



Sommaire

Page 2 : Groupe d'affinités SÉGE : nouveau réseau créé

Page 3 : Pour mieux rayonner dans le secteur • Des nouvelles de nos initiatives • Passer le mot à propos d'*Un travail à valoriser*

Page 4 : Arrivées et départs • Viennent de paraître : les rapports tirés de la Mise à jour des données sur le marché du travail

Page 5 : Normes professionnelles pour soutenir la formation • Récipiendaire d'une médaille • Lancement de notre nouveau site Web! • Nous avons déménagé

Page 6 : Pour nous joindre

Canada

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

Les ententes en matière de services de garde comportent des éléments relatifs à la main-d'œuvre

Les six ententes de principe en matière de services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) intervenues entre le gouvernement et les provinces de Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Ontario, Manitoba, Saskatchewan et Alberta au printemps et à l'été reconnaissent la priorité de mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de rétention du personnel pour assurer la qualité des services. Toutefois, les plans d'action des provinces pour soutenir la main-d'œuvre du secteur et améliorer les SÉGE varient d'une province à l'autre.

Les provinces ou les territoires assujettis à une entente doivent déposer leur plan stratégique en matière de SÉGE avant la fin de l'année pour recevoir les transferts fédéraux prévus pour les années financières de 2006-2007 à 2009-2010. Pour cette année, les provinces ont accès aux fonds budgétés sans se plier à cette exigence.

Le Manitoba et l'Ontario ont déjà mis en œuvre leurs stratégies et elles comprennent des mesures pour attirer et soutenir une main-d'œuvre qualifiée.

Par exemple, le **Manitoba** a fait de la stabilisation et du développement de la main-d'œuvre une priorité et a créé un nouveau programme de prêt étudiant à remboursement conditionnel. Il s'agit d'une recommandation tirée de la stratégie du marché du travail proposée par la Manitoba Child Care Association, a expliqué Debra Mayer, conceptrice de cette stratégie et présidente de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance. Le plan du Manitoba comporte aussi un montant de 1,4 million de dollars, versé sur deux ans, pour doubler le nombre de sièges en SÉGE au collégial, un fonds de recrutement de 750 000 dollars de manière à pouvoir verser jusqu'à 3 000 dollars à chaque éducatrice qualifiée recrutée pour revenir travailler en SÉGE et enfin, du financement accordé à une banque de remplaçantes et de substituts. La province a de plus augmenté les subventions consenties aux garderies pour leur permettre de verser aux éducatrices qui sont au niveau IV de l'échelle salariale de la Manitoba Child

Care Association le salaire correspondant.

« C'est très excitant de voir tout ça arriver », a dit Mayer. « S'il reste quelque chose à faire c'est au chapitre du développement du leadership. Là aussi il nous faut aider à payer les frais de scolarité des personnes qui souhaitent se perfectionner. Ce sera pour l'année prochaine! »

Dans le cadre de son programme Meilleur départ, l'**Ontario** a affecté 106 millions de dollars sur trois ans à l'amélioration de la rémunération des travailleuses en services de garde à l'échelle de la province. Le rapport d'étape de la province sur le programme Meilleur départ indique que les plans pour créer un nouveau Collège d'éducatrices en petite enfance dans le but « de déterminer les normes professionnelles requises pour assurer la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance » vont bon train. De plus, le gouvernement a mis en place deux groupes d'experts : un se penchera sur le curriculum et l'autre sur des questions comme le recrutement, la rétention et l'attractivité de la profession, la rémunération, le statut et la reconnaissance, la formation et les compétences. Le rapport du groupe d'experts sur les ressources humaines doit être déposé en décembre 2006.

« On examine beaucoup de choses en même temps », a expliqué Donna Lero, présidente du groupe d'experts sur la qualité et les ressources humaines. Lero est directrice des recherches (famille) au Centre d'études sur la famille, le travail et le

Les ententes en matière de services de garde comportent des éléments relatifs à la main-d'œuvre

Suite de la page 1

mieux-être de l'Université Guelph. « Nous voulons examiner les compétences de niveau débutant en ce qui a trait aux éducatrices et directrices, mais les problèmes de rétention, de formation et de rémunération à tous les niveaux d'emploi nous préoccupent également. De plus, il nous faut une main-d'œuvre qualifiée, engagée et reflétant la diversité de l'Ontario ».

