

2013: EL2

**NOTE DE SERVICE**

**DESTINATAIRES :**

Directrices et directeurs de l'éducation

**EXPÉDITEUR :**

Jim Grieve  
Sous-ministre adjoint  
Division de l'apprentissage des jeunes enfants  
Ministère de l'Éducation

**DATE :**

Le 5 juin 2013

**OBJET :**

**Stratégie en faveur de la petite enfance – Postes de leaders de la petite enfance au sein des conseils scolaires**

---

Comme vous le savez, le Ministère a récemment fait paraître le [Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance](#) qui décrit la vision du gouvernement de l'Ontario pour la petite enfance et la manière d'intégrer les programmes et services pour mieux desservir les enfants et les parents.

Or, nous savons que cette vision ne saurait se matérialiser pleinement sans un leadership stratégique, dévoué et soutenu. Un poste de leader de la petite enfance aidera les conseils scolaires à intégrer pleinement le système des services de garde d'enfants à l'éducation tout en garantissant l'inclusion de la garde d'enfants dans la planification du système à long terme. Dans cet esprit, nous sommes heureux d'annoncer un nouveau financement destiné à un minimum de 0,5 ETP pour un poste de leader de la petite enfance, au niveau agente ou agent de supervision. Ces postes de leaders de la petite enfance apporteront du soutien durant cette période de transition vers un réseau de plus en plus intégré de programmes de services de garde et de soutien familial dans le milieu scolaire, ainsi que la mise en œuvre de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein.

Les principales responsabilités du poste de leader de la petite enfance sont décrites à l'Annexe 1. Les principaux objectifs sont les suivants :

- Leadership de la mise en œuvre de la vision cherchant à créer un réseau de programmes et de services de haute qualité attentif, accessible et de plus en plus intégré, conçu pour favoriser le sain développement des enfants, tel qu'énoncé dans le Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance.

- Élaboration de politiques, protocoles, programmes, normes et stratégies qui seront nécessaires pour veiller continuellement à l'excellente qualité des programmes et services destinés à la petite enfance.
- Coordination d'un plan systémique en vue de renforcer l'intégration de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein, la garde d'enfants et les programmes et services destinés à la petite enfance dans chaque milieu scolaire.
- Contribuer au savoir dans le milieu de la petite enfance en aidant à élaborer, examiner, administrer et appliquer des mesures et des indicateurs de rendement.

Veillez retenir que la formule utilisée pour l'allocation des fonds se fonde sur l'effectif prévu par le conseil scolaire pour la maternelle et le jardin d'enfants à temps plein et les programmes de garde d'enfants existants offerts sur les lieux (voir l'Annexe 2). Lorsque la formule permet de prévoir plus d'un poste, les conseils peuvent utiliser ce financement à l'appui de la mise en œuvre d'une stratégie intégrée pour la petite enfance et/ou chercher à améliorer la qualité des programmes en instituant des postes de leadership tels un gestionnaire ou responsable de la petite enfance, une conseillère ou un conseiller de programme, ou encore, une personne chargée de la coordination des programmes destinés à la petite enfance.

En plus d'offrir son soutien au leader de la petite enfance, le Ministère est heureux d'annoncer le versement d'une somme ponctuelle pour les besoins de démarrage du poste de leader de la petite enfance, qui peut se ventiler comme suit :

- une journée de répit par équipe pédagogique pour les besoins de planification conjointe, en consultation avec le leader de la petite enfance;
- frais de déplacement pour assister à la Symposium sur la petite enfance;
- coûts de démarrage pour les ressources, les documents et les fournitures nécessaires au poste de leader de la petite enfance;
- une journée de répit par équipe pédagogique et un membre désigné du personnel chargé de la garde d'enfants pour les besoins d'apprentissage professionnel conjoint.

Le Ministère vous offrira de nouvelles précisions sur les dépenses admissibles et les exigences de rapport avant le début de l'année scolaire 2013-2014.

Pour souhaiter la bienvenue à ce nouveau groupe de leaders de la petite enfance et lui faire part de tout notre soutien, nous prévoyons la tenue d'un symposium de deux jours au début de l'automne afin de rassembler ce groupe de leaders supérieurs du système pour les besoins d'orientation et de planification de l'année scolaire. D'autres informations suivront, dès que nous aurons déterminé les dates et le lieu de la réunion.

