

INTÉGRATION :

LA PROCHAINE GÉNÉRATION DE SERVICES DE
GARDE À L'ENFANCE AU CANADA —

LES FAITS SAILLANTS



Sharon Hope Irwin

Donna S. Lero

Kathleen Brophy

LES FAITS SAILLANTS, UN DOCUMENT TIRÉ DU RAPPORT

« Intégration : la prochaine génération de services de garde à l'enfance au Canada »

Invitation

Chers éducatrices et éducateurs en petite enfance, directrices et directeurs de garderie, décisionnaires, formatrices et formateurs, militantes et militants, parents et autres personnes intéressées,

Nous vous présentons **LES FAITS SAILLANTS**, un document tiré du rapport **Intégration : la prochaine génération de services de garde à l'enfance au Canada**¹. Bien qu'il mette en relief des réussites en matière d'intégration, il nous soumet aussi de nouveaux défis et met de l'avant des recommandations précises quant au travail qu'il reste à faire.

La question des services de garde était restée, jusqu'à tout récemment, en marge des politiques fédérales et celle des services de garde *intégrés* en marge de cette marge. Comme les services de garde sont devenus une priorité pour le gouvernement fédéral et que l'*intégration* est un dossier de première importance pour les services de garde*, on doit s'attendre à ce que les politiques d'intégration d'enfants ayant des besoins particuliers fassent partie des discussions à venir.

Il faut absolument que l'élaboration des politiques visant l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers s'inspirent d'études fondées sur les résultats.

Le document **LES FAITS SAILLANTS** est une synthèse de l'examen que nous avons fait des ressources et du soutien nécessaires pour réussir l'intégration en garderie d'enfants ayant des besoins particuliers. Il comporte aussi des mises en garde relativement aux problèmes et obstacles susceptibles d'entraver l'atteinte de cet objectif.

On peut commander un exemplaire du rapport de recherche complet (278 pages en anglais seulement) **Inclusion : The Next Generation in Child Care in Canada** auprès de Breton Books, www.capebretonbooks.com (Wreck Cove, Nouvelle-Écosse, B0C 1H0; téléphone sans frais 1-800-565-5140). Et des exemplaires supplémentaires de **LES FAITS SAILLANTS** peuvent être téléchargés sans frais du site Web de Trait d'union : www.specialinkcanada.org

Sharon Hope Irwin

Trait d'union : Réseau national pour l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers en services de garde

Donna S. Lero

Chaire Jarislowsky (Familles et travail), Université de Guelph

Kathleen Brophy

Département des relations familiales et de la nutrition appliquée, Université de Guelph

¹ *Entente-cadre multilatérale sur l'apprentissage des jeunes enfants et les services de garde à la petite enfance* (2003) et *la plateforme du Parti libéral du Canada « Fondations : un programme national d'apprentissage et de services de garde dès la petite enfance »* (2004).

LES FAITS SAILLANTS, UN DOCUMENT TIRÉ DU RAPPORT

« Intégration : la prochaine génération de services de garde à l'enfance au Canada »

Sharon Hope Irwin

Trait d'union : Réseau national pour l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers en services de garde

Donna S. Lero

Chaire Jarislowsky (Familles et travail), Université de Guelph

Kathleen Brophy

Département des relations familiales et de la nutrition appliquée, Université de Guelph

INTRODUCTION

Au fur et à mesure de la prise en charge par les garderies communautaires d'un nombre croissant d'enfants ayant des besoins particuliers, la relation entre la qualité globale du service de garde et la qualité d'intégration devient de plus en plus critique. Que l'on conçoive l'intégration comme un volet complémentaire aux autres services offerts dans une garderie de qualité ou qu'à l'instar d'une nouvelle tendance on la conçoive comme une dimension intrinsèque de la qualité en service de garde, peu importe, les deux concepts sont inextricablement liés (Irwin, Lero et Brophy, 2000). Il est important pour tous les enfants d'avoir accès à des services de garde à l'enfance de bonne qualité. Et manifestement, les enfants qui ont des besoins particuliers profitent énormément de la fréquentation d'une garderie qui leur permet non seulement d'interagir socialement avec d'autres enfants, mais aussi d'accroître leurs connaissances et habiletés dans un milieu de garde stable, bien géré et attentif à leurs besoins et aux préoccupations de leurs parents.

Le milieu des services éducatifs et de garde à l'enfance (sége) cherche toujours à identifier les politiques et pratiques les plus susceptibles de promouvoir la qualité des soins et de favoriser le développement des enfants fréquentant un service de garde. À cet égard, une foule d'études ont

démontré l'importance qu'ont au chapitre de la qualité les aspects structurels – comme le ratio adulte-enfants, la taille du groupe, la formation spécialisée en éducation de la petite enfance des éducatrices² –, les salaires et conditions de travail, le programme éducatif et les interactions attentionnées et positives entre éducatrices et enfants (Arnett, 1989; Goelman, Doherty, Lero, LaGrange et Tougas, 2000; Harms, Clifford et Cryer, 1998; Helburn, 1995). Jorde-Bloom (1992, 2000) a démontré le rôle important que jouaient les directrices en ce qui a trait au perfectionnement professionnel et au pouvoir décisionnel des employées de la garderie. Une stratégie qui soutient la qualité des services par des mécanismes de financement stables et efficaces, par des règlements et par des initiatives visant l'amélioration de la qualité est un facteur contextuel critique à la base de toutes les autres stratégies (Cleveland et Krashinsky, 1998; Friendly, 1994).

De nouvelles études ont permis d'identifier certains facteurs essentiels à la promotion et au soutien de bonnes pratiques d'intégration en garderie. Ces recherches révèlent que les connaissances et la formation des directrices et des éducatrices en matière d'intégration, leurs attitudes sur le sujet et l'accès qu'elles ont à des ressources et du soutien (y compris avoir du personnel formé en sus, du temps de préparation et de consultation, le soutien de

consultantes en besoins spéciaux et la participation des parents) sont les caractéristiques requises pour avoir de services de garde intégrés de bonne qualité. (Irwin, Lero et Brophy, 2000). Odom, Beckman, Hanson, Horn, Lieber, Sandall, Schwartz et Wolery, 2002; Sandall, McLean et Smith, 2000). Il a été démontré que le leadership des directrices était essentiel à une pratique favorable à l'intégration (Odom et al, 2002; Wolery et Odom, 2000). Les politiques qui soutiennent véritablement les services de garde intégrés de bonne qualité sont celles qui prennent en compte ces caractéristiques et appuient activement les efforts des garderies en matière d'intégration (Harbin et Salisbury, 2000; Roeher Institute, 2003).

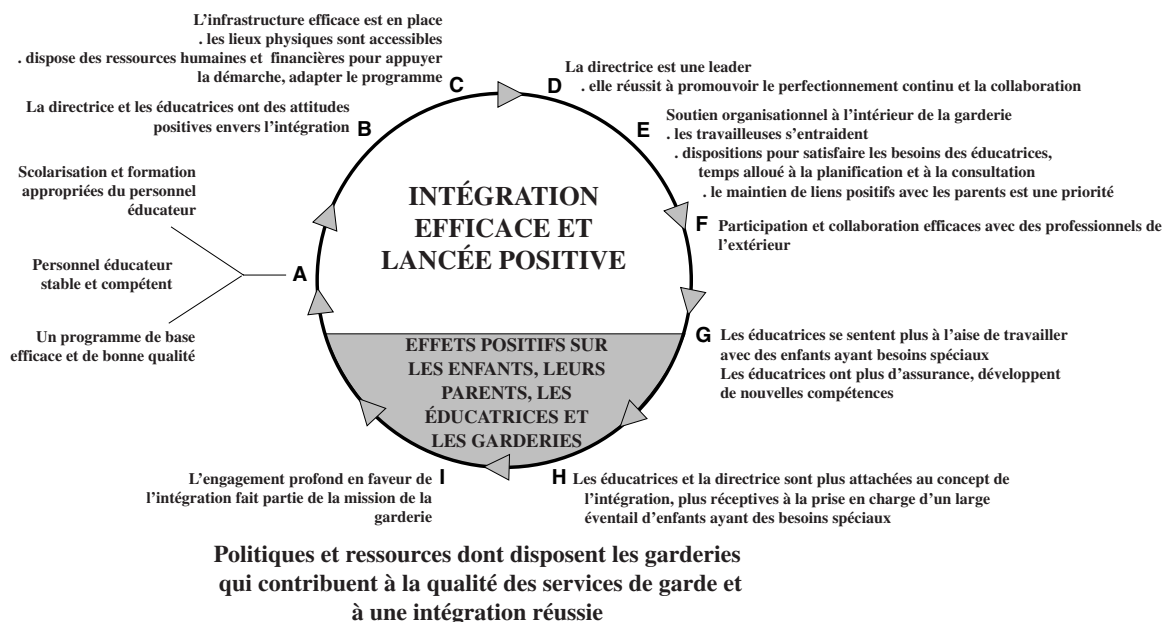
L'étude **Intégration : La prochaine génération** s'inscrit dans la foulée des recherches entreprises en 1990 par Sharon Hope Irwin sur les garderies intégrées. Se sont jointes à elle depuis, les professeurs Donna Lero et Kathleen Brophy de l'Université de Guelph. L'étude précédente (*Une question d'urgence : L'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada*, 2000) avait

identifié les aspects que les directrices, les éducatrices ressources et les consultantes itinérantes jugeaient importants pour réussir une démarche d'intégration. Elle avait aussi généré le modèle théorique des cycles vertueux et démobilisateur (cf. graphique 1). Nos travaux actuels approfondissent et étendent les connaissances tirées d'*Une question d'urgence*.

