

La supervision professionnelle

Les notes de pratique abordent des sujets concrets et fournissent des exemples et des conseils pratiques précis pour aider les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) à comprendre et à appliquer le *Code de déontologie et normes d'exercice*.

Les EPEI occupent des postes de confiance et de responsabilité, non seulement auprès des enfants placés sous leur surveillance professionnelle, mais aussi auprès des personnes qu'ils supervisent. De nombreux EPEI travaillant dans des fonctions et des contextes variés assurent la *supervision professionnelle de personnes supervisées*, de sorte que cette note de pratique peut s'appliquer à tous les EPEI.



Collègues qui travaillent ensemble

Vous pouvez utiliser ce document ressource pour :

- comprendre ce qu'implique la supervision professionnelle;
- soutenir les personnes supervisées dans leur pratique;
- comprendre en quoi la supervision professionnelle peut permettre aux EPEI d'améliorer leur propre pratique.

Qu'entend-on par supervision professionnelle?

L'Ordre définit la *personne supervisée* comme tout adulte placé sous la supervision directe d'un* EPEI. Il peut s'agir notamment :

- d'un autre EPEI;
- d'un membre du personnel (aide-éducatrice, apprentis et personnel administratif);
- d'un étudiant (programmes coopératifs au secondaire et stages au niveau postsecondaire);
- d'un bénévole (étudiant, familles et membre de la communauté).

Il y a **supervision professionnelle** de ces personnes lorsqu'un EPEI, quel que soit son titre, son poste ou l'étape à laquelle il se trouve dans sa carrière, occupe une position de confiance par rapport à la personne supervisée. La supervision professionnelle consiste à mettre à profit des connaissances et expériences collectives afin d'aider les personnes supervisées à résoudre des problèmes, à trouver des solutions et à améliorer les résultats pour les enfants et leurs familles (*Code de déontologie et normes d'exercice*, 2017).

* Dans ce document, l'usage du masculin générique a pour unique but d'alléger le texte.

Responsabilités relatives à la supervision professionnelle

Les principales responsabilités de tout EPEI assurant la supervision professionnelle d'une personne sont les suivantes :



Deux collègues dans un milieu d'apprentissage pour les jeunes enfants

- Comprendre le rôle et les responsabilités des personnes supervisées dans le milieu de travail et répondre à leurs questions;
- Établir et en communiquer clairement des attentes réalistes en matière de responsabilité;
- Veiller à ce que les procédures d'urgence et les obligations de signalement soient comprises par les personnes supervisées;
- Travailler en étroite collaboration avec elles pour s'assurer qu'elles connaissent les routines et les renseignements pertinents sur les enfants et les familles (par ex., allergies, intérêts et capacités);
- Surveiller en permanence le milieu de travail, les individus qui le composent (c'est-à-dire les enfants et les personnes supervisées) et leurs actions;
- Être responsable de vos propres décisions, actions et interactions avec les personnes supervisées;
- Assumer la responsabilité des décisions, actions et interactions des personnes que vous supervisez;
- Tenir compte de la législation et des politiques relatives aux personnes supervisées (par ex., les étudiants et les bénévoles);
- Réfléchir de manière critique à toute croyance et à tout préjugé, conscient ou non, qui pourrait avoir un impact sur la supervision professionnelle;
- Rester au fait de la législation, des théories sur l'apprentissage et les pratiques pédagogiques, de la recherche et des tendances dans le secteur de la petite enfance;
- Développer une compréhension des qualités uniques des personnes supervisées, de leurs possibilités de croissance et des défis à relever.

N'oubliez pas que les étudiants en stage et les nouveaux venus dans la profession auront besoin d'un soutien et d'une orientation supplémentaires de la part des EPEI qui les supervisent.

EPEI employés comme superviseurs

Les EPEI ayant un rôle de supervision officiel, comme les superviseurs, les directeurs ou les gestionnaires de programmes, ont des responsabilités supplémentaires en matière de supervision professionnelle, qui consistent notamment à :

- orienter et former des personnes, et à évaluer leurs performances;
- faciliter la communication et la collaboration;
- contribuer à la résolution d'un problème interpersonnel ou d'un conflit;
- encourager le développement du leadership et le mentorat;
- documenter l'historique de leurs réalisations et des difficultés rencontrées.