Toutes ces questions sont importantes, a dit madame Lero, parce que la recherche démontre que « la qualité du personnel est un facteur déterminant – si ce n'est le plus important – de la qualité de l'expérience que vivent les enfants qui fréquentent des services éducatifs et de garde à l'enfance. Les travailleuses savent bien l'importance de leur contribution et de notre côté, nous devons y accorder plus de valeur en les rémunérant et en les reconnaissant à la juste mesure du travail qu'elles font ».

Dans les autres provinces :

- Une des priorités de la **Nouvelle-Écosse** en vertu de l'entente est « d'améliorer la rétention de la main-d'œuvre et de soutenir davantage la formation des éduca-

trices en garderie et en milieu familial ». La province est à mettre au point un plan quinquennal basé sur des consultations réalisées au cours de l'été et sur un sondage sur les services de garde mené auprès de parents et de travailleuses du secteur. La province a déjà instauré un programme de bonification salariale en vertu d'ententes fédérales-provinciales conclues antérieurement, mais n'a pas précisé si les nouveaux crédits provenant du budget fédéral pour l'année financière 2005 serviront à améliorer les salaires.

- La province de **Terre-Neuve et Labrador** a également mené des consultations auprès des principaux intervenants durant le mois de juin dernier. La question du recrutement et de la rétention du personnel s'est révélée la plus préoccupante. Actuellement, la province verse une prime à l'éducation aux éducatrices qui en font la demande, en reconnaissance de la formation qu'elles ont déjà acquise. La province prévoit également mener une campagne publique de sensibilisation à l'importance du travail en services éducatifs et de garde à l'enfance.

- Le gouvernement de la **Saskatchewan** a créé un groupe de travail formé de représentants du gouvernement, d'associations provinciales de services de garde et d'organismes de formation pour encadrer une étude sur le marché du travail qui servira à identifier les besoins des garderies détentrices d'un permis. L'étude comportera une enquête auprès des travailleuses du secteur et la collecte d'informations auprès d'ex-travailleuses en services de garde pour connaître les raisons qui les ont poussées à quitter le domaine et ce

qui pourrait les inciter à revenir. L'étude devrait être terminée à la mi-décembre.

- L'**Alberta** n'a toujours pas précisé comment elle entend dépenser les crédits fédéraux consentis aux services de garde pour l'année 2005. Dans le secteur, plusieurs personnes espèrent que la province augmentera le soutien au personnel ainsi que les subventions pour améliorer la qualité, accordées aux garderies et agences de services de garde en milieu familial qui participent au programme provincial d'agrément.
- Au moment de mettre sous presse, le gouvernement fédéral négociait activement avec les autres provinces et territoires dans le but de conclure des ententes.

Des nouvelles...

Suite de la page 3

rayonnement dont le but sera de relever ce défi. La phase 1 sera axée sur la recherche. On évaluera les stratégies et le matériel promotionnel existants afin de cerner les domaines d'intervention à privilégier à l'échelle provinciale, territoriale et pancanadienne. À partir des données recueillies, une stratégie de sensibilisation à la carrière d'envergure pancanadienne sera élaborée. La phase 2 sera axée sur la mise en œuvre de cette stratégie à l'aide d'une gamme diversifiée d'outils et d'activités de rayonnement et de diffusion conçus dans le but de valoriser les carrières en services de garde et ainsi attirer plus de personnes dans le secteur.

Éditeur:

Conseil sectoriel des ressources
humaines des services
de garde à l'enfance
151 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 2005

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.