Ce rapport présente les résultats de nos deux études les plus récentes sur les garderies intégrées au Canada. *L'étude 1* est fondée sur une analyse plus approfondie d'informations recueillies auprès de directrices et d'éducatrices de garderie et explore le rôle des directrices en tant que leaders en matière d'intégration. *L'étude 2* est fondée sur de nouvelles données recueillies dans trente-deux garderies dans quatre provinces. Nos instruments de recherche : questionnaires, entrevues et observations, nous ont permis de déterminer dans quelle mesure la qualité de la garderie et des autres ressources au sein de celle-ci – notamment les ressources humaines – influent sur la qualité d'intégration. Les ressources et le soutien dont bénéficient les garderies

Graphique 1

Cycle vertueux qui favorise l'intégration efficace



Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

ont été examinés en détail et nous avons comparé deux modèles de soutien à l'intégration. Les résultats de ces deux études ont une incidence significative sur les politiques, la recherche et les pratiques visant le renforcement des capacités des garderies à offrir des services de garde intégrés de bonne qualité.

ÉTUDE 1 : L'INFLUENCE DES DIRECTRICES EN TANT QUE LEADERS EN MATIÈRE D'INTÉGRATION SUR LES PRATIQUES D'INTÉGRATION ET SUR LES ATTITUDES, LA FORMATION ET L'EFFICACITÉ DU PERSONNEL

Objectifs

En vertu du rôle critique que semblent jouer les directrices au chapitre de la

promotion et du soutien de bonnes pratiques d'intégration, un de nos principaux objectifs fut de déterminer dans quelle mesure les directrices influençaient les attitudes et croyances de leur personnel en termes d'intégration, leur engagement face à l'intégration, leur ouverture à la prise en charge d'un éventail plus large d'enfants ayant des besoins particuliers et leurs perceptions quant à la réussite et à l'efficacité de leurs interventions auprès des enfants.

Notre deuxième objectif fut d'identifier de quelles manières les directrices et les expériences d'intégration vécues en garderie influencent sur le rendement des éducatrices. Et notre troisième objectif a été de formuler des recommandations utiles pour tous les intervenants et intervenantes du secteur des services de garde, les organismes subventionnaires, les

Graphique 2

Modèle préliminaire des facteurs qui ont une incidence sur les attitudes des éducatrices à l'égard de l'intégration en garderie d'enfants ayant des besoins spéciaux, sur leur perception de réussite et sur leur efficacité en termes d'intervention

Facteurs qui contribuent à l'intégration

Caractéristiques des directrices de garderie

- Expérience de l'intégration
- Participation à des colloques, cours, ateliers portant sur l'intégration
- Leadership en matière d'intégration
- militent pour obtenir des ressources et du soutien à l'intégration
- efficaces en termes de soutien au personnel
- Obtiennent des ressources pour soutenir les efforts de la garderie en matière d'intégration

Caractéristiques et pratiques de la garderie

- Historique de la garderie en termes d'intégration; identité
- Nombre d'enfants ayant des besoins spéciaux inscrits sur une base régulière
- Ressources pour soutenir l'intégration
 - présentes dans la garderie
 - fournies par d'autres
- Pratiques en matière d'intégration (PIP, travail d'équipe)
- Relations avec les parents
- Relations avec les thérapeutes, les organismes et les éducatrices ressources itinérantes

Caractéristiques des éducatrices

- Expérience auprès d'enfants ayant des besoins spéciaux
- Participation à des colloques, cours, ateliers portant sur l'intégration

Expériences en matière d'intégration

Expériences de la garderie

- Besoins plus complexes des enfants
- Connaissances du personnel et acquisition des compétences
- Temps prévu pour la planification
- Ressources offertes

Attitudes des éducatrices à l'égard de l'intégration : acceptation d'un éventail plus large d'enfants

Succès des interventions des éducatrices auprès des enfants ayant des besoins spéciaux

Efficacité des éducatrices

Confiance en leurs capacités à :

- répondre aux besoins des enfants
- travailler efficacement en équipe
- obtenir de l'information et du soutien

Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

décisionnaires, les enseignantes et enseignants universitaires et collégiaux, ainsi que tous ceux et celles qui ont pour fonction de former, d'accompagner et de fournir des ressources en matière d'intégration. Les principales variables qui ont retenu notre attention sont présentées dans le graphique 2.

Bref aperçu de la méthodologie de l'Étude 1

L'accès à la base de données appariées d'*Une question d'urgence* (données recueillies auprès de directrices et d'éducatrices travaillant dans une même garderie) provenant de quatre-vingt-dix-sept garderies à travers le Canada nous a permis de vérifier les corrélations entre les variables propres aux directrices, aux garderies et aux éducatrices.

Nous avons eu recours à deux méthodes pour examiner l'influence du leadership en matière d'intégration des directrices au sein de la garderie et auprès de leur personnel. Dans un cas, nous avons classé les directrices en deux catégories : leadership élevé et leadership faible pour comparer les garderies et les éducatrices. Dans le deuxième cas, à partir d'analyses corrélationnelles sur l'échantillon total, nous avons examiné les effets distincts du militantisme de la directrice en faveur de l'intégration et de son rôle comme formatrice ou pourvoyeuse de formation.

Nous avons posé deux questions aux directrices pour évaluer la mesure de leur leadership à l'endroit des éducatrices dans leur garderie et d'autres personnes. La première question demandait aux directrices si elles avaient participé au cours des six dernières années à une ou plusieurs actions militantes prônant l'intégration en garderie des enfants ayant des besoins particuliers (par exemple, soumission d'un mémoire, lettre à son député fédéral ou provincial, participation à un comité de travail, lobbying, etc.). La deuxième question leur demandait si elles avaient

dirigé un atelier ou offert une formation maison sur la problématique des enfants ayant des besoins particuliers. Nous avons émis l'hypothèse comme quoi de tels comportements pourraient constituer des indicateurs et annoncer une constellation plus large d'attitudes, d'habiletés et de comportements (notamment sur le plan des relations avec les éducatrices, les parents, le conseil d'administration et les professionnels du milieu) inhérents à des services de garde de bonne qualité et à une démarche d'intégration réussie.

À partir de ces deux questions, sur les quatre-vingt-dix-sept directrices, vingt-huit (29 %) ont été classées comme faisant preuve de beaucoup de leadership (élevé) en matière d'intégration et trente-cinq (36 %), de peu de leadership (faible). Les trente-quatre directrices restantes (35 %) se situaient entre les deux, ayant répondu oui à une ou l'autre des deux questions seulement.

Résultats de recherche

Le questionnaire destiné aux éducatrices comportait une section où les répondantes devaient réagir à trente énoncés évaluant leurs attitudes en faveur de l'intégration¹. Chaque énoncé décrivait un état ou un problème de santé particulier. Les répondantes devaient indiquer dans quelle mesure elles étaient d'accord avec le fait d'intégrer en garderie régulière un enfant d'âge préscolaire, soit 3 à 5 ans, présentant les caractéristiques données. (Pour chaque énoncé, on accordait une note de 1 à 5 – 1 = profond désaccord face à l'intégration en garderie régulière d'un enfant présentant ces caractéristiques, 2 = désaccord, 3 = incertitude, 4 = accord et 5 = profond accord). Règle générale, les résultats ont démontré que la plupart des éducatrices étaient ouvertes à l'intégration d'enfants présentant une gamme variée de problèmes de santé, de développement physique et sensoriel, et de comportement.

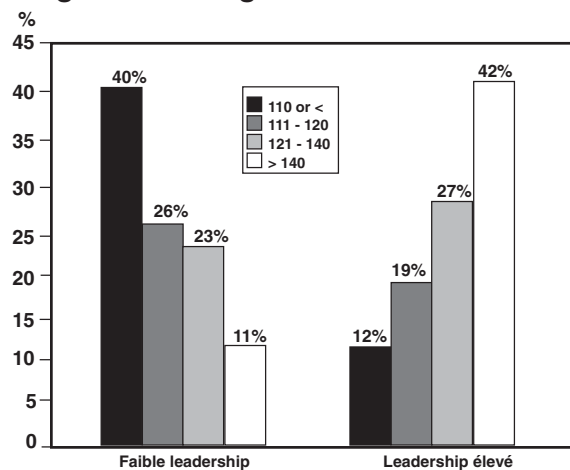
¹ Pour de plus amples renseignements sur les questions et l'échelle, consulter à Irwin, Lero et Brophy, *Une question d'urgence : L'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada*. Les questionnaires sont en annexe du rapport.

Les éducatrices dont la directrice était un leader en matière d'intégration étaient beaucoup plus favorables à l'intégration d'enfants présentant une gamme variée de limitations fonctionnelles que les éducatrices dont la directrice ne militait pas en faveur de l'intégration (Cf. tableau 1).

