

Interaction

VOLUME 28, NUMÉRO 1, PRINTEMPS 2014



**Le visage politique et professionnel
de la garde des enfants au Canada :**

**nouveautés
et statu quo**

Des pratiques inclusives à l'égard de la paternité

Perfectionnement professionnel en ligne

Relever le défi : Stratégies efficaces auprès des enfants présentant des problèmes de comportement dans les milieux de la petite enfance

Le comportement des enfants dont vous vous occupez vous pose-t-il des défis? Avez-vous besoin de stratégies pratiques pour vous aider dans vos interactions quotidiennes avec les enfants?

S'appuyant sur la ressource populaire *Relever le défi* de Barbara Kaiser et Judy Sklar Rasminsky, notre cours en ligne et révisé sera offert sous forme de six modules présentés sur une période de six semaines, au bout desquelles sera décerné un certificat. Voilà l'occasion rêvée de parfaire votre perfectionnement professionnel dans le confort de votre foyer.

Vérifiez notre site Web, www.cccf-fcsge.ca, et notre page Facebook pour avoir toutes les coordonnées sur ce cours et sur les autres choix de cours en ligne que vous propose la FCSGE grâce à ses ressources qui assureront votre perfectionnement professionnel!

Inscrivez-vous sur notre site web



CANADIAN
CHILD CARE
FEDERATION
FÉDÉRATION
CANADIENNE DES
SERVICES DE GARDE
À L'ENFANCE

Devenir membre
de la FCSGE et
s'abonner à

Interaction



Oui! Je souhaite devenir membre de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) et recevoir le magazine *Interaction*.

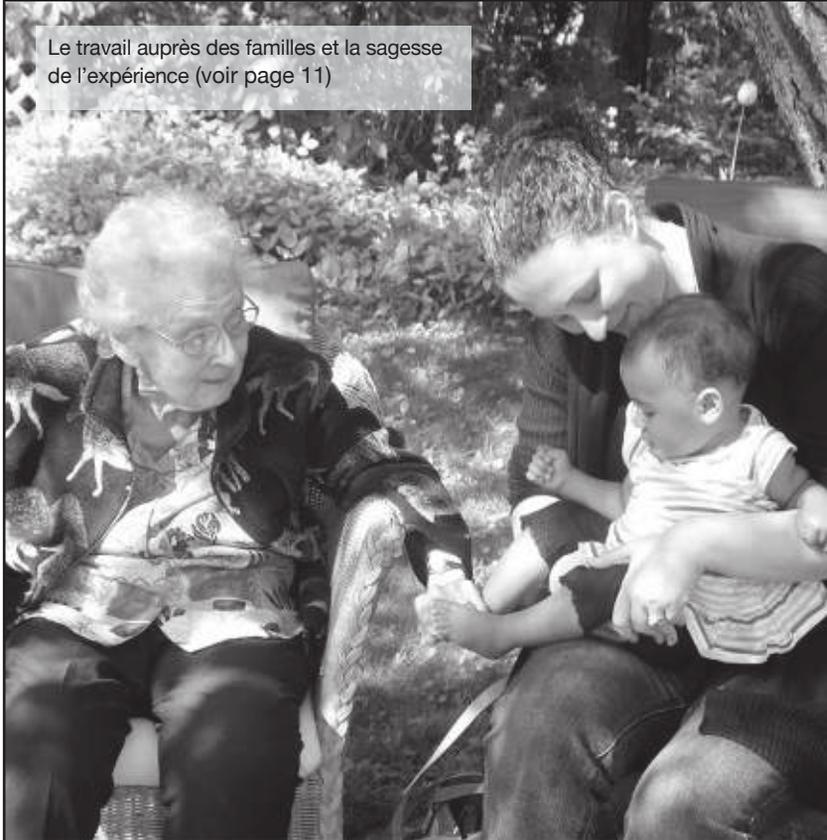
Particulier : 65 \$

Organisation : 90 \$

Étudiant : 35 \$

www.cccf-fcsge.ca/fr/adhesion/

Le travail auprès des familles et la sagesse de l'expérience (voir page 11)



Le visage politique et professionnel de la garde des enfants au Canada : nouveautés et statu quo

- 20** De la tragédie à la trajectoire : le visage changeant des règlements sur la garde des enfants en Ontario
Marni Flaherty
- 22** 10 \$ par jour pour la garde des enfants en Colombie-Britannique : un plan qui appartient à la collectivité
Emily Mliczko
- 25** Les nouveautés dans le domaine de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants au Manitoba
Pat Wege
- 28** Enfin une bonne niche pour les éducatrices et éducateurs de la petite enfance à l'Île-du-Prince-Édouard
Sonya Hooper

Sections

OPINIONS

- 2** Dans les coulisses
Claire McLaughlin
- 3** Gagnante du Prix du Premier ministre dans le domaine de l'éducation de la petite enfance : une carrière enrichissante
Christine MacLeod
- 4** De mon observatoire – En hommage à Sherrill Brown
Margaret Golberg et Jane Hewes

PRATIQUE

- 7** Des pratiques inclusives à l'égard de la paternité
Anthony Randall
- 10** Critique de livre : Les réunions en classe ou la fameuse période de discussion en cercle revue et corrigée?
Robin McMillan

IDÉES

- 11** Le travail auprès des familles et la sagesse de l'expérience
Connie Winder et Carl Corter

NOUVELLES

- 31** Réseau pancanadien et au-delà
32 Calendrier
32 Ressources

Le présent numéro d'*Interaction* s'accompagne d'une nouvelle feuille-ressources :

N° 103 – *La valeur du jeu pour les jeunes enfants*



La photo de la page couverture est de Claire McLaughlin

Interaction

VOLUME 28, NUMÉRO 1, PRINTEMPS 2014

PUBLIÉ PAR LA FÉDÉRATION CANADIENNE DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE, 600-700, avenue Industrial, Ottawa (Ont.) K1G 0Y9; Tél. : 613-729-5289 ou 1 800 858-1412; téléc. : 613-729-3159; courriel : info@cccf-fcsge.ca; site Web : www.cccf-fcsge.ca/fr/

Rédactrice	Claire McLaughlin
Design/Mise en pages	Fairmont House Design
Publicité	Claire McLaughlin
Traduction	Diane Archambault/Min'Alerte Inc. Martine Leroux/SMART Communication
Impression	PSI Print Solutions Inc.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente, Conseil des membres	April Kalyniuk
Trésorière	Linda Skinner
Administratrice	Christine MacLeod
Administratrice	Marni Flaherty
Administratrice	Taya Whitehead
Administratrice	Cynthia Dempsey

CONSEIL DES MEMBRES

Alberta Child Care Association	Margaret Golberg
Alberta Family Child Care Association	Rebecca Leong
Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario	Chanequa Cameron
Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador	Mary Walsh
Association of Early Childhood Educators Ontario	Eduarda Sousa
Association of Early Childhood Educators of Quebec	Julie Butler
BC Aboriginal Child Care Society	Mary Burgarella
BC Family Child Care Association	Carman Barclay
Certification Council of Early Childhood Educators of Nova Scotia	Joann Sweet
Early Childhood Development Association of PEI	Sonya Hooper
Early Childhood Educators of B.C.	Taya Whitehead
Home Child Care Association of Ontario	JoAnn Gillan
Manitoba Child Care Association	Julie Morris
Nova Scotia Child Care Association	Kathleen Couture
Saskatchewan Early Childhood Association	Jadranka Pocrnic
Soins et éducation à la petite enfance du Nouveau-Brunswick	Jean Robinson
Yukon Child Care Association	Cyndi Desharnais
Liaison des Territoires du Nord-Ouest	Elaine René-Tambour

PERSONNEL

Président	Don Giesbrecht
Chef des publications	Claire McLaughlin
Consultante principale	Robin McMillan

Les enfants sont notre plus grande richesse et la raison d'être de notre organisme.

Pour protéger nos enfants et développer leur plein potentiel, pour leur garantir leur sécurité ainsi qu'une croissance saine, nous nous sommes engagés à mettre au service des Canadiens les connaissances et les pratiques les plus sûres en matière d'apprentissage, de stimulation précoce et de garde éducative des jeunes enfants.

Poste-publications N° de convention 40069629
N° d'enregistrement TPS - 106844335 RT
ISSN 0835-5819



CANADIAN
CHILD CARE
FEDERATION
FÉDÉRATION
CANADIENNE DES
SERVICES DE GARDE
À L'ENFANCE

Dans les coulisses

Cette année, la saison hivernale a été l'une des plus froides de la dernière décennie. Nous avons battu des records de froid dans bien des villes de partout au pays. L'hiver a été tenace, refusant de céder le pas au printemps. L'horizon est resté couvert de glace et de neige.

Tout cela est à l'image du climat du secteur de la garde d'enfants au Canada. En mars, quelque quatre enfants ont perdu la vie tragiquement juste dans des services de garde non réglementés en Ontario, et c'est sans compter les cas qui se sont produits dans l'Ouest et dans l'Est. Aussi incroyable que cela paraisse, on ne connaît même pas avec certitude les chiffres à Toronto seulement parce que, comme l'a fait ressortir un article du *Toronto Star*, personne en Ontario ne compte le nombre d'enfants qui meurent dans des services de garde non réglementés. Et tout cela en même temps que le scandale du Sénat créait tout un cirque sur la Colline du Parlement puisque des sénateurs insouciants se faisaient rembourser des centaines de milliers de dollars en frais de subsistance et de déplacement sans pièces justificatives.

Alors, qu'a fait le secteur de la garde au Canada au cours de la dernière décennie? Comment pouvons-nous secouer le gouvernement pour qu'il nous écoute et qu'il soutienne nos efforts? La question permet de mettre en lumière tout le travail fantastique et acharné accompli par notre secteur et son dévouement inlassable pour améliorer la vie des enfants et des familles qui ont besoin de services de garde de qualité au pays. Bien que ce qui se passe dans les coulisses du Parlement ne constitue pas un bon exemple de la façon de soutenir les Canadiens dans cette période économique difficile, le secteur de la petite enfance a resserré les rangs pour agir comme une colonie de fourmis. Il suffit de consulter la section À propos pour voir que la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard apportent de véritables changements au profit des enfants et de toute la population canadienne. Et dans la section Idées, vous découvrirez comment des éducatrices en viennent à saisir toute l'importance de travailler avec les familles.

Enfin, ne manquez pas le quatrième congrès national sur les politiques de services de garde à l'enfance qui aura lieu à Winnipeg du 13 au 15 novembre 2014 et qui aura pour thème les « Services de garde 2020 : de la vision à l'action ». Aidez-nous à remettre le dossier des services de garde à l'ordre du jour des pouvoirs publics. Joignez-vous à une communauté grandissante d'éducatrices de la petite enfance, d'universitaires et de chercheurs, de stratèges politiques, de militants et de parents issus des centres urbains, des villes, des milieux ruraux et des collectivités autochtones des quatre coins du Canada. Toutes ces personnes travaillent ensemble à doter le Canada d'un bon système de garde et d'apprentissage de la petite enfance. Inscrivez-vous à ce congrès à www.childcare2020.ca.

Claire McLaughlin, rédactrice en chef
cmclaughlin@cccf-fcsge.ca



Gagnante du Prix du Premier ministre dans le domaine de l'éducation de la petite enfance : une carrière enrichissante

par Christine MacLeod

Je savais que je devais effectuer un changement dans ma vie et dans celle de ma famille. Je travaillais en ingénierie, et quand j'ai donné mon avis de départ à l'entreprise qui m'embauchait, les gens ont pensé que j'étais folle de choisir de rester à la maison pour faire la « nounou ». J'ai entrepris ma carrière dans le domaine de la garde familiale et j'ai été continuellement récompensée après avoir pris cette décision.

Mon mari, Don, et moi-même avons un petit garçon de deux ans qui fréquentait un merveilleux service de garde en milieu familial que possédait et dirigeait Lynda Pattison, ma première mentor. Les enfants dont elle avait la garde lui tenaient à cœur et nous sommes devenues étudiantes ensemble au sein du programme d'éducation de la petite enfance du Kwantlen College. Lynda faisait de la garde familiale un lieu où les enfants aimaient être et je lui dois une fière chandelle pour ses conseils et son amitié indéfectible.

Je suis responsable d'un service de garde en milieu familial depuis 25 ans maintenant et je suis fière de mes réalisations dans cette profession. J'ai eu la chance d'avoir beaucoup de récompenses dans cette carrière, la plus importante étant la relation constante que j'ai eue avec les enfants dont je prenais soin. Des jeunes qui viennent récemment de terminer leur secondaire ont débuté avec moi alors qu'ils n'étaient que des nourrissons et quand ils m'ont remis une photo d'eux dans leur toge, ça m'est allé droit au cœur. Quelle chance pour moi qu'ils aient pensé à moi et qu'ils aient voulu me faire part de leur réussite? Ce n'est là qu'un petit exemple de l'impact que nous, intervenantes en service de garde, pouvons avoir dans la vie d'un enfant.

Nous sommes en mesure d'offrir du soutien à ces familles et de contribuer à la croissance et au développement des enfants. Pour bien accomplir cette tâche, il ne faut pas hésiter à toujours apprendre et à mettre nos connaissances en pratique.

En tant que facilitatrice dans un milieu de garde familiale à l'université et au collège (merci encore une fois à Lynda), j'ai la très grande chance de pouvoir travailler avec de futures intervenantes qui visent à offrir la meilleure expérience qui soit aux enfants qu'on leur confie. Notre programme a établi un partenariat avec le programme Accès pour les personnes handicapées, et beaucoup de ces étudiantes et étudiants ont poursuivi leur carrière comme aides-éducatrices et aides-éducateurs de la petite enfance. Leur dévouement est inspirant et convaincant.

Ayant siégé comme bénévole à une foule de comités régionaux, provinciaux et nationaux, j'ai eu le privilège d'être la porte-parole des enfants et de leurs familles. Je crois que la garde familiale peut avoir une incidence positive sur la vie des enfants et des familles dont nous prenons soin. Nous sommes en mesure d'offrir du soutien à ces familles et de contribuer à la croissance et au développement des enfants. Pour bien accomplir cette tâche, il ne faut pas hésiter à toujours apprendre et à mettre nos connaissances en pratique.

Dernièrement, j'ai reçu le Prix d'excellence du Premier ministre dans le domaine de l'éducation de la petite enfance. C'est à la fois un honneur et une grande leçon d'humilité. La personne qui m'a désignée comme candidate, Jaylene Crick, a interrogé d'anciens parents, des collègues et des familles qui font actuellement appel à mon service de garde pour assembler la documentation nécessaire à ma mise en candidature. Ce n'est pas une tâche facile. C'était gênant de lire ce que les gens avaient à dire de leur expérience et de l'expérience de leurs enfants dans mon service de garde. En lisant leurs réflexions sur l'impact positif que j'avais eu dans leur vie, j'ai ressenti de la fierté pour ce que je fais, ce qui m'encourage à continuer à donner le meilleur de moi-même aux familles. Je remercie grandement ma famille, Don mon mari, et mes fils Ian et Colin qui m'ont soutenue pendant toute ma carrière en service de garde familiale.

Être une éducatrice de la petite enfance est une merveilleuse profession qui apporte une foule de récompenses, petites et grandes. Chaque jour est différent et il peut y avoir beaucoup de défis à relever. Toutefois, rien ne peut être plus remarquable que de voir le monde à travers le regard des enfants.



DE MON OBSERVATOIRE

En hommage à Sherrill Brown

par Margaret Golberg

Le décès de Sherrill Brown en mars a touché bien des personnes du secteur de la petite enfance au Canada. Elle a défendu sans relâche les enfants et les familles, le secteur de la garde et la profession d'éducatrice.

Deux collègues et amies proches d'elle, Margaret Golberg et Jane Hewes, nous rappellent sa contribution et sa passion à l'égard du secteur de la petite enfance au Canada.

J'ai remarqué tout le travail de Sherrill pour la première fois aux réunions du Réseau provincial des services de garde. Nos chemins allaient par la suite se croiser à bien d'autres événements du secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. Le Réseau était un groupe composé de représentants de divers milieux : services de garde à but lucratif et à but non lucratif, services de garde en milieu urbain et en milieu rural, programmes de garde parascolaires, services de garde en milieu familial, associations professionnelles et programmes collégiaux de formation en éducation de la petite enfance. Ce groupe s'est formé au milieu des années 1990 afin de militer pour conserver les subventions d'exploitation qui existaient à l'époque. Les efforts du groupe ont été vains puisque ces subventions ont été réduites en 1998 puis complètement abolies l'année suivante. Le Réseau a continué d'exister par la suite pour militer en faveur de services de garde universels, accessibles, abordables, de qualité et axés sur le développement.

Quand Sherrill s'est jointe au groupe, elle y a apporté une dignité tranquille et une grâce qui ont aidé le Réseau à retrouver l'esprit qui l'animait au départ au lieu de se laisser distraire par les différences. Sherrill en est venue à présider le groupe et avec une main de maître lui a permis d'avoir des échanges professionnels et d'arriver à des consensus. Elle l'a amené à se tourner vers l'avenir et, quand l'occasion de construire un nouveau système s'est présentée en Alberta, elle a travaillé dans l'ombre sans



Sherrill Jean Brown, Ph. D.
11 mai 1950 – 14 mars 2014

relâche à cette fin. Elle a aidé le réseau à se constituer en association officielle et elle a soumis des propositions au gouvernement pour l'organisme d'agrément et l'organisme de soutien technique. Avec beaucoup de conscience, elle a cherché à obtenir l'avis du groupe pour préparer les propositions et pour s'assurer de l'appui du secteur. Ses deux propositions ont été acceptées, ce qui témoigne de sa créativité, de son dur labeur et de sa grande volonté d'améliorer le secteur de la garde en Alberta.

Une nouvelle ère était arrivée pour ce secteur dans la province. Le Réseau est ensuite devenu l'Alberta Child Care Association. Après dix ans à la barre de ce groupe, Sherrill était prête à céder sa place et c'est à ce moment là que j'ai eu la chance d'apprendre à la connaître encore davantage puisque c'est moi qui ai pris la présidence. Je savais que je n'avais pas toute sa finesse diplomatique et je n'étais pas certaine d'être à la hauteur de ce rôle difficile, mais elle a toujours été là pour me rassurer. Elle a été mon mentor, m'a toujours encouragée, a partagé le savoir qu'elle avait acquis, a su m'écouter, m'a beaucoup appris avec générosité, a entretenu le dialogue avec moi et a su m'amener à me dépasser.

Chaque fois que j'entendrai la chanson « The Wind Beneath my Wings », je penserai à elle.

Margaret Golberg, directrice générale, Community Options: A Society for Children and Families



Sherrill Jean Brown, Ph. D.

Un hommage de MacEwan

par **Jane Hewes,**

Nous avons eu de nombreuses conversations fantastiques au sujet de Sherrill dans la dernière semaine. Nous nous sommes rappelés combien elle aimait s'amuser et plaisanter, combien elle a eu une influence profonde mais discrète sur nous et combien elle a su créer un esprit de communauté partout où elle allait. Et nous nous sommes aussi demandés comment elle avait réussi tout cela.