Comme à l'accoutumée, je vous remercie du soutien et du leadership dont vous faites invariablement preuve au nom de nos plus jeunes citoyens et de leurs familles. Nous tenons tout particulièrement à remercier les leaders de la petite enfance actuels de la passion et de l'engagement qu'ils consacrent à la petite enfance malgré d'autres nombreuses responsabilités.

Pour toute question ou précision à l'égard du contenu des présentes, veuillez communiquer avec Jill Worthy à [jill.worthy@ontario.ca](mailto:jill.worthy@ontario.ca) ou au 416-314-8238.

Avec mes salutations les meilleures,



Jim Grieve  
Sous-ministre adjoint  
Division de l'apprentissage des jeunes enfants  
Ministère de l'Éducation

c.c. : Surintendantes et surintendants des affaires scolaires

## Annexe 1 – Fonctions des leaders de la petite enfance

### Principaux objectifs

- Diriger la mise en œuvre de la vision cherchant à créer un réseau de programmes et de services de haute qualité attentif, accessible et de plus en plus intégré, conçu pour favoriser le sain développement des enfants, tel qu'énoncé dans le Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance.
- Diriger une équipe de personnel supérieur pour la mise en œuvre de la politique du conseil en matière de petite enfance moyennant l'élaboration des politiques, protocoles, programmes, normes et stratégies qui seront nécessaires pour veiller continuellement à l'excellente qualité des programmes et services destinés à la petite enfance.
- Diriger l'élaboration, l'examen et l'application des mesures et des indicateurs de rendement, dont l'instrument de mesure du développement de la petite enfance (IMDPE), afin d'évaluer la réussite du programme et les progrès des enfants au fil du temps.
- Diriger un plan systémique en vue de renforcer la coordination de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein, la garde d'enfants et les programmes et services destinés à appuyer les parents et la petite enfance dans chaque milieu scolaire.

### Principales responsabilités

#### **1. Planification stratégique**

- Consolider la cohésion par l'inclusion des priorités pour la petite enfance dans le plan d'amélioration du conseil scolaire pour la réussite des élèves et le processus d'examen des installations, dans le contexte des initiatives connexes du conseil et du Ministère.
- Travailler en partenariat avec les GSMR/CADSS afin d'approfondir la compréhension au niveau systémique du plan régional de services de garde d'enfants et préparer les demandes connexes pour les fonds d'immobilisations destinés à la réfection des locaux pour les besoins de garde d'enfants, conformément à la politique ministérielle (p. ex. : Politique sur les écoles de remplacement et note de service EL4).
- Veiller à ce que le personnel dirigeant, les conseillers, les responsables des écoles et les éducatrices et éducateurs soient bien renseignés sur les étapes à suivre pour faire matérialiser la vision d'une expérience de plus en plus homogène en ce qui a trait aux services offerts aux enfants et aux familles.
- Élaborer des stratégies pour tisser des partenariats efficaces avec des programmes de garde d'enfants sur les lieux et des garderies externes en suivant une approche inclusive qui rassemble de diverses façons le personnel, les enfants et la famille entre le milieu scolaire et celui de la garde d'enfants.
- Élaborer une stratégie de diffusion, en partenariat avec le personnel qui convient (chefs de programme, travailleuses ou travailleurs communautaires, etc.) afin d'impliquer les parents et les parties prenantes à l'égard de la vision de prestation de services intégrés.

## **2. Qualité et évaluation des programmes**

- Diriger l'élaboration de stratégies et de protocoles opérationnels, tel que requis pour la prestation de programmes de haute qualité d'apprentissage par le jeu à la maternelle et au jardin d'enfants à temps plein, et veiller à la continuité des programmes entre la garde d'enfants et les centres pour l'enfance et la famille.
- Diriger le personnel travaillant au programme afin de cerner les besoins d'apprentissage professionnel et suivre une approche différenciée qui reconnaît les divers besoins du personnel lors de chaque année de mise en œuvre de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein, la qualité diverses des partenariats avec les services de garde d'enfants, et le besoin de continuité entre le programme de la journée et les programmes de jour prolongé.
- Offrir régulièrement des occasions d'augmenter la cohésion en échangeant les succès remportés et les leçons apprises lors de réunions du leadership supérieur avec les directrices et directeurs de l'éducation, les surintendantes et surintendants, les leaders de l'efficacité scolaire, les directions d'école chargées de la coordination et les conseillères et conseillers.