Deux collègues en train de discuter

Il est important que les EPEI employés comme superviseurs comprennent qu'ils peuvent être tenus de répondre à des attentes plus élevées, y compris de la part des familles, de leurs collègues et de l'Ordre, compte tenu de leurs fonctions officielles de supervision.

Devoir de faire rapport

Les EPEI employés comme superviseurs doivent s'assurer que les politiques et protocoles de l'employeur décrivant l'obligation de faire rapport sont conformes aux dispositions de la *Loi sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*, et que toutes les personnes supervisées les connaissent bien. En tant que superviseur, vous avez le devoir de faire rapport, mais vous avez également des responsabilités supplémentaires, comme celle d'aider les personnes supervisées à s'acquitter du leur.

Tous les EPEI ont le devoir de faire rapport. Pour en savoir plus, consultez [l'Avis professionnel : Devoir de faire rapport](#), ainsi que le document ressource et [guide de réflexion correspondant](#).

Facteurs influant sur le niveau de supervision

Selon la norme IV : C.8, les EPEI guident et orientent le travail des personnes supervisées avec respect et équité et assurent un niveau de supervision approprié en fonction de :

- leurs études
- leur formation
- leurs compétences
- leur expérience
- leur rôle et responsabilités
- leur niveau de confiance
- les fonctions occupées



Collègues en réunion

Le niveau de supervision dépendra également du contexte au sein du milieu de travail. En la matière, les EPEI exercent leur jugement professionnel (par ex., accompagnement progressif, par échafaudage) pour déterminer ce dont une personne supervisée a besoin.

Par exemple,

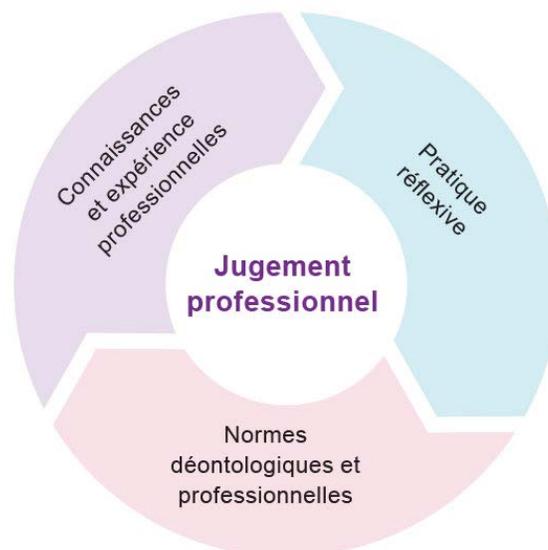
- pour s'occuper de divers groupes d'enfants : certaines personnes supervisées peuvent avoir moins d'expérience et auront besoin d'un encadrement supplémentaire;
- si un membre du personnel est malade : la superviseure pourrait avoir à remanier les horaires de travail des employés. Par conséquent, un autre EPEI pourrait être responsable de superviser quelqu'un qui ne connaît pas les routines du milieu d'apprentissage;
- en cas d'événements inattendus comme des exercices d'incendie, des maladies ou des incidents impliquant des enfants : une personne supervisée pourrait avoir besoin d'aide pour gérer ces situations ou en parler aux familles;
- les étudiants du premier semestre qui font un stage d'éducation de la petite enfance auront besoin d'un soutien différent de celui qui est offert aux étudiants du quatrième semestre.

Exercer votre jugement professionnel

Le jugement professionnel est éclairé par les normes déontologiques et professionnelles de l'EPEI, par ses connaissances et son expérience professionnelles, et par sa pratique réflexive. En tant qu'EPEI, vous devez exercer votre jugement professionnel lorsque vous prenez des décisions et des mesures liées à la supervision professionnelle des personnes supervisées.

Vous êtes responsable :

- de respecter des limites professionnelles (norme V : C.1);
- d'éviter les relations duelles, ou de les gérer si elles sont inévitables (norme V : B.5);
- de vous abstenir d'utiliser votre position professionnelle pour forcer, influencer, harceler, maltraiter ou exploiter une personne supervisée (norme V : C.2).



Graphique sur le jugement professionnel

Ces idées sur le recours au jugement professionnel sont illustrées par des exemples dans la section Professionnalisme et responsabilité de la présente note de pratique.