Sherrill était une enseignante dans l'âme, une éducatrice douée et créative et une personne remplie d'intuition, d'énergie et de spontanéité. Elle était toujours prête à enseigner et à apprendre. Elle était tout aussi à l'aise dans une pièce remplie d'enfants de 5 ans que dans une salle remplie d'adultes de 25 ans. Comme l'a dit une étudiante, « elle savait nous motiver et nous amener à nous parler les uns les autres ». Elle croyait profondément que les relations et le jeu constituent la base de l'apprentissage. Dans sa dissertation, elle explique que les relations « tourbillonnent » les unes autour des autres en classe. J'ai eu l'immense plaisir de faire équipe avec Sherrill plusieurs fois pour enseigner et elle tourbillonnait effectivement dans la classe. Pour elle, l'enseignement était une danse. Parfois, elle se costumait, portait un grand chapeau souple ou un boa. Elle aimait chanter et chantait souvent pour ses étudiantes. Et celles-ci chantaient avec elle, au sens propre et au sens figuré.

Une collègue de longue date qui a travaillé avec Sherrill à assurer la supervision des étudiantes en stage de l'Université MacEwan a décrit son enseignement dans le domaine :

« À sa façon discrète et effacée mais pourtant très efficace, elle se glissait dans une salle de jeu, partageait une histoire avec un tout-petit, berçait un poupon en pleurs, jouait à prendre une tasse de thé avec un petit dans le centre de cuisine tout en suivant attentivement du coin de l'œil le travail de ses étudiants. Elle reconnaissait et savait mettre en valeur les forces de chaque étudiante et poussait chacune à atteindre l'excellence. Elle connaissait bien ses étudiantes et les motivait. Elle avait tous les traits d'une enseignante exceptionnelle... »

Témoignage de l'une de ses étudiantes :

Professeure Sherrill Brown possédait tellement d'atouts qui ont contribué à l'excellence de son enseignement, notamment l'empathie, la maîtrise de la pratique réflexive, la connaissance de la recherche de pointe, la volonté de planifier des cours à jour (ce qui paraissait notamment dans les lectures d'actualité et les modes de présentation de la matière), la capacité de réagir efficacement aux préoccupations, problèmes et espoirs des étudiants, une prédisposition à accueillir et à encourager les autres, ainsi qu'une bonne compréhension de tous les aspects du développement de la petite enfance.

J'ai eu le privilège et l'honneur d'assister à l'un de ses cours à chaque semestre et j'ai senti dès que je l'ai rencontrée en première année que son enseignement était supérieur. Cette première impression favorable a été confirmée de nombreuses fois dans chaque cours que j'ai suivi avec elle.

Toute personne qui a déjà enseigné reconnaîtra dans mes mots un grand éloge. Nous sommes ravis que la famille ait décidé de créer la Bourse commémorative Sherrill-J.-Brown pour les étudiants en éducation de la petite enfance de l'Université MacEwan. Ce prix permettra de garder vivante la mémoire de Sherrill dans nos cœurs et nos esprits pour bien des années à venir.

Sherrill était une chercheuse distinguée, sans prétention, qui avait les pieds sur terre, un esprit vif et brillant, et un sens critique. Elle était tout aussi à l'aise dans une salle remplie de chercheurs et de stratèges politiques qu'auprès de monsieur Tout-le-monde ou de journalistes. Elle arrivait même à vulgariser notre travail pour que la classe politique le comprenne, ce qui n'est pas une mince affaire et ce qu'elle a fait à de nombreuses reprises.

Sa carrière universitaire a été centrée sur les enfants. En relisant des parties de sa thèse de doctorat cette semaine, je me suis rappelée combien elle était à l'avant-garde de son temps dans sa façon de penser. Il y a 20 ans, elle écrivait déjà au sujet d'idées qui viennent tout juste de faire leur apparition dans les programmes de la petite enfance.

De 2006 à 2009, elle a agi comme directrice de la recherche à MacEwan. On attribue à sa contribution la création d'une fondation pour la recherche universitaire dans cet établissement. Elle a mis en place la structure qui a permis au corps professoral de faire d'importantes demandes de financement externe. Elle a mis en place plusieurs processus internes clés pour soutenir la recherche. Elle a réuni des personnes de différentes facultés pour élaborer des lignes directrices visant le financement de la recherche interne, ce qui a donné lieu à la création de l'infrastructure politique ainsi qu'à l'instauration d'une culture communautaire et organisationnelle favorable à la recherche. Elle a défendu la recherche de premier



cycle parce qu'elle a reconnu tant le potentiel que l'importance de l'engagement des étudiants dans la recherche comme moyen important de transformer notre collège en université, bien avant que d'autres arrivent à la même conclusion.

Ici comme ailleurs, elle a vu ce qui était possible et elle a compris l'importance de rassembler les gens, de créer un contexte favorable à la collaboration et à l'action. Elle savait comment enclencher les efforts. En 2009, elle a reçu l'Exemplary Leader Award de la Chair Academy en reconnaissance de sa contribution à la recherche à MacEwan.

Sherrill était une militante ardente et une chef de file visionnaire. Il y avait en elle un « rare et exceptionnel mariage d'idéalisme et de pragmatisme ». Elle savait comment prendre une idée et la concrétiser, en douceur et avec confiance. Partout où elle allait, peu importe ce qu'elle faisait, elle réunissait les gens et elle faisait avancer les choses. Elle avait le don de donner l'impression que tout était simple et sans effort.

Elle n'avait pas peur de soulever des questions difficiles. Elle avait un optimisme inébranlable et avait le souci du détail, sans jamais perdre de vue l'objectif général. Elle arrivait à se projeter et à voir les autres ailleurs.

Elle a apporté une contribution remarquable à la campagne pour rétablir le financement complet de la maternelle en Alberta au début des années 1990. Elle a assuré trois mandats à la présidence de l'Early Childhood Professional Association de l'Alberta au cours desquels elle a participé à de nombreuses campagnes de défense des intérêts des professionnels des services de garde et d'apprentissage de la petite enfance. À la fin des années 1990, Sherrill s'est engagée dans une campagne pour améliorer les salaires et les conditions de travail du secteur de la petite enfance et a joué un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'agrément des services de garde en Alberta. En à peine six mois en 2004, elle a présidé à la création de deux nouveaux organismes dans la province : l'Alberta Association for the Accreditation of Early Learning and Care Services et l'Alberta Resource Centre for Quality Enhancement. La conjoncture était favorable à l'action, mais les délais étaient serrés. Toutes les personnes qui ont contribué à ces initiatives ont dû fournir un somme colossale de temps et d'énergie pour y arriver. La capacité de Sherrill à travailler de concert avec le gouvernement, à trouver des solutions et à voir grand a été véritablement remarquable, et tout cela sans perdre de vue les détails, ni son calme ni son sens du professionnalisme. En 2005, elle a reçu le *Prix d'excellence en éducation de la petite enfance décerné par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance* ainsi que la Médaille Centennial de l'Alberta.

Comme bon nombre d'entre vous le savez, Sherrill n'était pas le type de chef de file qui cherchait les fleurs ou la reconnaissance à son profit. Elle était déterminée, de taille, résolue, consciencieuse, vaillante et très très efficace pour amener divers acteurs à un consensus malgré des visées différentes ou conflictuelles.

Échos du secteur :

Elle agissait « en étant sereinement convaincue des compétences que chacun peut apporter ».

Elle avait une troublante façon de savoir tout juste quand il fallait recentrer l'attention sur les enjeux importants et comment s'y prendre pour le faire. Elle avait la capacité remarquable de créer un contexte pour agir – pour ouvrir la voie –, tant en classe que dans la sphère collégiale ou professionnelle.

Elle défendait des intérêts féroce, avec passion et non sans une certaine fouge, sans jamais déroger de ses principes et de ses valeurs et en étant toujours prête à défendre ses convictions avec courage.

Enfin, mais aussi et surtout, Sherrill était une femme, une mère et une fille dévouée, une fière grand-maman, une sœur, une amie et, pour bon nombre, un mentor.

On ne peut passer sous silence que bon nombre d'entre nous étions ici il y a à peine cinq ans pour honorer Robyn. À titre de collègues et d'amis, nous avons assisté impuissants au difficile chemin qu'a dû parcourir Sherrill, avec toute la grâce, la dignité et la franchise qui la caractérisaient.

À titre d'amie, Sherrill était une personne douce et gentille, qui avait le souci d'autrui et qui savait comment tendre la main aux autres.

À titre de mentor, elle a su reconnaître et mettre à profit les points forts des gens qui l'entouraient, à miser sur les acquis, à décupler les forces, la confiance et les compétences. Voici une remarque que j'ai vue la semaine dernière et qui résume bien ma pensée :

« Je suis sortie de son bureau inspirée et allumée à l'idée de mes perspectives. »

Sherrill est une personne qui s'est entièrement donnée à la vie, qui a profité de chaque journée, qui a véritablement changé le cours de nos vies. Tes tartelettes au beurre et tes nappes, tes tasses en vraie porcelaine ainsi que les muffins aux bleuets encore tout chauds que tu apportais souvent en toute simplicité aux réunions de la faculté vont nous manquer, tout comme ta douce grâce, ta dignité, ton intégrité et ton sens de l'inspiration.

Nous n'oublierons pas ta grande profondeur et ta force de caractère, ta force d'âme et ta courtoisie sans faille. Nous nous rappellerons que ce sont les choses simples de la vie qui comptent véritablement – une famille aimante, des amis loyaux, un travail utile et beaucoup de plaisir.

Jane Hewes, Ph. D., est directrice du programme de formation en éducation et garde des jeunes enfants à l'Université Grant-McEwan à Edmonton, en Alberta. Elle a aussi déjà siégé au conseil des membres de la FCSGE.



Des pratiques inclusives à l'égard de la paternité

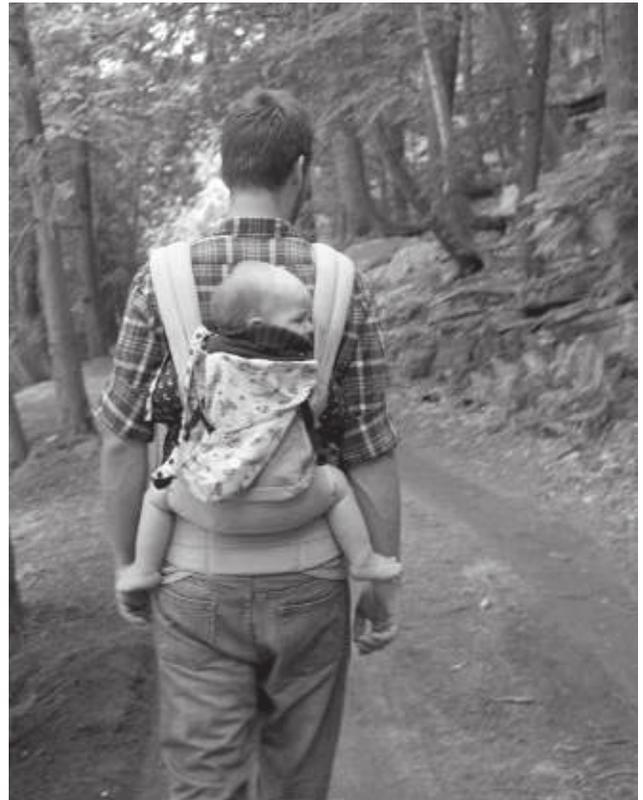
par Anthony Randall

Comme je suis issu des années 1970, l'image du père comme celle d'un être autoritaire et affectivement détaché occupe encore une place dans ma mémoire. Les pères recevaient tout le courrier de la maison, vous disaient « d'aller prendre l'air » lorsque vous étiez blessé et pouvaient se laisser pousser une épouvantable moustache rivalisant avec celle de Tom Selleck. Le chant au début de *Wait Till Your Father Gets Home* (Attends que ton père rentre à la maison) réussit encore à s'infiltrer dans ma conscience.

Quelques décennies plus tard, de nouvelles images du père ont émergé, un être présent sur le plan affectif et soucieux de tous les aspects du rôle parental. Prenons par exemple le récent article vedette portant sur les pères qui demeurent à la maison paru dans le *Toronto Life*; on peut en conclure que les hommes et que le concept de la paternité sont devenus, disons, moins masculins. Le professeur australien et auteur Raewyn Connell (2005) offre une vision élargie de la masculinité et allègue qu'il est contre-productif de se limiter à simplifier les rôles entre les sexes. En réalité, la paternité est de plus en plus diversifiée et les rôles paternels non traditionnels sont chose fréquente dans la société canadienne (Ball et Daly, 2012).

La diversité de la paternité

Étant à la fois père et éducateur de la petite enfance, je peux témoigner d'un changement radical de rôles dans la maison et au-delà; il suffit de penser au changement de couche, à la préparation des repas, aux poussettes à promener dans le quartier et au travail dans un domaine non traditionnel. Tant au Canada qu'aux États-Unis, l'image contemporaine du père est beaucoup plus complexe qu'au cours des générations précédentes. Aujourd'hui, un père peut être un parent seul, il peut être dans une relation de conjoint de fait, être gai ou se trouver dans une myriade d'autres situations paternelles (American Psychological Association, 2014; Ball



et Daly, 2012). En outre, une recherche récemment publiée par le gouvernement des États-Unis révèle une tendance à l'augmentation de la présence paternelle dans tous les aspects du rôle parental (Jones et Mosher, 2013).

La participation des pères aux centres de garde

Comment ce changement de rôle parental se traduit-il chez les éducateurs et éducatrices de la petite enfance? Comme pour la plupart des choses que nous faisons comme professionnels auprès de la petite enfance, l'observation est un point de départ essentiel à tout processus de prise de décision. Voici une liste partielle des interactions observées entre les pères :

- Déposer ses enfants et revenir les chercher.
- Quitter le travail tôt pour venir chercher des enfants malades.
- Prendre part aux réunions avec le personnel ou avec les consultants en matière de ressources.
- S'enquérir auprès du superviseur comme, par exemple, téléphoner pour mettre son enfant sur une liste d'attente.
- Engager des conversations informelles avec le personnel et d'autres parents.
- Participer à des ateliers et à des activités sociales.
- Faire du bénévolat en salle de classe.

D'après cette liste, il semble que les pères soient très présents aux centres de garde. La question à se poser par la suite serait



celle-ci : qu'est-ce que les milieux de garde font pour accueillir les pères et offrir un environnement accueillant à tous les membres de la famille?

Un langage inclusif pour les pères

En tant que défenseur acharné de l'engagement et de l'inclusion des pères, le Family Action Centre à la University of Newcastle (Australie) a mis le doigt sur la nécessité d'établir des politiques inclusives pour les pères dans les établissements d'enseignement (Fletcher, Close, Babakhani et Churchward, 2008). Les centres de garde pourraient mettre à jour leurs manuels de politiques et leurs sites Web et substituer au mot « mère » ou « parent » les termes « parents ou tuteurs » ou « familles ». Le simple fait d'employer *le pluriel* tient compte de la participation des principaux fournisseurs de soins dans la vie de l'enfant. Même si cette approche linguistique témoigne d'un niveau d'inclusivité, elle ne devrait pas suffire à faire en sorte que les pères se sentent accueillis par défaut (Fletcher et coll., 2008). L'information publiée par les centres de garde devrait comporter des sections s'adressant spécifiquement aux pères pour qu'ils sentent que leur contribution est importante.

Premières impressions

Outre la visite des lieux, la forme qu'on attribue aux familles donne une importante *première impression* du centre. Il serait judicieux que les formulaires d'accueil distribués aux familles soient modifiés du point de vue de la langue, qui doit être inclusive, et de la présentation comme, par exemple, qu'il y ait de l'espace pour deux signatures. Si les pères ne se sentent pas bienvenus à l'étape de la première impression, alors une barrière peut être créée sans qu'on le veuille (Family Action Centre, s.d.).

De pair avec un langage inclusif, il est important que des images positives des pères soient présentées sur les affiches et dans les publications portant sur les centres de garde (Family Action Centre, s.d.; Fletcher et coll., 2008). Les manuels de politiques, les babillards d'information destinée aux parents et les sites Web devraient comporter des images d'hommes en interaction avec les enfants. Une telle pratique inclusive contribuerait à donner le ton au centre de garde. La recherche menée en Suède a montré que même si les services offerts aux enfants accueillent les pères, ceux-ci évitent souvent les endroits où la présence des femmes domine et où la communication s'adresse aux mères (Wells et Sarkadi, 2011).

Des impressions durables

Être un éducateur de la petite enfance exige une pratique réflexive. Il est important d'examiner ses partis pris personnels et de réfléchir à la façon dont de telles opinions se reflètent dans la pratique professionnelle (Gonzalez-Mena, 2008). En ce qui concerne les pères, il est possible que les stéréotypes transmis dans les médias et des interactions antérieures négatives influent sur la vision de l'éducateur. Il ne faut pas chercher longtemps pour trouver un exemple de père maladroit et rustre dans les médias populaires. Il ne faut pas non plus chercher trop longtemps pour trouver une annonce dépeignant des mères prenant soin de leurs enfants.

Les professionnels de la petite enfance doivent éviter d'adopter une *perspective déficitaire* qui dépeint les pères comme des êtres entêtés, dépourvus de compétence parentale et détachés de leurs propres enfants (King, 2000). Même les personnes les mieux intentionnées peuvent sans le vouloir renforcer les stéréotypes à



propos des pères et créer des obstacles à l'inclusion. Par exemple, la propre école de mes enfants située dans un quartier progressiste et urbain va téléphoner à la mère en premier, même si mon horaire de travail est beaucoup plus flexible que le sien. King (2000) écrit que les professionnels des services sociaux ont tendance à donner de l'information aux mères plutôt qu'aux pères, ce qui a pour effet de renforcer le stéréotype du père démuné.

Des interactions positives

Les enseignantes et enseignants travaillant auprès des jeunes enfants peuvent parfois mettre leur énergie au service des comportements négatifs et négliger de reconnaître les interactions favorables sur le plan social. Le concept d'*encouragement positif* permet aux enseignantes et enseignants de nourrir chez l'enfant le sentiment de sa propre valeur (Seal, 2003). Une approche semblable axée sur la reconnaissance des comportements positifs peut s'appliquer à tous les types d'interactions entre adultes. Être père pour la première fois peut s'avérer une expérience oppressante, mais la simple reconnaissance de cette difficulté de la part d'un autre adulte, spécialement d'un professionnel qualifié de la garde d'enfants, peut contribuer énormément à stimuler la confiance du père. Qui plus est, les interactions positives entre les pères et les éducatrices et éducateurs de la petite enfance permettent aux parents et aux professionnels de nouer des relations inestimables entre eux.

Une façon simple et efficace de faire en sorte que les pères se sentent respectés consiste à s'assurer que les professionnels de la petite enfance apprennent le nom des pères dans le programme et les utilisent fréquemment (Eccleston, 2009; Family Action Centre, s.d.). En plus, il est important que les éducatrices et éducateurs soulignent les forces dont chaque père fait preuve. S'il y a des pères qui passent beaucoup de temps à faire du bénévolat, il est important de reconnaître le fait que d'autres n'ont pas le temps ou la confiance voulue pour s'impliquer d'une telle manière. Par exemple, alors que je travaillais avec les bambins, un des pères avait l'habitude de faire envoyer par sa femme le papier inutilisé de son entreprise au centre de garde. Même si j'ai rarement vu ce parent, son soutien envers la classe était palpable. Outre une reconnaissance verbale, les professionnels de la garde d'enfants devraient noter par écrit leurs commentaires favorables sous forme, par exemple, de témoignage dans les bulletins du centre et sur les panneaux de documentation en salle de classe.