Groupe d'affinités SÉGE

Nouveau réseau créé

L'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC), en partenariat avec le conseil sectoriel, vient de mettre sur pied un groupe d'affinités SÉGE (services éducatifs et de garde à l'enfance). Pour vous inscrire au Listserv, rendez-vous au site Web du conseil sectoriel www.ccsc-cssge.ca et cliquez sur le lien Groupe d'affinités SÉGE. Le groupe d'affinités est un véhicule qui permettra aux formatrices et formateurs en SÉGE d'échanger des idées et de coordonner plus efficacement leurs actions pour soutenir le marché du travail et le secteur des services de garde.

Pour mieux rayonner dans le secteur

Suivant des mois de recherche et d'analyse, et avec l'annonce du lancement de notre nouveau site Web en janvier 2006, les activités entourant l'initiative Communications et développement du site Web s'achèveront bientôt.

La réussite de cette initiative reposait, dans une large mesure, sur l'élaboration d'une stratégie de communication (SC). Conçue à partir d'une série d'entrevues et de sondages réalisés auprès de divers intervenants concernés et d'une analyse conjoncturelle, la SC du conseil sectoriel décrit en profondeur le secteur des services de garde au Canada et le rôle du conseil sectoriel. À la base des activités d'information et de rayonnement qu'entreprendra le conseil au cours des trois prochaines années, la SC précise des objectifs de communication et les activités conçues pour les atteindre. Une bonne partie de la documentation que produira le conseil

dans l'avenir visera à atteindre ses principales clientèles telles que les organisations de services de garde et les syndicats, les décisionnaires, les maisons d'enseignements et les organismes de formation.

Dans le cadre de cette initiative, nous avons également arrêté notre choix sur une « image de marque » pour le conseil sectoriel de manière à ce que toute la documentation que nous produisons soit facile à reconnaître et de présentation uniforme. On peut voir les résultats sur nos documents imprimés, tels notre collection 2005 de documents de recherche et notre rapport annuel, et bientôt dans notre nouveau site Web.

Le site Web présentera des données détaillées sur la main-d'œuvre des services de garde, des portraits et profils de personnes oeuvrant dans le domaine et de la documentation sur l'éducation à la petite enfance et les carrières en services de garde. On y trouvera les nouvelles les plus récentes au sujet des travaux du conseil sectoriel, de la recherche en services de garde, des activités en cours, de l'évolution des dossiers dans le secteur et enfin des initiatives gouvernementales. Rapide et convivial, le nouveau site fera en sorte que l'information sur le secteur et ses ressources humaines soit facilement accessible à tous.

Des nouvelles de nos initiatives

Après avoir souffert d'un léger retard au chapitre de leur financement, le conseil sectoriel s'apprête à lancer ses initiatives **Stratégie de formation et Sensibilisation à la carrière, phase 1 d'ici l'hiver 2005.**

Stratégie de formation

Dans l'ensemble du Canada, on reconnaît que l'augmentation du nombre de personnes qualifiées au sein de ses effectifs est un défi impérieux pour le secteur des services de garde. Ce grand défi, conjugué à une main-d'œuvre vieillissante et à des exigences sur le plan de la formation qui varient d'une province et d'un territoire à l'autre, soulève la nécessité d'adopter une approche coordonnée et consistante au chapitre de la formation en services de garde au Canada. L'initiative *Stratégie de formation* s'attaquera à ces problèmes et, ultimement, au besoin d'augmenter substantiellement le nombre de personnes qualifiées et formées oeuvrant dans le secteur.

La première phase de cette initiative, qui en compte deux, comporte trois volets importants :

- Enquête et groupes de discussion auprès d'étudiantes, d'enseignantes et d'employeurs dans le but d'établir la corrélation entre formation et rétention de personnel;
- Préparation d'un document de recherche analysant les études existantes sur la formation en services de garde;

- Élaboration d'un document présentant des possibilités d'actions à entreprendre pour réaliser des avancées dans le secteur.

Cette première phase conduira à l'élaboration d'une stratégie de formation visant le renforcement des capacités de la main-d'œuvre des services de garde. Cette stratégie sera mise en œuvre au cours de la deuxième phase du programme.