En plus d'évaluer les attitudes des éducatrices, nous leur avons aussi demandé de réagir à un certain nombre d'énoncés portant sur leurs croyances afin de déterminer l'importance qu'elles accordaient à l'intégration et dans quelle mesure elles appuyaient l'intégration de tous les enfants en tant que principe mais également dans la pratique (Cf. graphique 3). Les éducatrices dont les directrices étaient

Graphique 3

Attitudes des éducatrices en garderie à l'égard de l'intégration



Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

des leaders en matière d'intégration croyaient plus fermement que les autres aux bienfaits de l'intégration pour tous les enfants – à la fois pour

Tableau 1

Corrélation significative entre une plus grande acceptation de la part des éducatrices de la prise en charge dans la garderie d'un éventail plus large d'enfants ayant des besoins spéciaux

Directrice	Garderie	Éducatrices
Milite en faveur de l'intégration	La garderie est décrite comme étant inclusive, conçue de manière à intégrer les enfants qui ont des besoins spéciaux	Participent à des colloques et ateliers sur l'intégration
Participe à beaucoup de colloques et d'ateliers sur l'intégration	La garderie bénéficie des services d'une éducatrice ressource ou d'une consultante ressource pour soutenir ses efforts d'intégration	Attitudes très fermes en faveur et de l'intégration
Attitudes très fermes en faveur de l'intégration	Ressources offertes à la garderie pour soutenir l'intégration • personnel additionnel sur place • thérapeutes, spécialistes • participation des parents	Croyances fermes en la valeur de l'intégration Score élevé sur l'échelle mesurant leur perception d'auto-efficacité; confiance accrue en leurs capacités de réussir l'intégration d'enfants ayant des besoins spéciaux
Transformations de la directrice au fil du temps : • devenue plus convaincue du bien-fondé de l'intégration • plus grande acceptation de la prise en charge d'un éventail plus large d'enfants ayant des besoins spéciaux	Transformations de la garderie au fil du temps : • prise en charge d'enfants aux besoins plus complexes • plus grande présence d'éducatrices ressources, d'assistantes à l'intégration, etc. • personnel de la garderie devenu plus efficace, travaille mieux en équipe	Transformations des éducatrices au fil du temps • devenues plus convaincues du bien-fondé de l'intégration • devenues plus à l'aise de travailler auprès d'enfants qui ont des besoins spéciaux • augmentation de leurs propres connaissances et compétences en matière d'intégration

Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

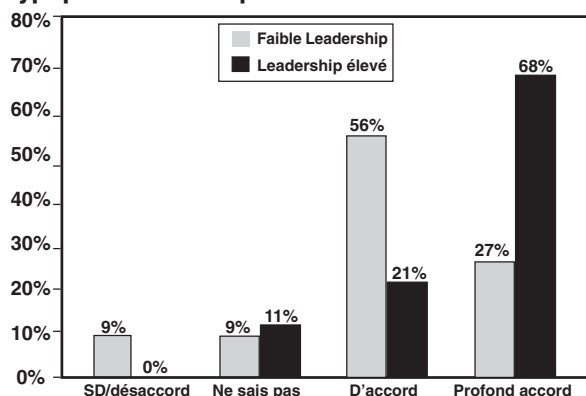
ceux qui ont des besoins particuliers et pour ceux dont le développement est typique. (Cf. graphique 4). La façon dont les éducatrices se sentent face à l'intégration d'enfants présentant des caractéristiques ou problèmes plus complexes est un indicateur qui a une incidence profonde sur l'intégration. Le point de vue des éducatrices à cet égard correspond à leur formation, aux expériences qu'elles ont vécues en matière d'intégration dans la garderie et au soutien offert.

Notre recherche a révélé que les éducatrices qui soutenaient être devenues plus ouvertes face à la prise en charge d'enfants présentant une gamme variée d'incapacités étaient plus susceptibles de travailler dans une garderie dont la directrice était un leader en matière d'intégration (Cf. graphique 5).

Enfin, les éducatrices dont les directrices démontraient un niveau élevé de leadership en matière d'intégration étaient beaucoup plus susceptibles que leurs collègues dont les directrices manifestaient moins de

Graphique 4

Croyances des éducatrices en garderie: l'intégration d'enfants ayant des besoins spéciaux est bénéfique pour les enfants au développement typique et leadership de la directrice



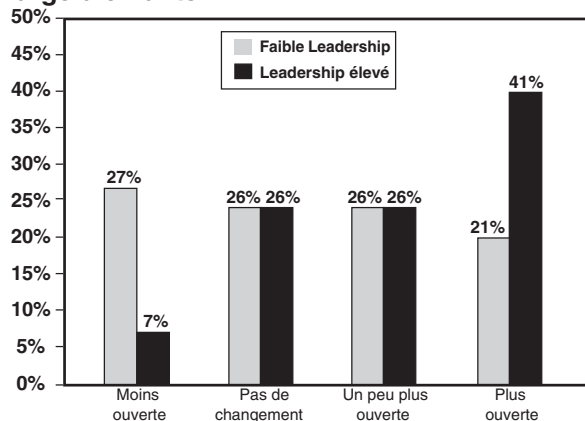
Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

leadership en matière d'intégration de dire que leurs interventions auprès d'enfants ayant des besoins particuliers étaient réussies (Cf. graphique 6).

Ce document *Les faits saillants* ne présente que quelques-uns des constats majeurs de l'*Étude 1*. Manifestement, le rôle des directrices en tant que leaders en matière d'intégration est très important vu qu'il a de multiples retombées sur les pratiques de la garderie (prise en charge d'enfants ayant des besoins

Graphique 5

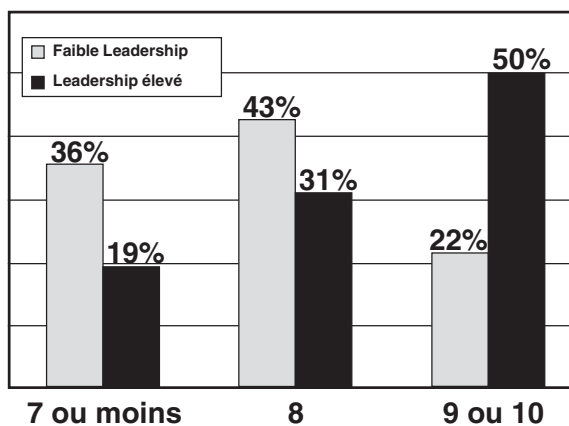
Changement d'attitudes des éducatrices en garderie : « êtes-vous plus ouverte ou moins ouverte à la prise en charge d'un éventail plus large d'enfants? »



Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

Graphique 6

Autoévaluation par les éducatrices de leur efficacité en matière d'intégration, par rapport au leadership de la directrice



Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

particuliers) et sur les attitudes des éducatrices, leurs croyances, leur disposition positive face à l'intégration, leur perception de réussir leurs interventions auprès des enfants qui ont des besoins particuliers et leur efficacité personnelle.

Répercussion des résultats de l'Étude 1

Nos résultats ont d'importantes répercussions sur le plan pratique et sur le plan des politiques. Voici les plus évidentes :

1. L'engagement des directrices en faveur de l'intégration comme composante de la qualité du service garde et comme valeur fondamentale est un des facteurs cruciaux sous-tendant leur leadership en matière d'intégration au sein de leur garderie et dans la collectivité.

En fait, pour bien comprendre le leadership en matière d'intégration, il faut le voir comme un ensemble d'expériences, d'attitudes et de comportements qui caractérisent près du tiers des directrices de notre échantillon de garderies. L'étendue de l'expérience de ces directrices auprès d'enfants ayant des besoins particuliers et, notamment, la mesure de leur participation à des colloques et ateliers sur l'intégration apparaissent comme des facteurs importants qui renforcent leurs valeurs et leurs habiletés en la matière.

2. Les directrices qui font preuve de leadership en matière d'intégration se retrouvent le plus souvent dans les provinces qui, historiquement, ont l'habitude de soutenir, dans une certaine mesure, les efforts d'intégration des garderies.

L'importance des politiques et du financement est manifeste à la fois au chapitre de l'accès des garderies à des éducatrices spécialisées « maison » et à du personnel supplémentaire et au chapitre de l'inquiétude des directrices quant à l'effet négatif sur l'intégration du manque de financement

3. Des expériences positives d'intégration d'enfants ayant des

besoins particuliers en garderie, conjuguées à la présence au sein même de la garderie de ressources nécessaires – telles que présence d'éducatrices spécialisées « maison » ou de personnel additionnel, soutien de la part de spécialistes ou de consultant·es itinérantes, accès aux équipements spécialisés et relations positives avec les parents – renforcent les attitudes positives face à l'intégration et donnent l'occasion de développer des compétences et nourrir un esprit d'équipe au sein des garderies.

Dans de telles conditions, les directrices acceptent de prendre en charge un plus grand nombre d'enfants ayant des besoins particuliers et, au fil du temps, des enfants dont les besoins sont plus complexes.

4. Des directrices qui ne sont pas des leaders en matière d'intégration sont plus susceptibles de ne prendre en charge qu'un ou deux enfants ayant des besoins particuliers dans leur garderie et ne le font pas nécessairement sur une base continue. Ces directrices estiment souvent qu'elles n'ont pas les ressources requises pour accueillir dans leur garderie des enfants ayant des besoins particuliers, à moins de surcharger leur personnel ou de compromettre la qualité des soins et services offerts. Et généralement, elles n'ont pas eu l'occasion d'être exposées en participant à des colloques ou des ateliers à des exemples d'intégration réussie.

Faute d'aider ces directrices et garderies à acquérir de nouvelles connaissances et à vivre des expériences d'intégration positives, la charge de travail des autres garderies de la collectivité qui, elles, sont intégrées est inéquitable et le milieu n'est pas en mesure de répondre aux besoins des enfants et des familles qui retireraient des bienfaits d'avoir accès à des services de garde véritablement intégrés.

5. Les directrices influencent de différentes façons les attitudes et l'expérience de leur personnel en matière d'intégration.

Les directrices qui sont des leaders en matière d'intégration expriment clairement leurs valeurs et influencent les attitudes de leurs éducatrices; elles les accompagnent et les soutiennent; elles les encouragent à participer à des colloques et des ateliers sur l'intégration; et elles s'emploient à faire en sorte que leur personnel ait le soutien requis des autres de manière à améliorer le rendement des enfants et à contenir le stress supplémentaire. Dans la mesure du possible, ces directrices essaient de donner à leur personnel du temps de préparation et de consultation supplémentaire auprès des parents et des spécialistes.

Il faudrait que les directrices aient accès à de la formation pour les sensibiliser à l'importance de leur rôle de soutien auprès de leur personnel et pour leur permettre d'apprendre d'autres directrices qui sont des leaders en matière d'intégration.

6. Pour leur part, les éducatrices sont plus susceptibles de connaître du succès dans leurs interventions auprès d'enfants ayant des besoins particuliers lorsqu'elles bénéficient des conditions suivantes: elles ont l'occasion de participer à des colloques et ateliers sur l'intégration; leur directrice est un leader en matière d'intégration, se renseigne sur le sujet et est attentive à leurs besoins de soutien; elles peuvent faire appel à des thérapeutes et des spécialistes pour les accompagner et leur donner des conseils pratiques; elles ont des relations positives avec les parents; elles peuvent s'inspirer et apprendre de modèles positifs – à la fois dans leur propre garderie et parmi leurs collègues de travail.

7. Les réussites des éducatrices en matière d'intégration, leur assurance, leur volonté d'intégrer des enfants présentant une gamme diversifiée de besoins sont à la fois le résultat d'une intégration efficace et véritable et des facteurs qui contribuent à sa réussite.

Nos résultats nous ramènent à un cycle vertueux continu à savoir un cycle où des expériences positives d'intégration, l'appui solide d'une

directrice qui est un leader dans le domaine et le soutien de spécialistes, personnes ressources et parents contribuent tous à ce que les éducatrices acquièrent de nouvelles connaissances et renforcent leurs attitudes positives à l'égard de l'intégration.

Dans le même ordre d'idées, quand les éducatrices n'ont pas de formation appropriée, que leur directrice n'est pas un leader en matière d'intégration et qu'elles ne disposent pas de ressources suffisantes, elles sont moins susceptibles de vivre des expériences d'intégration positives. Dans de telles circonstances, les éducatrices peuvent se sentir tirailler entre les enfants qui ont des besoins particuliers et les autres enfants, elles peuvent se sentir frustrées face à des attentes qui ne sont pas réalistes et, en bout de ligne, être moins ouvertes à la prise en charge par leur garderie d'enfants qui ont des besoins particuliers (cycle démobilisateur).

ÉTUDE 2 : RESSOURCES ESSENTIELLES POUR ASSURER LA QUALITÉ D'INTÉGRATION

Objectifs

Cette étude visait trois buts principaux. Le premier objectif était d'examiner le lien entre la qualité globale d'un service de garde et la qualité d'intégration. Le deuxième objectif était de comparer et de mettre en opposition divers modèles ou approches visant le soutien d'une pratique efficace d'intégration en garderie. Et le troisième objectif était d'identifier empiriquement les facteurs et les différentes combinaisons de ressources « maison » et soutiens externes les plus susceptibles d'engendrer des niveaux élevés et soutenus de qualité d'intégration.

Bref aperçu de la méthodologie de l'Étude 2

Le choix des instruments pour examiner la qualité d'intégration en garderie

L'échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire – révisée

(ÉÉEP-R) est l'instrument dont nous nous sommes servis dans cette étude pour évaluer la qualité globale de la garderie. L'item N° 37 de l'échelle : « Dispositions pour les enfants ayant des déficiences », les scores moyens obtenus sur une échelle conçue par Trait d'union pour mesurer les pratiques d'intégration en garderie (*Specialink Inclusion Practices Profile*, Irwin, 2001a) et une autre échelle conçue également par Trait d'union, cette fois-ci pour évaluer la place qu'occupent en garderie les principes de l'intégration (*Specialink Inclusion Principles Scale*, Irwin, 2001b) sont les instruments que nous avons utilisés pour évaluer la qualité d'intégration. (Les instruments de mesures sont décrits en détail dans le rapport complet).

Une des innovations résultant de cette étude a été la mise au point d'une mesure de qualité d'intégration « multidimensionnelle », à savoir l'Indice de qualité d'intégration (IQI). L'IQI est une mesure composite basée sur les trois instruments mentionnés précédemment. L'IQI prend en compte une variété de pratiques telles que l'utilisation efficace des plans d'intervention individuels, l'aménagement des activités et des horaires pour les adapter aux besoins des enfants ayant des limitations fonctionnelles, la facilitation de la pleine participation des enfants ayant des besoins spéciaux aux activités de la garderie et aux interactions avec les autres enfants et les éducatrices et l'établissement de collaborations et de partenariats avec les parents et les spécialistes et thérapeutes. L'IQI tient également compte de la mesure dans laquelle les garderies ont défini des principes pour guider leurs pratiques et soutenir la pleine intégration des enfants et s'y réfèrent. Bon nombre des analyses quantitatives rapportées dans cette étude se réfèrent à des scores IQI ou aux différences entre les garderies dont le niveau de qualité d'intégration était élevé par rapport aux garderies dont le niveau de qualité était bas en fonction de leur position relative sur cette mesure composite.

Échantillon

Au total, trente-deux garderies ont participé à cette étude, soit huit garderies dans chacune des quatre provinces. Nous avons choisi la Colombie-Britannique, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard parce que chacune de ces provinces comptaient des garderies dotées d'éducatrices-ressources maison (ÉRM) et des garderies ayant recours à des éducatrices-ressources itinérantes (ÉRI) et parfois à des assistantes en besoins spéciaux (ABS) dont la tâche consiste à travailler auprès d'un enfant en particulier la durée d'un contrat spécifique. Les provinces présentant les deux modèles de soutien à l'intégration ont été privilégiées dans cette étude de façon à minimiser la possibilité de confondre l'influence d'un modèle de soutien à l'intégration particulier sur une garderie et l'influence potentiellement plus importante sur cette garderie des politiques, pratiques et programmes de financement provinciaux.

Des personnes bien informées nous ont orientées vers des garderies satisfaisant à nos critères de sélection (garderies offrant des services de garde toute la journée, accueillant une proportion « naturelle » d'enfants ayant des besoins particuliers et ayant recours soit au modèle ÉRM ou au modèle ÉRI), évitant la sélection de garderies « exceptionnelles », se démarquant des autres services de garde dans la même région. Dans la mesure du possible, nous avons essayé de jumeler dans chaque province les garderies ÉRM et ÉRI en fonction de leur taille, de leur expérience de l'intégration, de leur échelle salariale et d'autres facteurs, mais nous tenons à préciser que nous présentons des histoires de cas et non pas une recherche sur des garderies appariées.

Toutes les garderies accueillait un certain nombre d'enfants ayant des besoins particuliers. Une majorité pratiquait l'intégration depuis plus de cinq ans. Lors de nos observations, un tiers des garderies accueillait d'un à trois enfants identifiés comme ayant des besoins particuliers et deux

tiers en accueillant quatre ou plus. Les enfants présentaient une vaste gamme de limitations fonctionnelles et de problèmes de santé. Le plus souvent, les enfants présentaient des retards du développement et des problèmes de comportement et souffraient d'autisme et de paralysie cérébrale. Ils étaient beaucoup moins nombreux à présenter des déficiences visuelles ou auditives ou des problèmes de santé chroniques. De tous les enfants observés, seulement deux enfants étaient en fauteuil roulant.

Quelle est la relation entre la qualité globale du service de garde et la qualité d'intégration?

Les scores de qualité globale obtenus par les trente-deux garderies de notre échantillon sur l'ÉÉEP-R se sont situés entre 2,7 et 6,9 sur un total possible de 7 – des résultats très similaires à ceux de l'étude pancanadienne *Oui, ça me touche!* (Goelman et al, 2000). En vertu des balises déterminées par Harms, Clifford et Cryer (1998), les scores obtenus dans trois garderies (9,4 %) indiquaient que la qualité des services qui y étaient offerts était inadéquate. Les scores obtenus dans quatorze garderies (43,8 %) indiquaient que la qualité des services se situait de minimal à bon. Enfin, pour les quinze autres garderies (46,9 %), la qualité se situait de bon à excellent.

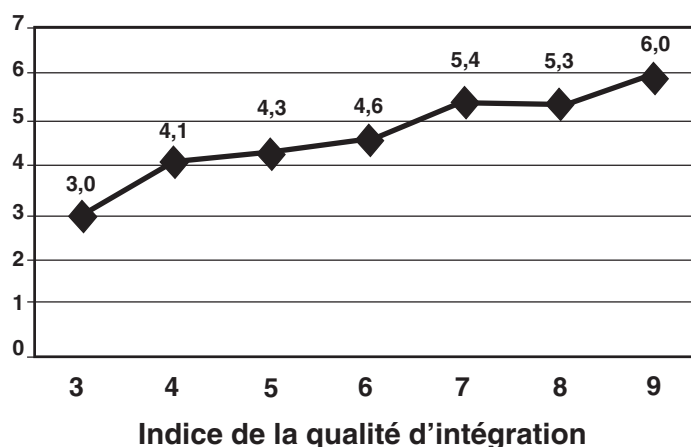
Nous avons eu recours à deux méthodes pour examiner la relation entre la qualité globale de la garderie (telle que mesurée sur l'ÉÉEP-R) et la qualité d'intégration (telle que mesurée sur les

trois instruments mentionnés auparavant et d'après le classement de chaque garderie sur l'IQI conçu pour elles). Dans la première méthode, nous avons fait appel à l'analyse corrélationnelle et dans la deuxième, nous avons comparé les sept garderies de tête et les sept garderies de queue en nous fondant sur l'IQI (c'est-à-dire que nous avons comparé les sept garderies dont la qualité d'intégration était la plus élevée et les sept garderies dont la qualité d'intégration était la plus faible).

La corrélation entre la qualité globale de la garderie, chaque mesure de qualité d'intégration et le rang de chaque garderie sur la mesure composite IQI était très élevée. Parce que l'item 37 de l'ÉÉEP-R contribue en soi au score total obtenu sur l'ÉÉEP-R, nous avons calculé les corrélations en nous basant sur le score obtenu sur l'ensemble de l'ÉÉEP-R moins l'item 37. Les corrélations entre les scores ajustés obtenus sur l'ÉÉEP-R et les scores obtenus sur les deux échelles conçues par Trait d'union (*Specialink Inclusion Practices Profile* et *Specialink Inclusion Principles Scale*) sont demeurées significatives (à 0,001 avec un écart de 0,59 à 0,65). La corrélation entre les scores ajustés obtenus sur l'ÉÉEP-R et les scores sur l'IQI était

Graphique 7

Scores de qualité moyens obtenus sur l'ÉÉEP-R, par rapport à l'Indice de la qualité d'intégration



Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

de 0,74. Manifestement, comme on peut le voir sur le graphique 7, il existe une corrélation étroite entre la qualité globale de la garderie et la qualité d'intégration.