Au-delà de la salle de classe

Quand il s'agit de décider des types d'ateliers et des activités sociales à offrir aux familles dans un centre de garde, il est important de tenir compte des intérêts et des besoins des pères (Family Action Centre, s.d.). Par exemple, un échange d'outils ou de DVD pourrait éventuellement susciter beaucoup d'intérêt et contribuer à créer des réseaux sociaux entre les pères. En outre, les pères devraient être invités à faire du bénévolat au centre. Le même centre où je travaillais avec les bambins tenait annuellement une journée de jardinage en famille. L'une des activités qui a connu le plus de succès consistait à réparer de vieilles étagères

en bois et des structures de jeu. Bien des pères y ont participé, et cette activité leur a permis d'illustrer des qualités enviables, comme l'entraide.

Étant donné le visage changeant de la paternité, les professionnels de la petite enfance devraient faire plus qu'*accueillir* les pères et s'*attendre* à ce que ceux-ci s'impliquent dans l'éducation de leurs enfants de diverses façons. En établissant l'horaire des réunions entre les familles, les éducatrices et éducateurs et les consultantes et consultants en matière de ressources, il importe de faire preuve de flexibilité. Les réunions en soirée sont-elles possibles? Autrement, il y a des pères qui pourraient être involontairement mis de côté dans le processus de prise de décisions concernant leurs propres enfants.

Conclusion

La recherche récente a montré que la participation des pères a des incidences positives sur de nombreux aspects du développement des enfants (Jones et Moster, 2013; Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid et Bremberg, 2007). Les professionnels de la petite enfance peuvent soutenir la participation des pères grâce à l'utilisation d'un langage inclusif, à la mise à jour des politiques du centre et à l'adoption de pratiques inclusives. Même si ce ne sont pas tous les pères qui s'impliqueront de la même manière, il importe de reconnaître et de mettre en valeur leurs forces individuelles.

Anthony Randall est membre du corps enseignant au Humber College Institute of Technology and Advanced Learning à Toronto (Ontario). Il travaille dans le domaine depuis plus de dix ans à titre d'éducateur de la petite enfance et de superviseur. Il a également paru dans deux séries télévisées pour les enfants, *The Jungle Room* et *The Ocean Room*.

Bibliographie

- American Psychological Association (2014). *The changing role of the modern day father*. [http://www.apa.org/pi/families/resources/changing-father.aspx].
- Ball, J. et K. Daly (2012). « Father involvement in Canada: A transformative approach », J. Ball et K. Daly, éd., *Father involvement in Canada: Diversity, renewal, and transformation*, Vancouver, UBC Press, p. 1-25.
- Connell, R. (2005). *Masculinities*, 2^e édition, Cambridge, Polity Press.
- Eccleston, C. (2009). *Involving Dads in Childcare – Top 13 Ideas From Dads*. [http://ezinearticles.com/?Involving-Dads-in-Childcare---Top-13-Ideas-From-Dads&id=3065361].
- Family Action Centre (s.d.). *Principles for father-inclusive practice in early intervention and family-related services*, Newcastle, Australie, Université de Newcastle.
- Fletcher, R., N. Close, A. Babakhani et R. Churchward (2008). *Men and children's centres: A systematic explanatory review - improving men's participation in primary health services in South Australia*. Newcastle, Australie, Université de Newcastle.
- Gonzalez-Mena, J. (2008). *Diversity in early care and education: Honoring differences*, 5^e édition, New York, McGraw-Hill.
- Jones, J., et W. D. Mosher (2013). « Fathers' involvement with their children: United States, 2006-2010 », *National health statistics report, no 71*, Hyattsville, MD, National Center for Health Statistics.
- King, A. (2000). « Working with men: The non-deficit perspective », *Children Australia*, vol. 25, n° 3, p. 1-6.
- Sarkadi, A., R. Kristiansson, F. Oberklaid et S. Bremberg (2007). *Father's involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies*. [http://www.fi.ra.ca/article.php?id=126].
- Seal, K. (2003). *Raising self-motivated children*. [http://www.highscope.org/file/NewsandInformation/ResourceReprints/Motivated.pdf].
- Wells, M. B. et A. Sarkadi (2011). « Do father-friendly policies promote father-friendly childrearing practices? A review of Swedish parental leave and child health centers », *Journal of Child and Family Studies*, doi: 10.1007/s10826-011-9487-7.



CRITIQUE DE LIVRE

Class Meetings

Les réunions en classe ou la fameuse période de discussion en cercle revue et corrigée?

par Robin McMillan

Class Meetings: Young Children Solving Problems Together

par Emily Vance, édition revue

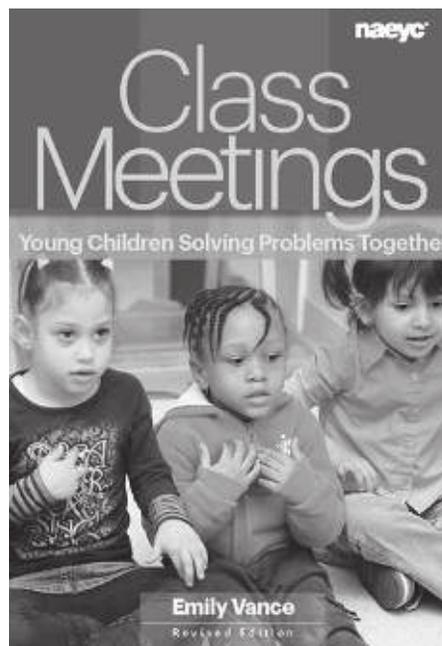
80 pages; ISBN 978-1-938113-00-0)

15 \$, en vente au magasin en ligne de la NAEYC

Lorsqu'on entend l'expression « réunions en classe » ou « réunions de classe », on n'est pas porté à penser tout d'abord à la participation de jeunes enfants : quoi, des réunions pour les petits d'âge préscolaire? Ce qu'on trouve dans le travail d'Emily Vance est une approche intéressante qui donne aux enfants « l'occasion d'apprendre à résoudre des problèmes et à gérer des conflits d'une façon structurée et enrichissante, qui s'inscrit dans les activités quotidiennes. » Ce livre a été rédigé « par une enseignante et pour des enseignantes », ce qui donne de la crédibilité au concept.

Ayant moi-même travaillé avec des enfants d'âge préscolaire, j'applaudis à l'idée de créer un esprit de groupe en utilisant l'écoute active et en mettant à l'honneur le développement cognitif et diverses qualités fondamentales, comme l'empathie et le respect. Je suis d'accord avec Vance sur le fait que parler avec un petit groupe d'enfants puisse être une occasion fabuleuse d'apprentissage pour tout le monde.

Là où je m'éloigne d'elle, ce sont dans les composantes nécessaires à la réunion en classe, et en particulier la composante *reconnaissance*. Je crois qu'il est très bon de souligner les actions positives des enfants, mais je me demande si demander à l'enfant de dire : « Je suis reconnaissant à Tiffany de m'avoir aidée à nettoyer les blocs », n'est pas un peu forcé. N'aurait-elle pas pu dire à la place : « Merci de m'avoir aidée à nettoyer les blocs, Tiffany »? L'éducatrice pourrait utiliser son expérience et sa connaissance des



enfants dans le groupe pour donner l'exemple d'une façon propice de remercier.

Après la reconnaissance vient la résolution de problèmes. Vance affirme que la plupart des problèmes soulevés dans les réunions sont des problèmes interpersonnels comme traiter l'autre de tous les noms, se quereller, être en désaccord. Même si je pense que s'informer de ce qui s'est passé et laisser à chacun exprimer son point de vue ont une certaine valeur, il faut utiliser de bonnes techniques de facilitation pour ne pas que ça devienne une simple séance de commémoration. J'estime que certains enjeux doivent être résolus uniquement entre les personnes concernées sans faire appel à tout le groupe. Même s'il y a une leçon à tirer, il n'est pas toujours nécessaire que tout le monde soit de la partie.

Le livre propose une approche intéressante qui pourrait être utilisée moyennant quelques modifications en milieu préscolaire. C'est une très bonne idée d'offrir aux enfants l'occasion de s'instruire les uns auprès des autres dans un contexte comme un cercle de communication qui, avec le temps, pourrait prendre l'allure d'une réunion de classe. Ce livre illustre la façon de commencer à utiliser une telle approche dans son milieu. Il ne faut pas oublier qu'il s'agit somme toute d'un guide utile, mais comme c'est vous qui connaissez le mieux votre groupe d'enfants, vous devriez recourir à la méthode apte à fonctionner dans votre milieu.

Robin McMillan, B.A., ÉPEI, est la consultante principale de la FCSGE. Elle a travaillé comme intervenante auprès d'enfants pendant huit ans avant de se joindre au personnel de la FCSGE en 1999.



Le travail auprès des familles et la sagesse de l'expérience

par *Connie Winder et Carl Corter*

J'ai été moi-même (première auteure) attirée par le domaine de l'éducation de la petite enfance (ÉPE) parce que j'aimais travailler avec les enfants. J'avais œuvré au service des enfants dans ma bibliothèque de quartier pendant toutes mes années du secondaire et même si je n'étais pas sûre de ce que je voulais faire dans la vie je savais que, pour moi, travailler avec les enfants était un plaisir. J'aimais leur enthousiasme débordant, leur curiosité, leur émerveillement et leur ouverture au monde et je voulais en savoir davantage sur leur développement et leur mode d'apprentissage. Ce n'est que beaucoup plus tard, après avoir terminé ma formation en ÉPE, alors que je faisais des visites à domicile dans le cadre de plusieurs projets de rayonnement, que j'ai commencé à véritablement comprendre l'interconnexion entre les enfants, les familles et leurs collectivités. Ces visites à domicile demeurent extrêmement présentes à mon esprit encore aujourd'hui, plus de 25 ans après coup. J'ai énormément appris à propos de l'importance de l'empathie, de la confiance et du respect. Les familles que j'ai rencontrées étaient d'une générosité, d'une honnêteté et d'une patience exemplaires avec moi. Les défis auxquels elles faisaient face étaient souvent énormes et leur vie était complexe. La chance qui m'était donnée



de comprendre ce qu'elles vivaient m'a rendue infiniment plus efficace comme éducatrice de la petite enfance et a sans doute aussi fait de moi une meilleure personne. Quand je songe au cheminement sinueux qui a été le mien pour en arriver à comprendre l'importance des relations à nouer avec les familles, je me demande comment les autres éducateurs et éducatrices

de la petite enfance en sont venus à apprécier l'importance du travail auprès des familles.

Les avantages potentiels de la collaboration avec les familles

Il s'est écrit beaucoup de choses sur l'importance de la collaboration

avec les familles. La participation des familles à l'éducation des jeunes enfants a été reconnue comme un important élément d'une prestation de soins de grande qualité (Doherty, 2004; Friendly, Doherty et Beach, 2006; Ghazvini et Readdick, 1994; Rentzou, 2011; Zellman et Perlman, 2006). Les normes professionnelles nationales pour les éducateurs et éducatrices de la petite enfance exigent des ÉPE au Canada qu'ils nouent des relations de collaboration avec les familles (Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, 2010). Les programmes de préparation des ÉPE préalablement à leur entrée en fonction ont de tout temps comporté des cours sur le travail auprès des familles, et les manuels d'enseignement tout comme les professeurs aux niveaux collégial et universitaire sont d'avis qu'établir et entretenir des partenariats avec les familles font partie intégrante du rôle des ÉPE (Wilson, 2010).

La participation des familles à l'éducation des jeunes enfants a été associée à des avantages tant pour les enfants que pour leurs parents. La recherche montre que les enfants dans l'éducation desquels les parents s'impliquent ont davantage de maturité scolaire, et que les parents eux-mêmes se sentent mieux outillés face aux activités éducatives de leurs enfants (Corter et Pelletier, 2005; Pelletier et Brent, 2002; Kernan, 2012; Seefeldt, Denton, Galper et Younoszai, 1999). En outre, un lien étroit entre les familles et les écoles au cours des études primaires des enfants a été associé à un sentiment accru de bien-être, à de meilleurs résultats scolaires et à une réduction de problèmes de comportement (Fiese, Eckert et Spagnola, 2006; Zellman et Waterman, 1998). La recherche dans ce domaine est principalement corrélationnelle et des variables comme le style parental, la situation socioéconomique et le niveau d'instruction de la mère ont tous été corrélés à la participation des parents dans l'éducation de leurs enfants et à des bénéfices connexes pour les enfants (Kernan, 2012). Certains chercheurs

défendent l'idée selon laquelle il est possible que les parents qui s'impliquent dans l'éducation de leurs enfants soient des parents engagés au départ. Leur style parental et toutes les variables qui influent sur la façon dont les gens élèvent leurs enfants entrent peut-être également en ligne de compte en ce qui concerne leur engagement dans l'éducation de leurs enfants et les résultats positifs qui en découlent pour ces derniers (Zellman et Perlman, 2006; Zellman et Waterman, 1998). Toutefois, l'une des recherches les plus fascinantes sur les bénéfices que retirent les enfants de la participation de leurs parents et de la communication de ceux-ci avec le personnel du service de garde laisse entendre que la communication entre le personnel de garde et les mères comporte des avantages qui n'ont rien à voir avec le style parental ou le niveau d'instruction de la mère (Owen, Ware et Barfoot, 2000).

La communication entre adultes jette un pont entre les univers des enfants

Margaret Owen et ses collègues (2000) ont évalué le comportement de 53 mères d'enfants de trois ans ayant établi un partenariat avec les intervenantes de leurs enfants puis observé la qualité des interactions entre ces mères et leur enfant ainsi que la qualité des interactions entre les intervenantes et chacun des enfants. Les résultats ont montré qu'une plus grande communication entre les mères et les intervenantes était liée à des interactions de plus grande qualité entre la mère et son enfant ainsi qu'entre l'intervenante et l'enfant. Cela s'avérait même lorsque ces chercheurs faisaient intervenir les croyances des mères et des intervenantes au sujet de l'éducation des enfants ainsi que le niveau d'instruction de celles-ci. Les mères et les intervenantes qui s'échangeaient constamment de l'information au sujet d'un enfant étaient de toute évidence plus sensibles, plus solidaires et plus stimulantes dans leurs interactions avec l'enfant. Owen (2000) et ses collègues

ont allégué que la raison en était sans doute que les adultes détenant davantage d'information au sujet de l'enfant et de ses expériences récentes dans d'autres milieux (p. ex., à la maison, au service de garde) agissaient avec plus de justesse et d'intérêt avec lui. Des rapports étroits entre les divers milieux sociaux des enfants informent les adultes sur les expériences des petits et tendent à uniformiser les attentes envers eux (Owen, Ware et Barfoot, 2000). Les résultats de cette étude vont dans le sens de la position écologique (Bronfenbrenner, 1986; 2006) selon laquelle une communication bilatérale entre les adultes faisant partie de différents univers des enfants accroît la continuité des soins. En outre, il semble raisonnable d'avancer l'hypothèse que les adultes qui communiquent fréquemment entre eux à propos d'un enfant dont ils prennent également soin tirent profit d'une compréhension plus profonde et plus nuancée les uns des autres. En effet, l'occasion leur est donnée de comprendre, d'une façon concrète, les valeurs, les préférences et les priorités les uns des autres et la façon dont celles-ci s'expriment jour après jour.

Les motivations, les compétences et les expériences d'apprentissage nécessaires à la collaboration avec les familles

Pour pouvoir s'engager dans une communication bilatérale fréquente avec les familles, les ÉPE doivent être motivées et habiles à établir et à entretenir des relations avec les adultes. Dernièrement, dans le cadre d'un projet de recherche lié à mes études de deuxième cycle, j'ai eu l'occasion de travailler avec Carl Corter (deuxième auteur) à l'analyse de certaines questions que nous nous posions relativement aux motivations, aux compétences et aux expériences d'apprentissage requises pour communiquer avec les familles d'enfants évoluant en groupe dans un milieu de garde. Nous nous sommes demandés jusqu'à quel point les personnes attirées par le domaine de la petite

enfance étaient au départ motivées par la possibilité de travailler avec les familles. Il nous apparaissait que le principal attrait devait être pour la plupart les enfants, mais puisque rien n'a été publié sur la motivation des ÉPE au Canada à pénétrer dans le domaine, nous pensions devoir commencer à y regarder de plus près. De plus, nous nous demandions si les compétences professionnelles mises en valeur par les ÉPE avant leur entrée en fonction incluaient celles qui contribuent à établir et à entretenir une communication et des relations constantes avec les familles. Enfin, nous étions curieux de connaître la façon dont les praticiennes expérimentées avaient appris à communiquer effectivement avec les familles.

Dans notre étude, nous avons demandé tant aux étudiantes en ÉPE n'étant pas encore entrées en fonction qu'aux ÉPE expérimentées de nous indiquer les motivations qui les ont poussées à pénétrer dans le domaine ainsi que les qualités et les caractéristiques qu'elles jugent les plus importantes pour être efficaces dans leur travail. Nous avons examiné leurs réponses à la lumière de la motivation et des compétences requises pour créer un lien avec les familles. En outre, nous avons demandé aux ÉPE d'expérience comment elles avaient appris à établir des partenariats efficaces avec les familles. Dans cet article, nous présentons certains des faits saillants de cette étude et examinons ce qu'il en est par rapport aux écrits actuels concernant la participation des familles dans des milieux de garde collective d'enfants ayant un développement type.

Méthodes

Participants

Toutes les personnes débutant un cours de deux ans menant à un diplôme en ÉPE dans un même collège communautaire public situé dans un grand secteur urbain au sud de l'Ontario ont été invitées à participer à l'étude, qui a été menée durant la deuxième semaine du programme. En tout, 215 étudiantes nouvellement inscrites au programme d'ÉPE ont consenti à y participer. Cet échantillon représentait 87 % des étudiants de première année.



Les personnes qui n'y ont pas participé étaient soit absentes le jour où le questionnaire a été administré ou ont choisi de s'abstenir. La majorité de ces personnes étaient de sexe féminin (93 %), nées au Canada (67 %), de langue maternelle anglaise (70 %), et 8 % d'entre elles avaient des enfants. Leur âge variait de 17 à 49 ans, la moyenne étant de 21 ans.

En outre, un échantillon de commodité de 30 ÉPE expérimentées a été invité, par courriel, à remplir le même questionnaire que celui administré aux étudiantes en ÉPE préalablement à leur entrée en fonction. Ces participantes ont été choisies par le personnel enseignant du collège ou par leurs superviseurs en raison de leur habileté à établir des relations avec les familles. De plus, elles avaient toutes terminé au moins un cours d'ÉPE de deux ans menant à un diplôme et avaient toutes au minimum quatre ans d'expérience dans le domaine. Des 30 participantes expérimentées en ÉPE qui ont rempli le questionnaire, 21 ont également accordé des entrevues semi-structurées qui ont été enregistrées.

Comme pour les précédentes, la majorité de ces ÉPE expérimentés étaient de sexe féminin (97 %), nées au Canada (70 %) et ayant l'anglais comme langue maternelle (87 %). Elles étaient âgées de 24 à 47 ans, la moyenne étant de 38 ans, et la moitié d'entre elles avaient des enfants.