Sensibilisation à la carrière

La mise à jour des données sur le marché du travail *Un travail à valoriser* et ses divers documents complémentaires ont fait ressortir l'urgent besoin d'informer et de sensibiliser à l'intérêt de faire carrière en services de garde. Le manque de respect et le peu de reconnaissance exacerbent en grande partie les problèmes actuels de recrutement et de rétention dans le secteur. Avec le développement d'un système de services de garde au Canada, de nombreuses nouvelles places seront créées, de sorte qu'il faudra accroître les effectifs du secteur. L'initiative *Sensibilisation à la carrière – phase 1* jette les bases d'une activité de

Passer le mot à propos d'*Un travail à valoriser*

Des représentantes du conseil sectoriel ont assisté à des congrès, des colloques et ont participé à des rencontres au printemps dernier pour présenter les résultats de la récente mise à jour des données sur le marché du travail, *Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada*, effectuée pour le compte du conseil. Des membres du conseil, Gyda Chud, Sheila Davidson, Gay Pagan, Jamie Kass et Marta Jurio; des membres du personnel, Diana Carter et Samantha Peek; et la chercheuse Jane Beach ont travaillé en équipe de deux ou de trois pour offrir des ateliers et forums appréciés lors de divers colloques et rencontres parrainés par la Manitoba Child Care Association, l'association Early Childhood Educators of B.C., la Association of Early Childhood Educators of Ontario, et le Toronto District School Board. Elles ont aussi présenté au congrès tenu conjointement par la Saskatchewan Early Childhood Association, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance et le Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants.

Suite en page 2

Arrivées et départs

Nous faisons nos adieux à Gyda Chud, membre de longue date du conseil sectoriel et co-présidente.

Gyda fait partie des pionnières du conseil sectoriel. Elle a présidé le tout premier comité de direction en matière de ressources humaines du secteur de la garde à l'enfance, le prédécesseur du conseil sectoriel. Gyda a apporté aux travaux du conseil trente années d'expérience en services de garde ainsi que de la profondeur, de la continuité et beaucoup d'humour. « Gyda a eu une influence remarquable sur le conseil sectoriel et sur tous ceux et celles qui ont travaillé avec elle », a dit Joanne Morris, co-présidente du conseil. Gyda occupe actuellement les fonctions de directrice du Centre for Professional and Continuing Studies au collège communautaire de Vancouver.

Le conseil sectoriel remercie également les membres sortants suivants pour leur contribution significative et pour l'expérience et les compétences qu'elles ont apportées à l'organisation :

Noreen Murphy a fait partie du conseil pendant cinq ans, d'abord comme représentante au comité de direction en matière de ressources humaines du secteur de la garde à l'enfance et plus récemment à titre d'administratrice non affiliée. Noreen a contribué significativement aux politiques qui orientent nos travaux et a eu à cœur de jeter des bases solides pour l'organisation.

Jasbir Randhawa vient tout juste de terminer un mandat d'un an à titre d'administratrice non affiliée. Elle a joué un rôle important au sein du groupe de travail responsable du rapport sur les problèmes de recrutement et de rétention dans le secteur, *Mettre sous un éclairage nouveau*. Jasbir a porté et défendu le dossier de la garde en milieu familial tout au long de son mandat.

Trista Thompson a représenté le Syndicat national des employés et employées généraux du secteur public durant son mandat au conseil. Trista a été une porte-parole convaincante des travailleuses en garderie. Sa perspective et son expérience directe du travail terrain ont été d'une grande utilité dans les travaux du conseil sectoriel.

Bienvenue aux nouvelles administratrices non affiliées

Denise Gilbert oeuvre dans le domaine des services de garde depuis vingt-deux ans. Elle est directrice générale de Schoolhouse Playcare Centres, à Durham, Ontario. L'organisme gère dix-neuf garderies dans cette région. Denise préside le Child Care Forum de la région de Durham et le comité consultatif des SÉGE au collège de Durham.