Le Règlement sur la faute professionnelle stipule que le défaut pour un EPEI de superviser de manière adéquate une personne placée sous sa supervision professionnelle peut être considéré comme une faute professionnelle; en particulier, si le défaut de supervision a conduit, ou aurait pu conduire, à un préjudice ou à une blessure d'un enfant placé sous la supervision professionnelle du membre.

Pour en savoir plus sur le jugement professionnel, consultez la [Note de pratique : Le jugement professionnel](#).

Soutenir les personnes supervisées dans leur pratique

Établir des relations efficaces

Une culture professionnelle favorable sur le lieu de travail contribue à garantir que les programmes répondent aux besoins des enfants et des familles. En établissant des relations efficaces avec les personnes supervisées, les EPEI favorisent une culture de soutien mutuel et de travail d'équipe.

Le Code et normes décrit les moyens par lesquels les EPEI peuvent nouer des relations efficaces.

- Norme I : A; code C – La pratique d'un EPEI dépend de sa capacité à établir et entretenir des relations bienveillantes et attentives avec ses collègues. Ces relations reposent sur le respect, la confiance et l'intégrité.
- Norme I : C.6 – Pour renforcer leurs relations avec les personnes supervisées, les EPEI utilisent divers moyens et stratégies de communication et leurs compétences interpersonnelles, en respectant la vie privée, la confidentialité et en établissant des limites appropriées.

Faire preuve de leadership et l'appuyer

En tant qu'EPEI, vous êtes un modèle pour les personnes supervisées. Vous montrez l'exemple en matière de valeurs, de croyances et de comportements professionnels (norme IV : C.4) et faites preuve de leadership et de professionnalisme dans votre pratique en :

- vous impliquant dans votre propre apprentissage professionnel continu afin d'améliorer et de renforcer votre pratique professionnelle, de recevoir et d'offrir du soutien, et d'apprendre des autres, y compris des personnes supervisées.

Le leadership s'exerce au sein de nombreuses fonctions différentes et à de nombreux niveaux dans les milieux d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Les EPEI offrent aux personnes supervisées des occasions de remplir des fonctions de leadership formelles ou informelles (norme IV : C.8) et peuvent favoriser le développement de leur leadership en :

- posant des questions et en mettant en œuvre leurs idées;
- les impliquant dans le processus de prise de décision;
- les encourageant à mener une partie de réunion d'équipe ou d'activité d'apprentissage;
- les invitant à rejoindre ou à créer des communautés de pratique;
- encourageant celles qui veulent participer au mentorat.

Offrir du mentorat

Selon le code C, les EPEI soutiennent leurs collègues, collaborent avec eux et agissent en tant que mentors, y compris auprès des étudiants qui aspirent à la profession.

L'Ordre a élaboré un document ressource sur l'APC intitulé [Le mentorat](#), qui fournit une vue d'ensemble du mentorat en éducation de la petite enfance. Toutefois, la présente section met en évidence des points importants sur le mentorat, dans le contexte de la supervision professionnelle.

En général, les étudiants en éducation de la petite enfance effectuent un stage dans le cadre duquel des EPEI sont chargés de les superviser. Dans certains cas, cette relation est appelée « mentorat ». La relation entre les EPEI et les étudiants en stage est unique. Les étudiants sont des leaders émergents, qui ont de nouvelles connaissances et compétences à mettre en pratique. Les EPEI servent de modèles et font preuve de leadership en faisant participer activement les étudiants à des activités qui favorisent le développement de leur leadership, leur croissance et leur pratique future.

Pour les EPEI qui jouent à la fois un rôle de mentor et de superviseur, il est important d'être conscient de la différence entre les deux. « Les mentors ne jouent pas le rôle de superviseurs et ne procèdent pas à des évaluations formelles de leurs mentorés » (c'est-à-dire des personnes supervisées) (Chu, 2014, traduction libre). Il y a des exceptions lorsque les mentors sont tenus d'évaluer les mentorés, par exemple lorsqu'un EPEI est à la fois mentor et superviseur d'un étudiant en stage. Si la même personne remplit les deux fonctions (p. ex., évaluations et mentorat), il est important de déterminer celle qui doit être exercée à un moment donné.