Mesures

Toutes les participantes ont rempli un questionnaire comprenant plusieurs questions ouvertes et des échelles de cotation. Dans cet article, les résultats dont il est question sont liés à deux questions ouvertes : « Qu'est-ce qui vous a attiré vers le domaine de la petite enfance? » et « À votre avis, quelles sont les qualités et les caractéristiques les plus susceptibles de rendre efficace le travail d'éducation de la petite enfance? » En outre, durant les entrevues semi-structurées, on a posé aux ÉPE expérimentées diverses questions sur leur expérience auprès des familles. On présente ici la description des expériences qui les ont aidées à développer leurs compétences auprès des familles.

Résultats

L'attrait pour le domaine de la petite enfance

La raison la plus fréquemment énoncée, parmi tous les groupes de participantes attirées par le domaine de la petite enfance, était le plaisir de la compagnie des enfants. La raison la moins fréquemment énoncée avait trait au soutien des familles. Seulement trois répondantes (une ÉPE expérimentée et deux étudiantes de première année) ont mentionné les familles en décrivant leur attrait pour le domaine. Le tableau 1 résume toutes les raisons données. Un pourcentage significativement plus élevé d'ÉPE expérimentées que d'étudiantes de première année ont parlé de leur désir d'avoir une influence dans la vie des enfants.

Tableau 1 : L'attrait pour le domaine de la petite enfance

Question : *Qu'est-ce qui vous a attiré vers le domaine de la petite enfance?*

Raison de l'attrait	Étudiantes de première année (N =202)	ÉPE expérimentées (N =30)
Le plaisir de la compagnie des enfants	60 %	57 %
Expérience antérieure	32 %	27 %
Avoir une influence*	23 %	40 %
Lié à la carrière	22 %	27 %
L'utilisation de compétences	4 %	7 %
L'apprentissage du rôle parental	4 %	3 %
Ont le tour, dit-on, avec les enfants	3 %	3 %
Pour soutenir les familles	1 %	3 %

Qualités d'une ÉPE efficace

La caractéristique ou la qualité la plus fréquemment citée d'une ÉPE efficace a été la compassion. Le tableau 2 résume toutes les caractéristiques et qualités décrites par l'ensemble des participantes. Les ÉPE expérimentées avaient davantage tendance à parler des compétences en communication, des connaissances, de l'ouverture d'esprit, du respect d'autrui, des compétences organisationnelles, de la capacité de travailler en équipe et de la connaissance de soi comparativement aux étudiantes de première année (voir les éléments en caractères gras dans le tableau 2).

Tableau 2 : Qualités ou caractéristiques d'une ÉPE efficace

Question : *À votre avis, quelles sont les qualités et les caractéristiques les plus susceptibles de rendre efficace le travail d'éducation de la petite enfance?*

Qualités d'une ÉPE efficace	Étudiantes de première année (N =190)	ÉPE expérimentées (N =30)
La compassion	57 %	60 %
L'enthousiasme	49 %	60 %
La patience	47 %	33 %
Les techniques de communication	27 %	53 %
Les connaissances	21 %	60 %
L'ouverture d'esprit	18 %	37 %
Le respect d'autrui	15 %	40 %
Le dévouement	13 %	20 %
La créativité	14%	23 %
La souplesse	6 %	30 %
L'honnêteté	5 %	3 %
La fiabilité	6 %	10 %
La confiance	6 %	10 %
Les capacités organisationnelles	5 %	23 %
La capacité de travailler en équipe	0.5 %	30 %
La connaissance de soi	1 %	10 %

Les expériences qui contribuent au développement de la capacité de travailler avec les familles

Les ÉPE expérimentées ont déclaré que les cours suivis avant leur entrée en fonction et les travaux connexes qui leur ont été assignés les ont aidées à entrevoir en quoi consiste le travail auprès des familles. Voici quelques commentaires représentatifs émanant de la bouche des ÉPE expérimentées.

Tout un cours sur la famille, c'était vraiment bon et ça traitait de l'écoute active, de l'empathie et du lien à établir... nous avons fait un tas de jeux de rôle à partir de divers scénarios et ça nous a vraiment aidées à nous sentir exactement à ce moment-là comme capables de vivre l'expérience un peu... de voir les choses du point de vue des parents en situation, comme par exemple qu'ils sont fatigués, qu'ils sont stressés.

Je me souviens de l'époque quand j'allais à l'école... nous avons suivi un programme au cours du quatrième semestre où nous avions à interviewer une famille. Un parent à propos de n'importe quel sujet, que ce soit l'immigration ou n'importe quoi, réellement n'importe quoi. Disons que vous êtes, vous savez, une famille où les deux parents travaillent, comment vous en tirez-vous? Nous devions interroger les familles... c'était un peu intimidant au début parce que je ne savais pas trop jusqu'où je pouvais aller sur le plan personnel. Mais une fois partie, je me suis aperçue que cette mère que j'interrogeais voulait réellement faire part de son expérience, qu'elle voulait réellement parler, alors je me suis sentie très enrichie à son contact.

Les stages effectués avant d'entrer en service ont donné aux participantes la possibilité de comprendre et de mettre en pratique la théorie et les techniques requises pour établir des relations avec toute une gamme de familles. Même les ÉPE qui avaient travaillé dans le domaine pendant de nombreuses années ont déclaré que leur stage avait été une expérience d'apprentissage importante et beaucoup ont dit essayer sans cesse de soutenir les étudiantes actuelles afin qu'elles acquièrent la confiance

et les compétences requises pour travailler auprès des familles.

Dans mon stage, j'ai eu un avant-goût de ce que ça pouvait être, un genre de petite ouverture; tout dépend, certaines enseignantes associées ne m'ont pas facilité la tâche et ne m'ont pas servi de modèle tandis que d'autres ont servi de modèles puis m'ont encouragée à au moins saluer les parents.

On m'a toujours encouragée à parler aux familles. Je ne sais pas à quel point j'avais la confiance nécessaire pour le faire à l'époque ou si je croyais avoir des connaissances suffisantes pour parler avec elles. [Je pensais] : « Pourquoi voudraient-elles parler avec moi si elles peuvent s'adresser à vous? Je ne veux pas les ennuyer. » Mais nous disons [aux étudiantes en ÉPE] : « Vous savez quoi? Chaque parent veut entendre quelque chose de positif à propos de son enfant; donc si vous pouvez leur raconter une petite anecdote à propos de quelque chose de fantastique que leur enfant a fait ce matin, ils vont vouloir l'entendre. Assurez-vous que vous avez quelque chose à leur raconter. »

Les ÉPE expérimentées ont aussi parlé de l'influence positive du personnel plus expérimenté et de l'importance d'une prise de position claire au service de garde et d'un soutien administratif favorables à la participation des familles.

Lorsque j'ai commencé à travailler, j'avais une collègue incroyable qui m'a montré exactement comment je devais communiquer avec les familles. Il m'arrivait d'hésiter comme j'étais toute nouvelle, j'étais craintive... mais elle me guidait, en me disant : « C'est ça qu'il faut dire, tu vois », alors j'avais un point de départ. À chaque nouvelle expérience, il faut aller de l'avant et on apprend. On doit apprendre à agir. J'apprends encore certaines

choses. Je suis encore en mode découverte.

[J'ai] la grande chance de travailler dans un programme qui croit au rapprochement avec les parents, ça fait partie de la philosophie. Ça a été réellement fantastique.

Je pense qu'au bout du compte, la plupart d'entre nous avons fait le même programme, le programme de la petite enfance ou un autre programme du même genre. Mais après, on se disperse et chacune s'en va dans son domaine d'enseignement. Alors c'est toujours surprenant pour moi quand je rencontre des personnes avec qui j'ai fait mes études et qui travaillent dans des programmes qui n'ont pas la même philosophie que la mienne, de les entendre dire : « Ah non! On ne laisserait jamais les parents intervenir parce que les enfants seraient trop bouleversés. Ça partirait le bal. »

Toutefois, les expériences les plus fréquemment décrites et peut-être de loin les plus instructives ont été les rencontres quotidiennes avec les familles elles-mêmes, au cours desquelles se sont nouées et développées des relations.

Je pense qu'on apprend de l'expérience quotidienne tout simplement... quand on demande conseil à du personnel plus haut placé... Mais surtout, je pense que ça vient de sa propre expérience.

Le temps fait son œuvre. Autrefois, quand j'étais au collège, il y avait beaucoup de programmes sur le travail auprès des familles; mais tant qu'on ne l'a pas fait, c'est difficile de mettre la théorie en pratique et d'imaginer de quoi ça va avoir l'air.

Je pense que je n'ai pas vraiment [acquis de compétences] avant de commencer à réellement travailler. Je pense aussi qu'avec le temps, diverses compétences se sont mises en place parce que j'ai travaillé avec

tant de familles différentes et dans tellement de situations que j'ai [appris] en quelque sorte avec le temps.

Eh bien je pense, honnêtement, qu'on apprend beaucoup sur la façon dont on devrait se comporter quand on est à l'école, mais je ne pense pas que ça prenne tout son sens avant qu'on soit forcé d'agir. [Quand j'étais étudiante], chaque année, mon but était de communiquer davantage avec les familles, de travailler avec les familles. Mais je ne pense pas avoir jamais atteint ce but tant que j'étais à l'école, tandis que maintenant que je travaille ici depuis quelques années, je me sens beaucoup plus à l'aise dans ce rôle parce que je n'ai pas le choix.

Analyse

La motivation à travailler avec les familles

Comme on pouvait s'y attendre, la majorité des ÉPE expérimentées et des étudiantes n'ayant pas encore travaillé dans le domaine qui ont été interrogées dans cette étude avaient été attirées vers le secteur de la petite enfance à cause de leur plaisir à être en compagnie des enfants. Dans un travail qui comporte de longues périodes de temps passées auprès des enfants, il est indispensable de prendre plaisir à leur compagnie. Les parents veulent que les personnes qui prennent soin de leurs enfants et les éduquent aiment à passer du temps avec eux. McGrath (2007) a conclu que, pour les parents, c'est la qualité de la relation entre l'enfant et son intervenante qui est souvent l'aspect le plus important du service de garde. En outre, la perception généralement répandue du domaine de la garde d'enfants renforce l'image des ÉPE travaillant presque exclusivement avec les enfants plutôt que de soutenir une conceptualisation davantage écologique faisant appel au soutien des familles et des collectivités (Lerner, Rothbaum, Boulos et Castellino, 2002 et Powell, 1998). Il y a donc du travail à faire pour élargir la conception

populaire du travail des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance afin d'y inclure les partenariats avec les familles tout en mettant à l'honneur l'inspiration que procurent les enfants comme moteur de l'action.

Il est intéressant de souligner que les ÉPE expérimentées avaient plus tendance à mentionner leur désir d'avoir une influence positive dans la vie des enfants dans le cadre de leurs réponses touchant leur attrait pour le domaine. Il est possible que le désir d'avoir une influence dans la vie des enfants soit quelque chose de plus notable une fois que l'on a acquis de l'expérience de travail dans le domaine. Il se peut que les ÉPE motivées par un désir d'influer sur la vie des enfants soient également motivées à voir les familles et les collectivités faire partie de leur rôle, ce qui peut expliquer pourquoi ces personnes ont été choisies par leurs professeurs au collège et leurs superviseurs en raison de leur très forte capacité à s'adjoindre la contribution des familles. Il est intéressant de réfléchir à cette différence de motivation, et la seule conclusion certaine de cette analyse semble justifier une recherche plus poussée.

Qualités et caractéristiques du travail avec les familles

Même si la plupart des participantes interrogées dans cette étude n'ont pas mentionné un désir de travailler avec les familles en décrivant leur attrait pour le domaine, elles ont cité d'importantes qualités et caractéristiques qui sont essentielles à l'établissement et à l'entretien de relations avec les familles. La compassion a été la qualité la plus fréquemment mentionnée d'une ÉPE efficace, et elle l'a été par tous les groupes de participantes. Il est certain que la gentillesse, l'empathie, la considération et la générosité (qualités qui étaient toutes comprises dans cette catégorie de réponses) sont des atouts qui facilitent de bonnes relations tant avec les enfants qu'avec les adultes. Les ÉPE expérimentées ont cité la compassion, l'enthousiasme (une énergie positive, la passion pour leur travail)

et les connaissances en proportions égales (60 % des participantes ont cité chacune de ces qualités), la capacité de communiquer étant la deuxième qualité la plus fréquemment mentionnée (53 %) d'une ÉPE efficace. Les parents ont déclaré apprécier le personnel du service de garde qui a de fortes compétences en communication, qui est respectueux envers eux, qui connaît son travail et qui met l'accent sur la collaboration (Elicker, Noppe, Noppe et Fortner-Wood, 1997; Knopf et Swick, 2007). Les ÉPE expérimentées avaient davantage tendance que les étudiantes de première année à décrire ces qualités (communication, respect, travail d'équipe). Qui plus est, ces qualités semblent tout autant liées au rôle d'une ÉPE qui travaille auprès des familles qu'à celui de son travail auprès des enfants. Il est possible, comme l'ont expliqué les ÉPE expérimentées durant leurs entrevues, que ce soit en acquérant de l'expérience auprès des familles elles-mêmes que ces compétences se développent et prennent de la valeur à leurs yeux.

Les expériences d'apprentissage du travail auprès des familles

Les ÉPE expérimentées ont décrit diverses expériences qui les ont aidées à établir et à entretenir des relations avec les familles et à maintenir une communication bilatérale avec elles. La majorité d'entre elles ont affirmé que leurs études et les stages qu'elles ont effectués avant d'entrer en fonction avaient établi les fondements de ces compétences en leur fournissant la théorie pertinente, en les mettant en contact avec diverses familles et en leur offrant le mentorat nécessaire de la part du personnel expérimenté qui les supervisait durant leur stage. En outre, plusieurs ont décrit comme étant instructifs et précieux les travaux qui leur étaient assignés et qui exigeaient d'elles qu'elles entrent en contact avec des familles et qu'elles apprennent à les connaître. L'importance pour le service de garde et les administratrices de valoriser les partenariats avec les familles a aussi été décrite et soulignée par plusieurs personnes interrogées. Il y a de plus en plus d'études qui se penchent sur la nécessité d'un contexte et d'une culture

organisationnels qui soutiennent la participation des familles au service de garde (Brotherson, Summers, Bruns, et Sharp, 2008; Douglass, 2011). Les écrits laissent entendre que plutôt que de mettre l'accent seulement sur la formation, l'expérience ou l'initiation du personnel appelé à tour de rôle à comprendre les niveaux de participation des familles, les recherches devraient examiner jusqu'à quel point l'organisation et la culture d'un service de garde soutiennent une telle participation. Il est certain que les ÉPE expérimentées dans la présente étude ont considéré que la culture organisationnelle axée sur la famille dans leur lieu de travail était un facteur clé de leur réussite auprès des parents.

La très grande majorité des participantes, toutefois, ont affirmé que c'était leur expérience quotidienne de l'interaction et de la communication avec les familles qui leur en apprenait davantage et qui les motivait le plus à entrer en contact avec les familles et à échanger constamment des renseignements importants avec elles au sujet des enfants. S'il n'existe pas énormément de travaux universitaires portant sur la part à accorder à l'expérience du travail rémunéré à plein temps comme meilleur facteur d'apprentissage d'une profession, l'idée que l'expérience soit souvent la meilleure école est certes très répandue dans la population. Dans ce cas, toutefois, le contexte dans lequel cette expérience est acquise semble passablement important. Comme l'ont bien fait remarquer les ÉPE expérimentées, une expérience de travail dans un milieu qui ne soutient pas activement la collaboration des familles peut fort bien aboutir au développement d'une approche et d'un ensemble de compétences tout autres. Si l'on considère néanmoins que la majorité des ÉPE expérimentées faisaient référence à une expérience de travail dans un milieu qui encourage activement le partenariat avec les familles, on peut à juste titre se demander pourquoi une telle expérience personnelle avait autant de poids pour l'apprentissage du travail auprès des familles. Il se pourrait que la nécessité d'acquérir de l'expérience soit liée à l'attrait initial des ÉPE pour le domaine

de la petite enfance. Peut-être que la fascination pour le travail auprès des enfants motive les étudiantes en ÉPE n'ayant pas encore d'expérience de travail à mettre toute leur énergie et toute leur attention au service de l'acquisition de compétences liées à l'enfance (p. ex., planification du programme, établissement de relations, santé et sécurité) et que bien que les compétences liées au travail avec les familles fassent partie de leur programme d'études, elles soient en quelque sorte éclipsées par l'attrait des étudiantes pour les enfants. En outre, il semble raisonnable de penser qu'avant d'entrer en fonction, les étudiantes n'apprécient pas encore à leur juste valeur l'interconnexion qui existe entre les enfants, les familles et les collectivités. Elles auraient peut-être plutôt tendance à voir la garde des enfants comme faisant partie d'une série d'environnements isolés dans lesquels l'enfant évolue d'une façon linéaire, un peu comme un bâton se déplace dans une course à relais (un membre de la famille remet l'enfant entre les mains d'un membre du personnel d'un service de garde qui plus tard confie l'enfant à une autre membre du personnel ou au personnel d'une école qui à la fin ramène l'enfant au parent ou au membre de la famille). Si tel est le cas, il y a lieu d'insister sur l'importance de présenter le cadre bioécologique du développement humain dès le début du programme d'études en ÉPE et d'insérer tout l'apprentissage dans le contexte d'une théorie systémique qui aidera les étudiantes à voir que pour être plus efficaces dans leurs interactions auprès des enfants, elles doivent solliciter la collaboration des familles et se joindre aux collectivités afin de mieux les comprendre.

Limites de l'étude

Cette étude comporte plusieurs limites. La première a trait à l'échantillon des étudiantes en ÉPE sans expérience de travail tiré d'un même programme collégial qui ne représente peut-être pas la population en général des étudiantes et étudiants en ÉPE. Toutefois, la démographie de cet échantillon est semblable à celle des étudiants et étudiantes d'autres collèges de la région,

et cette région-ci accorde plus de 50 % des diplômes en ÉPE décernés dans la province annuellement (Collèges Ontario, 2012). Ainsi donc, même si l'échantillon peut ne pas représenter tous les étudiants et étudiantes en ÉPE au Canada, il représente une proportion importante des étudiants et étudiantes obtenant un diplôme en ÉPE en Ontario. La deuxième limite a trait à l'échantillon des ÉPE expérimentées. Ces participantes n'ont pas été choisies au hasard, mais bien délibérément sur la recommandation de leurs superviseurs ou de leurs professeurs de collège qui les considéraient efficaces dans leur travail auprès des familles. Tout de même, la démographie de cet échantillon d'ÉPE expérimentées est semblable à l'échantillon national des 3 480 praticiennes de la petite enfance interrogées par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (2013) dans le cadre de son enquête sur les salaires et les conditions de travail dans le secteur de la garde et de l'apprentissage de la petite enfance en garderie au Canada. L'échantillon semble donc être somme toute représentatif des praticiennes en ÉPE au Canada ou au moins des praticiennes qui répondent aux sondages liés à leur profession. Enfin, la conception transversale de cette étude ne permet pas de tirer de conclusion sur les changements obtenus en cours de formation ou par suite de l'expérience de travail. Il est tout à fait possible que les étudiantes de première année étaient très différentes des ÉPE expérimentées, et que ces différences n'avaient rien à voir avec la formation et l'expérience de travail mais tenaient à d'autres facteurs préexistants.