La deuxième méthode utilisée pour vérifier la relation entre la qualité globale des services offerts dans les garderies et la qualité d'intégration a consisté à comparer les garderies dont le niveau de qualité d'intégration était élevé et de garderies dont le niveau de qualité d'intégration était bas. (Les sept garderies de tête ont obtenu des scores dans le premier tiers sur chaque instrument mesurant la qualité d'intégration et les sept garderies de queue ont obtenu des scores dans le dernier tiers sur au moins deux, sinon trois des instruments mesurant la qualité d'intégration). Non seulement les scores totaux des garderies appartenant à ces deux groupes différaient sur l'ÉÉEP-R mais leurs scores sur les sept sous-échelles de l'ÉÉEP-P différaient significativement aussi (Cf. graphique 8).

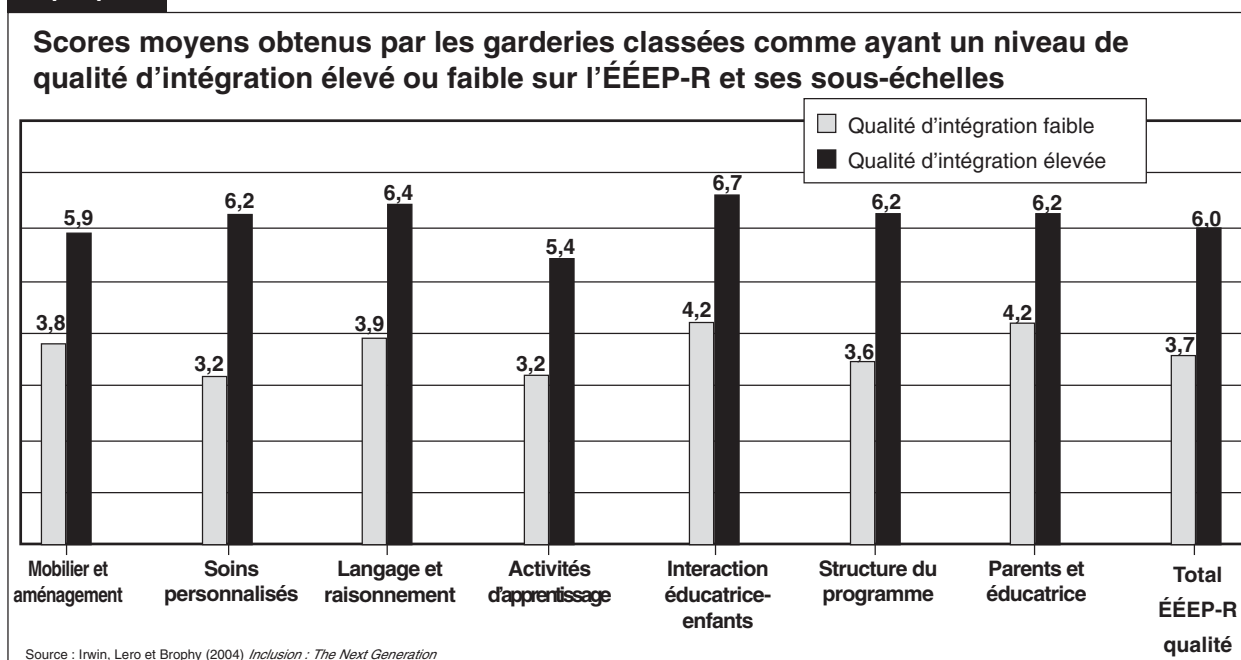
Dans un petit nombre de garderies ayant obtenu des scores raisonnablement élevés sur l'ÉÉEP-R, le niveau de la qualité d'intégration était de bas à modéré. Toutefois,

aucune des garderies dont le niveau de la qualité d'intégration était élevé n'a obtenu de score de qualité globale inférieur à 5,0 (seuil pour décrire les garderies offrant des services éducatifs et de garde de bonne qualité adaptés à l'âge et au développement des enfants). La qualité globale de la garderie semble donc être une condition nécessaire pour assurer la qualité d'intégration mais ce ne serait pas une condition suffisante. Pour assurer la qualité d'intégration, il faut des ressources et du soutien additionnels.

Quelles sont les caractéristiques des garderies où la qualité d'intégration est élevée?

La principale méthode utilisée pour répondre à la question : « Quelles sont les caractéristiques des garderies où la qualité d'intégration est élevée? » fut de comparer les garderies de tête et les garderies de queue en fonction de leurs scores IQI et de faire des analyses corrélationnelles à partir de variables spécifiques. Pour ce faire, nous avons analysé toutes les données tirées des questionnaires destinés aux directrices et aux éducatrices, des entrevues avec des informatrices clés, des évaluations ÉÉEP-R, des instruments de Trait d'union pour mesurer

Graphique 8



les principes et les pratiques d'intégration, des notes prises sur le terrain par les observatrices et enfin, des entrevues téléphoniques réalisées avec des consultantes en besoins spéciaux. Nous avons aussi préparé quelques études de cas. Nous avons donc annoté onze types de ressources et supports aptes à soutenir efficacement l'intégration en services de garde. Les *ressources maison* (à l'intérieur de la garderie) comprenaient l'équipement et le matériel ainsi que les ressources humaines et les *ressources externes* comprenaient le soutien provenant d'éducatrices ressources itinérantes (ÉRI), de spécialistes et de professionnels dans la collectivité, du gouvernement (sous forme de financement) et des parents.

L'annotation des ressources maison était basée sur la qualité de l'environnement physique – notamment sur l'accessibilité et un aménagement permettant aux enfants et au personnel de se déplacer librement et facilement d'une aire et d'une activité à une autre. L'aspect ressources humaines au sein de la garderie comportait le rôle de la directrice à titre de leader en matière d'intégration, son engagement et celui des éducatrices en faveur de l'intégration, une capacité démontrée de soutenir avec succès l'intégration au fil du temps, la formation et l'expérience afférentes à l'intégration de la directrice et des éducatrices, le niveau de formation et d'efficacité des autres employées telles que les aides-éducatrices, par exemple, et enfin l'efficacité du personnel à travailler ensemble et en équipe en vue d'assurer le succès de l'intégration.

Nos analyses ont démontré qu'il existait effectivement des différences significatives dans presque toutes ces dimensions entre les garderies dont la qualité d'intégration était élevée et celles dont la qualité d'intégration était faible. Les analyses ont confirmé que pour être efficace ou réussie, l'intégration exigeait une combinaison de ressources tant à l'interne que provenant de l'extérieur. Les garderies où la qualité d'intégration était élevée étaient accessibles et offraient une

programmation bien préparée et conçue. Ces garderies s'étaient fermement engagées au fil du temps sur la voie de l'intégration; leurs effectifs étaient stables et elles disposaient de personnel en sus du ratio prescrit – le plus souvent une éducatrice ressource maison (ÉRM); elles avaient investi beaucoup de temps et d'énergie à se renseigner sur l'intégration par l'entremise de colloques, d'ateliers et de formation maison. Les employées dans ces garderies avaient tissé des liens étroits avec les parents et jouissaient de l'appui d'un éventail de spécialistes et d'organismes oeuvrant dans leur collectivité.

Les garderies dont la qualité d'intégration était faible manquaient souvent des ressources humaines essentielles au soutien de l'intégration dans leur milieu. La qualité de leurs services était inférieure à celle des autres garderies et les ressources physiques dont elles disposaient pour soutenir l'intégration étaient limitées. Les autres facteurs et ressources externes pouvaient rarement compenser pour ces lacunes. Ces résultats donnent à penser que les politiques visant la promotion d'une intégration efficace doivent toucher à un ensemble de facteurs ayant cours simultanément. De plus, les garderies dont la qualité de l'intégration est élevée ont besoin de soutien à long terme pour maintenir la qualité de l'intégration au fil du temps. La perte d'éducatrices ressources formées et convaincues du bien-fondé de l'intégration, le départ à la retraite d'une directrice qui a toujours démontré son leadership en matière d'intégration sont autant de facteurs qui peuvent déstabiliser la garderie et nuire à son efficacité. On ne peut pas prendre pour acquis ni la qualité des services de garde ni la qualité d'intégration. Dans les deux cas, il faut la soutenir et la renouveler sur une base régulière.

Modèles de rechange pour soutenir la qualité

Un des objectifs principaux de l'Étude 2 était d'examiner les différences entre deux modèles de soutien à

l'intégration en garderie. Au départ, ils avaient été conçus de la manière suivante. Modèle A : la garderie recevait le financement nécessaire pour s'assurer les services d'une éducatrice ressource maison (ÉRM) ou pour engager une éducatrice en petite enfance supplémentaire (en sus du ratio). Modèle B : la garderie recevait le soutien d'une éducatrice ressource itinérante (ÉRI) et d'autres types de soutien (tels que formation, consultation et assistantes en besoins spéciaux) au cas par cas, le soutien et les ressources « venant avec l'enfant ». Dans la pratique, nous avons constaté que quelques garderies n'avaient ni ÉRM ni ÉRI et que quelques autres bénéficiaient du soutien à la fois d'une ÉRM et d'une ÉRI. Dans nos analyses, nous avons donc comparé les garderies qui étaient dotées d'une ÉRM ou d'une éducatrice en petite enfance supplémentaire aux garderies qui ne bénéficiaient pas de ressources maison additionnelles et stables. Nous avons aussi reconnu l'importance de prendre en compte l'étendue et la nature du soutien offert par les ÉRI aux garderies et le contexte dans lequel ce soutien était reçu. Les garderies qui n'avaient jamais bénéficié de la présence d'une ÉRM et recevaient beaucoup d'attention et d'aide de la part d'une ÉRI sensible à leurs besoins se démarquaient des garderies qui, jusqu'à récemment, avaient bénéficié de la présence d'une ÉRM et que cette ressource leur avait été retirée contre leur gré en faveur de services plus flexibles.