Si, à titre d'EPEI, vous jouez à la fois un rôle de mentor et de superviseur, prenez une minute pour réfléchir aux questions suivantes afin de vous assurer d'assumer vos responsabilités distinctes.

- Comment m'assurer que le mentoré / supervisé fait bien la distinction entre mes deux rôles?
- Quelles sont les mesures que je prends pour m'assurer que mes fonctions de mentor et de superviseur restent distinctes?
- Est-ce que j'offre du mentorat à une personne supervisée en particulier et pas à d'autres? Si oui, comment faire la distinction entre mes deux rôles de mentor et de superviseur avec cette personne en particulier? Comment cette relation de mentorat pourrait-elle influencer ma relation de supervision stricte avec les autres personnes que je supervise?

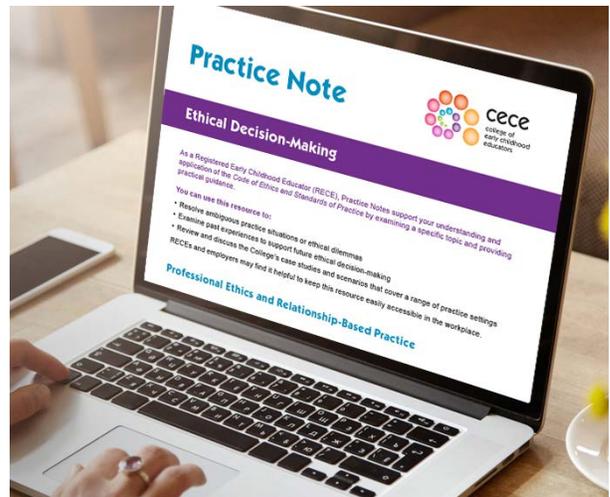


Carte de mots sur le mentorat

Faire preuve de professionnalisme et de responsabilité

Un EPEI responsable assume personnellement la responsabilité de ses décisions, de ses actes et de ses interactions malgré le comportement de ses collègues, les facteurs environnementaux ou le milieu de travail qui pourraient influencer sa pratique (*Ligne directrice de pratique : Le professionnalisme*).

En tant qu'EPEI, vous rencontrerez des défis dans vos relations avec les personnes supervisées, par exemple lorsque des situations de pratique peu claires ou imprévisibles se présentent. Il est essentiel de faire preuve d'un bon jugement professionnel lorsque vous prenez des décisions difficiles. Les EPEI peuvent aider les personnes supervisées à résoudre des situations de pratique ambiguës ou des dilemmes éthiques en les guidant dans le processus de prise de décision éthique, en particulier les étudiants en stage et les personnes débutant dans la profession.



Personne qui lit un document sur un ordinateur portable

Pour en savoir plus sur la prise de décision éthique, consultez la [Note de pratique : La prise de décision éthique](#).

En plus de leur responsabilité individuelle, les EPEI font partie d'un collectif qui appuie la responsabilisation des autres EPEI, ce qui peut notamment consister à observer et à guider les personnes supervisées qui sont en difficulté, et à communiquer avec elles (par ex., dans leurs interactions avec les enfants ou leurs collègues, la gestion des situations de stress).

Selon la norme IV : C.11, les EPEI sont tenus de signaler aux autorités compétentes tout soupçon de faute professionnelle, d'incompétence ou d'incapacité susceptible de présenter un risque pour la santé ou le bien-être des enfants ou d'autres personnes. Cela implique de signaler à l'Ordre tout comportement de ce type adopté par un ou une EPEI. Cette responsabilité garantit que les besoins et les intérêts des enfants sont au premier plan et que les normes de la profession sont respectées.

Dans la pratique, les situations stressantes sont inévitables. Le fait de veiller à votre propre bien-être est une preuve de professionnalisme et de respect de vos valeurs éthiques. Pour mieux comprendre l'importance de prendre soin de soi et de la gestion du stress dans le milieu professionnel, consultez l'article de [Connexions : Vous ressentez du stress au travail? Vous n'êtes pas seul...](#)

Respecter les limites professionnelles

Les limites professionnelles sont dépassées lorsque les EPEI n'établissent pas et ne maintiennent pas de « limites claires et appropriées dans leurs relations professionnelles » avec les personnes supervisées (norme V : C.1). L'absence de limites professionnelles claires peut aussi compliquer les relations entre un EPEI et la personne supervisée. Elle peut avoir des conséquences négatives, comme une certaine confusion et des idées contradictoires au sujet du rôle de l'EPEI et de sa relation avec les personnes supervisées.