Maureen Hall est directrice des services à la famille et aux enfants de Today's Family – Caring for Your Child. Cet organisme, établi à Hamilton, Ontario, procure des services à environ 2 500 enfants et leurs familles. Maureen est intervenante jeunesse de formation. Elle vient de s'inscrire au programme de ressources humaines dans un collège de sa région. Elle a siégé dans le passé au conseil d'administration de la Home Child Care Association of Ontario et est membre de cette organisation.

Bonnie Traverse est membre du Aboriginal Child Care Early Learning Committee, du Aboriginal Child Care Early Learning Network et de la Manitoba Child Care Association. De plus, elle a travaillé pour l'assemblée des chefs du Manitoba à titre de coordonnatrice de garderie dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines des Premières Nations.

C'est avec plaisir que le conseil sectoriel accueille au sein de son équipe Tina Bergeron! Tina, notre nouvelle coordonnatrice à l'administration, jouera un rôle de premier plan dans les activités quotidiennes du conseil sectoriel.

Viennent de paraître

Les rapports tirés de la *Mise à jour des données sur le marché du travail*

Cet automne, le conseil sectoriel a rendu public une série de documents qui font la lumière sur les principaux enjeux en matière de ressources humaines révélés dans la mise à jour des données sur le marché du travail réalisée en 2004, *Un travail à valoriser : la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance au Canada*. Veuillez écrire à Samantha Peek à l'adresse suivante: samantha.peek@ccsc-cssge.ca ou composez le 1-866-411-6860 pour obtenir un exemplaire gratuit. Voici les détails :

Un aperçu de la main-d'œuvre des services de garde

Ce document dresse le portrait statistique de la main-d'œuvre des services de garde au Canada. Il comprend des données précieuses sur un ensemble de questions comme l'âge, la scolarité, la diversité et le sexe.

Salaires versés dans le secteur des services de garde et qualité du système

Les faibles salaires et le peu d'avantages sociaux consentis à la main-d'œuvre des services de garde sont deux facteurs étroitement liés aux problèmes de recrutement et de roulement du personnel dans le secteur, ce qui résulte en des services de garde de qualité inférieure. Ce document examine le revenu, l'impact de la scolarisation sur le revenu et les conséquences probables sur les salaires de l'expansion et du financement des services de garde.

Organisations et syndicats : soutenir la main-d'œuvre des services de garde

Avoir droit à plus de respect comme travailleuse en services de garde et recevoir une meilleure rémunération sont deux objectifs fondamentaux et étroitement liés. En effet, la reconnaissance aide à mobiliser le soutien requis pour obtenir le financement nécessaire au versement de salaires plus élevés et, inversement, une meilleure rémunération donne droit à plus de reconnaissance. Ce document s'intéresse à trois stratégies déterminantes : la professionnalisation, la syndicalisation et l'action militante, pour l'atteinte de ces objectifs cruciaux.

La future main-d'œuvre des services de garde: perspectives offertes aux étudiantes en services éducatifs et de garde à l'enfance

Quelle est l'opinion des éducatrices en services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) au sujet des services de garde, de la formation qu'elles reçoivent et de leurs perspectives d'emploi une fois leur diplôme obtenu? Ce document examine les principaux problèmes auxquels font face les étudiantes en SÉGE et présente leur point de vue à cet égard.

Récipiendaire d'une médaille

Martha Juorio, représentante de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance au conseil sectoriel, a reçu du gouvernement de la Saskatchewan en septembre dernier la Commemorative Centennial Medal. Cette médaille lui a été décernée en reconnaissance de « son travail auprès des enfants, de son engagement à améliorer leur vie, de sa contribution professionnelle au domaine des services de garde et de son action militante à l'échelle provinciale et nationale en faveur de services de garde à l'enfance de qualité et universellement accessibles ».

Lancement de notre nouveau site Web!

Visitez notre site Web www.cscs-cssge.ca et demeurez au fait des enjeux les plus chauds en matière de ressources humaines dans le secteur de la garde à l'enfance. Surveillez notre nouveau look.

Nous avons déménagé

Veillez nous joindre à cette nouvelle adresse:

**151 Slater, bureau 714
Ottawa, ON, K1P 5H3**

Nos numéros de téléphone demeurent les mêmes:

**Sans frais: 1-866-411-6960
Local: 613-239-3100**

Normes professionnelles pour soutenir la formation

Le projet de normes professionnelles préparé par le conseil sectoriel au printemps dernier témoigne d'un solide consensus des parties concernées entourant les principaux champs de responsabilités des gestionnaires des services de garde, notamment les superviseures et les directrices.

Le projet de normes sera discuté et validé lors de la réunion du conseil sectoriel à l'automne 2005 et dans le cadre d'ateliers organisés à l'échelle des provinces. Ces ateliers se tiendront au début de 2006 et réuniront des personnes représentant une gamme diversifiée de groupes intéressés: établissements d'enseignement et de formation, organisations de services de garde, gouvernements provinciaux, garderies de petite et de grande taille, services de garde en milieu familial, garderies syndiquées, organismes d'attribution de permis et groupes intervenant auprès des enfants qui ont des besoins particuliers.

Ce projet de normes est un volet de l'initiative Soutenir l'administration et la gestion des services de garde du conseil sectoriel. Il est le résultat de trois ateliers, tenus au printemps, qui ont réuni des gestionnaires de services de garde. Un atelier a eu lieu dans l'est du pays et un autre dans l'ouest. Un troisième s'est adressé à des gestionnaires francophones.

La principale raison derrière l'élaboration de ces normes est l'amélioration de la formation, du soutien et des services offerts aux personnes qui occupent des postes de gestion en services de garde. La Fé-

dération canadienne des services de garde à l'enfance a développé des normes pour les éducatrices qui ont été bien accueillies, mais il n'existe pas pour le moment de normes pancanadiennes pour les gestionnaires de services de garde. Le rapport récent du conseil sectoriel sur le marché du travail: *Un travail à valoriser*, souligne le besoin de mesures pour améliorer les pratiques de gestion, le leadership, le soutien et la formation en services de garde.

« Suivant nos discussions à travers le pays, il est apparu clairement que le secteur dans son ensemble a véritablement besoin et réclame des normes pour les gestionnaires ainsi que les normes qui existent déjà pour les intervenantes », a déclaré Diana Carter, directrice générale du conseil sectoriel. « On voit dans ces normes un outil fondamental pour remédier aux graves problèmes de gestion dans le secteur ».

Les normes proposées précisent les tâches, les compétences, les habiletés et les connaissances exigées des gestionnaires en services de garde et, une fois finalisées, elles permettront d'identifier les failles en termes de formation et de soutien qui doivent être comblées.

Faire le pont entre services de garde et éducation

Les principaux enjeux stratégiques entourant l'intégration des services de garde et de la maternelle seront au centre des débats d'un symposium organisé par l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario à Toronto, les 3 et 4 novembre prochains. Les questions portant sur les ressources humaines, les programmes, la gouvernance et le financement ainsi que le curriculum seront les principaux thèmes abordés par les participantes et participants. Le symposium est parrainé par le Réseau d'intégration, un organisme créé dans le but de formuler des recom-

mandations relativement à l'absence de ponts entre les programmes de « soins et de garde » offerts en garderie et les programmes « éducatifs » (maternelle) offerts dans les écoles.

Rendez-vous à www.inproject.ca pour vous inscrire et obtenir les détails du programme. Vous pouvez aussi télécharger à même le site Web le document de discussion *Integration for a Change: How Can Integration of Services for Kindergarten-Aged Children Be Achieved?*

Pour nous joindre

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

151 Slater, bureau 714
Ottawa (Ontario) K1P 5H3
Téléphone : (613) 239-3100
Numéro sans frais : 1-866-411-6960
Fax : (613) 239-0533
info@ccsc-cssge.ca

Joanne Morris

Enseignante, techniques
d'éducation à l'enfance
Collège de North Atlantic
Téléphone : (709) 758-7543
joanne.morris@cna.nl.ca
Présidente du Conseil sectoriel, administratrice
non affiliée

Karen Chandler

Enseignante
Georges Brown College
Téléphone : (416) 415-5000, poste 2318
614896@primus.ca
Représentante : Fédération
canadienne des services
de garde à l'enfance

Barbara Coyle

Directrice générale
Fédération canadienne des
services de garde à l'enfance
(613) 729-5289, poste 226
1-800-858-1412
bcoyle@cccf-fcsge.ca
Représentante : Fédération canadienne des
services de garde à l'enfance

Sheila Davidson

Protectrice des enfants et des jeunes
Ville de Vancouver
(604) 871-6556
sheila_davidson@city.vancouver.bc.ca
Représentante : Association
canadienne pour la promotion
des services de garde à l'enfance

Denise Gilbert

Directrice générale
Schoolhouse Playcare Centres
(800) 339-6913, poste 6487
gilbert_denise@durham.edu.on.ca

Mary Goss-Prowse

Registraire, programme d'accréditation,
Association of Early Childhood Educators,
Terre-Neuve et Labrador
Téléphone : (709) 579-3004

accenl@nffd.net
Représentante : Fédération
canadienne des services
de garde à l'enfance

Maureen Hall

Directrice
Today's Family
(905) 574-9344, poste 108
mhall@todaysfamily.ca

Marta Juorio

Directrice
YWCA Child Development Centre
Téléphone : (396) 664-1005
martajuorio@sasktel.net
Représentante : Association
canadienne pour la promotion
des services de garde à l'enfance

Jamie Kass

Coordonnatrice du Fonds
pour la garde d'enfants du STTP
Téléphone : (613) 236-7230, poste 7913
jkass@cupw-sttp.org
Représentante : Syndicat canadien
de la fonction publique

Raymonde Leblanc

Conseillère syndicale
Confédération des syndicats nationaux
Téléphone : (514) 529-4976
raymonde.leblanc@csn.qc.ca
Secrétaire-trésorière du Conseil sectoriel,
représentante : Confédération des syndicats
nationaux

Marcia Lopez

Coordonnatrice des services
de garde en milieu familial
Toronto Home Child Care
Téléphone : (416) 922-8884
mpezzz@yahoo.ca
Représentante : Syndicat canadien
de la fonction publique

Christine McLean

Présidente sortante
Association canadienne pour
la promotion des services
de garde à l'enfance
(709) 754-2616
christine_mclean@nl.rogers.com
Représentante : Association canadienne pour la
promotion des services de garde à l'enfance

Dixie Lee Mitchell

Conseillère en programme des
services de garde à l'enfance
Téléphone : (506) 472-4513
mmmccc@nb.sympatico.ca
Administratrice non affiliée

Gay Pagan

Manitoba Government and
General Employees Union
Téléphone : (204) 982-6585
Numéro sans frais : 1-866-982-6438
gay.pagan@mgeu.mb.ca
Représentante : Syndicat national
des employés et employées
généralistes du secteur public

Kathy Reid

Directrice – Programme de garde
de jour pour enfants
Ministère de la Famille et
de l'Habitation du Manitoba
Téléphone : (204) 945-2668
kreid@gov.mb.ca
Responsable provinciale/territoriale,
administratrice non affiliée

Josée Roy

Adjointe à la direction
Confédération des
syndicats nationaux
Téléphone : (514) 598-2297
josee.roy@csn.qc.ca
Représentante : Confédération
des syndicats nationaux

Bonnie Traverse

(204) 783-3106
blt1@mts.net

Membres du personnel

Diana Carter

Directrice générale
Téléphone : (613) 239-3100
Numéro sans frais : 1-866-411-6960
diana.carter@ccsc-cssge.ca

Samantha Peek

Coordonnatrice de l'information
et des projets
(613) 239-3100
1-866-411-6960
samantha.peek@ccsc-cssge.ca

Kathryn Ohashi

Coordonnatrice des finances
et de l'administration
(613) 239-3100
1-866-411-6960