Nous avons constaté beaucoup de différences statistiquement significatives entre les garderies bénéficiant de la présence régulière d'une ÉRM formée ou son équivalent et les garderies sans la présence d'une employée supplémentaire au sein de la garderie. Les garderies dotées d'ÉRM accueillait sur une base permanente un plus grand nombre d'enfants ayant des besoins particuliers et généralement, au fil du temps, prenaient en charge des enfants aux besoins plus complexes. Règle générale, les garderies sans ÉRM recevaient moins d'enfants ayant des besoins particuliers (souvent un

ou deux) et ne se percevaient pas comme des services de garde intégrés adhérant à une éthique et ayant un engagement ferme en vue de l'intégration continue d'enfants ayant des besoins spéciaux.

Les scores de qualité globale sur l'ÉÉEP-R des garderies dotées d'une ÉRM et ceux des garderies sans personnel additionnel n'étaient pas significativement différents (moyenne de 5,1 et de 4,5 respectivement), quoique les scores sur l'ÉÉEP-R de deux fois plus de garderies dotées d'une ÉRM ou l'équivalent faisaient état d'un niveau de qualité de bon à excellent. Toutefois, les résultats de ces garderies différaient significativement sur les trois instruments de mesure de la qualité d'intégration et sur l'indice de la qualité d'intégration, reflétant des différences au chapitre de leurs pratiques (notamment élaboration et utilisation de plans d'interventions individuels, succès du travail en équipe, collaboration heureuse avec les professionnels de la collectivité, relations étroites avec les parents).

Des différences significatives entre les garderies dotées d'une ÉRM et celles qui ne l'étaient pas se sont aussi manifestées dans l'évaluation :

- de la capacité soutenue des garderies à poursuivre au fil du temps leur démarche d'intégration;
- de la formation et de l'expérience de la directrice et des éducatrices en matière d'intégration;
- du leadership et de l'engagement en matière d'intégration des directrice et des éducatrices.

De plus, les employées dans les garderies dotées d'une ÉRM dénotaient des attitudes plus favorables à l'intégration, elles avaient plus confiance en leurs capacités de satisfaire aux besoins de développement de la plupart des enfants ayant des besoins particuliers qui fréquentaient leur service de garde et étaient plus confiantes de pouvoir obtenir des conseils et de l'aide d'autres personnes dans leur planification et leurs interventions auprès d'enfants ayant des besoins particuliers.

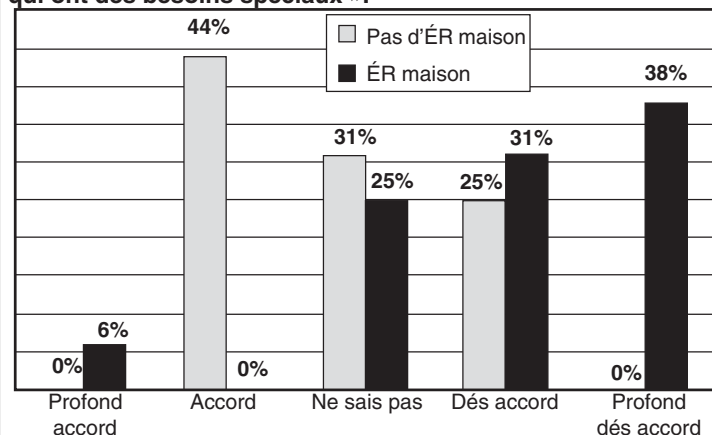
Nous avons relevé deux autres différences particulièrement intéressantes en ce qui a trait à l'expérience des enfants et des employées en garderie. Une de ces différences est ressortie des notes prises sur le terrain par les observatrices chevronnées qui ont participé à notre étude. Elle porte notamment sur la qualité des expériences des enfants qui fréquentent la garderie. Nos observatrices ont remarqué que, dans les garderies dotées d'ERM, les enfants ayant des besoins particuliers étaient beaucoup plus souvent « acceptés ». Dans ces milieux de garde, les enfants pouvaient choisir dans quelles aires de jeux ou dans quelles activités ils voulaient participer et ils interagissaient librement avec toutes les éducatrices de la garderie. À l'opposé – un phénomène observé dans plusieurs garderies dotées d'ÉRI ou d'assistantes en besoins spéciaux souvent engagées à temps partiel et sur une base temporaire – il y avait une forme « d'intégration ségrégative ». Dans ces cas, les observatrices ont noté qu'il y avait peu d'interactions entre les enfants ayant des besoins particuliers et le personnel régulier de la garderie – plus souvent qu'autrement l'enfant et son intervenante spécialisée étaient en marge des activités de la garderie – et les enfants interagissaient également moins fréquemment avec les autres enfants. Les directrices ont également décrit les difficultés et la variabilité de la formation et des compétences des assistantes en besoins spéciaux qui ont pour tâche d'intégrer les enfants au milieu de garde; une situation résultant de la difficulté à trouver des éducatrices en pe-

tite enfance désireuses de travailler à temps partiel et sans sécurité d'emploi. Il est intéressant de constater que les garderies qui bénéficiaient seulement du soutien d'une ÉRI et qui avaient obtenu des scores plus élevés sur l'IQI étaient souvent plus susceptibles d'avoir obtenu des fonds leur permettant d'engager une employée supplémentaire pendant six mois ou un an (une situation qui commence à s'apparenter, après un certain temps, au modèle de soutien à l'intégration basé sur l'éducatrice ressource maison).

Un autre constat important a trait aux croyances des éducatrices en petite enfance à propos de l'intégration. Nous avons souligné que les attitudes et les croyances des éducatrices en matière d'intégration sont un reflet de leur niveau de formation, de l'expérience qu'elles ont de l'intégration et du soutien dont elles disposent pour réussir. Quand on leur a demandé si elles pensaient qu'il serait préférable de laisser à certains services de garde (dotés de ressources spécialisées) le soin de prendre en charge des enfants ayant des besoins particuliers plutôt que de favoriser l'intégration dans toutes les garderies, les employées des garderies dotées d'une ÉRM étaient plus susceptibles d'être en désaccord avec cette affirmation. Seulement 6 % des employées

Graphique 9

Points de vue des éducatrices : « Il serait préférable que certaines garderies seulement prennent en charge les enfants qui ont des besoins spéciaux ».



Source : Irwin, Lero et Brophy (2004) *Inclusion : The Next Generation*

des garderies dotées d'une ÉRM étaient d'accord avec cette affirmation tandis que 44 % des employées des garderies sans ÉRM ou l'équivalent partageaient ce point de vue. (Cf. graphique 9).

Ce résultat a des conséquences importantes pour l'avenir de l'intégration en services de garde. Même ces employées qui sont convaincues par principe du bien-fondé de l'intégration hésitent à mettre plus d'effort lorsqu'elles ne disposent pas des ressources requises pour soutenir leurs efforts et lorsqu'elles perçoivent que la qualité des soins offerts aux enfants qui ont des besoins spéciaux et aux autres enfants risque d'être compromise.

Combinaisons critiques pour soutenir la qualité d'intégration en garderie

Une autre série d'analyses ont été effectuées pour déterminer quelles ressources au sein des garderies et quels services de soutien provenant de l'extérieur étaient les plus déterminants pour assurer la qualité d'intégration. À cette fin, nous avons analysé des cas particuliers et fait d'autres comparaisons entre garderies où la qualité d'intégration était élevée et d'autres où elle était faible. Nous avons constaté qu'un ensemble de variables étaient non seulement importantes au chapitre de la qualité d'intégration mais qu'elles n'étaient habituellement pas communes aux deux groupes de garderies. Nous avons donc conclu que les facteurs suivants sont essentiels à la qualité d'intégration :

- La qualité générale des services est élevée.
- La garderie est accessible et bien aménagée de manière à faciliter les transitions d'une aire à une autre et l'accès à l'eau courante et aux toilettes.
- La garderie est dotée d'employées convaincues du bien-fondé de l'intégration et bien formées; elle bénéficie d'une éducatrice ressource maison ou d'une d'éducatrice formée en sus du ratio lorsqu'elle reçoit trois ou quatre enfants ayant des besoins particuliers

ou moins d'enfants mais présentant des besoins particulièrement exigeants ou spécialisés.

- La directrice et les éducatrices s'informent continuellement en participant à des colloques et des ateliers sur l'intégration, étendent leurs connaissances et compétences ainsi que leur réseau de contacts avec d'autres professionnels.

- La directrice et l'éducatrice ressource sont des leaders efficaces et sensibles en matière d'intégration au sein de la garderie.

- La garderie dispose des ressources humaines aptes à soutenir les capacités de l'équipe de travail et l'engagement requis pour faire face aux nouveaux défis, répondre aux besoins des enfants et des parents et miser sur l'importance de partager les expériences.

- Le soutien externe – notamment le soutien provenant de spécialistes (orthophonistes, physiothérapeutes et ergothérapeutes, médecins, spécialistes des troubles de l'ouïe et de la vision), de parents et du gouvernement – est déterminant. Dans cette étude, le soutien provenant des éducatrices ressources itinérantes n'est pas apparu comme un facteur essentiel à la qualité d'intégration quoiqu'il était évident que certaines garderies bénéficiaient véritablement du soutien qui leur était offert par une ÉRI ou une consultante en besoins spéciaux sensible et attentionnée à leurs besoins. Cependant, règle générale, les garderies où la qualité d'intégration était élevée bénéficiaient d'un niveau de collaboration modéré, quand ce n'était pas élevé, avec les spécialistes de leur collectivité.

- Nos données n'ont pas démontré d'effets compensatoires significatifs entre ÉRI et autres spécialistes et professionnels. Lorsque les garderies bénéficiaient d'un faible niveau de soutien de ces deux sources, la qualité d'intégration était faible également. Il faudrait faire d'autre recherche pour mieux comprendre comment et dans quelles conditions le soutien provenant des ÉRI complète les ressources de la garderie et facilite la collaboration entre les parents et d'autres professionnels.

Répercussions des résultats de l'Étude 2

Les résultats de cette étude ont des répercussions majeures sur les politiques, les pratiques et la recherche. Nous avons identifié un certain nombre de facteurs qui, pris isolément ou combinés les uns aux autres, contribuent significativement à la qualité d'intégration. De plus, les résultats remettent en question certaines initiatives stratégiques récentes où, dans le but d'intégrer en garderie un plus grand nombre d'enfants ayant des besoins particuliers, on surseoit à la présence d'employées régulières qui permettent d'assurer la qualité d'intégration.

Voici quelques-uns des principaux constats de cette étude :

1. Il existe une corrélation étroite entre la qualité générale des services et des soins offerts dans la garderie et la qualité d'intégration

Statistiquement, la corrélation entre les scores obtenus sur l'ÉÉEP-R pour mesurer la qualité du service de garde et les scores sur chacune des mesures de qualité d'intégration et sur *l'Indice de qualité d'intégration* était très élevée. Les garderies où la qualité d'intégration était élevée ont obtenu, en moyenne, des scores de 6,0 sur l'ÉÉEP-R, reflétant ainsi un niveau de qualité très élevé dans plusieurs domaines. Les garderies où la qualité de l'intégration était faible ont obtenu, en moyenne, des scores de 3,7 sur l'ÉÉEP-R, reflétant ainsi des services et des soins de qualité relativement faible. Les observatrices ont remarqué des différences aussi au chapitre de la qualité de l'environnement physique, de la variété et de la qualité des activités et du matériel éducatifs, de l'importance accordée aux interactions adulte-enfants en vue de stimuler le développement du langage et de favoriser les apprentissages par le jeu et enfin, de l'importance accordée aux interactions entre enfants et entre enfants et éducatrices, démontrant l'acceptation et le respect de tous les enfants fréquentant la garderie. Dans

quelques garderies qui avaient obtenu des scores relativement élevés sur l'ÉÉEP-R (5,2 – 5,9), nous avons constaté que la qualité d'intégration était seulement modérée. Ce qui nous a fait conclure que *le niveau de qualité d'une garderie ne peut en soi et à lui seul être garant de la qualité d'intégration*. Il faut mettre à la disposition de la garderie d'autres ressources et soutiens. Il semble cependant que la qualité du service de garde soit un facteur nécessaire à la qualité d'intégration. En effet, aucune garderie s'étant classée dans le premier quartile sur *l'Indice de qualité d'intégration* n'a obtenu de score inférieur à 5,1 sur l'ÉÉEP-R².

Tous les enfants bénéficient de la fréquentation d'un service éducatif et de garde à l'enfance de bonne qualité. Toutefois, nos résultats confirment que la qualité générale du service de garde est étroitement liée à la qualité d'intégration, qu'elle y contribue significativement et qu'elle est susceptible d'influer considérablement sur les bénéfices que retireront de leur fréquentation de la garderie les enfants ayant des besoins particuliers.

2. La qualité d'intégration est étroitement liée aux caractéristiques de la garderie, de la directrice et des éducatrices, des caractéristiques qui forment un faisceau de ressources maison aptes à soutenir la qualité d'intégration. De sorte que tous les éléments qui composent cette infrastructure doivent être pris en compte et renforcés de manière à assurer au fil du temps la qualité d'intégration.

Deux aspects des ressources physiques ou matériels présentes dans la garderie étaient fortement liés à la qualité d'intégration : la structure physique de la garderie et son accessibilité et la présence d'équipements et de matériel spécialisés.

- Notamment, les garderies où la qualité d'intégration était élevée étaient habituellement accessibles (plus souvent lorsqu'elles avaient été construites aux fins spécifiques de loger des services de garde) et

² Une note de 5,0 est un seuil au-dessus duquel les garderies sont considérées comme offrant des services de garde de bonne qualité et favorables au développement des enfants.

aménagées de manière à permettre aux enfants et aux éducatrices de se déplacer librement et facilement entre les différentes aires de jeux et d'activités. Cette caractéristique était également étroitement liée à la qualité générale du service de garde. L'accessibilité apparaît comme un facteur essentiel pour assurer la qualité d'intégration. Certaines garderies vont parfois adapter leur environnement pour répondre aux besoins d'enfants spécifiques mais lorsque d'emblée un milieu de garde est inaccessible, immanquablement un certain nombre d'enfants en sont complètement exclu. De plus, s'il est mal conçu et mal aménagé, l'environnement physique engendre des problèmes pour les enfants et pour les éducatrices. L'accessibilité et un bon aménagement sont des ingrédients incontournables pour favoriser l'intégration, notamment dans une perspective de long terme et d'accueil de clientèle diversifiée.

- Les garderies où la qualité d'intégration était élevée étaient également des endroits plus susceptibles d'être dotés d'équipements et de matériel spécialisés ou d'y avoir accès facilement, le cas échéant. Il n'est pas nécessairement obligatoire d'avoir sur place des équipements et du matériel spécialisés spécifiques, dépendamment des enfants reçus et de leurs besoins particuliers, mais pour certains enfants, ce type d'équipement ou de matériel est requis pour renforcer leurs capacités à se développer, assurer leur pleine participation aux activités du service de garde et soutenir les interventions thérapeutiques. Au fur et à mesure que le personnel de la garderie apprend à se servir de cet équipement et matériel spécialisés (habituellement avec l'aide de thérapeutes et de parents), les personnes acquièrent de nouvelles habiletés et se font plus confiance; elles deviennent plus réceptives à l'idée que la garderie prenne en charge un éventail plus diversifié d'enfants ayant des besoins spéciaux.

3. En vertu de nos résultats, il nous apparaît que la qualité des ressources humaines au sein d'une garderie est un facteur absolument

clé pour assurer la qualité d'intégration

Nous avons examiné les caractéristiques propres à la directrice et aux éducatrices. Elles s'articulent autour de cinq catégories :

- i) le leadership de la directrice en matière d'intégration, et l'engagement de la directrice et des éducatrices en faveur de l'intégration;
- ii) preuve comme quoi la garderie a les capacités à long terme de persister dans ses efforts d'intégration;
- iii) la formation et l'expérience de la directrice et des éducatrices en matière d'intégration;
- iv) le niveau de formation et l'efficacité des intervenantes en besoins spéciaux ou des aides-éducatrices à promouvoir l'intégration au sein de la garderie;
- v) l'efficacité des éducatrices à travailler ensemble et à former une bonne équipe de soutien.

La corrélation entre ces cinq dimensions et la qualité d'intégration était significative et ce, avec des différences notables entre les garderies du groupe de tête en matière de qualité d'intégration et celles du groupe de queue. Règle générale, les garderies où la qualité d'intégration était élevée ont obtenu des scores moyens supérieurs et des scores élevés sur chacune des dimensions entourant les ressources humaines. Celles où la qualité d'intégration était faible ont obtenu, généralement, des scores faibles et moyens pour chacune de ces dimensions et souvent, les scores ne se chevauchaient pas entre les deux groupes. De plus, la corrélation entre les scores pour ces cinq dimensions était très élevée.

Nos résultats ont démontré que le leadership de la directrice, l'engagement de la directrice et des éducatrices en faveur de l'intégration, la formation et l'expérience en matière d'intégration de la directrice et des éducatrices, et des effectifs comprenant la présence, sur une base régulière, d'une éducatrice ressource maison ou d'une éducatrice en petite enfance formée en sus du ratio sont autant de facteurs essentiels pour assurer les niveaux élevés de qualité

d'intégration observés et les maintenir au fil des ans.

Les garderies de notre étude qui présentaient les niveaux de qualité d'intégration les plus élevés s'étaient dotées d'une éthique solide entourant l'intégration, elles avaient tiré profit d'années de collaboration à l'interne, mais aussi à l'externe avec des thérapeutes et des parents, et elles formaient des équipes de travail efficaces et coopérantes. Leurs pratiques en matière d'intégration d'enfants ayant des besoins particuliers étaient ouvertes et orientées vers la pleine participation de tous les enfants. Ces garderies peuvent servir de modèles positifs et puissants à d'autres garderies; des éducatrices pourraient y faire des stages pour s'initier aux pratiques exemplaires en matière d'intégration et rapporter ces techniques dans leurs propres milieux de garde.

4. La présence, sur une base continue, d'éducatrices ressources maison et d'éducatrices en petite enfance en sus du ratio est une composante essentielle à la qualité d'intégration. Les politiques qui visent à accroître le nombre de garderies acceptant de recevoir des enfants ayant des besoins spéciaux ne devraient pas sacrifier la qualité au nom de la quantité.

Nos analyses ont révélé que la présence continue d'une ÉRM, avec de la formation supplémentaire en intégration, était un facteur déterminant dans les garderies où la qualité d'intégration était élevée. Un certain nombre de provinces avaient adopté des politiques en matière d'intégration en vertu desquelles les garderies qui prenaient régulièrement en charge quatre enfants ayant des besoins particuliers ou plus recevaient les crédits nécessaires pour embaucher une ÉRM ou une intervenante en besoins spéciaux (ou alors une tarification plus élevée faisait en sorte que c'était possible). De telles politiques ont effectivement eu pour effet de permettre à beaucoup des garderies participant à notre étude de consolider les forces que nous avons identifiées chez elles lors de notre collecte de données au printemps 2001.

