que le programme était utile ou extrêmement utile, et qu'ils

connaissaient mieux l'éducation à l'enfance dans le contexte canadien. La plupart désiraient profiter d'autres occasions d'acquérir de l'expérience dans des garderies, et obtenir un plus grand soutien pour la langue anglaise pendant et après le programme.

Toutefois, les expériences d'emploi des participants ont été en général négatives. L'étude a relevé des obstacles majeurs pour la recherche d'emploi, y compris « le manque d'expérience de travail au Canada, la maîtrise de l'anglais ou la discrimination en raison de l'accent. D'autres défis : le manque de reconnaissance des diplômes précédents, le racisme, et des difficultés lors de la recherche d'emploi et du processus d'entrevue. Et [les participants] ne recevaient souvent aucune réponse de la part des employeurs potentiels ».

Selon le rapport, la majorité des diplômés travaillaient à « temps partiel, dans un emploi précaire [51 % à temps partiel; 12 % de l'offre], alors qu'ils avaient obtenu en Ontario une équivalence en ÉPE et qu'ils avaient de plus acquis à l'étranger une éducation postsecondaire ». En outre, 16 % ne travaillaient pas; seulement 20 % avaient un poste à temps plein.

Les participants ont formulé des recommandations, entre autres la prestation d'activités de développement professionnel pour les employeurs des SÉGE sur des questions telles que la discrimination.

Le rapport conclut que, dans les professions en ÉPE et en éducation, on doit mieux connaître et reconnaître les compétences, l'expérience et l'expertise des éducatrices et éducateurs formés à l'étranger, et « étudier les possibilités de soutenir en Ontario les apprenants d'origines diverses, en intégrant au milieu de travail des éducatrices et éducateurs d'origines diverses. »

Pour télécharger le rapport (en anglais seulement), visitez

www.oise.utoronto.ca/atkinson/Resources/Publications/index.html

Le CSRHSGE va de l'avant

À compter du 31 mars 2013, le Programme des conseils sectoriels de RHDC ne fournira plus de financement de base aux conseils sectoriels. Le financement du CSRHSGE prendra donc fin et le C.A. examine l'orientation future que pourrait prendre notre Conseil sectoriel. Les commentaires de nos intervenants confirment que nous avons produit un travail très important, dont ont profité les employeurs, les organisations de services de garde et les syndicats, ainsi que des groupes des domaines de la recherche et des politiques. Le C.A. du CSRHSGE discute des meilleurs moyens à prendre pour que ces ressources continuent à être disponibles.

- En 2012–2013, le CSRHSGE travaillera à l'achèvement de trois initiatives importantes :
 - *infoRH* — fin en mai 2012
 - Sondage auprès des employeurs et des employés, *Oui, ça nous touche toujours!* — fin en décembre 2012
 - Normes professionnelles : mise à jour des normes pour les gestionnaires, et profil pour les services de garde en milieu scolaire — fin en mars 2013
- Pour en savoir davantage au sujet de ces initiatives, visitez la section « Initiatives et publications » de notre site Web. Nous mettrons tout en œuvre pour vous informer des nouveaux développements et nous vous remercions de votre soutien continu et de votre intérêt pour notre travail. N'oubliez pas de vous inscrire en ligne pour continuer à recevoir l'information et les mises à jour du CSRHSGE. Il vous suffit de cliquer sur le bouton « S'inscrire au bulletin », au bas de notre page d'accueil, sur www.ccsc-cssge.ca ■