Pour respecter les limites professionnelles, il s'agira de reconnaître et de signaler les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent, et de prendre les mesures nécessaires pour éviter de causer du tort aux enfants et à leurs familles (norme V : A). Avoir une relation duelle signifie que l'EPEI entretient, en plus de sa relation professionnelle, une autre forme de relation avec la personne supervisée. Les relations duelles augmentent le risque de dépassement de ces limites.

Voici des exemples de relations duelles ou d'absence de limites professionnelles claires avec les personnes supervisées :

- la personne supervisée est un membre de la famille;
- l'enfant de la personne supervisée fréquente le centre de garde d'enfants;
- la personne supervisée garde l'enfant de l'EPEI chargé de sa supervision professionnelle;
- la personne supervisée envoie une demande de connexion sur les médias sociaux à l'EPEI qui la supervise;
- l'EPEI partage constamment des informations personnelles avec la personne supervisée;
- l'EPEI, qui est amie avec ses collègues, devient directrice du centre et donc en charge de leur supervision professionnelle.

Dans la pratique, en cas de relations duelles, de conflit d'intérêts ou de dépassement des limites avec les personnes supervisées, vous avez la responsabilité de déterminer les faits, d'utiliser votre jugement professionnel, de communiquer, de documenter et de surveiller la situation, afin de résoudre le problème et de prévenir toute altération du jugement professionnel ou faute professionnelle.

Il est important pour les EPEI de garder à l'esprit qu'il est interdit, en toute circonstance, d'entretenir une relation intime avec une personne supervisée.

Pour en savoir plus sur les relations duelles, consultez la [Ligne directrice de pratique : Les relations duelles](#).

Maintenir une position de confiance

Les EPEI établissent des relations de confiance avec les personnes supervisées en respectant leur vie privée et la confidentialité de leurs informations. Le harcèlement, l'intimidation ou les activités en ligne qui marginalisent ou discriminent d'autres personnes ne sont pas permis et sont considérés comme une faute professionnelle. Les EPEI ont la responsabilité de remédier aux comportements interdits avant ou pendant qu'ils se produisent.

En tant qu'EPEI, vous devez vous abstenir d'utiliser votre position professionnelle pour forcer, influencer, harceler, maltraiter ou exploiter une personne supervisée [...] (norme V : C.2).

Parmi les abus de pouvoir possibles dans la pratique, on compte :

- le dénigrement des personnes supervisées, directement ou indirectement;
- le favoritisme;
- le fait de demander aux personnes supervisées de ne pas signaler ou divulguer les incidents qui se produisent en exercice, ou de modifier des documents;
- le fait d'ignorer les préoccupations des personnes supervisées, y compris celles des étudiants en stage;
- la publication sur les médias sociaux d'informations ayant des répercussions négatives sur une personne supervisée;
- tout comportement susceptible d'entraîner une faute professionnelle.

Ressources supplémentaires

Pour réfléchir à votre pratique et vous aider dans vos fonctions de supervision professionnelle, consultez le *Code de déontologie et normes d'exercice* ainsi que les ressources suivantes de l'Ordre, et discutez-en.

- [Ligne directrice de pratique : Le professionnalisme](#)
- [Note de pratique : Surveillance professionnelle des enfants](#)
- [Étude de cas n° 8 : Jongler avec les différentes fonctions de gestion](#)
- [En pratique – Le professionnalisme et le leadership](#)

Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance
438, avenue University, bureau 1900, Toronto ON M5G 2K8

Téléphone : 416 961-8558

Sans frais : 1 888 961-8558

Télécopieur : 416 961-8772

Courriel : exercice@ordre-epe.ca

Site web : ordre-epe.ca



This publication is also available in English under the title : *Practice Note – Professional Supervision of Supervisees*

Si vous avez besoin d'un format accessible ou d'un appui en matière de communication, veuillez communiquer avec l'Ordre au 1 888 961-8558 / communications@ordre-epe.ca

© 2020 Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance