



Sommaire

Page 2 : L'inclusion : priorité constante d'une garderie de Winnipeg

Page 3 : Ville de Toronto : il nous appartient à tous de veiller à ce que chaque enfant ait sa place

Page 4 : Les obstacles au marché du travail sont plus importants pour les personnes qui ont des limitations fonctionnelles • « *Les enfants ont besoin de voir des personnes qui sont différentes* »
• Programmes mis en œuvre par des syndicats pour soutenir les familles ayant des enfants à besoins particuliers

Page 5 : Les services de garde en milieu familial : c'est par l'intégration qu'on surmonte ses peurs

Page 6 : Un forum qui fait progresser le dossier de la formation en EPE

Page 7 : Les initiatives du CSRHSGE

Page 8 : Pour nous joindre

Canada

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

Numéro spécial sur l'inclusion

Pour être en mesure d'offrir un environnement pleinement intégré ou inclusif aux enfants ayant des besoins particuliers, il faut une main-d'œuvre qui ait accès à la formation spécialisée, qui comprenne le concept de l'inclusion et qui soit bien soutenue dans cette fonction.

Sensibilisation accrue

Les travaux du Conseil sectoriel, notamment les enquêtes et les groupes de discussion menés auprès d'étudiantes, d'enseignantes et d'employeurs, démontrent une sensibilisation accrue à l'importance de l'inclusion (intégration) en tant que composante intrinsèque de tous services de garde de qualité. Par exemple, dans la Norme professionnelle des gestionnaires en service de garde à l'enfance que vient de publier le Conseil sectoriel, on retrouve les habiletés et les connaissances requises pour que les pratiques, la matière enseignée et les services offerts soient inclusifs. Par ailleurs, des éducatrices en fonction qui participaient à des groupes de discussion sur la sensibilisation à la carrière en éducation à la petite enfance (EPE) ont souligné qu'un domaine important dans lequel elles souhaiteraient du perfectionnement était l'intervention auprès d'enfants à besoins particuliers et de leurs familles.

Tout le monde s'entend pour dire qu'il faudra travailler encore beaucoup pour faire de l'inclusion une réalité. L'initiative du Conseil sectoriel entourant la stratégie de formation pour le secteur a révélé que :

- Soixante-six pour cent des étudiantes sur le point d'obtenir leur diplôme en EPE estimaient être assez bien préparées ou très bien préparées à travailler auprès d'enfants à besoins particuliers. Un pourcentage beaucoup plus élevé d'étudiantes (90 %) se sentait assez bien préparé ou très bien préparé à travailler auprès d'enfants à développement typique.
- Selon les enseignantes en EPE, le niveau de préparation des élèves à travailler auprès de ces deux clientèles était de 69 % et de 100 %, respectivement. Elles ont également affirmé que plus le programme de formation était long, plus les élèves étaient bien préparés à travailler auprès d'enfants à besoins particuliers.

Les services de garde font de plus en plus de l'inclusion une priorité parce que c'est la bonne chose à faire. L'intégration des enfants à besoins particuliers exige une main-d'œuvre qui ait accès à la formation spécialisée, qui comprenne le concept de l'inclusion et qui soit bien soutenue dans cette fonction.

L'inclusion : priorité constante d'une garderie de Winnipeg

À la garderie Discovery de Winnipeg, on pense que travailler avec un enfant à besoins particuliers, c'est tout comme travailler avec des enfants dont le développement est typique. Par conséquent, tous les membres du personnel de la garderie interviennent auprès de tous les enfants.

Cette approche de l'intégration est bénéfique pour les enfants, pour le personnel et pour les parents, dit Donna Freeman, directrice de la garderie.

