

## Projet pilote de leadership de l'Ordre : Leçons apprises

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance a terminé son projet pilote de leadership lors d'une retraite de clôture de deux jours tenue les 29 et 30 mai 2014.

Cette retraite a permis aux 25 participantes et six mentors du projet pilote de réfléchir à leurs expériences et de les partager. Pour l'Ordre, c'était l'occasion de recueillir les commentaires des 31 EPEI sur l'ébauche des outils et des ressources conçus pour le programme d'Apprentissage professionnel continu (APC), dont le lancement est prévu pour septembre 2014.

Au cours des huit mois du projet pilote de leadership, les participantes ont beaucoup appris sur les aspects importants du leadership dans le contexte de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, en complétant le module *Attentes de la profession* et cinq autres modules en ligne. Elles ont également dû travailler de façon autonome et utiliser l'auto-réflexion pour exécuter les éléments du portfolio d'APC, c'est-à-dire, une auto-évaluation, un plan d'apprentissage professionnel et un dossier d'apprentissage

professionnel. Les participantes étaient aussi encouragées à obtenir les commentaires de leurs collègues de leur groupe mentors et à partager leurs découvertes avec leurs employeurs et leurs collègues de travail.

Les modules présentés sous forme de webinaires portaient sur le leadership participatif, le leadership pédagogique, la gestion des installations, la gestion des ressources humaines, la responsabilité financière et la gouvernance.

Les participantes avaient des antécédents professionnels très variés. Par leurs commentaires, elles ont montré que peu importe leur expérience, le projet pilote leur a permis d'apprendre et d'évoluer professionnellement.

Venessa Genier, EPEI, a quatre ans d'expérience dans le secteur. Elle se spécialise plus particulièrement dans

Suite à la page 3...



### Dans ce numéro...

- 2** Messages de la présidente et de la registrateur
- 5** L'apprentissage et la garde des jeunes enfants en Écosse
- 6** Résultats des élections 2014
- 7** Le programme d'APC des EPEI
- 8** Multiples cheminements de carrière pour des EPEI
- 10** La gestion des installations : un aspect du leadership
- 11** Conversation avec une EPEI
- 12** Questions d'exercice professionnel
- 13** Enquêtes sur les plaints
- 15** Dans l'intérêt public
- 16** Nouvelles dans le secteur

## Message de la présidente



À la fin d'avril, les membres du conseil des circonscriptions électorales 1, 2 et 6 ont été élus. Je suis ravie d'avoir été réélue au conseil dans ma circonscription et d'avoir été réélue présidente lors de la première réunion du nouveau conseil en juin.

Je félicite les candidates et les candidats de s'être engagés à contribuer à la réglementation de

notre profession et je remercie tous les membres des circonscriptions 1, 2 et 6 qui ont voté aux élections de cette année. Participer à la gouvernance de l'Ordre a été pour moi une expérience enrichissante. Si vous désirez vous impliquer dans votre secteur et explorer les possibilités qu'il vous offre, je vous encourage à participer aux prochaines élections dans votre circonscription électorale.

Nos priorités stratégiques 2012-2015 arriveront bientôt à leur fin, et déjà nous commençons à planifier nos priorités pour 2016-2018. Au mois d'avril, les membres du conseil ont participé à un exercice de gestion des risques qui les éclairera dans l'établissement des prochaines priorités de l'Ordre. Nous vous consulterons d'ailleurs au cours de ce processus.

## Message de la registrareure



À la fin du mois de mai, l'Ordre a réalisé une retraite de deux jours pour marquer la clôture du projet pilote de leadership. Lors de cette retraite, les participantes ont rendu compte de l'expérience d'apprentissage que le projet leur a apporté, et elles ont discuté de leurs réussites et de ce qu'elles comptaient accomplir comme leaders dans la profession.

Nous avons eu l'immense plaisir d'accueillir quelques collègues d'Écosse lors de cette retraite. Les déléguées de l'organisme de réglementation *Scottish Social Services Council (SSSC)* ont parlé de la formation de la main-d'œuvre dans le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants dans leur pays. Vous trouverez un article à ce sujet à la page 5.

Beaucoup d'entre vous nous ont demandé d'offrir des services en ligne. Nous avons le grand plaisir d'annoncer que l'Ordre a conclu une entente avec un fournisseur qui créera des services en ligne pour les membres. Vous

Je me réjouis des préparatifs en cours pour le lancement du programme d'apprentissage professionnel continu (APC) en septembre. En tant qu'EPEI, nous avons la responsabilité, envers les enfants et les familles que nous desservons, de tenir à jour nos connaissances de l'éducation de la petite enfance et de rester au courant des progrès réalisés dans notre profession. Le programme d'APC nous aidera à répondre à ces attentes. Vous trouverez plus de renseignements sur la mise en œuvre du programme d'APC à la page 8.

Si vous n'avez pas pu assister à l'assemblée annuelle en janvier dernier, vous pouvez maintenant regarder un enregistrement vidéo de l'assemblée sur notre site Web à [ordre-epei.ca](http://ordre-epei.ca).

Enfin, nous adressons nos félicitations au Parti libéral de l'Ontario pour sa victoire lors des élections provinciales de juin 2014. Nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre nos relations de travail avec le ministère de l'Éducation.

**Bien à vous,**

Lois Mahon EPEI, présidente

pourrez accéder à une section spéciale de notre site Web où vous obtiendrez des nouvelles du secteur, de l'information et des liens menant à des ressources. Vous pourrez également changer vos renseignements personnels, renouveler votre adhésion à l'Ordre et verser votre cotisation en ligne. Cette section spéciale de notre site Web sera accessible graduellement à compter du début de 2015.

Des vidéo clips du symposium sur le leadership 2013 de l'Ordre sont maintenant offerts sur le site Web de l'Ordre à [ordre-epei.ca](http://ordre-epei.ca).

L'exercice 2013-2014 se termine en juin. L'Ordre a délivré plus de 49 000 certificats d'inscription et fini l'exercice dans une position financière stable.

Le 12 juin, les Ontariens et Ontariennes ont élu le Parti libéral, qui a obtenu la majorité des sièges. L'Ordre félicite le Parti libéral pour sa victoire et sera heureux de travailler avec lui.

**Amicalement,**

Sue Corke, registrareure et chef de la direction

l'autisme et la gestion du comportement. Elle confie que le projet pilote de leadership lui a permis de se perfectionner professionnellement. « J'ai beaucoup cheminé au niveau de mon travail. Le projet m'a permis de maîtriser le code de déontologie et de voir beaucoup d'autres choses. »

Dans son travail quotidien, Venessa a l'occasion de démontrer ses qualités de leader en soutenant et guidant ses collègues dans la résolution des problèmes de comportement en classe. « J'ai la possibilité de faire réaliser aux autres leurs responsabilités et leurs devoirs d'éducatrices. » Elle raconte notamment l'histoire de cette EPE qu'elle a pu aider à s'occuper d'un enfant autiste, en lui faisant prendre conscience de son rôle d'EPE et de ses capacités de leader. Son projet de stage reflète d'ailleurs ce thème : « Le rôle des EPE n'était pas présent dans la description d'emploi, et donc j'ai voulu faire valoir la profession, surtout au niveau des possibilités de développement professionnel. »

Valérie David-Landry, EPEI, a aussi beaucoup appris de cette expérience. En participant à ce projet, elle s'était fixé pour objectif de devenir une meilleure leader pour son équipe. Un an après, le bilan est très positif : « Tout le monde devrait faire ça! Ça augmente la confiance en soi. Ce fut un partage

d'expériences. C'est adapté à mon environnement, à mon travail. »

Le projet, dit-elle, l'a poussée à faire une recherche personnelle approfondie et a fait ressortir le meilleur d'elle-même. « J'avais une idée préconçue du leadership. J'ai réalisé que j'avais plus de leadership que je ne le pensais. C'est en écoutant, en prenant des initiatives et en faisant des erreurs qu'on devient leader. J'ai aussi réalisé qu'il y a plein de petites choses que je peux faire pour apprendre à faire connaître mon travail. »

Son employeur lui a d'ailleurs demandé d'animer des ateliers sur les études de cas, une possibilité qui l'encourage à continuer dans cette direction. « Je suis fière de ma profession et je veux rendre les gens fiers de ça. »

Mais les plus fières sont sans doute les mentors, qui ont eu l'occasion de soutenir et de guider les participantes dans la quête de leur « leader intérieure ». Mary Jane Tousignant, EPEI, en témoigne :

Suite à la page 4...

### À propos du Bulletin des membres

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance régit la profession dans l'intérêt public et travaille pour réaliser la vision d'une profession dans laquelle tous les membres acceptent la responsabilité d'exercer la profession avec excellence. *Connexions*, publié trois fois par an à Toronto, en Ontario, transmet aux membres des nouvelles du secteur et de l'Ordre et renferme des articles de fond sur la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance.

### Membres élus du conseil

Lois Mahon EPEI, présidente, circonscription électorale n° 1  
Eugema Ings EPEI, circonscription électorale n° 1  
Lisa Lamarre EPEI, circonscription électorale n° 2  
Susan Quaiff EPEI, circonscription électorale n° 3  
Linda Cottes EPEI, circonscription électorale n° 4  
Roxanne Lambert EPEI, circonscription électorale n° 4  
Valerie Sterling EPEI, circonscription électorale n° 5  
Richard (Dick) Winters EPEI, circonscription électorale n° 5  
Heather Yeo EPEI, circonscription électorale n° 5  
Anna Baas-Anderson EPEI, circonscription électorale n° 6  
Sophia Tate EPEI, circonscription électorale n° 6

Susan (Darlene) Edgar EPEI, vice-présidente, circonscription électorale n° 7  
Barbara Brown EPEI, circonscription électorale n° 8  
Vera Niculena (Nici) Cole EPEI, circonscription électorale n° 8

### Membres nommés du conseil

Madeleine L. Champagne, Ottawa  
Karen Damley, Mississauga  
Rosemary Fontaine, Toronto  
Christine Forsyth, Toronto  
Bruce Minore, Thunder Bay  
Larry O'Connor, Brock  
Ann Robichaud-Gagné, Ottawa  
Nerene Virgin, Hamilton  
Ron Wideman, North Bay

### Direction de l'Ordre

Registreure et chef de la direction :  
Sue Corke  
Registreure Adjointe : Laura Sheehan  
Directeur, Services généraux : James Cha  
Directeur, Plaintes et discipline : Greg Coutts  
Directrice, Exercice professionnel :  
Mélanie Dixon, EPEI

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance est titulaire du droit d'auteur

## CONNEXIONS

VOLUME 5, N° 3 | PRINTEMPS/ÉTÉ '14

sur *Connexions*, mais encourage la reproduction numérique ou imprimée de cette publication, en tout ou en partie, dans son format PDF à des fins éducatives ou pour usage sans but lucratif, à condition que le droit d'auteur soit pleinement reconnu.

La reproduction du contenu de cette publication dans toute autre circonstance, y compris, mais sans s'y limiter, pour des usages commerciaux, dans des publications commerciales ou aux fins de traduction ou d'adaptation est interdite sans la permission préalable de l'Ordre par écrit.

Pour obtenir la permission de reproduire ou de publier à nouveau du matériel de cette publication, ou pour savoir qui est titulaire du droit d'auteur, veuillez communiquer avec [communications@ordre-epe.ca](mailto:communications@ordre-epe.ca).

© 2014 Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance



« Pendant ce projet, j'ai été très impressionnée par les EPEI dans mon groupe. Elles étaient déjà très engagées et dévouées à la profession. Chacune suit sa propre direction, mais est guidée par le code de déontologie et les normes de la profession, que ce soit travaillant avec les enfants ayant des besoins spéciaux ou avec d'autres, tout est en lien avec le code de déontologie et les normes d'exercice. »

Le mentorat a été l'un des aspects phares du projet pilote de leadership. Pour Venessa et Valérie, ce fut « rassurant » et « encourageant » d'avoir quelqu'un avec qui partager leurs idées, quelqu'un qui les encourage et les motive à avancer.

En plus d'être mentor, M<sup>me</sup> Tousignant a aussi été participante : ses 25 ans d'expérience dans le domaine ont été enrichis par sa quête de formation professionnelle. « Ce fut une pratique imbue de réflexion qui nous a forcées à viser plus haut. Je connais mieux le *Code de déontologie et normes d'exercice* et je sais mieux comment utiliser cet outil pour comprendre notre rôle et nos responsabilités, comprendre ce qu'est un professionnel. Nous avons appris que nous sommes toutes des leaders. On a aussi travaillé ensemble pour reconnaître la profession, les défis et les forces qui nous permettent d'augmenter notre professionnalisme. »

Le programme d'APC a pour but de tenir les membres de l'Ordre à jour dans leur profession. Pour cela, les EPEI participeront à des activités d'apprentissage continu comme l'ont fait les participantes du projet pilote de leadership, dont plusieurs ont mentionné que l'expérience a changé non seulement leur perception d'elles-mêmes comme professionnelles, mais aussi leur perception de l'apprentissage continu.

Les participantes ont apprécié la souplesse du projet pilote et le fait qu'il se prêtait bien à différents styles


d'apprentissage. « Étant donné la façon dont le projet a été conçu, tout le monde en bénéficiera, peu important le niveau d'expérience », confie M<sup>me</sup> Tousignant. D'autres participantes, comme M<sup>me</sup> Landry, ont acquis des compétences essentielles en écoutant les modules en ligne et en mettant les théories à l'essai dans leur travail.

Les EPEI, comme d'autres professionnels tels que les médecins, les travailleurs sociaux et les infirmières, ont la responsabilité professionnelle de tenir leurs connaissances à jour. Cette responsabilité est d'ailleurs bien énoncée dans le *Code de déontologie et normes d'exercice* de l'Ordre, à la norme IV : Connaissances et compétences professionnelles.

En dehors du Canada, d'autres pays commencent à reconnaître le rôle important que joue l'éducation de la petite enfance dans l'apprentissage futur des enfants. Lors de la retraite de clôture du projet pilote de leadership, le point de vue d'un autre pays a été mis en valeur par des professionnels du secteur des services à l'enfance en Écosse.

Pour lire sur la profession en Écosse, allez à la page 5.



Pour obtenir plus de renseignements sur les résultats du projet pilote de leadership, allez sur le site Web de l'Ordre. 



Les participantes étaient guidées et conseillées par une mentores avec leur choix d'expériences d'apprentissage et de stages autonomes.



De gauche à droite: Shelley Brandon, Valérie David-Landry, Mary Jane Tousignant, Venessa Genier et Patricia Couroux.



# L'apprentissage et la garde des jeunes enfants en Écosse

Lors de la retraite de clôture du projet pilote de leadership, l'Ordre a eu l'honneur d'accueillir des délégués du *Scottish Social Services Council* (SSSC), l'organisme de réglementation des travailleurs des services sociaux dans ce pays, y compris les professionnels de l'apprentissage de la garde des jeunes enfants. Ces collègues en réglementation sont venus expliquer comment, avec le temps, les travailleurs de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants ont acquis la reconnaissance professionnelle en Écosse.

Dans le cadre de ses programmes de formation, le SSSC a réalisé un court métrage qui montre l'évolution de la profession des travailleurs de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants en Écosse.

Pendant des décennies, l'éducation de la petite enfance n'était pas une profession reconnue dans ce pays, mais ces dernières années, le public a commencé à reconnaître l'importance des personnes responsables du développement des jeunes enfants. Après beaucoup de lobbying exercé par les travailleurs de la petite enfance qui étaient frustrés par les problèmes, y compris le manque de possibilités de perfectionnement professionnel qui leur étaient offertes, le public a pris conscience de la situation.

Aujourd'hui, les travailleurs de la petite enfance sont réglementés par le SSSC. En plus de voir à ce que seules les personnes qualifiées puissent travailler dans le secteur, le SSSC offre des possibilités de formation à ses membres. L'organisme de réglementation encourage le personnel de gestion et les leaders de programmes de garde d'enfants à obtenir un baccalauréat en éducation de la petite enfance en soutenant leur apprentissage à travers des ressources multimédia. Le Baccalauréat peut être acquis en milieu de travail, ce qui signifie que les professionnels qui exercent déjà dans le domaine peuvent faire leurs études tout en occupant leur poste actuel. Les personnes qui ont terminé le baccalauréat sont heureuses de constater que leur perfectionnement professionnel a amélioré leur manière d'exercer leur profession.

Mairi-Anne Macdonald, directrice du développement du secteur, a réalisé le court métrage du SSSC, qui met également l'accent sur l'impact que le baccalauréat a eu sur certains de ses diplômés. Elle a été très inspirée par les témoignages sur comment la formation continue avait changé les points de vue et les pratiques.

L'apprentissage ne se limite toutefois pas aux membres chevronnés du SSSC. Le SSSC s'assure que ses membres poursuivent leur formation après s'être inscrits et leur impose des exigences en matière d'apprentissage pour tenir leurs connaissances professionnelles à jour. Les membres du SSSC ont la possibilité de suivre une formation formelle, mais ils peuvent aussi adopter d'autres façons d'apprendre, comme la lecture, le jumelage-accompagnement au travail, la recherche indépendante et le mentorat.

Frances Scott, directrice du perfectionnement de la main-d'œuvre et de la planification au SSSC, ajoute que la formation continue finit par être avantageuse pour les enfants et les parents desservis par des travailleurs de la petite enfance. « L'apprentissage continu a amélioré la qualité des services, dit-elle. En plus d'apporter une certaine cohérence, les gens ont pu acquérir des compétences qu'ils n'avaient pas auparavant. Les données probantes montrent que le programme réussit à donner plus d'assurance aux travailleurs; à leur faire comprendre la pédagogie et l'exercice de l'éducation de la petite enfance; et à leur faire connaître les droits de l'enfant et la confiance professionnelle. »



Pour regarder le court métrage du SSSC en anglais, allez à <http://workforce.solutions.sssc.uk.com/CPvideo/video1.html>



Les délégués du *Scottish Social Services Council* Frances Scott (à l'extrême gauche) et Mairi Anne Macdonald (au centre) ont rencontré les représentants du ministère de l'Éducation Michelle Braakman (deuxième à gauche) et Rupert Gordon (deuxième à droite) ainsi que la présidente du conseil de l'Ordre Lois Mahon, EPEI, durant leur visite au Canada.

# Résultats des élections 2014

Au mois d'avril, l'Ordre a procédé aux élections des membres du conseil dans trois circonscriptions électorales. Les résultats des élections sont maintenant disponibles. Les cinq membres de l'Ordre que voici ont été réélus au conseil.

## Circonscription électorale n° 1 – Région du Nord et du Nord-Est

### Eugema Ings, EPEI

Eugema Ings vit à Thunder Bay. Après avoir obtenu son diplôme en Éducation en service à l'enfance au Collège Mohawk, elle a, pendant plus de 20 ans, occupé plusieurs postes dans ce domaine. Elle est membre du conseil depuis 2009. La même année, elle a été nommée présidente du comité des mises en nomination, poste qu'elle a occupé pendant deux mandats. Elle a également été membre du comité exécutif et du comité des normes d'exercice.

### Lois Mahon, EPEI

Lois a plus de 40 ans d'expérience dans tous les aspects de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. Elle vit à Sudbury. Elle était l'un des neuf membres du Conseil transitoire qui a mis l'Ordre sur pied. Elle a été élue la première présidente du conseil de l'Ordre en février 2009. Elle commence son troisième mandat au conseil.

## Circonscription électorale n° 2 – Région de l'Est

### Lisa Lamarre, EPEI

Lisa Lamarre est active dans le domaine de l'éducation de la petite enfance depuis 1985. Elle est membre du conseil depuis 2011. Elle a travaillé avec des enfants de tous les groupes d'âge et elle s'occupe depuis 15 ans de la formation des éducateurs de la petite enfance au Collège Algonquin, à Ottawa. En 2012, M<sup>me</sup> Lamarre a été lauréate du Prix du premier ministre pour l'excellence en éducation de la petite enfance.

## Circonscription électorale n° 6 – Région du Centre-Ouest


### Anna Baas-Anderson, EPEI

Anna Baas-Anderson est membre du corps professoral des programmes d'éducation de la petite enfance au Collège Sheridan de technologie et d'enseignement supérieur. À l'Ordre, elle met à contribution son expertise dans l'enseignement et le mentorat des étudiants ainsi que des professionnels de la communauté. Elle a été élue membre du conseil de l'Ordre en 2009 et en 2011. M<sup>me</sup> Baas-Anderson continue à militer en faveur de programmes et de services de qualité pour les jeunes enfants. Elle continue de siéger à divers comités et de promouvoir des normes élevées pour la formation des professionnels.

### Sophia Tate, RECE, AECEO.C

Sophia Tate est facilitatrice pour le programme Racines de l'empathie, thérapeute pratiquant l'intervention comportementale intensive, travailleuse des services spéciaux à domicile et adjointe pour un programme d'intervention précoce. Elle est titulaire d'un certificat dans les domaines de la santé mentale infantile et de l'établissement de diagnostics mixtes. M<sup>me</sup> Tate aime apprendre et mettre son nouveau savoir en pratique. Elle a obtenu un diplôme en Éducation en service à l'enfance et un certificat d'études supérieures en éducation des jeunes enfants ayant des besoins particuliers au Collège Humber. Elle est membre du conseil depuis 2011.

## Prochaines étapes

Le nouveau conseil s'est réuni les 17 et 18 juin 2014. Avant la réunion, les membres du conseil ont suivi une formation d'une demi-journée. Les prochaines élections des membres du conseil sont indiquées dans le tableau ci-dessous. L'Ordre transmettra plus d'information à ce sujet dans les mois précédant les élections. 

Année	N° de membre du conseil à élire	Circonscriptions électorales où il y aura des élections
2015	5	Circonscription électorale n° 3 – Région du Sud-Est Circonscription électorale n° 4 – Région du Centre-Est Circonscription électorale n° 8 – Région du Sud-Ouest
2016	4	Circonscription électorale n° 5 – Région de Toronto Circonscription électorale n° 7 – Région de Hamilton/Niagara
2017	5	Circonscription électorale n° 1 – Région du Nord et du Nord-Est Circonscription électorale n° 2 – Région de l'Est Circonscription électorale n° 6 – Région du Centre-Ouest

# L'Ordre s'apprête à lancer le programme d'APC des EPEI

« Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance accordent de l'importance à l'apprentissage permanent et s'engagent à poursuivre leur formation professionnelle continue pour améliorer leur travail. »  
(Code de déontologie, C. Responsabilités envers les collègues et la profession).

Depuis 2012, l'Ordre demande à ses membres et ses parties prenantes de lui faire part de leurs commentaires sur la création d'un programme d'Apprentissage professionnel continu (APC). Il a entre autres effectué des sondages en ligne, organisé des groupes de travail et des tables rondes partout en Ontario et mené un projet pilote de leadership à participation volontaire. De ce fait, les voix et l'expertise des membres ont contribué à établir la structure du programme, dont le lancement est prévu pour septembre 2014. L'Ordre se prépare avec enthousiasme pour une autre première dans l'histoire de l'éducation de la petite enfance en Ontario!


Pour favoriser la croissance professionnelle des membres de l'Ordre et inspirer la confiance des membres du public, ce programme intègre l'apprentissage professionnel continu dans la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance. Les 25 EPEI et les six mentores de l'Ontario qui ont participé au projet pilote de leadership ont utilisé et mis à l'essai les outils et les ressources conçus pour le programme d'APC.

La première phase du programme commencera en septembre 2014 et s'échelonnera sur une période de trois ans. Dans la première année, les nouveaux membres de l'Ordre et ceux qui se renouvellent seront encouragés à faire un module d'apprentissage en ligne intitulé **Attentes de la profession**. Ce module d'une heure leur donnera de l'information sur les lois, les règlements et les règlements administratifs de l'Ordre qui régissent leur profession. Les EPEI auront un an pour faire ce module.

Dans la deuxième et la troisième année du programme, qui débiteront en septembre 2015, les membres de l'Ordre commenceront à remplir les trois éléments du portfolio d'APC. Le premier élément, c'est-à-dire l'**Outil d'évaluation**, se fonde sur le *Code de déontologie et normes d'exercice* et donne aux EPEI l'occasion de réfléchir à leurs propres compétences, connaissances, valeurs et expériences professionnelles. Le deuxième élément leur montre comment élaborer un **Plan d'apprentissage professionnel**

personnalisé. Quant au troisième élément, il leur permet de noter dans un **Dossier d'apprentissage professionnel** les activités d'apprentissage formel et informel qu'ils font et les stratégies qu'ils emploient pour parfaire leur apprentissage. Ces éléments serviront de preuve qu'ils s'investissent dans le programme d'APC.

Le portfolio d'APC est conçu suivant les principes de l'apprentissage des adultes et guidera les EPEI dans leur auto-réflexion, leur apprentissage autonome et leur prise de décisions, le tout ayant pour objectif d'améliorer leur pratique professionnelle ainsi que la qualité de l'éducation de la petite enfance.

Après avoir terminé le programme initial de trois ans, les EPEI commenceront un autre cycle de deux ans au cours duquel ils procéderont à leur auto-évaluation, à l'élaboration d'un Pplan d'apprentissage personnel et à la constitution d'un dossier d'apprentissage professionnel. Le programme d'APC fournit un cadre d'apprentissage professionnel continu aux divers professionnels qui travaillent en éducation de la petite enfance en Ontario. 

## À venir très bientôt

Dans les prochains mois, l'Ordre transmettra plus d'information à ses membres sur le programme d'APC.



Pour obtenir plus de renseignements, allez sur le site Web de l'Ordre à [ordre-epe.ca/APC](http://ordre-epe.ca/APC) ou envoyez un courriel à [exercice@ordre-epe.ca](mailto:exercice@ordre-epe.ca). Restez à l'écoute!



# Un champ d'exercice vaste qui offre de multiples cheminements de carrière aux EPEI

Comme beaucoup d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance (EPEI) le savent bien, le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants connaît actuellement une profonde transformation partout en Ontario. Bien que le secteur ait toujours offert différentes carrières aux EPEI, la possibilité d'avoir un emploi stimulant qui a de l'impact augmente sans cesse.

De plus en plus d'études confirment que l'apprentissage et la garde des jeunes enfants procurent aux enfants et à leur famille des bienfaits pour la vie. Cette réalité est d'ailleurs maintenant reconnue par les gouvernements, les parents et le grand public.

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario travaille pour intégrer les programmes provinciaux de garde d'enfants, d'éducation et de soutien à la famille. Il a récemment publié plusieurs documents importants pour faire avancer le curriculum d'apprentissage des jeunes enfants et la qualité des programmes.

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance a maintenant cinq ans. Il a établi les normes de déontologie et d'exercice de la profession et lancera bientôt le programme d'apprentissage professionnel continu (APC)

à l'intention d'appuyer tous ses membres, quels que soient leurs rôles et leurs responsabilités.

On sait que les EPEI peuvent travailler directement avec les enfants, c'est leur rôle le mieux connu, mais les membres de l'Ordre excellent aussi dans leur profession de bien d'autres façons.

## Enseignement supérieur

Les professeurs d'éducation de la petite enfance dans les collèges et les universités élaborent le curriculum de formation des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (EPE) et les stratégies pédagogiques des programmes d'éducation de la petite enfance. Ils conseillent et guident les étudiants en éducation de la petite enfance et sont des leaders inspirants pour les futurs EPEI.

Dans les collèges et les universités, les EPEI peuvent faire de la recherche et se concentrer sur différentes questions, comme les effets des nouveaux programmes ou l'élaboration de politiques.



Les EPEI peuvent devenir des leaders administratifs qui ont un rôle important dans la formation d'équipes efficaces.



Certains EPEI conseillent et guident les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance qui entrent dans la profession.



## Administration

Les leaders en administration ont l'importante fonction de créer des équipes solides. Pour cela, ils embauchent du personnel de qualité, puis développent des solutions innovantes pour la programmation, le soin, le curriculum, les systèmes et les initiatives en milieu de travail.

Les leaders en administration peuvent également apporter une contribution importante en siégeant à des comités ou en conseillant des organismes professionnels ou le gouvernement.

## Défense des intérêts

Les EPEI peuvent défendre les intérêts de leur profession auprès des parents, des employeurs, de leurs collègues, du grand public, d'autres secteurs ou du gouvernement. L'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (Aféseo) et l'*Association of Early Childhood Educators Ontario* (AECEO) défendent les intérêts de leurs membres et de la profession. Elles offrent aussi aux EPEI des possibilités de perfectionnement professionnel et de réseautage.

## Gouvernance et réglementation

L'Ordre offre divers postes aux EPEI au sein de son personnel et du conseil, notamment dans les domaines de l'inscription, de l'établissement des normes professionnelles, de la


promotion de l'apprentissage professionnel continu et du traitement des plaintes et de la discipline.

Les EPEI peuvent aussi travailler dans le domaine des politiques publiques ou celui de la planification et du développement à l'échelon municipal.

## Soutien des familles et des communautés

Les EPEI travaillent avec les familles et les communautés. Par exemple, ils organisent et présentent des ateliers sur le rôle parental et encouragent les parents à assumer des fonctions bénévoles. Les EPEI peuvent aussi aider les familles en les mettant en contact avec des services et des ressources qui favorisent la croissance et le développement des enfants.

Ce n'est qu'un aperçu des possibilités offertes aux personnes qui ont une formation en éducation de la petite enfance.

Le nouveau programme d'apprentissage professionnel continu (APC) de l'Ordre aidera les EPEI à identifier les compétences et l'expérience qu'ils pourraient vouloir obtenir pour profiter des nouvelles possibilités offertes dans leur profession. 



Pour obtenir plus de renseignements, allez sur le site Web de l'Ordre à [ordre-epe.ca/APC](http://ordre-epe.ca/APC).

## Nous vous présentons la toute première stagiaire de l'Ordre!



Sonya Stevens EPEI

Quel grand plaisir que de me joindre au Service de l'exercice professionnel de l'Ordre! Mon désir de travailler dans le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants est né quand j'étais à l'école secondaire, après avoir fait un stage d'éducation coopérative donnant droit à un crédit pendant lequel j'ai aidé dans une classe d'élèves du cycle primaire. C'est là que j'ai découvert mon intérêt pour l'apprentissage et le développement des enfants, et mon enthousiasme pour fournir du soutien et des ressources aux familles.

J'ai obtenu mon diplôme d'éducation de la petite enfance au Collège St. Lawrence, à Kingston, et je suis maintenant éducatrice de la petite enfance inscrite. Je suis en train de faire un baccalauréat ès arts de leadership en éducation de la petite enfance au Collège George Brown, à Toronto en Ontario. Je devrais obtenir mon baccalauréat au printemps 2015.

Quand j'ai fait mes demandes de stage, l'engagement de l'Ordre à protéger l'intérêt public m'a impressionné. J'ai la conviction que l'Ordre est un organisme essentiel si l'on veut offrir des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants sécuritaires et de grande qualité. J'ai voulu apporter ma contribution à la réalisation de son mandat. Je m'attends à ce que les connaissances et les compétences que je vais acquérir ici, à l'Ordre, vont me servir tout au long de ma carrière étudiante et professionnelle. Dans les années à venir, j'aimerais poursuivre ma formation. Quand j'aurai terminé mes études, je prévois de chercher un emploi dans le secteur qui me donne l'occasion de fournir les meilleurs services possible à toutes les parties qui jouent un rôle dans l'éducation de la petite enfance.

# La gestion des installations : un aspect du leadership

Depuis septembre dernier, les participantes au projet pilote de leadership de l'Ordre renforcent leurs capacités de leadership et intègrent dans leur travail les connaissances, les compétences et les valeurs énoncées dans le *Code de déontologie et normes d'exercice* de l'Ordre. Une partie du projet pilote de leadership comportait la participation à cinq modules d'apprentissage présentés sous forme de webinaires et portant sur cinq aspects clés du leadership.

En janvier, les participantes ont fait le module de leadership consacré à la gestion des installations.

Elles ont appris comment :


- ✓ identifier les normes et les règlements portant sur la santé et la sécurité, et réduire les risques et les dangers possibles dans les centres de garde d'enfants;
- ✓ décrire et discuter des règles de santé et de sécurité applicables aux enfants, aux familles, aux membres du personnel, aux visiteurs et aux entrepreneurs qui sont énoncés dans le *Code de déontologie et normes d'exercice* de l'Ordre et dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et en discuter;
- ✓ préparer un plan pour informer tout le monde des règlements à respecter;
- ✓ identifier les caractéristiques d'un centre de garde d'enfants accueillant et discuter des processus permettant de prévoir et de rectifier les risques et les dangers possibles;
- ✓ examiner l'importance d'évaluer les besoins de réparation et d'entretien, de planifier les travaux et de suivre les travaux effectués;
- ✓ reconnaître l'importance de préparer un inventaire du matériel, de négocier des contrats d'entretien et de louer ou d'acheter du matériel.

Rawia Hammond, EPEI et participante au projet pilote, a trouvé le module utile pour son travail de tous les jours au centre préscolaire *The Creative Preschool*, à Toronto.

Ce module l'a aidée à prendre conscience des lois et règlements qui entrent en jeu dans le travail des EPEI. Par exemple, les EPEI doivent non seulement avoir connaissance de la *Loi sur les garderies*, mais aussi garder à l'esprit d'autres lois comme la *Loi de 2002 sur la salubrité de l'eau potable* et *Loi favorisant un Ontario sans fumée*.

« Le module présente les éléments de base qui permettent aux EPEI d'assumer un rôle de leadership », a dit M<sup>me</sup> Hammond, qui espère commencer à discuter des éléments de la gestion des installations dans les réunions mensuelles du personnel de son centre..

Elle a appris que la gestion d'un centre comporte de multiples facettes, y compris les ressources humaines, l'environnement, les enfants et les familles, et la programmation. Selon elle, les EPEI doivent toujours tenir compte des éléments de la gestion des installations dans leur travail quotidien.

« Si un futur leader n'a pas de connaissances de base solides sur cette question, je pense qu'il aura de la difficulté à devenir un leader », dit-elle. 



Pour obtenir plus de renseignements sur les autres modules, visitez le site Web de l'Ordre à [ordre-epe.ca](http://ordre-epe.ca).

# Conversation avec un EPEI



Scott Murray EPEI  
Toronto, ON

Les membres de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance sont uniques, chacun ayant des antécédents différents et une histoire personnelle. Dans cette rubrique, nous présentons des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) qui sont passionnés par leur travail et par les gens qu'ils desservent.

Environ deux pour cent des membres de l'Ordre se sont identifiés comme étant des hommes. Dans ce numéro, nous rencontrons Scott Murray, EPEI, pour avoir le point de vue d'un homme dans une profession à prédominance féminine.

## Quel type de travail faites-vous?

Je suis un éducateur de la petite enfance dans un programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein et je fais de la suppléance pour le conseil scolaire de district de Toronto. Je suis également à mi-chemin du programme d'études de la petite enfance à l'Université Ryerson.

## Qu'est-ce que vous aimez de votre travail?

J'aime travailler directement avec les enfants. J'aime participer à ce qu'ils font, j'aime les observer, regarder leur développement et les voir interagir les uns avec les autres. Les enfants vous mettent le sourire aux lèvres et vous font rire. Comment peut-on ne pas aimer travailler avec eux?

## Selon vous, est-il important d'avoir des modèles masculins en éducation de la petite enfance?

En tant qu'EPEI travaillant dans un conseil scolaire, je rencontre beaucoup moins d'hommes que lorsque je travaillais dans un centre de garde d'enfants. Je pense qu'il est vraiment bon d'avoir une équipe d'éducateurs formés d'un homme et d'une femme. Les deux ont des choses différentes à apporter aux enfants.

## À votre avis, pourquoi faudrait-il donner du soutien aux hommes qui sont EPEI?

J'aimerais beaucoup qu'il y ait des programmes d'éducation de la petite enfance qui invitent un plus grand nombre d'étudiants masculins et qui aient des anciens ou des professeurs qui sont des hommes pour animer des réunions régulières de réseautage. Je me souviens de mon orientation au Collège George Brown, dans ma première année de cours. J'étais le seul homme dans une classe d'environ 35 femmes. Au début, c'était intimidant. J'aurais apprécié avoir quelqu'un à qui parler de mes inquiétudes initiales ou d'avoir un regroupement quelconque d'étudiants masculins et d'hommes qui travaillent dans la profession.

## Est-il important pour vous d'encourager d'autres hommes à faire leur entrée dans la profession?

Je pense que ce serait merveilleux de promouvoir l'éducation de la petite enfance auprès des hommes qui pensent à cette profession. On a parfois l'impression que c'est tout un défi d'entrer dans la profession et de réussir. Mais le travail d'EPEI est gratifiant et agréable. Je le recommande à tous les hommes qui sont intéressés à poursuivre une carrière qui leur permet de travailler avec les enfants.



Pour nommer une ou un EPEI avec qui nous devrions avoir une conversation, envoyez un courriel à [communications@ordre-epe.ca](mailto:communications@ordre-epe.ca) ou téléphonez au 1 888 961-8558, poste 311.





Cette rubrique présente des questions concernant l'Ordre et la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance. Mélanie Dixon EPEI, directrice du Service de l'exercice professionnel, s'occupe des problèmes auxquels les EPEI font face et met en application le *Code de déontologie et normes d'exercice* dans diverses situations.

Avez-vous une question au sujet de l'exercice professionnel? Envoyez un courriel à [exercice@ordre-epe.ca](mailto:exercice@ordre-epe.ca) pour obtenir plus de renseignements.

## Questions d'exercice professionnel

EPEI doivent éviter les situations qui pourraient affaiblir leur jugement professionnel ou accroître, de quelque façon que ce soit, le risque d'exploitation des enfants placés sous leur surveillance professionnelle ou le risque de préjudice causé à ces enfants (norme V: C.2). Il est également important de tenir compte de la façon dont d'autres personnes comme votre employeur, vos collègues ou d'autres parents, pourraient percevoir votre comportement et vos relations personnelles.

Pour vous aider, dans votre rôle d'EPEI, à maintenir vos interactions à un niveau professionnel, pensez à vos responsabilités envers les familles qui sont énoncées dans le code de déontologie et à la norme I. Vous devriez toujours chercher à maintenir des relations ouvertes avec les membres de la famille, mais vous devez aussi faire en sorte que vos interactions portent sur un échange de connaissances et un partage de pratiques et de ressources (norme de déontologie B. Responsabilités envers les familles). Il est tout à fait possible de maintenir des rapports positifs, cordiaux et de collaboration avec les familles tout en orientant vos interactions sur les questions qui se rapportent directement aux enfants placés sous votre surveillance professionnelle.

**Dans mon travail d'EPEI, il arrive à l'occasion que les parents ou les tuteurs d'un enfant placé sous ma surveillance passent une remarque personnelle, ou me demandent des détails sur ma vie en dehors du travail que je ne me sente pas à l'aise à partager. Qu'est-ce que je peux faire pour éviter d'engager une conversation personnelle sans compromettre nos relations professionnelles positives?**

En tant que professionnels, il est parfois difficile d'établir et de maintenir des limites entre notre vie professionnelle et notre vie personnelle. C'est parfois encore plus délicat si au fil du temps, vous avez établi avec les enfants et les familles des relations empreintes de bienveillance, d'empathie et de confiance.

Plusieurs situations avec les parents peuvent ébranler, sans que vous le vouliez, les limites de votre relation professionnelle. Il peut s'agir, par exemple, de parents qui vous posent des questions personnelles, qui divulguent des renseignements personnels sur leur famille, qui vous invitent à assister à la fête d'anniversaire de leur enfant ou à d'autres occasions officielles, qui vous demandent de garder leur enfant, etc. Dans ces cas, vous avez la responsabilité professionnelle de faire preuve de jugement et de vous assurer que les limites appropriées soient respectées. Les

### Dans la pratique

Pour obtenir plus de renseignements sur les difficultés professionnelles complexes auxquelles les EPEI peuvent faire face dans leur travail, lisez l'article intitulé *Une distinction à faire : Comment naviguer dans le monde professionnel*, paru dans le numéro de l'hiver 2013 de *Connexions*. De plus, visitez le site Web de l'Ordre pour voir la présentation spéciale sur les limites professionnelles faite par Claudia Newman lors de la quatrième assemblée annuelle de l'Ordre.

Réunissez-vous avec un ou quelques collègues, et créez une liste des situations qui pourraient mettre à l'épreuve votre capacité à maintenir les limites professionnelles avec les enfants et les familles. Pour chaque situation, pensez à une stratégie que vous pourriez adopter pour bien maintenir les limites voulues. Pensez à faire des jeux de rôle pour mettre ces stratégies en pratique.

# Enquêtes sur les plaintes

L'Ordre prend la responsabilité professionnelle au sérieux. Il enquête sur les plaintes déposées par écrit contre ses membres lorsque ces plaintes portent sur des allégations de faute professionnelle, d'incompétence ou d'inaptitude. Après avoir étudié les plaintes, le comité des plaintes a deux choix : ou bien il les renvoie au comité de discipline ou au comité d'aptitude professionnelle en vue d'une audience, ou bien il les résout par d'autres moyens.

Les détails d'une enquête menée par l'Ordre demeurent confidentiels jusqu'à ce que l'affaire soit renvoyée au comité de discipline ou au comité d'aptitude professionnelle. Les décisions du comité des plaintes ci-dessous sont publiées uniquement à des fins éducatives et n'identifient pas les personnes concernées.

## Plainte :

Comportement trop sévère et dur avec les enfants et favoritisme manifestés envers certains enfants.

## Décision du comité :

Avertissement écrit

## Sommaire :

Un employeur a envoyé un avis à l'Ordre concernant la conduite professionnelle d'une membre, après que la superviseure de la membre eut présenté un rapport d'incident grave en réponse à la plainte d'un parent.

La superviseure a indiqué que la membre avait tenu des couvertures sur les visages des enfants pour les endormir. Certaines personnes ont également observé que la membre était sévère et dure avec les enfants et qu'elle manifestait un favoritisme évident à l'égard de certains enfants.

En réponse aux allégations, la membre a expliqué qu'on ne lui avait pas donné suffisamment de temps pour se familiariser avec les politiques et procédures du centre relatives à la sieste. Pour ce qui est de placer délicatement une couverture sur le visage d'un enfant, que l'enfant pouvait d'ailleurs enlever, c'était une pratique courante dans les autres centres où la membre avait travaillé, et elle ne savait pas que cette pratique allait à l'encontre des politiques du centre.

La membre a indiqué qu'elle ne faisait pas de favoritisme, mais que, plutôt, elle avait évalué les besoins des enfants placés sous sa surveillance, déterminé qui avait besoin de plus d'attention et agi en conséquence.

Après avoir examiné attentivement la plainte, la réponse de la membre et le *Code de déontologie et normes d'exercice* de l'Ordre, le comité a conclu que la membre ne s'est pas acquittée de ses responsabilités en tant qu'EPEI. Aux termes de la norme IV.A.2 du *Code de déontologie et normes d'exercice* de l'Ordre, la membre « a la responsabilité d'aller chercher l'information dont elle a besoin pour bien faire son travail, que l'employeur lui ait donné ou non suffisamment de temps pour lire toutes les politiques et procédures du centre. »

Le comité a remis un avertissement écrit à la membre et lui a conseillé d'utiliser son jugement professionnel et de s'appuyer sur un ensemble de connaissances professionnelles crédibles dans le domaine de l'éducation pour ce qui est d'aider les enfants à s'endormir. En vertu de la norme IV.B.5, le comité est d'avis que la membre a la responsabilité de s'assurer que ses « décisions et les mesures qu'elle prend dans l'exercice de sa profession s'appuient sur un ensemble de connaissances professionnelles crédibles dans le domaine de l'éducation de la petite enfance. »

Suite à la page 14...

### Plainte :

Utilisation de méthodes inappropriées pour discipliner les enfants, qui pourraient être perçues comme de mauvais traitements d'ordre physique et psychologique.

### Décision du comité :

Ne prendre aucune autre mesure

### Sommaire :

Les membres du corps enseignant d'un établissement postsecondaire ont communiqué avec l'Ordre après qu'une étudiante en éducation de la petite enfance qui faisait un stage a exprimé des préoccupations à l'égard du comportement professionnel d'une EPEI. L'étudiante a indiqué que lorsqu'un enfant a refusé de se calmer pour la sieste, la membre l'a forcé à se tenir debout devant elle avec les mains sur la tête. Lorsque l'enfant a voulu s'asseoir ou laisser tomber ses mains, la membre l'a forcé à reprendre sa position.

À une autre occasion, l'étudiante a indiqué que l'aide de la membre a utilisé une forme de discipline semblable lorsqu'elle a forcé un enfant à se mettre debout dans un coin avec ses mains sur sa tête pendant plus de 45 minutes.

Le comité a examiné les renseignements et déterminé qu'une enquête plus poussée s'imposait. Peu après, l'enquêteur de l'Ordre a appris que l'étudiante souhaitait rester anonyme et qu'aucune documentation supplémentaire à l'appui des allégations n'était disponible. Par la suite, les membres du corps enseignant ont retiré la plainte contre la membre.

Étant donné qu'il n'y avait pas de plainte formelle écrite ni de preuve à l'appui, le comité a conclu qu'il ne pouvait prendre aucune autre mesure et que l'affaire ne devrait pas faire l'objet d'une enquête plus poussée.



Pour en savoir plus sur les audiences, les décisions, les règles de procédure et les ressources disponibles, consultez la section « Plaintes et discipline » du site Web de l'Ordre.



# Dans l'intérêt public

Le comité de discipline traite les questions se rapportant à la faute professionnelle et à l'incompétence tandis que le comité d'aptitude professionnelle traite les plaintes concernant l'inaptitude professionnelle.

Généralement, le comité de discipline ordonne qu'un sommaire de ses conclusions et décisions se rapportant à la faute professionnelle ou à l'incompétence soit publié dans la publication de l'Ordre *Connexions*. Vous trouverez dans **Dans l'intérêt public** les derniers sommaires. Cette rubrique attire l'attention des membres sur le processus et les normes observés par le comité lorsqu'il prend une décision.

## Donna Desson Certificat d'inscription n° 05749 Réprimande, démission de l'Ordre

Le comité de discipline de l'Ordre a reconnu Donna Desson coupable de faute professionnelle pour avoir infligé des mauvais traitements d'ordre physique, verbal, psychologique et affectif aux enfants placés sous sa surveillance professionnelle et pour avoir omis de procurer des soins et des services d'éducation convenables.

M<sup>me</sup> Desson était présente à l'audience le 24 septembre 2013 et était représentée par un avocat.

Au moment où la faute professionnelle a eu lieu, M<sup>me</sup> Desson travaillait à deux centres de garde d'enfants. De 2011 à 2012, certaines personnes ont observé qu'elle infligeait de mauvais traitements aux enfants placés sous sa surveillance parce qu'elle leur parlait durement, qu'elle les menaçait, qu'elle les restreignait physiquement, qu'elle les forçait à manger et qu'elle a volontairement consigné des renseignements inexacts dans le journal alimentaire d'un enfant.

En raison des préoccupations suscitées par la conduite de M<sup>me</sup> Desson, son employeur a présenté un rapport au ministère de l'Éducation et à la Société d'aide à l'enfance, alléguant les mauvais traitements qu'elle a infligés aux enfants et ses interventions inappropriées au comportement des enfants. Bien que l'enquête de la Société d'aide à l'enfance n'ait pas été concluante, l'employeur a affecté M<sup>me</sup> Desson à un autre centre de garde d'enfants pour lui permettre de recommencer à neuf dans un nouveau milieu. Peu après son entrée en

fonctions au nouveau centre, quelqu'un a vu M<sup>me</sup> Desson restreindre physiquement un enfant.

Bien que M<sup>me</sup> Desson ait remis sa démission de l'Ordre avant l'audience, les allégations formulées contre elle portent sur des événements qui se sont produits pendant qu'elle était membre de l'Ordre. Par conséquent, le comité a l'autorité de statuer sur cette affaire.

M<sup>me</sup> Desson n'a pas contesté les allégations portées contre elle et le comité de discipline l'a reconnue coupable de faute professionnelle. En plus de démissionner de l'Ordre, M<sup>me</sup> Desson a accepté de ne pas faire de demande de remise en vigueur de son certificat d'inscription pour une période d'au moins six mois. Elle a également consenti à suivre un cours sur la surveillance professionnelle avant de faire une demande de remise en vigueur de son certificat d'inscription à l'Ordre.

Le comité de discipline a conclu que M<sup>me</sup> Desson a enfreint les paragraphes 2 (3), (8) et (10) du Règlement de l'Ontario 223/08, ainsi que les normes II.A, II.B et V.A.1 du Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre.

Dans sa réprimande, le comité considère que M<sup>me</sup> Desson a adopté une conduite répréhensible éthiquement et moralement et qu'elle a « commis des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants et contraires aux devoirs de la profession. »

Une note spéciale des conclusions du comité et des conditions imposées à M<sup>me</sup> Desson est affichée au tableau public de l'Ordre avec son statut de membre.

# Nouvelles dans le secteur

## Les libéraux ont gagné les élections provinciales

Le Parti libéral de l'Ontario a obtenu la majorité des sièges lors des élections provinciales du 12 juin. La première ministre Kathleen Wynne s'est engagée à présenter à nouveau le budget de mai 2014, qui prévoyait des fonds additionnels de l'ordre de 33,6 millions de dollars au cours des trois prochaines années pour soutenir davantage le fonctionnement et la modernisation continue du système de services de garde d'enfants de l'Ontario. Les libéraux ont également promis leur appui à une augmentation du nombre de services de garde d'enfants agréés et à un renforcement de la capacité d'enquête et de supervision, et offriront un montant additionnel de 269 millions de dollars sur trois ans afin de financer des augmentations de salaire pour les intervenantes et intervenants en services de garde d'enfants de première ligne.

## Le ministère publie une ressource pour les EPE

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a récemment publié un document ressource d'apprentissage professionnel intitulé, *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance*. Ce nouvel outil s'appuie sur le Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance publié par le gouvernement en 2013 et sur l'engagement du gouvernement à axer les programmes sur l'enfant et la famille.

*Comment apprend-on?* aide les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance à secouer le statu quo, à entamer une réflexion critique et à transformer les pratiques utilisées dans les programmes destinés à la petite enfance. Ce document décrit également les attentes concernant les programmes, les objectifs pour les enfants et des questions de réflexion, le tout dans le but de promouvoir l'apprentissage par la collaboration avec les enfants, les parents, les collègues et la communauté.



Vous trouverez la ressource *Comment apprend-on?* à [www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/HowLearningHappensFr.pdf](http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/HowLearningHappensFr.pdf)

## Série de webinaires pour les EPEI travaillant dans le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein

L'Association of Early Childhood Educators Ontario (AECEO) a lancé une série de trois webinaires pour aider les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance qui travaillent avec des enseignantes et des enseignants dans le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein de l'Ontario.

Les webinaires présentent les six principes qui guident les programmes d'apprentissage des jeunes enfants de l'Ontario et la communauté de professionnels qui y apportent leur appui. Ils décrivent également les stratégies permettant de mettre les principes d'apprentissage en application dans le programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein.



Les webinaires et les cahiers d'exercices qui les accompagnent sont gratuits pour les membres de l'AECEO. Pour obtenir plus de renseignements, allez à [aeceo.ca](http://aeceo.ca).

## CONTACTEZ-NOUS À...

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 : [info@ordre-epe.ca](mailto:info@ordre-epe.ca) | site Web : [ordre-epe.ca](http://ordre-epe.ca)