Conséquences pour la pratique

En dépit de ces limites, cette étude donne une bonne idée des motivations des personnes attirées vers le domaine de la petite enfance ainsi que des qualités et des caractéristiques qu'elles perçoivent comme importantes pour être efficaces dans leur profession. En outre, elle fournit une indication de certaines des activités et expériences qui ont aidé des praticiennes en ÉPE à acquérir et à perfectionner leurs compétences auprès des familles afin de fournir aux enfants des soins d'une

manière réceptive, stimulante et sensible. Les partenariats avec les familles et les collectivités renforcent la capacité des personnes travaillant dans les milieux de la petite enfance à répondre aux besoins des jeunes enfants (Groupe d'étude sur le programme d'apprentissage de la petite enfance, 2007). Même s'il semble que la plupart des ÉPE n'étaient pas au départ attirées vers le domaine par un désir de travailler avec les familles, les qualités et les compétences auxquelles elles accordent de la valeur font appel aux mêmes aptitudes que celles que les parents apprécient chez les intervenantes à qui ils confient leurs enfants. Ce sont l'empathie, la gentillesse, la considération, l'enthousiasme, l'aptitude pour la communication et les connaissances, toutes choses qui sont importantes pour établir une communication et entretenir des relations avec les familles (Elicker, Noppe, Noppe et Fortner-Wood, 1997; Knopf et Swick, 2007). La motivation principale des ÉPE semble être leur désir de travailler avec les enfants. Pour être efficaces dans cette entreprise, elles doivent considérer le développement comme quelque chose qui se produit dans de multiples contextes. Plus il y aura d'information partagée entre ces « univers de l'enfance », plus grand sera le potentiel des adultes à répondre aux besoins des enfants. Il revient aux adultes de bâtir un pont entre ces univers. Les échanges quotidiens d'information au sujet de chaque enfant n'aident pas seulement les familles et les intervenantes à offrir aux enfants des soins d'une manière sensible, solidaire et stimulante, mais donnent aussi aux adultes l'occasion de mieux comprendre les préférences, les priorités et les valeurs les uns des autres. Les ÉPE expérimentées dans cette étude avaient compris l'importance du travail d'équipe, ce qui se reflétait dans l'importance qu'elles accordaient non seulement à la collaboration mais aussi au fait d'avoir un esprit ouvert, d'être souples et respectueuses envers autrui. Acquérir la confiance et la capacité d'entrer en contact avec les familles et d'établir une communication bilatérale constante semble requérir un fondement théorique et pratique solide. Ce fondement fait souvent partie de la formation offerte

préalablement à l'emploi et sert de pierre de lance à l'appel à la collaboration des familles. En outre, il est essentiel que les milieux de travail soutiennent la collaboration des familles tant dans leur prise de position théorique que dans leur pratique (Douglass, 2011). La coopération des mentors et des collègues et l'expérience quotidienne acquise auprès d'une grande diversité de familles contribuent à perfectionner la pratique, à accroître les connaissances et à augmenter la confiance, ainsi qu'à renforcer la volonté de soutenir le développement et le bien-être des enfants dans le contexte de leurs univers élargis.

Bibliographie

Brofenbrenner, U. (1986). « Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives », *Developmental Psychology*, vol. 22, n° 6, p. 723-742.

Brofenbrenner, U. (2005). *The bioecological theory of human development*, U. Bronfenbrenner, réd., *Making human beings human*, Thousand Oaks, Californie, Sage.

Brotherson, M. J., J. A. Summers, D. A. Bruns et L. M. Sharp. (2008). « Family-centered practices: Working in partnership with families », P. J. Winton, J. A. McCollum et C. Catlett, réd., *Practical approaches to early childhood professional development: Evidence, strategies, and resources*, Washington, DC, Zero to Three, p. 53-80.

Colleges Ontario (2012). *Key performance indicators: individual program graduation rates*, Ontario College Application Service Data Warehouse. [http://www.ocas.ca/data-warehouse.html].

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (2010). *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, Ottawa, Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance

Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance (2013). *Oui, ça nous touche encore! Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada*, Ottawa, Canada, Conseil sectoriel des ressources humaines du secteur des services de garde à l'enfance.

Corter, C. et J. Pelletier (2005). « Parent and community involvement in schools: policy panacea or pandemic? », N. Bascia, A. Cumming, A. Dartnow, K. Leithwood et D. Livingstone, réd., *International Handbook of Educational Policy*, Grande-Bretagne, Springer, p. 295-327.

Doherty, G. (2004). *High-quality child care: The crucial role of infrastructure*. Conférence livrée au congrès Child Care for a Change!, Winnipeg, Manitoba, 12 au 14 novembre 2004.

Douglass, A. (2011). « Improving family engagement: The organizational context and its influence of partnering with parents in formal childcare settings », *Early Childhood Research and Practice*, vol. 13, n° 2.

Elicker, J., I. C. Noppe, L. D. Noppe et C. Fortner-Wood (1997). « The parent-caregiver relationship scale: Rounding out the relationship system in infant child care », *Early Education et Development*, vol. 8, n° 11, p. 83-100.

Epstein, J. (2011). *School, family and community partnerships. Preparing educators and improving schools*, Boulder, CO, Westview Press.

Fiese, B., T. Eckert, et M. Spagnola (2006). « Family context in early childhood: A look at practices and beliefs that promote early learning », B. Spodek et O. Saracho, réd., *Handbook of Research on the Education of Young Children*, 2^e édition, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, p. 393-409.

Friendly, M., G. Doherty et J. Beach (2006). *Quality by design: What do we know about quality in early learning and care and what do we think? A literature review*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto.

Ghazvini, A. et C. Readdick (1994). « Parent caregiver communication and quality of care in diverse child care settings », *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 9, p. 207-222.

Groupe d'étude sur le programme d'apprentissage de la petite enfance (2007). *L'apprentissage des jeunes enfants à la portée de tous dès aujourd'hui : Un cadre d'apprentissage pour les milieux de la petite enfance de l'Ontario*, Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse. [http://www.children.gov.on.ca/htdocs/French/topics/earlychildhood/early_learning_for_every_child_today.aspx].

Kernan, M. (2012). *Parental involvement in early learning. A review of research, policy and good practice*, La Haye, International child development initiatives on behalf of Bernard van Leer Foundation.

Knopf, H. T. et Swick, K. J. (2007). « How parents feel about their child's teacher / school: Implications for early childhood », *Early Childhood Education Journal*, vol. 34, p. 291-296.

Lerner, R., F. Rothbaum, S. Boulos et D. Castellino (2002). « Developmental systems perspective on parenting », M.H. Bornstein, réd., *Handbook of parenting*, 2^e édition, vol. 2, Englewood, NJ, Erlbaum, p. 407-437.

McGrath, W. H. (2007). « Ambivalent partners: Power, trust and partnership in relationships between mothers and teachers in a full time child care center », *Teachers College Record*, vol. 109, n° 6, p. 1401-1422.

Owen, M., A. Ware et B. Barfoot (2000). « Caregiver-mother partnership behavior and the quality of caregiver-child and mother-child interactions », *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 15, n° 3, p. 413-428.

Pelletier, J. et J.M. Brent (2002). « Parent participation in children's school readiness: The effects of parental self-efficacy, cultural diversity and teacher strategies », *International Journal of Early Childhood*, vol. 34, n° 1, p. 45-60.

Powell, D.R. (1998). « Reweaving parents into early childhood education programs », *The Education Digest*, nov., vol. 64, p. 22-25.

Rentzou, K. (2011). « Parent-caregiver relationship dyad in Greek day care centres », *International Journal of early Years Education*, vol. 19, n° 2, p. 163-177.

Seefeldt, C., K. Denton, A. Galper et T. Younoszai (1999). « The relation between Head Start parents' participation in a transition demonstration, education, efficacy and their children's academic abilities », *Early Childhood Quarterly*, vol. 14, n° 1, p. 99-109.

Wilson, L. (2010). *Partnerships. Families and Communities in Early Childhood*, 4^e édition, Toronto, Nelson.

Zellman, G.L. et M. Perlman (2006). « Parent involvement in child care settings: Conceptual and measurement issues », *Early Child Development and Care*, vol. 176, n° 5, p. 521-538.

Zellman, G. L. et J.M. Waterman (1998). « Understanding the impact of parent school involvement on children's educational outcomes », *Journal of Educational Research*, vol. 91, n° 6, p. 370-380.

Connie Winder est candidate au doctorat au département de psychologie appliquée et de développement humain à l'Ontario Institute for Studies in Education, Université de Toronto. Elle a occupé plusieurs postes de recherche et de rayonnement communautaire dans le domaine de la santé mentale des enfants et elle a enseigné à la School of Early Childhood, Collège George-Brown, pendant 20 ans. Elle travaille actuellement à l'Office of Academic Excellence du Collège. Elle est également rédactrice en chef de la rubrique Idées.

Carl Corter est professeur émérite au Dr. Eric Jackman Institute of Child Study, Ontario Institute for Studies in Education, Université de Toronto. Il a occupé divers postes administratifs à l'Université de Toronto, y compris celui de doyen associé et de doyen intérimaire à OISE, où il a également été président de l'Atkinson Charitable Foundation in Early Child Development and Education. Au cours des deux dernières décennies, il a mené des recherches sur le rôle parental, les rapports des parents et de la collectivité avec l'école, les transitions scolaires et il fait des études d'évaluation des programmes de maternelle, des milieux de garde ainsi que d'autres programmes touchant la petite enfance. Il a également été actif dans l'élaboration de programmes d'études professionnelles à l'attention des éducateurs et enseignants auprès de la petite enfance.



La Fédération canadienne des services de garde à l'enfance publie la rubrique IDÉES deux fois par année en partenariat avec le Child Development Institute et la School of Early Childhood, du Collège George Brown. Pour contribuer à la rubrique IDÉES, veuillez communiquer avec Connie Winder. Téléphone : 416-415-5000, poste 3018, télécopieur : 416-415-2565, courriel : cwinder@georgebrown.ca

Comité de rédaction :

Connie Winder, George Brown College, rédactrice en chef
 Alex Russell, Hinks-Dellcrest Institute
 Jan Blaxall, Fanshawe College
 Patricia Chorney Rubin, George Brown College
 Aurelia DiSanto, Ryerson University
 Sue Hunter, Hunter Consultants
 Theo Lax, Child Development Institute
 Donna MacCormac, consultante en ÉPE et rédactrice à la pige



À P R O P O S

**Le visage politique et professionnel
de la garde des enfants au Canada :
nouveau
et statu quo**



NOUVEAUTÉS ET STATU QUO

De la tragédie à la trajectoire

Le visage changeant des règlements sur la garde des enfants en Ontario

par Marni Flaherty

Je suis fermement convaincue qu'aujourd'hui, nous vivons un moment important – un moment de grande ouverture, nous franchissons un jalon. Et je crois que ce que nous faisons, ensemble, maintenant, peut changer à jamais le visage des services à l'enfance et à la jeunesse dans notre province et peut-être dans notre pays. Aujourd'hui, la garde des enfants fait face à de nombreux défis : elle est sous-financée, fragmentée et, pour une large part, cloisonnée.

Les événements qui se sont déroulés au cours des derniers mois ont mis en lumière ces défis. L'été dernier, plusieurs tragédies ont fait les manchettes dans nos villes, dans la province de l'Ontario et dans le reste du pays.

- Un enfant de deux ans a été trouvé mort dans un service de garde en milieu familial illégal alors qu'il y avait 27 enfants dans la maison.
- Les recommandations du coroner suite à l'enquête sur le cas du bambin trouvé noyé en 2010 dans une cour où 31 personnes étaient présentes.
- L'empoisonnement de deux enfants par leur intervenante à Waterloo.
- La mort tragique d'un enfant laissé dans une voiture dans la région urbaine de Toronto par une grand-mère qui en prenait soin. Une grand-mère à qui on avait demandé à la dernière minute de s'occuper de son petit-enfant parce que l'arrangement pour le service de garde qu'avaient les parents n'était pas fiable.

Ces terribles incidents ont servi de pierre de lance à la discussion des enjeux touchant la garde des enfants. Malheureusement, il a fallu cette « avalanche parfaite » de morts évitables pour

projeter ces enjeux dans les médias et, par extension, dans la conversation de tous les jours.

Ces tragédies ont poussé les chefs de file du domaine de la garde des enfants à se mobiliser et à parler des problèmes auxquels fait face le secteur. C'est nous, les chefs de file des organismes de garde d'enfants partout dans la province et au pays qui connaissons le mieux les enjeux. C'était notre devoir de décrire clairement ces enjeux dans un esprit de collaboration en tentant d'y trouver une solution.

Pendant des années, il a été difficile, voire impossible, d'intéresser les médias aux problèmes de la garde informelle des enfants. C'est une question qui crée beaucoup de confusion dans l'esprit des parents, des exploitantes et exploitants de service et des journalistes. Mais l'été dernier, à cause des terribles événements qui se sont produits, les journalistes ont prêté une oreille attentive à la situation et ont exigé des réponses.

Bien entendu, nous, en tant qu'éducatrices et administratrices de services à la petite enfance, nous penchions sur ces questions depuis des années; aussi étions-nous prêtes à décrire clairement la nécessité d'améliorer les règlements, le financement et l'organisation de la garde des enfants au Canada. Nous devons nous réunir pour préparer une réponse à l'intention des médias et pour nous assurer que nos messages clés concernant la santé et la sécurité de base des enfants et la nécessité d'une réglementation soient entendus.

Divers organismes, tant fédéraux que provinciaux, y compris la Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance, l'Association ontarienne de garde d'enfants à domicile et Quality Early Learning Network, ont joint leurs efforts en vue de réagir d'une façon claire et uniforme aux événements de l'été: Nous devons renforcer notre engagement à l'égard de nos enfants les plus jeunes

Dans ce cas, la responsabilité était synonyme d'action. La responsabilité exigeait que nous nous exprimions d'une seule voix claire et forte. En donnant un seul et clair message : Nous croyons que tous les services de garde en milieu familial en Ontario devraient être réglementés. Point. La situation actuelle est inacceptable.

Saviez-vous, par exemple, que vous êtes assujetti à davantage de règlements si vous tenez un restaurant, si vous pêchez l'achigan dans nos lacs ou si vous êtes propriétaire d'un chenil pour chiens, que si vous tenez un service de garde en milieu familial? Nous avons deux systèmes en Ontario pour les services de garde en milieu familial. Nous avons un système réglementé et un système non réglementé. Nous sommes d'avis qu'il ne devrait y en avoir qu'un seul.

Nous ne parlons pas ici des parents ou des amis qui s'occupent les uns des autres de leurs enfants. Nous faisons référence aux



personnes qui ont une entreprise dans leur maison et qui réclament des droits pour la garde des enfants et le fonctionnement de leur service sans avoir à se préoccuper de règlements d'aucune sorte.

Il faut que ça change, c'est certain. Des programmes et des services de grande qualité peuvent avoir une incidence extraordinaire à long terme sur l'apprentissage et le développement des enfants. Une prise de position politique à l'échelle de la province aura pour effet d'uniformiser la qualité dans les divers milieux, d'orienter la pratique des éducatrices et éducateurs, de faciliter la communication avec les parents et les familles et d'assurer une meilleure continuité entre les milieux de la petite enfance et le milieu scolaire.

Un service de garde en milieu familial est un segment important du secteur de la garde des enfants, propre à élargir les options en matière de garde pour les parents qui souvent préfèrent que leur enfant passe ses journées dans une ambiance familiale.

En Ontario, la garde des enfants a connu un essor grâce au ministère de l'Éducation. Nous avons maintenant une politique des « écoles d'abord » qui s'investit dans les milieux communautaires de garde d'enfants et déplace les programmes pour les insérer dans les écoles de quartier. Les enfants de quatre et de cinq ans sont maintenant à l'école à plein temps. Les écoles sont ouvertes de 7 h le matin à 6 h du soir.

Nous sommes en période de pleine transformation, de changement qui favorise le bien-être, la santé et sécurité et l'apprentissage durant les premières années. Le gouvernement provincial a lancé une révision complète du système actuel sous la bannière : « Transformer le système de garde et de la petite enfance en Ontario : Un cadre pour l'avenir : Nouvelle législation ». Le 3 décembre 2013, le gouvernement a présenté le *projet de loi 143, la Loi sur la modernisation des services de garde d'enfants* qui, si elle est adoptée, aura pour effet de modifier trois lois. La législation proposée abrogerait et remplacerait la *Loi sur les garderies* par la *Loi de 2013 sur la garde d'enfants et la petite enfance*, soit un cadre législatif nouveau et modernisé qui régirait la prestation des programmes et des services de garde d'enfants et de la petite enfance.

Voici les principales caractéristiques de la nouvelle vision :

- un système de plus en plus accessible et intégré, souple et adaptable;
- des programmes de grande qualité qui contribuent au sain développement de l'enfant et qui sont axés sur une vision des enfants comme des êtres compétents, adroits et curieux et qui sont offerts par des éducatrices et éducateurs de la petite enfance (ÉPE) avisés;
- un éventail d'options en matière de services de qualité donnant ainsi aux familles la possibilité de choisir ce qui leur convient le mieux;

- un partenariat durable entre la province et les gestionnaires du système de service municipal, faisant en sorte qu'il y ait une collaboration entre les conseils scolaires, les organismes communautaires et les autres partenaires;
- une formule d'agrément simplifiée et souple pour les services de garde;
- un ensemble de mesures visant à garantir la responsabilité et la transparence.

Qu'en est-il pour nous dans le domaine des services de garde? Nous devons réagir aux documents de travail, demeurer axées sur la qualité et savoir où nous nous situons. Je suis optimiste face aux changements à venir, mais il serait faux de croire que je n'ai aucune inquiétude. Voici certains des défis qui nous attendent :

- La plupart d'entre nous nous en tenons aux détails, habituées que nous sommes à ne parler que des choses qui nous mettent à l'aise.
- Certaines d'entre nous avons les yeux rivés sur la perfection et non sur l'excellence. Par conséquent, cette loi est perçue comme « insuffisante ».
- L'Ontario a des services de garde d'enfants agréés pour seulement 20 % des enfants d'âge préscolaire. C'est donc dire que 80 % de la garde est informelle et dans la mire des politiciens. Beaucoup de gens en Ontario aimeraient laisser les choses telles qu'elles sont.
- Les porte-parole réclament une pratique de qualité fondée sur des données probantes et offerte dans un service agréé. Les éducatrices et éducateurs de la petite enfance agréés sont occupés à prendre soin des enfants. Les parents sont occupés à travailler. Il s'ensuit que les enfants sont pour la plupart confiés à des milieux de garde informels.
- La nouvelle législation proposée représente un énorme pas en avant, qui n'est pas parfait, mais qui est beaucoup mieux que ce que nous avions auparavant.
- Sur la scène politique, nous voulons que tous les partis soutiennent l'adoption de la loi. Tout un bras de fer s'annonce.

La province de l'Ontario prend à son compte les programmes et les services de la petite enfance. Les organismes communautaires travaillent avec les municipalités, les conseils scolaires et les autres services de leur milieu en vue de donner un sens au changement.

Il est temps pour nous de changer. Je crois que nous avons aujourd'hui une occasion en or de modifier le visage de la garde des enfants en Ontario. Nous devons nous moderniser pour mieux nous mettre au service des besoins et des désirs des familles. Les changements doivent être fondamentaux :

- Les règlements doivent s'appliquer à tous les services de garde en milieu familial.
- La *Loi sur les garderies* doit être remaniée et adaptée à notre ère moderne.



- Il nous faut une campagne de sensibilisation publique à l'échelle de la province qui fasse clairement la promotion de l'importance des programmes agréés.
- Ce nouveau système doit être intégré à d'autres formes de soutien comme les divertissements, la santé publique, les bibliothèques et les écoles.

Pour citer Peter Frampton, directeur général de la Learning Enrichment Foundation et membre du Quality Early Learning Network : « Si l'on regarde l'ensemble du portrait, la garde des enfants n'a pas juste à voir avec les garderies, mais a un important impact sur bien des aspects de la santé communautaire et provinciale. Ce dont il est question, c'est d'atteindre stratégiquement les enfants dans leurs premières années critiques, en les préparant à faire leur entrée à l'école et même à pénétrer dans le monde du travail, tout en favorisant l'amélioration de leur santé et de leur bien-être. Il s'agit aussi de soutenir les parents et les collectivités en vue de les habiliter à participer à la main-d'œuvre active. »

Ensemble, nous pouvons y arriver. Ensemble, nous sommes d'attaque pour mener le combat. Ensemble, nous pouvons mener l'Ontario et le reste du Canada vers une ère nouvelle où il y aura des services de garde sûrs, agréés et de grande qualité pour notre richesse la plus importante, nos enfants.

Marni Flaherty est la PDG de Today's Family Early Learning and Child Care à Hamilton et Burlington. Elle est récipiendaire du Prix du Premier ministre de l'Ontario pour son travail et son dévouement dans le secteur des services sociaux et elle a reçu le Prix Femmes de mérite du YWCA dans le domaine de l'éducation. Marni est reconnue à l'échelle locale, provinciale et nationale pour son engagement dans le secteur de la garde et de l'apprentissage de la petite enfance.

Elle participe activement à de nombreuses initiatives communautaires destinées à améliorer la vie des enfants. Citons, parmi ses nombreuses activités professionnelles et communautaires bénévoles, les suivantes : présidente du conseil de Home Child Care Association of Ontario (HCCAO), membre du conseil de la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, coprésidente du Parent and Family Engagement Committee, Hamilton Best Start Network, membre du Early Years Community Steering Plan City of Hamilton, membre du Best Start Network, membre du Ontario Early Years Centres Provincial Network et du Quality Early Learning Network. Marni vit dans la collectivité de Hamilton avec son mari Paul Benedetti et ses trois magnifiques enfants James, Matthew et Ella.

NOUVEAUTÉS ET STATU QUO

10 \$ par jour pour la garde des enfants en Colombie-Britannique

Un plan qui appartient à la collectivité

par Emily Mliczko, ÉPE

En avril 2011, l'Early Childhood Educators of BC a produit, en partenariat avec Child Care Advocates of BC, *The Community Plan for a System of Integrated Early Care and Learning*, aussi connu sous le nom de *\$10/Day Child Care Plan* ou *Plan de garde d'enfants à 10 \$ par jour*. Nous pensons que le plan communautaire est la solution pour résoudre la crise qui sévit en Colombie-Britannique dans le domaine de la garde des enfants.

Ce plan est fondé sur des recherches montrant que les dépenses publiques au profit des premières années constituent un sage investissement social et économique et qu'un service de garde de qualité équivaut à offrir aux jeunes enfants un milieu d'apprentissage. Il s'agit d'une solution propre à la Colombie-Britannique qui met en valeur le droit des enfants et des familles à avoir accès à un service de garde et d'apprentissage de qualité, ce qui représente un pas en avant bien concret et novateur. Voici ce que fera ce plan :

- plafonner les droits payés par les parents à 10 \$ par jour pour un service de garde à plein temps, à 7 \$ par jour pour un service de garde à temps partiel, et le rendre gratuit pour les familles ayant un revenu inférieur à 40 000 \$;
- ouvrir une place en garderie de qualité pour chaque enfant si sa famille le veut ou en a besoin;
- augmenter le salaire des éducateurs et éducatrices de la petite enfance à une moyenne de 25 \$ l'heure;
- améliorer le niveau d'instruction et les titres de compétence des éducateurs et éducatrices de la petite enfance;
- améliorer la qualité de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants grâce à un programme inclusif axé sur le jeu.

Même si la conception et la prestation des systèmes de garde et d'apprentissage des jeunes enfants relèvent des provinces, tant les gouvernements provinciaux que le fédéral ont l'obligation d'honorer leur engagement en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. S'y trouve inclus le droit à un service de garde et d'apprentissage accessible et de qualité.

Il est juste de dire que personne parmi nous n'aurait pu imaginer l'essor qu'a eu le plan de garde d'enfants à 10 \$ par jour en Colombie-Britannique depuis ses débuts, ce qui



nous a grandement étonnés et remis à notre place. On nous demande souvent à nous, les éducateurs et éducatrices de la petite enfance en Colombie-Britannique, d'où vient le fait que le plan ait connu un tel engouement ?

Élaboré à partir d'années de recherche, d'études et d'une vaste consultation communautaire, le plan règle les problèmes de la Colombie-Britannique aux prises avec une crise dans le domaine de la garde des enfants : frais d'inscription élevés, faibles salaires et manque de places réglementées de qualité. Nous nous rendons compte qu'il y a là une vision claire qui nous avait échappé jusqu'à présent. Ce qui rend le plan si singulier, c'est que la collectivité se voit en lui, tant et si bien que nous avons constaté un appui sans précédent des familles, des tantes, des oncles, des grands-parents, des éducateurs et éducatrices de la petite enfance (ÉPE), des élus, des entreprises, ainsi que des programmes et services communautaires.

Chaque jour, nous entendons des témoignages de nombreux particuliers, organismes et groupes qui renseignent les gens sur la nécessité de mettre en place le Plan de garde d'enfants à 10 \$ par jour. Leurs idées, comme celles des gens qui sont au cœur de l'action face à ce plan, sont créatives et uniques en leur genre. Leur énergie est inspirante et renforce l'idée qu'il s'agit bien d'un plan communautaire, qui appartient à la collectivité. On peut voir partout en Colombie-Britannique des exemples d'innovation. Toute une cohorte d'étudiantes et d'étudiants en ÉPE du Langara College à Vancouver a découvert une foule de façons novatrices de promouvoir activement le plan à 10 \$ par jour. À l'occasion de la Journée de l'enfant, ils ont organisé un événement qui rappelle les droits de l'enfant, en attirant l'attention des personnes présentes sur leurs souvenirs d'enfance favoris et en les renseignant sur le plan. Ils ont amassé près de 500 signatures sur des cartes postales qui ont été envoyées aux députés de même qu'au leader provincial et au chef de l'opposition de la province. En décembre, ils ont organisé avec beaucoup d'enthousiasme un chœur de chants de Noël. On pouvait entendre les étudiants aux coins des rues et un peu partout dans le système de transport en commun de Vancouver. Ils ont pris le temps de parler à toutes les personnes qui se sont arrêtées pour les écouter afin de les renseigner au sujet du plan.

Une étudiante du Langara College, Lindsay Lichty, a dit à propos du chœur de chants : « Nous avons été en mesure d'atteindre le public d'une façon merveilleuse. La majorité du groupe était debout et chantait, tandis que d'autres s'approchaient des gens qui passaient à pied et de ceux qui s'étaient arrêtés pour nous écouter chanter. C'était une façon fabuleuse d'informer le public [à propos du plan] et de manifester notre joie ! Nous avons chanté de tout notre cœur, sans jamais avoir eu la chance de répéter, nous avons chanté avec la fougue de l'enfance, dans un élan de pure joie. Nous avons pris le temps de parler aux gens, de les renseigner dans l'espoir qu'ils racontent cette histoire. » Les étudiants et étudiantes du Collège Langara continuent à imaginer des plans emballants pour le mois de mai, qui est le mois de la garde des enfants, plans qu'ils annonceront bientôt.



D'autres comme Sue Fraser et Mary Dolan, toutes deux membres honoraires à vie d'ECEBC, continuent à agir dans leur collectivité respective. Sue s'est récemment jointe à un parti politique fédéral pour mettre sur la table les enjeux touchant la garde des enfants tandis que Mary ne cesse de fournir des renseignements aux élus de la Cowichan Valley sur l'île de Vancouver. Tous les jours, les membres du comité consultatif de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants sont appelés à faire des présentations qui atteignent presque désormais les 300 de part et d'autre de la Colombie-Britannique. L'an dernier, cinq articles et entrevues mettant en valeur le plan ont paru dans les médias, à la radio, dans les journaux et à la télévision. Catherin Charbonneau, de Dawson Creek North East BC, utilise Twitter et Facebook pour faire passer le message. La section locale de Victoria d'ECEBC prévoit diverses façons d'atteindre le public et d'attirer l'attention de la capitale. Bien des parents témoignent des problèmes quotidiens auxquels ils font face dans leur recherche d'un service de garde de grande qualité à coût abordable tandis que les ÉPE racontent qu'elles doivent quitter un domaine qu'elles aiment parce qu'elles ne peuvent pas se permettre de payer le service même qu'elles offrent. Les grands-parents parlent de la situation dans laquelle se débattent leurs propres enfants dans le climat financier actuel. Beaucoup d'autres ÉPE ont donné de l'information aux familles par l'entremise de bulletins, de conseils de parents et de soirées d'information. Bien qu'il ne s'agisse là que d'un aperçu de l'énergie dépensée au profit du plan, on voit combien nombreuses sont les personnes qui se sentent



concernées. Ça a été troublant et étonnant de voir autant de gens partout dans la province attirer l'attention du public sur le plan.

Le plan a reçu un appui enthousiaste de membres de la collectivité, de municipalités, de conseils scolaires, d'entreprises et de syndicats, de même que d'organismes communautaires et d'intellectuels, en tout de plus de 1,6 million de personnes. On peut voir la page où les gens inscrivent leur signature à l'adresse <http://www.cccabc.bc.ca/plan/endorse-the-plan/organizational-support/>. À la fin de janvier 2014, 26 municipalités, 19 conseils scolaires, 26 syndicats et des centaines d'associations communautaires, de programmes de garde d'enfants, d'intellectuels, de chambres de commerce et d'entreprises avaient donné leur appui au plan de garde d'enfants à 10 \$ par jour. Au total, cela représente plus de 1,6 million d'habitants de la Colombie-Britannique. Les gens peuvent, en plus d'appuyer le plan, inscrire des commentaires sur la page.

Voici un bref aperçu de certains des commentaires qui peuvent être lus en entier à l'adresse <http://www.cccabc.bc.ca/plan/endorse-the-plan/>.

- *Avoir constamment à choisir entre des aliments plus sains et le paiement des frais de garde d'enfants n'est pas quelque chose que devraient avoir à faire les gens.* Anonyme, Langley
- *Je suis entièrement d'accord avec le plan de garde d'enfants à 10 \$ par jour; mettons nos enfants et notre avenir avant toute chose. Payons nos travailleurs et travailleuses auprès des enfants à des salaires qu'ils méritent pour accomplir l'une des tâches les plus importantes pour nos enfants. Veuillez m'aider à soutenir cette très bonne cause.* Kelly, Surrey
- *J'ai été des deux côtés de la clôture maintenant. J'ai travaillé pour de piètres salaires avec des ÉPE et je n'ai pas pu m'offrir de mettre mon enfant dans un service de garde à cause des coûts. Je connais d'autres familles qui ne peuvent tout simplement pas se permettre d'avoir un enfant en garderie et de travailler. C'est inacceptable et ça doit changer.* Elana, Malahat
- *Je suis entièrement d'accord avec ça. Je suis une mère de deux enfants qui veut retourner au travail mais avec le coût de la garde des enfants, je ne peux pas!* Kathleen, Kamloops
- *Si on se fie à la recherche et à la documentation fournie, les retombées qu'aurait sur les travailleurs et les travailleuses et sur l'économie la mise en œuvre de ce plan représenteraient une énorme amélioration.* James, Victoria
- *Je n'ai pas d'enfant, mais je suis entièrement favorable à un service de garde à coût abordable. Tout programme qui aide*



le travailleur pauvre ne peut être qu'avantageux pour des décennies à venir. Freya, Victoria

Nous avons appris en procédant ainsi qu'en tant qu'éducatrices et éducateurs de la petite enfance, nous avons la capacité de lancer notre propre mouvement et de renseigner la collectivité sur la crise actuelle et sur le fait que le plan de garde à 10 \$ par jour serait une solution. Nous avons et nous continuerons d'avoir du succès parce qu'en tant qu'ÉPE, nous avons déjà de grandes compétences en matière de réseautage et de communication. Nous voyons la situation à laquelle font face les familles et les personnes qui ont choisi de faire carrière dans le domaine de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants; elle est bien réelle et nous pouvons en témoigner. Sans un système public de garde d'enfants, la crise se maintiendra. C'est pourquoi tant d'énergie a été consacrée à l'adoption du plan proposé. C'est un plan concret, novateur et ambitieux qui a été accepté comme solution, ici, en Colombie-Britannique.

Emily Mlieczko est une éducatrice de la petite enfance accréditée qui est dans le domaine depuis 21 ans et qui a obtenu des distinctions honorifiques tant dans les milieux de garde d'enfants ayant des besoins spéciaux qu'au sein des Premières Nations.

Tout au long de sa carrière, elle a été engagée aux niveaux communautaire et provincial dans un grand nombre de différents projets et événements soulignant la spécificité du secteur de l'ÉPE.

En mai 2010, elle a accepté le poste de directrice générale de l'Early Childhood Educators of BC (ECEBC) et elle a démissionné avec ses deux adolescents à Vancouver, quittant dès lors la petite communauté côtière de Prince Rupert.

Depuis, elle n'a cessé de bâtir et de renforcer les liens et de renseigner la collectivité quant à l'importance de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants. Elle a aussi élargi la portée des programmes actuels de l'ECEBC comme *Let's Talk about Touching* et *Best Choices: An Ethical Journey*, afin de donner des occasions d'apprentissage au secteur de l'ÉPE.

Elle est également activement engagée auprès de la Coalition of Child Care Advocates of BC (CCCABC) et de l'ECEBC dans le cadre d'un projet conjoint, « A Community Plan for a Public System of Integrated Early Care and Learning in BC », mieux connu sous le nom de « \$10/Day Child Care Plan ». Ce plan est la solution éventuelle à la crise qui sévit en Colombie-Britannique en ce qui concerne les services de garde d'enfants.



NOUVEAUTÉS ET STATU QUO

Les nouveautés dans le domaine de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants au Manitoba

par Pat Wege

Il y a environ cinq ans, je faisais avec une amie la tournée en autocar des immeubles supposément hantés à Winnipeg. Un des autres passagers a demandé à la guide touristique quels étaient ses antécédents. Elle a répondu que comme les emplois étaient rares dans son domaine de spécialisation, elle travaillait en garderie. « C'est que tout le monde peut le faire », a-t-elle poursuivi. Plusieurs passagers se sont raclés la gorge. J'ai sursauté, ma pression sanguine a grimpé en flèche et j'ai eu un serrement de mâchoire. Elle doit sûrement savoir qu'il existe une recherche abondante sur le lien entre les qualifications de l'intervenante et la qualité du service et que les premières années représentent le fondement de la réussite tout au long de la vie. Oublie-t-elle que travailler efficacement avec les jeunes enfants est une compétence qui exige des connaissances spécialisées ? Que N'IMPORTE QUI puisse le faire, je voulais crier ! La garde des enfants est une profession ! Nous avons des normes !

Puis je me suis souvenue avoir entendu des directrices parler de leur difficulté à embaucher du personnel ayant la combinaison d'études, de compétences, d'expérience et d'attitudes requises. Certaines affirmaient n'avoir souvent d'autre choix que d'embaucher les personnes prêtes à travailler au salaire qu'elles pouvaient leur offrir. Il y a des preuves qu'elles disent vrai. On peut lire dans le rapport du Bureau du vérificateur général du Manitoba en date de janvier 2013 que 19 % des centres et des écoles maternelles ne se conforment pas aux normes de formation du personnel et que le ministère (chargé de l'apprentissage et de la garde de jeunes enfants du Manitoba) a exempté 11 % des installations de l'exigence parce qu'elles avaient en place des plans visant à aider le personnel à y satisfaire.

Formation et qualifications du personnel

En 1983, le Manitoba était l'une des premières provinces au Canada à réglementer les qualifications du personnel de même que les ratios et la taille maximale des groupes. Cette prise de position a été appelée le « triangle de fer » en ce qui concerne la qualité de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants. Plus de 3 000 hommes et femmes ont maintenant été classifiés comme ÉPE II ou III par la province du Manitoba; il n'en demeure pas moins que 31 % des centres agréés ne peuvent embaucher les ÉPE dont ils ont besoin pour répondre aux exigences de formation du personnel. Manque-t-il de diplômés ou est-ce à cause de la décision de nombreux et nombreuses ÉPE de quitter la garde d'enfants agréée pour de plus verts pâturages ? Quoique des stratégies de réembauche et de maintien en poste de même que de soutien à la formation aient été mises en place, la pénurie d'ÉPE ne fait pas que se poursuivre, mais est devenue la norme dans notre industrie.

La reconnaissance et le respect accordés à l'importance des premières années n'ont cessé de croître de même que la recherche dans ce domaine. Curieusement, alors que de nouvelles initiatives d'amélioration de la qualité voyaient le jour dans les services de garde d'enfants agréés, jamais n'a-t-on exigé que chaque installation agréée embauche des éducatrices et éducateurs qualifiés. Je me demande, honnêtement, si c'est juste d'agir ainsi. Les centres de garde continuent de fonctionner sans avoir suffisamment d'ÉPE, ils prennent de l'ampleur et de nouvelles installations sont agréées, ce qui a pour effet d'aggraver la pénurie. Un centre est maintenant admissible à l'agrément sur présentation d'un plan de dotation approuvé; ainsi la pénurie est pour ainsi dire invisible pour les parents, tandis que le gouvernement ne subit pas de pression pour trouver les raisons pour lesquelles il n'y a pas suffisamment d'ÉPE, comme la rémunération, par exemple. Le fardeau de la responsabilité incombe à la directrice ou au directeur du centre obligé d'embaucher du personnel ayant des qualifications moindres, mais chargé de veiller à ce que le centre se conforme à toutes les autres normes de santé, de sécurité, d'apprentissage et de bien-être des enfants.

Qu'en est-il des salaires ?

Je me souviens de l'époque où la main-d'œuvre pensait que les exigences de formation entraîneraient de justes salaires et un respect envers la profession de la garde des enfants. Trente et un ans plus tard, même s'il y a eu bien des pas en avant de faits, comme des vagues, montantes et mourantes, d'augmentation des salaires, les revenus de fonctionnement provenant des droits payés par les parents et des subventions de fonctionnement ne sont toujours pas suffisants pour permettre à la plupart des centres de garde de payer ce que nous considérons comme de justes salaires. Le taux horaire moyen brut en 2012 pour le personnel des programmes au Manitoba était de 16 \$. Même s'il s'agit d'une hausse par rapport aux 13,28 \$ offerts en 1998, les salaires sont encore au cœur du problème de recrutement



et de maintien en poste (*Oui, ça nous touche encore, 2012*). La recherche de la MCCA fondée sur les échelles salariales approximatives établies d'après la concurrence marchande pour les centres de garde et d'apprentissage de la petite enfance en 2013-2014 recommande qu'une ÉPE travaillant principalement avec les enfants obtienne 17,39 \$ au départ, un taux qui devrait se monter à 21,74 \$ pour une personne chevronnée, ce qui correspond habituellement à quatre années d'expérience. En 2009, la province avait lancé une autre initiative de fixation des salaires sous forme du fonds de rajustement des salaires (FRS) afin d'accroître ceux-ci à un minimum de 15,50 \$ de l'heure pour les ÉPE et de 12,25 \$ de l'heure pour les aides-éducateurs qui reçoivent une formation en ÉPE. Les personnes admissibles étaient enchantées tandis que celles laissées pour compte étaient furieuses.

En 2012, la province a annoncé que pendant deux années consécutives, il y aurait un nouveau financement. L'augmentation des droits payés par les parents et des subventions de fonctionnement a été suffisamment élevée pour peser dans la balance des entrées de fonds du budget. La province a également annoncé qu'elle s'engageait à mettre en place une échelle salariale pour l'ensemble de la province. Puis a eu lieu une consultation sur les salaires et les conditions de travail, suivie d'une autre consultation sur la garde des enfants comme système en 2013. La main-d'œuvre dans le domaine s'attend à un plan d'action abordant les enjeux actuels. Il s'exerce une pression additionnelle en ce qui touche les salaires parce que les divisions scolaires embauchent des ÉPE pour leurs programmes préscolaires et aussi comme aides-éducatrices. Or, la plupart offrent un éventail salarial plus élevé que ce que peut se permettre le domaine de la garde des enfants.

L'éducation de la petite enfance en tant que premier niveau

La garde des enfants subit une énorme pression pour satisfaire aux exigences du premier niveau d'éducation. Que l'on ait la formation, les ressources ou le soutien voulu, tout le monde est censé en savoir davantage et en faire davantage, du tout nouveau aide-éducateur à la direction, en passant par les parents qui siègent bénévolement aux conseils d'administration et, en bout de ligne, les responsables de services de garde en milieu familial. La main-d'œuvre est plus diversifiée que jamais, beaucoup de nouveaux venus, dont des hommes, faisant maintenant partie de l'équipe. Plus le gouvernement investit dans le domaine de la garde des enfants et plus il cherche à connaître et à mesurer les résultats. On exige des centres qu'ils élaborent des programmes d'enseignement afin d'assurer un environnement d'apprentissage enrichi. Le curriculum émergent a remplacé la planification thématique. Le programme comprend beaucoup de temps en plein air de façon à ce que les enfants puissent profiter de la découverte dans un milieu de jeu naturel. Les installations accueillent les enfants ayant des besoins de soutien additionnels. Les centres de garde ont grossi et certains comptent maintenant des centaines de

places, souvent construites dans un but précis, plus de la moitié étant maintenant situées à l'intérieur des écoles. Les divisions scolaires présentent leurs propres programmes préscolaires en examinant la faisabilité d'offrir la maternelle à plein temps et comprennent qu'il est essentiel pour le bien-être des familles d'offrir un service de garde en milieu scolaire.

Plusieurs autres provinces ont élaboré des cadres d'action pour le développement de la petite enfance qui comportent des plans en vue d'intégrer la garde et l'éducation des enfants. Le Manitoba n'a pas encore pris un tel engagement, et il semble parfois que nous sommes coincés tandis que d'autres vont de l'avant. Notre position comme chef de file est douteuse eu égard au fait que le prochain indice pancanadien relatif à l'éducation de la petite enfance est prévu pour 2015. Nous attendons avec impatience le prochain plan concernant la garde et l'apprentissage des jeunes enfants et nous avons recommandé que la priorité soit accordée aux enjeux touchant la main-d'œuvre. En outre, les facteurs suivants doivent être pris en compte :

- l'énorme besoin de places en garderie agréée pour tous les groupes d'âge, y compris des heures prolongées et des services souples;
- une plus grande vigilance parentale quant à la sécurité et au bien-être des enfants qui fréquentent des services de garde en milieu familial non agréés;
- les parents siégeant à des conseils de centres de garde d'enfants qui se sentent sous-qualifiés et écrasés sous le fardeau des risques et de la responsabilité que représente la gouvernance;
- la nécessité de rehausser les normes de compétence, les exigences de formation et le système de classification, de même que la nécessité d'offrir un financement pour le perfectionnement professionnel et l'apprentissage sur le tas;
- la nécessité d'un leadership provincial et d'une coordination, d'une communication et d'une collaboration assistées dans des domaines de préoccupation mutuelle entre les divisions scolaires et les programmes de garde d'enfants;
- la nécessité d'un cadre d'action provincial cohérent, intersectoriel et coordonné pour le développement de la petite enfance, qui incorpore la garde des enfants.

Les progrès accomplis au Manitoba

L'eau s'écoule goutte à goutte en évitant la pierre, non par la force, mais par la persistance. – Ovid

J'ai confiance que nous continuerons à aller de l'avant dans la bonne direction. Nous avons beaucoup d'expérience quand il s'agit de trouver et de lancer de nouvelles initiatives en vue de renforcer et d'améliorer notre système. Nous avons d'importantes réussites derrière nous. Je suis fière de pouvoir dire que la Manitoba Child Care Association a été au-devant de la scène, a su déterminer les enjeux et les besoins, réclamer



un changement, partager sa vision et exercer des pressions au nom de nos membres pour améliorer leur sort. Par exemple, en 2010, le gouvernement du Manitoba a instauré un régime de pension enregistré et une prestation de retraite en reconnaissance d'un service à long terme pour tous les employés à plein temps et à temps partiel œuvrant dans des centres sans but lucratif. Les responsables de services de garde en milieu familial agréés et les intervenantes travaillant avec des groupes d'enfants ont accès à un régime de REÉR correspondant et ont aussi droit aux prestations de retraite en reconnaissance d'un service prolongé. La MCCA a exercé des pressions pendant des années pour obtenir un régime de pension; un grand pas en avant vient donc d'être franchi.

Au début des années 2000, le Manitoba a inauguré un programme de formation de la main-d'œuvre qui a connu beaucoup de succès afin d'aider les aides-éducateurs et aides-éducatrices détenant deux années d'expérience à devenir des ÉPE. Ces personnes passent deux jours par semaine à l'école tout en continuant à recevoir leur salaire à plein temps, car la province offre une subvention de remplacement du personnel pour couvrir les coûts des substituts. L'étudiante ou l'étudiant se qualifie pour une augmentation à titre d'aide-éducatrice ou aide-éducateur en formation en vue de devenir ÉPE, et obtient son diplôme d'ÉPE en deux ans. Les responsables de services de garde en milieu familial sont aussi admissibles. Il y a une subvention de soutien aux frais d'études pour les étudiants inscrits dans un programme à plein temps de deux ans en vue de devenir ÉPE II ainsi qu'une subvention de formation annuelle pour les ÉPE II désirant devenir ÉPE III et pour les aides-éducateurs-éducatrices ou responsables d'un service de garde en milieu familial désirant s'élever au grade d'ÉPE II.

Voici quelques exemples d'autres nouvelles initiatives qui ont eu une incidence favorable sur le domaine de la garde et de l'apprentissage de la petite enfance au Manitoba :

- deux plans consécutifs à long terme annoncés par le gouvernement ont fait état d'un engagement, ont établi des priorités et des buts, et assuré un progrès constant;
- des subventions de fonctionnement constantes accordées par la province, accessibles aux centres de garde sans but lucratif ainsi qu'aux responsables de services de garde en milieu familial agréés de même qu'un droit maximum pour les installations subventionnées aident à maintenir les frais payés par les parents au plus bas montant possible;
- une liste d'attente centralisée en ligne offre aux parents un guichet unique pour s'inscrire en vue d'obtenir une place et fournit de l'information utile à la planification de l'expansion;
- parmi les améliorations de la qualité, on compte une première charte législative sur la sécurité des services de garde d'enfants au Canada, un cours d'introduction de 40 heures pour les aides-éducateurs-éducatrices et les responsables de services de garde en milieu familial, une subvention de rajustement des faibles salaires ainsi qu'un cadre de travail qui aide le

personnel auprès des nourrissons, des enfants d'âge préscolaire et des enfants de la maternelle à élaborer, décrire et améliorer leur programme d'enseignement;

- un mentorat et une formation améliorés pour l'inclusion des enfants ayant des besoins de soutien additionnels;
- un fonds d'immobilisations pour la garde et l'apprentissage des jeunes enfants, qui renforce aussi l'utilisation des espaces scolaires excédentaires à des fins d'installation d'un service de garde. Plus de la moitié des centres de garde sont maintenant situés dans une école;
- les augmentations périodiques du budget provincial consacré à la garde des enfants permettent aux initiatives existantes de se poursuivre et à de nouveaux engagements à voir le jour.

Les requêtes visant un leadership national en matière de garde d'enfants tombent dans l'oreille d'un sourd

Le secteur de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants ne progresse pas par lui-même. Nous ne jouissons pas à l'heure actuelle du même soutien du public et de la même aura politique que l'éducation et les soins de santé. Le gouvernement fédéral actuel a complètement tourné le dos à la garde des enfants et montre à l'évidence que rien ne peut se produire sans investissement politique. Les parents qui ne peuvent trouver une place en garderie devraient être les premiers à élever la voix, mais tout leur temps passe à concilier travail et famille et à trouver un service de garde quelque part pour pouvoir continuer à mener toutes leurs activités. Certains secteurs professionnels peuvent se permettre d'embaucher des lobbyistes professionnels pour promouvoir leur cause auprès du gouvernement. Ce n'est pas le cas de la garde des enfants. Dernièrement, des intellectuels, des chercheurs et des fondations ont redoublé d'efforts pour aider les organisations nationales qui ont été affaiblies en raison de coupes financières au niveau fédéral (la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance) ou qui sont disparues entièrement (le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance). L'une des plus grandes forces du Manitoba tient au fait que la majorité de la main-d'œuvre en services de garde d'enfants est membre de la MCCA et beaucoup de gens siègent comme bénévoles à nos comités et dans leurs régions. Notre organisation a donc derrière elle l'histoire, l'expérience, le savoir-faire et la stabilité financière voulus pour parler au nom du domaine de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants, pour cerner les problèmes, pour surveiller les tendances, pour proposer des solutions et pour faire en sorte que le système et le domaine de l'apprentissage des jeunes enfants aillent de l'avant dans la bonne direction.

Pat Wege travaille dans le domaine de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants depuis 1976. Elle est directrice générale de la Manitoba Childcare Association depuis 1997 et elle est fière de notre histoire et optimiste quant à l'avenir.



NOUVEAUTÉS ET STATU QUO

Enfin une bonne niche pour les éducatrices et éducateurs de la petite enfance à l'Île-du-Prince-Édouard

L'Initiative « excellence au préscolaire » de l'Île-du-Prince-Édouard équivaut à une reconnaissance professionnelle du secteur de la part de la collectivité, des décideurs et des autres professionnels de la petite enfance

par Sonya Hooper

Une éducatrice de la petite enfance à qui l'on demandait ce qui pour elle était le changement le plus important dans le secteur de la petite enfance depuis l'instauration de l'Initiative « excellence au préscolaire » de l'Île-du-Prince-Édouard, a répondu ceci : « La reconnaissance professionnelle de la part de la collectivité, des décideurs et des autres professionnels de la petite enfance. » Cette initiative du nom de *PEI Preschool Excellence Initiative* (PEIPEI) a été annoncée par le Premier ministre Ghiz en mai 2010. La PEIPEI a pour but d'assurer la transition du secteur de la petite enfance vers un système de garde et d'apprentissage des jeunes enfants.

L'Early Childhood Development Association (ECDA) de l'Î.-P.-É. est un organisme provincial sans but lucratif voué à la promotion et au soutien de la qualité des programmes et des services de garde et d'apprentissage des jeunes enfants de l'Î.-P.-É. L'organisme a été, et continue à être, au cœur de l'action en vue de mettre sur l'échiquier des programmes de qualité à l'Î.-P.-É., dont la loi visant à agréer, réglementer et contrôler les centres de garde de même que l'élaboration et la mise en œuvre de l'initiative « excellence au préscolaire ». Cet article a été préparé à titre de réflexion sur les transformations qui se sont produites au sein du système de garde et d'apprentissage des jeunes enfants à l'Î.-P.-É.,

à partir d'un dialogue informel mené auprès des bénévoles et des membres de l'ECDA.

Depuis l'an 2000, des changements importants ont eu lieu dans le domaine de l'éducation, de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants partout à l'Î.-P.-É. :

- 2000 La maternelle devient un système public offert dans le cadre du système réglementé de garde et d'apprentissage des jeunes enfants.
- 2006 Publication du rapport sur la réussite scolaire intitulé *Excellence in Education: A Final Report of the Task Force on Student Achievement*.
- 2008 Un nouveau ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance voit le jour au provincial.
- 2008 On annonce dans le discours du Trône que la maternelle sera offerte selon un modèle de prestation scolaire en septembre.
- 2009 On déclare dans le rapport du commissaire à la maternelle publique qu'en septembre 2010, la maternelle sera offerte en milieu scolaire et que l'on procédera à un examen approfondi de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants.
- 2010 La maternelle est désormais offerte suivant un modèle de prestation scolaire si bien que plus de 120 ÉPE ayant fait des études dans le domaine et s'étant qualifiées deviennent admissibles à ces postes d'enseignement.
- 2010 Publication du rapport sur la petite enfance : *An investment in the Island's future*.
- 2010 Lancement de l'initiative « excellence au préscolaire » de l'Île-du-Prince-Édouard.

La décision d'apporter des changements aux secteurs de l'éducation, et de la garde et apprentissage des jeunes enfants (GAJE) à l'Île-du-Prince-Édouard était fondée sur une importante recherche menée dans la province; toutefois, l'élément le plus important et le point chaud pour le secteur de la GAJE étaient l'annonce de la création du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Cette annonce a entraîné un virage immédiat au sein du secteur de la petite enfance. Elle a été accueillie avec un mélange d'enthousiasme et d'exaltation prudente. Le simple mariage des deux titres ramenés sous un même ministère a suffi à promouvoir le professionnalisme et la reconnaissance publique que le secteur recherchait depuis des décennies. Peu après l'annonce de la création du nouveau ministère provincial, la décision a été prise de faire de la maternelle non plus un programme communautaire public, mais une section de l'école publique. Cette décision a produit une certaine confusion au sein du secteur car on prévoyait qu'il en résulterait une énorme perte de financement et de ressources humaines pour les programmes de la petite enfance.

Dans la foulée de ce changement, le secteur de la petite enfance de l'Î.-P.-É. s'est débattu pour maintenir en poste des éducatrices et éducateurs qualifiés et expérimentés. On pouvait lire dans



l'étude sur les ressources humaines menée à l'Île-du-Prince-Édouard et intitulée *For Our Educators* (2002) qu'un peu plus de la moitié des personnes œuvrant dans le secteur détenaient un diplôme en éducation de la petite enfance. Même si la reconnaissance professionnelle et l'avancement étaient tout un atout, la perte de plus d'une centaine d'éducatrices et éducateurs de la petite enfance qui obtenaient des postes d'enseignement à la maternelle publique laissait, on peut bien le comprendre, la collectivité de la petite enfance dans un état de crise sur le plan des ressources humaines.

Voyant le chaos susceptible de résulter de ces importants changements au sein du système, l'ECDA a demandé à la province d'entreprendre une vaste étude d'impact et un examen complet du système de la petite enfance en se penchant principalement sur les incidences financières et la pénurie de ressources humaines. L'ECDA a proposé de prendre immédiatement des mesures sur les enjeux connus. Il s'agissait de l'accès au financement pour la formation des travailleuses et travailleurs non qualifiés dans le secteur, d'une loi sur les normes du secteur et l'agrément des éducatrices et éducateurs, et d'un plan visant à élaborer une nouvelle formule de financement d'un système exhaustif et abordable d'éducation de la petite enfance.

Après un examen intensif et la parution du Rapport sur la petite enfance (2010), la PEI, Preschool Excellence Initiative, a été créée. Cette initiative décrivait l'engagement du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard à accroître le financement du secteur de la petite enfance de 63 %, le faisant passer de 5,35 millions de dollars à 8,7 millions de dollars (gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, 2010).

Et après?

On me demande souvent quel est le plus gros changement dans le système de garde et d'apprentissage de la petite enfance à l'Île-du-Prince-Édouard. Même si le financement s'est accru grandement, si les salaires et les conditions de travail se sont bien améliorés et si la politique élargie est phénoménale, il reste le sentiment d'appartenance ! Le regroupement sous un même toit de l'éducation et du développement de la petite enfance a été décrit par certains comme « une bonne niche enfin trouvée », une niche où tout le monde parle la même langue. Enfin, il règne un consensus général selon lequel le travail dans les centres de garde et d'apprentissage de la petite enfance est bel et bien de l'enseignement et la croyance populaire soutient que les enfants y développent d'importantes compétences utiles pour le reste de leurs jours. Le changement de vision de la garde des enfants perçue non plus comme un simple service social, mais comme rattachée au secteur de la garde et de l'apprentissage des jeunes enfants, et donc faisant intégralement partie du domaine de l'éducation, a catapulté au premier rang le niveau de respect et de reconnaissance accordé au secteur et aux personnes qui y travaillent; la plupart des éducatrices et éducateurs vous diront qu'il ne leur est plus nécessaire de justifier leur emploi du temps au travail. Les conversations avec la collectivité,

avec les décideurs et avec les familles sont fondées sur une compréhension et une reconnaissance de l'importance de l'apprentissage durant les premières années.

Pour illustrer le niveau de respect accordé au travail auprès des jeunes enfants et l'engagement à élargir cette approche pédagogique, il me vient à l'esprit un exemple récent. Dans une motion adoptée à l'unanimité par l'Assemblée législative de l'Î.-P.-É. l'an dernier à l'occasion de la Journée nationale de l'enfant, le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, Alan McIsaac, a proposé la motion no 31, qui peut se traduire comme suit : *Que l'on travaille ensemble pour s'assurer que le jeu demeure [un aspect important] des programmes de garde et d'apprentissage de la petite enfance et des classes de maternelle et qu'on en examine [la pertinence] pour les premières années d'école* (Assemblée législative de l'Î.-P.-É., 2013). La motion vise à faire en sorte que le jeu demeure la principale approche pédagogique des programmes destinés aux jeunes enfants. Elle a reçu un appui unanime en tant qu'occasion rêvée de mettre en valeur l'importance du jeu chez les tout-petits et au cours des premières années d'école des enfants.