## **3. Gestion des dossiers/Communications**

- Veiller à ce que les surintendances et directions d'école disposent de l'information nécessaire pour répondre aux besoins et défis émergents sur le plan des programmes et des fonctions.
- Établir des structures pour veiller à communiquer régulièrement avec les parties prenantes pour les renseigner, résoudre les problèmes et améliorer la prestation des services.
- Agir comme liaison avec la Division de l'apprentissage des jeunes enfants en coordonnant la participation aux réunions convoquées par le Ministère, en répondant aux exigences connexes et en remplissant les rapports correspondants.
- Prévoir les effets budgétaires des politiques et options de programme, formuler des recommandations et contribuer à l'élaboration du budget à l'appui de la mise en œuvre efficace de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein, des services de garde d'enfants et d'autres initiatives destinées à la petite enfance.

## Annexe 2 – Financement approuvé par conseil pour l'année scolaire 2013-2014

Nom du conseil scolaire de district	Continu		Ponctuel	ALLOCATION TOTALE
	ETPs Soutenus	Allocation de leader de la petite enfance	Temps de répit, réunion d'automne, coûts de démarrage	
Algoma DSB	0,5	82 500 \$	74 300 \$	156 800 \$
Algonquin and Lakeshore Catholic DSB	0,5	82 500 \$	85 900 \$	168 400 \$
Avon Maitland DSB	0,5	82 500 \$	105 500 \$	188 000 \$
Bluewater DSB	0,5	82 500 \$	119 900 \$	202 400 \$
Brant Haldimand Norfolk Catholic DSB	0,5	82 500 \$	66 100 \$	148 600 \$
Bruce-Grey Catholic DSB	0,5	82 500 \$	32 100 \$	114 600 \$
Catholic DSB of Eastern Ontario	0,5	82 500 \$	82 700 \$	165 200 \$
CS Viamonde	0,5	82 500 \$	113 400 \$	195 900 \$
CSD catholique Centre-Sud	0,5	82 500 \$	140 400 \$	222 900 \$
CSD catholique de l'Est ontarien	0,5	82 500 \$	85 300 \$	167 800 \$
CSD catholique des Aurores boréales	0,5	82 500 \$	18 100 \$	100 600 \$
CSD catholique des Grandes Rivières	0,5	82 500 \$	52 800 \$	135 300 \$
CSD catholique du Centre-Est de l'Ontario	0,5	90 200 \$	197 800 \$	288 000 \$
CSD catholique du Nouvel-Ontario	0,5	82 500 \$	73 600 \$	156 100 \$
CSD catholique Franco-Nord	0,5	82 500 \$	30 400 \$	112 900 \$
CSD des écoles catholiques du Sud-Ouest	0,5	82 500 \$	105 300 \$	187 800 \$
CSD des écoles publiques de l'Est de l'Ontario	0,5	82 500 \$	116 900 \$	199 400 \$
CSD du Grand Nord de l'Ontario	0,5	82 500 \$	31 700 \$	114 200 \$
CSD du Nord-Est de l'Ontario	0,5	82 500 \$	31 100 \$	113 600 \$
DSB of Niagara	0,5	82 500 \$	229 700 \$	312 200 \$
DSB Ontario North East	0,5	82 500 \$	52 100 \$	134 600 \$
Dufferin-Peel Catholic DSB	1,5	247 500 \$	439 100 \$	686 600 \$
Durham Catholic DSB	0,5	82 500 \$	139 000 \$	221 500 \$
Durham DSB	1,0	165 000 \$	439 600 \$	604 600 \$
Grand Erie DSB	0,5	82 500 \$	168 700 \$	251 200 \$
Greater Essex County DSB	0,5	82 500 \$	227 300 \$	309 800 \$
Halton Catholic DSB	0,5	88 200 \$	191 700 \$	279 900 \$
Halton DSB	1,0	165 000 \$	420 200 \$	585 200 \$
Hamilton-Wentworth Catholic DSB	0,5	82 500 \$	173 000 \$	255 500 \$
Hamilton-Wentworth DSB	1,0	165 000 \$	339 600 \$	504 600 \$
Hastings and Prince Edward DSB	0,5	82 500 \$	113 300 \$	195 800 \$
Huron-Perth Catholic DSB	0,5	82 500 \$	39 100 \$	121 600 \$
Huron-Superior Catholic DSB	0,5	82 500 \$	39 700 \$	122 200 \$
Kawartha Pine Ridge DSB	0,5	89 600 \$	211 800 \$	301 400 \$
Keewatin-Patricia DSB	0,5	82 500 \$	37 100 \$	119 600 \$
Kenora Catholic DSB	0,5	82 500 \$	23 900 \$	106 400 \$

Nom du conseil scolaire de district	Continu		Ponctuel	ALLOCATION TOTALE
	ETPs Soutenus	Allocation de leader de la petite enfance	Temps de répit, réunion d'automne, coûts de démarrage	
Lakehead DSB	0,5	82 500 \$	66 200 \$	148 700 \$
Lambton Kent DSB	0,5	82 500 \$	150 900 \$	233 400 \$
Limestone DSB	0,5	82 500 \$	143 900 \$	226 400 \$
London District Catholic School Board	0,5	82 500 \$	119 600 \$	202 100 \$
Near North DSB	0,5	82 500 \$	76 300 \$	158 800 \$
Niagara Catholic DSB	0,5	82 500 \$	148 700 \$	231 200 \$
Nipissing-Parry Sound Catholic DSB	0,5	82 500 \$	29 500 \$	112 000 \$
Northeastern Catholic DSB	0,5	82 500 \$	29 300 \$	111 800 \$
Northwest Catholic DSB	0,5	82 500 \$	24 300 \$	106 800 \$
Ottawa Catholic DSB	0,5	84 400 \$	208 200 \$	292 600 \$
Ottawa-Carleton DSB	1,0	165 000 \$	466 900 \$	631 900 \$
Peel DSB	3,0	495 000 \$	1 083 800 \$	1 578 800 \$
Peterborough V N C Catholic DSB	0,5	82 500 \$	100 500 \$	183 000 \$
Rainbow DSB	0,5	82 500 \$	98 700 \$	181 200 \$
Rainy River DSB	0,5	82 500 \$	23 100 \$	105 600 \$
Renfrew County Catholic DSB	0,5	82 500 \$	40 800 \$	123 300 \$
Renfrew County DSB	0,5	82 500 \$	63 600 \$	146 100 \$
Simcoe County DSB	1,0	165 000 \$	340 500 \$	505 500 \$
Simcoe Muskoka Catholic DSB	0,5	82 500 \$	131 900 \$	214 400 \$
St. Clair Catholic DSB	0,5	82 500 \$	66 900 \$	149 400 \$
Sudbury Catholic DSB	0,5	82 500 \$	49 900 \$	132 400 \$
Superior North Catholic DSB	0,5	82 500 \$	16 600 \$	99 100 \$
Superior-Greenstone DSB	0,5	82 500 \$	19 600 \$	102 100 \$
Thames Valley DSB	1,5	247 500 \$	531 300 \$	778 800 \$
Thunder Bay Catholic DSB	0,5	82 500 \$	59 300 \$	141 800 \$
Toronto Catholic DSB	1,5	247 500 \$	562 000 \$	809 500 \$
Toronto DSB	4,0	660 000 \$	1 860 200 \$	2 520 200 \$
Trillium Lakelands DSB	0,5	82 500 \$	114 400 \$	196 900 \$
Upper Canada DSB	0,5	82 500 \$	187 100 \$	269 600 \$
Upper Grand DSB	0,5	85 800 \$	222 900 \$	308 700 \$
Waterloo Catholic DSB	0,5	82 500 \$	142 400 \$	224 900 \$
Waterloo Region DSB	1,0	164 000 \$	440 300 \$	604 300 \$
Wellington Catholic DSB	0,5	82 500 \$	55 800 \$	138 300 \$
Windsor-Essex Catholic DSB	0,5	82 500 \$	118 700 \$	201 200 \$
York Catholic DSB	1,0	165 000 \$	355 400 \$	520 400 \$
York Region DSB	2,0	330 000 \$	738 300 \$	1 068 300 \$
<b>TOTAL</b>	<b>50,1</b>	<b>8 274 700 \$</b>	<b>13 736 000 \$</b>	<b>22 010 700 \$</b>