« De cette manière, l'enfant à besoins particuliers s'habitue à plus d'une personne et sera à l'aise avec les autres adultes qui interviennent dans son groupe », dit Mme Freeman. « Et puis, c'est bon pour les autres enfants. S'ils s'apercevaient qu'une seule personne s'occupe toujours de l'enfant, ils en viendraient à croire que cet enfant est différent d'eux. »

Aussi, grâce à cette approche, le personnel ne s'épuise pas. « Si on devait prendre en charge un enfant avec un handicap physique et que, jour après jour, il fallait le déplacer, le porter d'un endroit à l'autre, ce serait épuisant pour une seule et même personne », dit-elle. « Enfin, c'est bon pour les parents. Ils ne sont pas obligés de compter sur la présence au travail à tous les jours d'une personne en particulier pour s'occuper de leur enfant. »

Discovery est une grosse garderie qui emploie quarante-cinq personnes. « C'est comme s'il y avait sept petites garderies dans une. » Elle est située l'autre côté de la rue d'une « école carrefour » de Winnipeg, ce qui signifie qu'elle a accès à divers professionnels et spécialistes des limitations fonctionnelles.

« À cause de cette proximité, nous recevons beaucoup d'enfants à besoins particuliers », dit Mme Freeman. « Dans la plupart des cas, si un enfant nous arrive à deux ans, il y a de fortes chances qu'il ou qu'elle soit

avec nous pour les dix prochaines années. »

Discovery héberge également un groupe d'entraide pour les parents et les proches d'enfants ayant des besoins particuliers.

Recruter avec le souci de l'inclusion

Mme Freeman accorde toujours une place importante à la question de l'intégration dans les entrevues qu'elle fait avec du personnel potentiel. Elle siège au comité de l'inclusion en garderie de l'Association d'intégration communautaire du Manitoba, comité qui travaille actuellement à la préparation de descriptions de tâches et de politiques inclusives pour les services de garde à l'enfance.

Dans tous les groupes d'enfants, le personnel travaille en équipe et « tous les enfants participent pleinement à toutes nos activités », explique Joy Pollreis, éducatrice affectée au groupe d'enfants « non usuels » de la garderie, c'est-à-dire les enfants dont les parents travaillent sur des quarts ou à des heures non traditionnelles.

Dans chaque groupe, il y a un membre de l'équipe qui fait la liaison avec les différents thérapeutes et conseillers en développement de l'enfant. Sa fonction est de faire circuler l'information de part et d'autre relativement aux besoins des enfants à besoins particuliers dont la garderie a la charge.

« Dans chaque coin thématique, il y a un arbre d'activités où sont inscrits les buts pour chaque enfant et des exemples d'activités à faire pour atteindre ces objectifs »,

dit Mme Pollreis. Les réunions du personnel de la garderie et des équipes individuelles de travail sont également très utiles pour diffuser l'information et partager des idées.

La participation à des ateliers est encouragée

Mme Pollreis est l'une des deux membres du personnel de la garderie à détenir un baccalauréat en éducation de la petite enfance avec spécialisation en besoins particuliers. Tous et toutes doivent cependant suivre à chaque année vingt-quatre heures de perfectionnement professionnel. On encourage les intervenantes et les intervenants qui ont des enfants à besoins particuliers dans leur groupe à suivre des ateliers spécialisés. La garderie a un catalogue de tous les ateliers offerts.

La garderie donne aux nouveaux employés et aux nouvelles employées l'occasion de connaître chacun des enfants et d'observer la façon dont les autres membres du personnel s'occupent d'eux. Cette pratique vise à calmer les craintes qu'ils pourraient avoir de travailler auprès d'enfants à besoins spéciaux, quoique, à ce jour, cela n'ait pas posé de problèmes pour la majorité d'entre eux, dit Mme Pollreis.

La directrice de Discovery, Donna Freeman, ne se souvient pas d'une période dans la vie de la garderie où l'inclusion n'a pas été une priorité. « C'est une priorité depuis des décennies », dit-elle. Elle ajoute être heureuse de voir que l'inclusion devient de plus en plus une priorité pour les autres garderies.

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 2007

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.

Il nous appartient à tous de veiller à ce que chaque enfant ait sa place

Lorsqu'elle était directrice de garderie, Mary-Anne Bedard voyait de première main ce qui se produit quand une garderie ne peut pas répondre aux besoins des enfants qui ont des limitations fonctionnelles. « Nous étions très mal outillés pour prendre soin de certains enfants et nous n'étions pas capables de leur fournir les services que nous aurions souhaité leur donner. Et nous ne savions pas où trouver les ressources nécessaires. »

Maintenant, Mme Bedard est gestionnaire de programme aux Services à l'enfance de la Ville de Toronto. À ce titre, elle participe à l'effort municipal pour faire de l'inclusion (intégration) une réalité. Chaque enfant a sa place (Every Child Belongs) correspond à la vision de la ville, d'une part, et d'autre part il s'agit du programme dont s'est dotée la Ville de Toronto pour éliminer les obstacles à l'intégration en services de garde en soutenant les pratiques dites inclusives. L'objectif est de faire en sorte que tous les enfants âgés de zéro à douze ans nécessitant des services additionnels puissent fréquenter une garderie dans leur propre milieu.

Ainsi, chaque garderie, détentrice d'un permis dans la ville, reçoit régulièrement la visite d'une personne-ressource en besoins particuliers qui lui est spécifiquement assignée pour lui offrir les services suivants :

- Dépistage et intervention précoce
- Consultation individuelle et consulta-

tion pour la garderie

- Formation ou orientation vers des formations pertinentes
- Complément d'équipe, ressources et soutien additionnels au besoin
- Adaptation du programme et évaluation du milieu
- Coordination de services et orientation vers d'autres ressources

La Ville compte environ cent vingt personnes-ressources en besoins particuliers pour neuf cent cinquante services de garde.

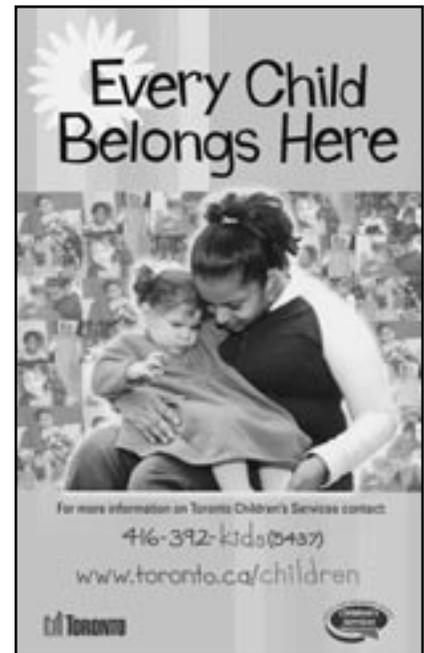
Avant la mise en œuvre de ce nouveau programme, explique Mme Bedard, pour soutenir les enfants à besoins particuliers, quelques garderies seulement avaient une personne-ressource au sein de leur personnel régulier. « La Ville s'est aperçue que ces garderies prenaient en charge vraiment trop d'enfants à besoins particuliers. En fait, ce n'était pas des garderies ordinaires. On ne pouvait pas dire qu'elles étaient intégrées. »

Une stratégie d'intégration provinciale

La province de Terre-Neuve-et-Labrador a lancé une stratégie pour soutenir l'intégration en garderie d'enfants ayant des besoins particuliers. Au cœur de la stratégie, il y a des consultantes et des consultants provinciaux et régionaux qui travailleront directement avec les garderies pour aider leur personnel à éliminer les obstacles à la pleine participation des enfants à besoins particuliers.

Un des principaux objectifs de la stratégie consiste à s'assurer que les éducatrices et les éducateurs ont la formation requise pour travailler avec des enfants qui ont des besoins spéciaux. Le gouvernement verse aussi des subventions pour l'achat d'équipements spécialisés ou l'embauche de personnel complémentaire.

En vertu d'un autre programme, la Province fournit des services-conseils sur place aux garderies dans le but d'évaluer et d'améliorer la qualité de leurs pratiques en matière d'intégration. L'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse se sont dotés de programmes similaires qui associent l'inclusion à l'amélioration de la qualité des services.



Éliminer les obstacles

Selon Mme Bedard, le fait d'avoir dans la garderie une personne-ressource spécialement affectée aux enfants à besoins particuliers nuisait souvent à leur intégration. « Dans bien des cas, l'enfant à besoins particuliers « appartenait » à cette personne et les autres membres du personnel ne se voyaient pas de responsabilité face à son intégration. Maintenant, l'intégration des enfants est la responsabilité de tout le monde. »

La Ville a adopté une nouvelle approche. Les personnes-ressources en besoins particuliers ne sont plus en résidence dans les garderies. Au début, le personnel des garderies avait des craintes en rapport avec cette nouvelle façon de faire, mais à présent « les personnes sont plus sûres d'elles-mêmes et elles se sentent habilitées ».

Mme Bedard dit que l'ensemble du secteur est à la recherche de moyens pour palier aux « lacunes » au niveau de la formation dans la préparation à la fois des étudiantes et des éducatrices en fonction à travailler auprès des enfants à besoins particuliers.

« Nous croyons que chaque enfant, à un moment ou à un autre, a besoin d'aide supplémentaire et ce qu'il faut faire, c'est s'assurer que les services de garde sont plus inclusifs. Reste maintenant à trouver la meilleure façon de former les gens. »

Les obstacles au marché du travail sont plus importants pour les personnes qui ont des limitations fonctionnelles

Pour les quelque 10 % de Canadiens et de Canadiennes en âge de travailler qui ont une limitation fonctionnelle, s'intégrer à la main-d'œuvre active n'est pas une mince affaire. Près de 59 % des adultes en âge de travailler qui ont une incapacité n'ont pas d'emploi.

« Les personnes qui ont des limitations fonctionnelles forment un des groupes les plus exclus du marché du travail », dit Penni Richmond, directrice nationale du Service de la condition féminine et des droits de la personne du Congrès du travail du Canada.

Selon Mme Richmond, les obstacles à l'emploi pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles sont nombreux et complexes et ne peuvent être examinés en vase clos.

« Il faut se pencher sur l'ensemble du vécu de ces personnes : le climat social, la discrimination systémique au sein de nos institutions, les aménagements dans le milieu de travail, l'accès à de bons soins de santé, l'éducation et la formation, les services, les programmes d'aide sociale et de sécurité du revenu. »

Les personnes qui ont des limitations fonctionnelles prennent plus de temps à trouver un travail que les personnes sans incapacité et elles passent plus de temps en chômage. Ceux et celles qui ont de jeunes enfants et doivent les faire garder ont encore plus de mal que les autres à trouver un emploi rémunéré. Le transport, un besoin partagé par la plupart des travailleuses et des travailleurs, est un problème plus aigu pour les personnes qui ont un handicap physique.

Réduire les heures de travail ou modifier les horaires, procéder à des aménagements physiques dans le milieu de travail et réaménager les tâches sont autant de mesures pour favoriser l'embauche de personnes à besoins particuliers. Environ 80 % des aménagements liés au travail coûtent moins de cinq cents dollars.

En dépit des obstacles, selon Mme Richmond « il n'est pas véritablement complexe, avec de la volonté politique, de mettre en œuvre de bonnes politiques publiques assorties des ressources, des services, des mécanismes de coordination et des aménagements nécessaires pour faciliter l'intégration. Si la société prenait au sérieux ces variables, les statistiques d'emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles grimperaient en flèche, à n'en pas douter. »

« Les enfants ont besoin de voir des personnes qui sont différentes »

Deirdre Munroe ne connaît pas d'autres personnes comme elle qui travaillent dans le secteur des services de garde. Elle est superviseuse de la garderie Central Eglinton et se déplace en fauteuil roulant depuis 1990, quand le véhicule dans lequel elle se trouvait comme passagère a été heurté par un conducteur ivre au volant.

À l'époque, la garderie où travaillait Mme Munroe logeait dans une vieille école totalement inaccessible. Elle reconnaît d'emblée que c'est grâce aux parents de la garderie qu'elle a pu réintégrer des fonctions qu'elle adore. Les parents ont recueilli trente-huit mille dollars pour bâtir une rampe d'accès et pour adapter la salle de toilettes. Plus tard, on a démolit et reconstruit l'école qui, maintenant, est d'accès facile.

Mme Munroe estime que les gouvernements et les établissements d'enseignement doivent être proactifs et prendre des mesures pour inciter les garderies à embaucher un plus grand nombre de personnes ayant des limitations fonctionnelles. Selon elle, une main-d'œuvre intégrée, c'est une question d'équité en matière d'emploi et d'amélioration de la qualité des services de garde.

« Trois ou quatre fois par jour, tous les jours, des enfants me demandent : « Pourquoi es-tu en fauteuil roulant? » « Comment fais-tu pour conduire ta voiture? » « Comment fais-tu pour te tenir debout? » C'est important parce que les enfants tirent des leçons de la vraie vie. Les enfants ont besoin de voir des personnes qui sont différentes. Après tout, la société est ainsi faite. »

Programmes mis en œuvre par des syndicats pour soutenir les familles ayant des enfants à besoins particuliers

Deux programmes uniques en leur genre, parrainés par le Syndicat des travailleurs et des travailleuses des postes et par le Syndicat des employés des postes et des communications, fournissent à leurs membres qui ont des enfants à besoins particuliers de l'aide et des services qui font toute la différence.

Les programmes Besoins spéciaux (enfants âgés de zéro à dix-huit ans) et Aller de l'avant (pour des enfants adultes) se sont attirés les éloges des parents, des associations de personnes ayant des limitations fonctionnelles, des chercheurs et du secteur des services de garde pour l'approche innovatrice qu'ils ont développée et mise en œuvre dans le but d'alléger le fardeau financier, émotionnel et physique des parents. Ces programmes défraient une partie des dépenses afférentes aux besoins spéciaux des enfants, produisent des ressources telles qu'un bulletin d'information et fournissent aux parents l'accès à de l'aide individuelle par le biais d'échanges réguliers avec des conseillers et des conseillères.

Selon Jamie Kass, coordonnatrice du Fonds pour la garde d'enfants du STTP et membre de l'exécutif du Conseil sectoriel, beaucoup de parents ont utilisé ces programmes pour offrir de la formation aux personnes qui interviennent auprès de leurs enfants afin qu'elles puissent répondre à leurs besoins spécifiques. Ainsi, des aides-éducatrices ou des préposées en besoins spéciaux ont suivi des cours pour apprendre comment mieux intégrer certains enfants en garderie et des éducatrices ont appris le langage des signes ou ont été initiées à des actes médicaux.

Pour de plus amples renseignements, visitez le www.cupw-sttp.org.

Les services de garde en milieu familial

C'est par l'intégration qu'on surmonte ses peurs

Selon Marcia MacKenzie, responsable du volet Services au West Coast Child Care Resource Centre de Vancouver, les pires obstacles à l'inclusion dans les services de garde en milieu familial sont la peur, le manque de formation et l'absence de soutien.

Mme MacKenzie a été responsable d'un service de garde en milieu familial (rsg) pendant vingt-sept ans. Maintenant, la formation des rsg fait partie de son travail et cette formation comporte un volet besoins particuliers.

« Lorsque je travaillais comme rsg, un enfant à besoins particuliers m'était confié tous les deux ans environ », dit-elle. « Au début, j'avais peur de faire des erreurs, mais tu dois apprendre à connaître tes limites et ne pas laisser la peur prendre le dessus. Et puis, tu dois profiter de tous les outils qui te sont offerts. »

Elle a reçu l'aide du Centre for Ability de la Colombie-Britannique et de thérapeutes pour approfondir ses connaissances de certaines incapacités et pour préparer un programme d'activités permettant « à tous les enfants de faire des activités ensemble ».

Selon Mme MacKenzie, il est difficile aujourd'hui d'obtenir des services spécialisés. De plus, les rsg n'ont pas accès aux subventions d'immobilisation pour aménager comme il le faudrait leur résidence de façon à pouvoir accueillir, par exemple, un enfant en fauteuil roulant.

Néanmoins, elle est une partisane convaincue de l'intégration dans les services de garde en milieu familial. Elle dit que l'intégration a été un « immense bienfait » pour elle, que ça l'a aidée personnellement ainsi que les enfants dans son service de garde, et que ça a permis aux parents de surmonter bien des préjugés.



Où trouver de la formation sur l'intégration des enfants en garderie

Trait d'union, le réseau national pour l'intégration en services de garde, fournit des réponses personnalisées à des questions spécifiques et oriente les personnes vers d'autres organisations et ressources qui peuvent leur offrir de l'aide, de l'information et de l'assistance technique. Consultez la section « inclusion assistance » du site Web de Trait d'union pour des liens vers des établissements d'enseignement post-secondaire qui offrent de la formation sur l'intégration des enfants en garderie : www.specialinkcanada.org/assistance.

Vient de paraître

Qu'est-ce qu'il y a derrière la rémunération et les avantages sociaux dans les services de garde à l'enfance réglementés?

Il n'y a pas de facteur unique pour expliquer les faibles niveaux de rémunération dans le secteur des services de garde. Les raisons viennent plutôt d'un ensemble d'interrelations complexes entre quatre variables : revenus, questions d'emploi et de travail, conception du système et politiques publiques. Ce nouveau rapport du Conseil sectoriel examine ces variables et leurs effets sur la rémunération des éducatrices en petite enfance et des aides-éducatrices. Pour le télécharger gratuitement, visitez le www.ccscc-cssge.ca.

Un forum qui fait progresser le dossier de la formation en EPE

Est-ce que les programmes de formation en éducation à la petite enfance préparent suffisamment les élèves à travailler dans un secteur où les attentes à l'égard du personnel sont plus élevées que jamais? Voici un des enjeux fondamentaux en EPE abordés lors de la première rencontre du Groupe d'affinité sur l'éducation à la petite enfance de l'Association des collèges communautaires du Canada.

Le forum a eu lieu au Red River College à Winnipeg, en novembre 2006, et les ateliers ont traité des questions suivantes :

- Enjeux cruciaux liés à la formation dans les différentes régions;
- Problèmes entourant des attentes de plus en plus élevées;
- Nouvelles initiatives et projets de formation en EPE;
- Partage d'idées, d'activités, de stratégies et de conseils;
- La Stratégie de formation du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.

« Les enseignantes et les enseignants aiment bien rencontrer des collègues pour discuter ensemble de toutes sortes de questions. Ils en ont besoin », dit Joan Kunderman, responsable des Services communautaires au collège et une des organisatrices du forum.

« Le forum a été un évènement extrêmement important. Quel plaisir de se faire exposer des solutions fonctionnelles, d'entendre parler de différents modèles d'apprentissage et de se réunir avec d'autres collègues pour discuter de différents sujets! Les profs ont trouvé ça merveilleux! »

Mme Kunderman dit que les ensei-

gnantes de son collègue ont continué d'entretenir des relations avec leurs collègues des autres collèges : un « résultat très positif » dans un domaine où l'isolement est fréquent.

Elle dit que beaucoup des problèmes soulevés au forum, quoique empreints d'un « certain accent régional », existaient partout au pays. On a parlé de critères d'admission, de modèles uniques de livraison, de diffusion de recherches

d'organisation pancanadien a mis un an pour organiser le forum. « Il a fallu coopérer étroitement pour mener l'exercice à bon port. C'est la preuve que nous sommes unis dans notre volonté d'améliorer la formation en EPE. »

Un autre forum est prévu à l'automne 2007. Le Groupe d'affinité ACCC/EPE est un réseau pancanadien de personnes qui œuvrent dans les établissements publics de formation postsecondaire en

« J'ai été étonnée de repartir avec une telle quantité d'idées fantastiques, des idées concrètes pour enseigner et des perspectives nouvelles sur les problèmes vécus par l'ensemble du secteur de l'éducation à la petite enfance au pays. »

— Jane Hewes, direction du développement de la petite enfance, Collège Grant MacEwan, Edmonton

récentes et de professionnalisme chez les élèves.

« Aucun de ces problèmes ne peut être réglé en une journée et demie de rencontres, mais cela nous a permis de lancer la discussion et de faire avancer les choses. »

Mme Kunderman dit que le comité

éducation à la petite enfance, soit des enseignantes et des enseignants, des responsables de stages étudiants et des gestionnaires, qui ont à cœur d'améliorer la qualité de l'éducation et de la formation en éducation à la petite enfance et d'en promouvoir l'excellence.

En cours...

La recherche entourant la Stratégie de formation du Conseil sectoriel se poursuit. Plus de trente groupes de discussion ont eu lieu dans toutes les régions du pays au printemps, regroupant des employeurs, des enseignantes et des enseignants de niveau postsecondaire, des fonctionnaires, des nouvelles diplômées et d'autres intervenants concernés. Prenant appui sur l'examen des approches à la formation des provinces et des territoires réalisé en 2006, ces groupes de discussion ont permis d'approfondir notre compréhension des points suivants :

- Inadéquation entre la matière enseignée et les besoins du milieu au jour le jour.
- Obstacles à la formation (notamment les contraintes géographiques auxquelles font face les Canadiennes et

les Canadiens vivant en milieu rural).

- Besoin de perfectionnement professionnel soutenu et d'éducation permanente.

Ces groupes de discussion, conjugués aux groupes d'échanges et aux entrevues avec des personnes bien informées qui auront lieu sous peu, sont une composante essentielle des volets « recherche et consultation » de l'initiative. Chaque activité est un moyen de nous assurer que le rapport final sur les options de formation correspondra bien aux besoins de formation du secteur. Le document recommandera des façons de renforcer la qualité et l'uniformité de la formation dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada. On s'attend à ce qu'il soit déposé à l'automne 2007.

Tout juste achevée...

L'initiative du CSRHSGE entourant la stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement dans le secteur est terminée. Les travaux ont permis de déterminer différents moyens d'intéresser un plus grand nombre de personnes à faire carrière en éducation à la petite enfance et d'encourager le perfectionnement professionnel dans le secteur. Un Sommaire de l'initiative sera publié en mai pour présenter les principaux constats de la recherche sur des aspects tels que:

- Les perceptions des carrières en éducation à la petite enfance
- Les facteurs influençant la décision de faire carrière dans le domaine
- Les motivations des personnes à rester dans le domaine malgré les faibles salaires.
- Les questions importantes à considérer lors de la mise en œuvre de stratégies de recrutement et de sensibilisation à la carrière.
- Les clientèles cibles potentielles des stratégies de recrutement et de sensibilisation à la carrière.

» Pour télécharger le Sommaire : www.ccscc-cssge.ca

Débutant en 2007...

Soutenir les employeurs du secteur des services de garde à l'enfance

Les employeurs du secteur des services de garde à l'enfance jouent un rôle déterminant au chapitre des pratiques et des politiques en matière de ressources humaines. Ils ont souvent une influence directe sur le recrutement, la rétention et la formation du personnel. Cette initiative vise à définir les besoins des employeurs et à déterminer des outils spécifiques pour satisfaire à leurs besoins et pour soutenir le développement d'une main-d'œuvre qualifiée.

Parcours d'agrément et de certification en EPE dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance

Beaucoup de provinces ou de territoires se sont dotés de mécanismes d'agrément ou de certification des éducatrices et des éducateurs en petite enfance, mais d'autres n'ont toujours pas de système officiel ou de procédures à cet égard. Souvent, un diplôme délivré dans une

province n'est pas reconnu dans une autre, créant ainsi un obstacle à l'entrée dans la profession. Cette initiative a pour objet d'analyser en profondeur les procédures d'agrément ou de certification dans le pays et de créer des outils qui feront en sorte qu'un diplôme délivré dans une province ou un territoire donné soit compris et reconnu dans les autres.

Comprendre le manque d'effectifs dans le secteur et pallier cette pénurie

Il est essentiel de bien comprendre le manque d'effectifs auquel fait face le secteur pour pouvoir s'attaquer aux problèmes de recrutement et de rétention du personnel. En examinant des facteurs comme la création de nouvelles places en services de garde, le taux de natalité prévu, les habitudes d'emploi des parents, cette initiative permettra de déterminer la pénurie actuelle de main-d'œuvre dans le secteur et la pénurie anticipée. Cette information pourra alors servir à établir des approches innovatrices pour pallier ces pénuries.

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

Joanne Fournier
Enseignante en Techniques d'éducation à l'enfance
Cégep du Vieux Montréal
Représentante de la Confédération des syndicats nationaux

Denise Gilbert
Directrice générale, Schoolhouse Playcare Centres
Administratrice non affiliée

Mary Goss-Prowse
Registraire, Programme de certifica-

tion, 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