Il y a aussi d'autres changements d'une grande popularité qui se sont produits dans le secteur de la petite enfance à l'Île-du-Prince-Édouard :

- Une formation entièrement subventionnée au niveau d'entrée en garde et éducation des jeunes enfants a été offerte à 160 étudiantes et étudiants. Il s'agissait notamment de trois cours de 30 heures en développement de l'enfant, en pratique axée sur le stade de développement et en encadrement du comportement.
- Une formation entièrement subventionnée pour les personnes travaillant dans des centres réglementés sans détenir de titre de compétence. Cet hiver, il y a plus de 70 éducatrices et éducateurs qui obtiendront leur certificat en garde et éducation des jeunes enfants.
- Une échelle salariale et une amélioration des avantages en matière d'emploi. L'étude *For our Educators* (2002) indiquait que le taux horaire moyen à l'Île-du-Prince-Édouard pour une éducatrice de la petite enfance agréée travaillant avec des enfants de 0 à 4 ans était de 8 \$ alors qu'aujourd'hui il est de 16 \$ et qu'une directrice récolte 21 \$.
- La réglementation des droits exigés des parents dans les centres de la petite enfance.
- Un nombre accru de places en garderie réglementée pour les nourrissons dans les centres de la petite enfance.
- Un répertoire provincial de garde et d'apprentissage des jeunes enfants, une liste d'attente centralisée en direct dans la province pour avoir accès à des programmes réglementés de garde et d'apprentissage des jeunes enfants.
- Un appui financier annuel accru pour l'Early Childhood Development Association of PEI afin de lui permettre de continuer à soutenir les éducatrices et éducateurs de la petite enfance dans la prestation de programmes et de services de qualité.



- Le Réseau des superviseurs, un groupe ouvert de directrices et superviseures (directeurs et superviseurs également) qui se réunit mensuellement pour discuter des questions qui les intéressent en tant que dirigeantes et dirigeants d'un centre.
- L'ECDA a appuyé le secteur dans son désir de déclarer trois jours de fermeture des centres pour faire profiter le personnel d'une session provinciale de perfectionnement professionnel. Plus de 88 % des centres de l'Île y ont participé et ont adopté des politiques de fermeture dans leurs centres à des fins de perfectionnement professionnel.
- Une insistance accrue dans les médias quant à l'importance du jeu comme outil d'apprentissage. L'ECDA a lancé, grâce au soutien financier du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, une campagne intitulée *Start with Play* (Débuter par le jeu). La campagne attire l'attention de la collectivité sur le jeu comme outil d'apprentissage et sur le fait que les éducatrices et éducateurs de la petite enfance sont des professionnels agréés qui établissent le fondement des techniques d'apprentissage qui serviront aux enfants tout au long de leur vie.
- La mise en œuvre du cadre d'apprentissage de la petite enfance dans la province intitulé *PEI Early Learning Framework*.
- Des comités consultatifs de parents qui donnent aux parents l'occasion d'améliorer la qualité et d'élargir les possibilités d'apprentissage dans le centre de la petite enfance que fréquente leur enfant.

Pour de plus amples renseignements, voir les documents d'appoint à l'adresse suivante : <http://www.gov.pe.ca/eecd/earlychildhood>.

Qu'en est-il de l'avenir?

Le changement n'est jamais chose facile et crée beaucoup de désordre et de confusion avant l'arrivée de l'ordre nouveau avec ses normes et son système remaniés. Des changements d'une telle ampleur ne s'accomplissent jamais individuellement, et ceux-ci ne font pas exception à cette règle. Les chefs de file au sein du gouvernement provincial, au sein du secteur et au sein des organismes locaux de la petite enfance qui croient en l'avenir et qui comprennent l'urgence de créer et de maintenir en place une solide infrastructure pour la petite enfance, sont les piliers de ces changements. La passion et le désir de fabriquer un système qui soit dans l'intérêt supérieur des enfants de l'Île-du-Prince-Édouard ont été, et continuent à être, alimentés par des relations de confiance et d'heureux partenariats de longue date. Enfin, une vision clairement énoncée destinée à guider nos relations avec les jeunes enfants, telle qu'adoptée par la province, a fait en sorte que tout le monde est demeuré les yeux rivés sur le but ultime suivant :

« Les enfants à l'Île-du-Prince-Édouard sont joyeux, curieux et créatifs, ils aiment jouer et rire et ils sont en bonne santé. Ils sont aimés et respectés, ils vivent en sécurité dans leur famille, dans les foyers et les collectivités. Les enfants sont notre responsabilité

collective. On les juge importants pour ce qu'ils sont aujourd'hui et pour ce qu'ils deviendront comme parents et chefs de file de demain. » (Flanagan, 2010)

Fort heureusement, les relations et les partenariats des principaux intervenants au sein du système de garde et d'apprentissage des jeunes enfants à l'Île-du-Prince-Édouard continuent à progresser, et chacun dispose du temps et de l'espace requis pour permettre la poursuite des discussions sur les réussites et les défis propres au système. Le dialogue permanent est constamment axé sur la recherche de buts appropriés pour le système et favorise l'expansion de partenariats et de possibilités, toujours dans l'intérêt supérieur des enfants de la province. Au moment où chacun s'habitue et s'ajuste à la nouvelle politique, au soutien professionnel et aux structures de financement, le secteur de la petite enfance de l'Île-du-Prince-Édouard est en attente d'une nouvelle loi qui sera adoptée au printemps et qui consolidera les avances dans le domaine de l'infrastructure. On s'attend à ce que la législation, par l'entremise de la loi sur la garde et l'apprentissage des jeunes enfants et son règlement d'application (*Early Learning and Child Care Act and Regulations*) confirme la mise en place de ces changements et améliore les normes de pratique.

Dans notre vision d'avenir, notre priorité demeure constamment de veiller à assurer et à maintenir la reconnaissance de la pédagogie et des pratiques à l'égard de la petite enfance. Au moment où le secteur se délecte de la nouvelle appréciation et reconnaissance qu'on lui accorde, des campagnes comme *Start with Play* et la motion n° 31 soulignent l'importance de poursuivre dans la voie de la pédagogie et des pratiques relatives à la petite enfance et d'en étendre l'usage aux premières années d'école. Tout en continuant à évoluer et à rendre nos pratiques davantage professionnelles, nous devons également demeurer attentifs au maintien de notre pédagogie et de nos valeurs en tant qu'éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

Sonya Hooper est éducatrice, porte-parole et conférencière professionnelle, et en 2003 elle a été la première à occuper le poste de directrice générale de l'Early Childhood Development Association (ECDA) de l'Île-du-Prince-Édouard. Elle a entrepris ses études dans le domaine de la petite enfance au Holland College à l'Île-du-Prince-Édouard où elle a obtenu son diplôme en garde et éducation des jeunes enfants en 1990. Dernièrement, en 2012, elle a poursuivi des études et obtenu une maîtrise en éducation.

Tout au long de ses années au sein du secteur agréé, elle a occupé diverses fonctions, y compris enseignante à la maternelle, assistante en besoins spéciaux, directrice de centre et propriétaire et exploitante d'un centre. Elle a été active auprès de l'ECDA de l'Île-du-Prince-Édouard depuis ses débuts dans le secteur en cherchant constamment à améliorer la qualité de la pratique et à relever la reconnaissance et la rémunération.

Dans son poste de directrice générale, elle a continué à travailler en vue d'une plus grande reconnaissance professionnelle du secteur en plaçant plus haut la barre définissant la qualité des programmes et des services de garde et d'apprentissage pour tous les enfants, en insistant sur une plus grande reconnaissance des professionnelles et professionnels œuvrant dans le système et en veillant à ce que la politique gouvernementale reflète ces priorités.



Numérisez ce code à l'aide de votre téléphone intelligent afin de vous rendre sur le site Web de Start with Play.

Bibliographie

Chaulk, P., S. McQuaid et N. Smith (2002). *For our educators, a study of the early childhood education sector*, Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard, Atlantic Evaluation Group.



Corrigan, S. (2010). « Moving beyond the chaos in the Prince Edward Island early childhood structure », R. Doiron et M. Gabriel, éd., *Research in early child development in Prince Edward Island : A research monograph*, Charlottetown, Î.-P.-É., Centre for Education Research, Université de l'Île-du-Prince-Édouard, p. 140-159.

Flanagan, K. (2010). *The early years report : An investment in the Island's future*, Charlottetown, Î.-P.-É. [http://www.gov.pe.ca/photos/original/edu_earlyyrsRpt.pdf].

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard (2010). *La province annonce sa nouvelle Initiative d'excellence en matière de petite enfance, communiqué de presse*. [http://www.gov.pe.ca/index.php3?number=news&newsnumber=7084&lang=F].

Île-du-Prince-Édouard. Assemblée législative (2013). *Play in early learning and child care programs, kindergarten classrooms, and primary grades*. [http://www.assembly.pe.ca/sittings/2013fall/motions/31.pdf].

Simpson, C. (2010). « Doing it right! The changing landscape of kindergarten in PEI », R. Doiron et M. Gabriel, éd., *Research in early child development in Prince Edward Island: A research monograph*, Charlottetown, Î.-P.-É., Centre for Education Research, Université de l'Île-du-Prince-Édouard, p. 101-126.

RÉSEAU PANCANADIEN ET AU-DELÀ

ALBERTA

Le député de l'opposition David Swann a déclaré que le gouvernement provincial devait redoubler ses efforts pour créer des places abordables dans les services de garde pour les familles albertaines. Les Libéraux de Calgary ont tenu une assemblée publique locale pour discuter de cette question en mars parce que l'Alberta est la province qui dépense le moins en faveur de la petite enfance. Selon la province, les services de garde réglementés en Alberta coûtent entre 950 \$ et 1 200 \$ par mois en moyenne. Pour être admissible à une subvention, un ménage doit gagner moins de 50 000 \$. Le D^r Swann a ajouté que même si l'Alberta n'est pas prête à adopter un régime subventionné comme celui du Québec – où les parents ne paient que 7 \$ par jour, mais où l'impôt provincial est plus élevé –, la province doit trouver des moyens de rendre les services plus abordables.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Le conseil de Williams Lake milite en faveur d'un programme de garde à 10 \$ par jour par enfant pour la Colombie-Britannique. La conseillère Sue Zacarias est d'avis que ce dossier se retrouvera à l'avant-scène politique d'ici deux à cinq ans si la province veut continuer à améliorer son économie d'entreprise, à accroître le nombre de travailleurs sur le marché du travail, et à toucher des recettes fiscales supérieures en raison du nombre accru de travailleurs. La semaine dernière, le conseil a tenu un vote de ses membres pour présenter une résolution à l'association gouvernementale locale du Nord et du Centre afin de demander la mise en œuvre d'un plan communautaire pour un réseau public de services intégrés d'apprentissage et de garde de la petite enfance, et de lancer un appel à l'action pour entamer les démarches en vue de

mettre en place un programme de garde à 10 \$ en Colombie-Britannique.

MANITOBA

Le budget du Manitoba déposé en mars comprend 5,5 millions de dollars pour créer de nouvelles places en garderie. Ce budget prévoit aussi des fonds afin que les garderies puissent accroître le salaire du personnel. Ces deux investissements font partie des efforts du gouvernement néo-démocrate pour rendre le Manitoba plus abordable, pour créer de l'emploi pour les jeunes et pour maintenir davantage de travailleurs dans la province. On attend prochainement les détails du lancement d'un nouveau plan sur plusieurs années pour créer davantage de places et assurer de meilleurs salaires ainsi qu'une formation supplémentaire pour plus de professionnels de la garde.

Le gouvernement provincial a entendu les parents et les éducatrices de la petite enfance ainsi que les administrateurs scolaires dire que la création d'un lien solide entre les services de garde et les écoles faciliterait la vie des familles qui travaillent et ils sont engagés à resserrer ces liens.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Le chef libéral du Nouveau-Brunswick, Brian Gallant, souhaite que le gouvernement provincial publie les rapports d'inspection des garderies parce que le public doit savoir si des inspections ont lieu et si les problèmes éventuels sont corrigés. Marie-Claude Blais, ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, dit que le gouvernement ne peut le faire parce que ces rapports contiennent des renseignements personnels. La ministre répond que les parents peuvent demander à l'exploitant d'un service de garde de voir son rapport d'inspection et que de nouvelles mesures législatives déposées permettront de produire des rapports sans renseignements personnels, que les exploitants seront tenus d'afficher. Le ministère prévoit que la nouvelle réglementation sera promulguée au cours de la session du printemps de la législature courante.

NUNAVUT

Le Collège de l'Arctique du Nunavut donne un nouveau souffle à son programme de formation en éducation de la petite enfance. Plus de 70 étudiantes des quatre coins du Nunavut sont inscrites à des cours donnant droit à des crédits et, d'ici septembre prochain, le collège prévoit lancer un programme de deux ans menant à un diplôme, grâce à des fonds fédéraux. Actuellement, les éducatrices de la petite enfance sont seulement tenues d'avoir suivi une formation en secourisme et en RCR, là où elles sont offertes. Le Nunavut a hérité sa loi sur les services de garde des Territoires du Nord-Ouest. Ces derniers ont depuis mis à jour les règlements, ce que le Nunavut n'a pas fait. Le cours comprend un nouveau modèle sur l'éducation des enfants inuits et se donne en inuktitut. Ce module est fondé sur de vastes recherches qui soulignent l'importance

pour les enfants d'apprendre au sein de leur culture et dans leur langue.

ONTARIO

En février, à Toronto, un nourrisson de quatre mois est décédé dans un service de garde non réglementé dans un appartement. Ce décès est le quatrième à survenir en sept mois dans un service de garde craignant que les changements proposés à la législation provinciale régissant le nombre de tout-petits par groupe ne créent des milieux non sécuritaires. L'accroissement du nombre d'enfants par éducatrice pourrait aussi réduire la qualité des soins.

QUÉBEC

Dans le budget présenté par le gouvernement du Parti québécois deux semaines avant le déclenchement des élections, le parti entendait faire passer le coût des services de garde de 7 \$ par jour à 8 \$ en septembre et finalement à 9 \$ en 2015, prévoyant ainsi des revenus supplémentaires de 120 millions de dollars. Quelque 55 % des 1 400 Québécois qui ont répondu à un sondage CROP-Radio-Canada ont dit être favorables à une telle augmentation, mais 38 % ont indiqué s'y opposer.

SASKATCHEWAN

La province dépense actuellement 52,7 millions de dollars pour créer 500 nouvelles places dans des services de garde réglementés, soit 2,2 millions de dollars de plus que l'an dernier. La Saskatchewan a annoncé que certaines de ces places se situeraient dans des écoles. Les parents doivent souvent jouer du coude pour trouver une place dans un service de garde et être prêts à dépenser des sommes importantes. La population de cette province s'est accrue de 20 000 personnes l'an dernier. La Saskatchewan compte l'une des populations les plus jeunes du Canada et de nombreux parents attendent un enfant ou viennent d'en avoir un.

TERRE-NEUVE

Le chef du NPD, Lorraine Michael, est d'avis que si la province souhaite sérieusement favoriser la croissance de sa population, elle doit songer à assurer des services de garde abordables et accessibles. M^{me} Michael estime que le manque de places en garderie est l'un des plus grands obstacles que les jeunes familles doivent surmonter. Même quand des places sont disponibles, elles sont hors de prix pour bien des familles. En mars, le gouvernement provincial a annoncé tout juste plus de 121 000 \$ conformément à une nouvelle initiative pour le renforcement des capacités des services de garde. Cette somme servira éventuellement à créer de nouvelles places en garderie réglementée. Le nombre de places réglementées a augmenté et, pour la première fois, la croissance des places dans les services à but non lucratif est supérieure à celle des places commerciales.



CALENDRIER

AVRIL

25-27

Berkely, Californie

Fourth International Conference on Families with Parental Mental Health Challenges: Addressing the Needs of the Whole Families.
Info : www.interprofessional.ubc.ca/MentalHealth2014/default.asp

MAI

2-3

Kentville, N.-É.

Cinquième congrès printanier de Kingstec, *Nurturing Environments*, organisé par les NSCC Early Childhood Development Support Centres.
Inscription à : <http://www.ecdsc.nssc.ca>

6-9

San Juan, Porto Rico

World Forum on Early Care and Education
Forum annuel mondial de la World Forum Foundation. Les participants en apprendront davantage sur la vie des enfants, des familles et des fournisseurs de services de garde de tous les horizons ethniques, culturels, politiques et religieux. www.worldforumfoundation.org

29-31

Winnipeg, Man.

Trente-septième congrès annuel de la MCCA sur l'éducation et la garde des jeunes enfants, *Wisdom Begins with Wonder*. Parmi les conférenciers principaux, on retrouve : Craig Kielburger, Toni et Robin Christine, et Jeff Johnson.

JUIN

6-7

Dartmouth, N.-É.

Congrès annuel et exposition sur l'éducation et la garde des jeunes enfants, *Inspired Educators: Inspiring Classrooms* organisé par la Nova Scotia Child Care Association, le Certification Council of Early Childhood Educators of NS, et le Centre provincial de ressources préscolaires. Inscription : <http://nschildcareassociation.org>

OCTOBRE

22-24

Vancouver, C.-B.

4th Health and Wellbeing in Children, Youth, and Adults with Developmental Disabilities Conference. Ce congrès fournira des renseignements et offrira des occasions de formation sur les aspects touchant la psychiatrie, le comportement et les troubles complexes de santé chez les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle. Il présentera aussi les pratiques exemplaires dans ce domaine. Info : www.interprofessional.ubc.ca/HealthandWellbeing2014

NOVEMBRE

13-15

Winnipeg, Man.

Services de garde 2020

Revenez à Winnipeg assister au quatrième congrès national sur les politiques de services de garde à l'enfance organisé par la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance et la Childcare Resource and Research Unit. Inscrivez-vous dès maintenant : childcare2020.ca. Au moment de votre inscription, vous pouvez aussi réserver un chambre à très bon prix.

ÉCHOS DE LA RECHERCHE

Childmind the gap: Reforming childcare to support mothers into work

Auteurs : Spencer Thompson et Dalia Ben-Galim

Date de publication : Le 21 février 2014

En ligne à : <http://www.ippr.org>

Ce rapport de l'Institut de recherche sur les politiques publiques de Grande-Bretagne explore les facteurs qui motivent l'emploi des mères au Royaume-Uni, surtout le rôle pivot que jouent les services de garde abordables et accessibles pour aider les femmes qui veulent avoir un emploi ou travailler davantage d'heures. Ce rapport fait ressortir que « l'augmentation du nombre de mères sur le marché du travail profite au trésor public » [trad.]. Il estime qu'une simple augmentation de 5 % de nombre de femmes sur le marché du travail britannique produirait l'équivalent de près de 1,4 milliard de dollars simplement en recettes fiscales.

« No child left behind: Subsidized child care and children's long-run outcomes »

Auteurs : Tarjei Havnes et Magne Mogstad

Date de publication : 1^{er} mai 2011

Source : *American Economic Journal*, vol. 3, n° 2 (mai 2011)
http://childcarecanada.org/sites/default/files/Havnes_Mogstad_2011.pdf

Cet article utilise une estimation de l'écart dans les différences pour montrer que « les services de garde subventionnés ont un fort effet positif sur les réussites scolaires des enfants et sur la participation au marché du travail en plus de réduire la dépendance à l'aide sociale » [trad.].

Perfectionnement professionnel en ligne – Relever le défi

S'appuyant sur la ressource populaire *Relever le défi* de Barbara Kaiser et Judy Sklar Rasminsky, notre cours en ligne et révisé sera offert sous forme de six modules présentés sur une période de six semaines, au bout desquelles sera décerné un certificat. Voilà l'occasion rêvée de parfaire votre perfectionnement professionnel dans le confort de votre foyer.



Vérifiez notre site Web et notre page Facebook pour avoir toutes les coordonnées sur ce cours et sur les autres choix de cours en ligne que vous propose la FCSGE grâce à ses ressources qui assureront votre perfectionnement professionnel!