Nos analyses ont également révélé que le changement d'orientation visant à augmenter le nombre d'enfants ayant des besoins particuliers pris en charge par les garderies en répartissant différemment le peu de ressources dont elles disposent pour embaucher de ÉRM pose problème. En effet, dans au moins deux cas étudiés, les garderies qui n'avaient plus les moyens d'embaucher une ÉRM n'accueillaient plus autant d'enfants ayant des besoins particuliers et le niveau de qualité d'intégration dans ces milieux de garde était inférieur à ce qu'il avait été dans le passé. La qualité d'intégration observée dans d'autres garderies ayant récemment perdu une ÉRM ou une directrice faisant preuve de leadership en matière de qualité d'intégration avait également souffert. C'était aussi le cas des garderies qui ne bénéficiaient pas de la présence régulière d'intervenantes en besoins spéciaux, soit sous forme d'ÉRI ou d'organismes de consultation. Les observatrices ont remarqué que la qualité d'intégration était compromise dans les garderies qui embauchaient des éducatrices à temps partiel ou des contractuelles à court terme pour soutenir, sur une base individuelle, l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers. Dans ces cas, on a souvent observé que le personnel avait du mal à coopérer et former une équipe efficace. La situation s'apparentait à une forme « d'intégration ségrégative » en vertu de laquelle ni l'enfant ni son accompagnatrice ne sont bien intégrés ou acceptés dans la garderie. Ces conséquences étaient plus évidentes lorsque les intervenantes en besoins spéciaux avaient moins de formation et d'expérience que le personnel régulier de la garderie.

Il est absolument important de mener d'autres recherches, notamment des évaluations multidimensionnelles, pour déterminer comment utiliser au mieux les ressources existantes de manière à permettre à un plus grand nombre d'enfants ayant des besoins particuliers de retirer les bienfaits de vivre des expériences positives dans une garderie communautaire offrant des services éducatifs et des soins de bonne qualité. Cependant, en vertu de cette étude, on constate que retirer

aux garderies, dont le fonctionnement en matière d'intégration est efficace, des ressources essentielles est une stratégie à courte vue et inefficace; cela ne permet pas à plus d'enfants et de familles de profiter des avantages d'un service de garde intégré. Il y a de bonnes raisons de voir à ce que les garderies qui accueillent régulièrement des enfants ayant des besoins particuliers et des enfants à risque aient un personnel stable et voué à la qualité d'intégration.

5. Les garderies ont besoin de fonds suffisants et doivent établir de solides partenariats avec d'autres afin de fournir des services intégrés et des soins de bonne qualité

Nos résultats ont confirmé que les garderies où la qualité d'intégration était élevée avaient accès à du financement supplémentaire pour soutenir l'intégration (souvent pour engager sur une base régulière une ÉRM ou une intervenante en besoins spéciaux) et profitaient de collaborations efficaces et de relations positives avec des thérapeutes dans leur collectivité. Nous avons également constaté que l'établissement de liens solides et positifs avec les parents était à la fois une composante de la qualité d'intégration et un moyen de la renforcer. Nous n'avons pas trouvé que l'appui d'ÉRI ou d'organismes de soutien à l'intégration avait une incidence significative sur la qualité d'intégration dans notre échantillon de garderies, quoique certaines garderies recevaient manifestement beaucoup de soutien de cette source.

Le financement est un facteur essentiel pour assurer un niveau minimum de qualité en services de garde et pour verser des salaires adéquats aux éducatrices en petite enfance, aux gestionnaires des services de garde et aux éducatrices ressources. Les restrictions financières ont des conséquences multiples. En fait, cela a donné naissance à des politiques qui pourraient compromettre la qualité d'intégration dans des garderies qui, au fil du temps, ont développé des forces considérables. Des politiques qui mettent en opposition le financement des garderies au

financement des organismes communautaires nuisent aux capacités des collectivités de réaliser leurs objectifs et d'accroître le nombre de garderies accueillant des enfants qui ont des besoins spéciaux quand, au mieux, elles ne disposent que d'effectifs supplémentaires à temps partiel ou à court terme. En effet, nos données démontrent qu'en de telles conditions, le personnel est plus susceptible d'estimer que « seules certaines garderies dotées de ressources spécialisées » devraient intégrer des enfants ayant des besoins particuliers – une attitude qui va à l'encontre des objectifs d'une politique d'intégration et de l'évolution des normes de pratique.

Nous avons trouvé que le soutien provenant de thérapeutes et d'autres spécialistes dans la collectivité était essentiel à la qualité d'intégration. Les thérapeutes peuvent enseigner aux éducatrices en petite enfance les meilleures façons d'intervenir auprès d'enfants dont les besoins spéciaux ne leur sont pas familiers et de cette manière, les aider à acquérir des habiletés nouvelles et avoir plus confiance en leurs moyens. Nous soulignons que ce type de collaboration est plus susceptible de réussir lorsque les éducatrices ont l'appui de leur directrice, sont partie prenante des plans d'intervention et de l'évaluation des progrès des enfants et travaillent dans une garderie de bonne qualité.

Les parents jouent aussi un rôle déterminant. Les garderies où la qualité d'intégration est élevée entretiennent des liens étroits avec les parents des enfants ayant des besoins particuliers; elles les interpellent à titre de partenaires dans le développement de leurs enfants et source d'appui mutuel. Le temps consacré à rencontrer les parents et à apaiser leurs inquiétudes, ainsi qu'à apprendre d'eux, semble être d'une grande importance, notamment dans le cas d'enfants dont les besoins sont grands. Toutes les parties semblent tirer profit de relations solides, positives et aidantes entre les parents et le personnel de la garderie.

En résumé, cette étude nous a permis d'approfondir nos connaissances de

l'écologie de l'intégration telle qu'elle se manifeste dans diverses garderies au Canada. La richesse des données nous a éclairées à plusieurs égards et ces données sont à la base des recommandations formulées plus loin. Nous espérons que d'autres chercheurs, des décideurs et des professionnels des services de garde se serviront de ce rapport pour approfondir leurs connaissances de l'intégration, concevoir des politiques et adopter des pratiques qui répondent de la meilleure façon possible aux besoins de tous nos enfants.

Vers La prochaine génération de services de garde au Canada

Depuis la publication en 2000 de notre étude précédente *Une question d'urgence : L'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada* (Irwin, Lero et Brophy), la convergence des changements survenus au chapitre des politiques publiques, des mesures législatives, de la pratique et de l'appui populaire est telle que nous sommes plutôt optimistes quant à l'avenir des services de garde intégrés au Canada.

Le Plan d'action national pour les enfants (1997) témoignait d'un intérêt renouvelé de la part des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour le mieux-être des enfants au Canada. *L'Entente multilatérale pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants* (2003), signée par les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux, propose un cadre permettant d'accéder à des services éducatifs et de garde à l'enfance abordables, de qualité et assujettis à une réglementation provinciale et territoriale. Le gouvernement y consacrera un financement initial modeste. L'intégration est un des cinq principes sur lesquels est fondée l'Entente multilatérale et on le décrit ainsi : « Les services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants devraient assurer l'inclusion des enfants ayant des capacités différentes, des enfants autochtones (c'est-à-dire Indiens, Inuits et Métis) et des enfants de culture ou de situation linguistique différentes, et répondre à leurs besoins

particuliers. ». Il s'agit du premier accord fédéral, provincial et territorial faisant référence aux enfants qui ont des « capacités différentes » et en ce sens, cela constitue une étape majeure.

La signature par le Canada de la Convention onusienne relative aux droits de l'enfant et les actions militantes qui ont suivi pour en assurer le respect, notamment le travail de la Sénatrice Landon Pearson et de la Coalition canadienne pour les droits des enfants (CCDE), a popularisé le concept des droits de l'enfant et mis en relief les droits spéciaux des enfants ayant des besoins particuliers.

De plus, l'importance reconnue par les chercheurs et les gouvernements à la petite enfance et à son rôle au chapitre des apprentissages ultérieurs et du développement social et affectif a engendré une demande accrue d'initiatives et de programmes de financement visant les jeunes enfants et leurs familles.

La pratique en services de garde au Canada semble être de plus en plus « inclusive ». Beaucoup de provinces proposent aux garderies des initiatives pour améliorer la qualité de l'intégration, généralement assorties de fonds provenant de *l'Initiative pour le développement de la petite enfance* (2000).

Enfin, de nombreux rapports anecdotiques avancent que le secteur des services de garde et les parents qui ont recours aux services de garde sont de plus en plus sensibles à la nécessité d'être proactif si on souhaite véritablement intégrer les enfants ayant des besoins particuliers. La réaction du public à un document préliminaire sur l'avenir des services de garde (Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, 2004) était ferme dans sa volonté de voir les expressions « services de garde intégrés » et « enfants ayant des besoins particuliers » apparaître explicitement dans la version finale du document. La présentation par les médias populaires d'enfants ayant des limitations fonctionnelles dans divers milieux a fait beaucoup pour accroître l'acceptation par le grand public du concept d'intégration.

Ces événements sont certes positifs, mais il reste à voir si les gouvernements au Canada (et les populations) vont élaborer et soutenir des politiques publiques efficaces et des approches pédagogiques qui feront en sorte que tous les enfants aient accès à des services de garde de bonne qualité, abordables, accessibles, intégrés et viables à long terme. Sans de tels engagements, les services de garde vont continuer de périlcliter. Ils demeureront marginalisés, sous-financés et inaccessibles à bon nombre de familles. Et ils souffriront d'un taux de roulement et de stress élevé résultant des faibles salaires et du peu de reconnaissance de leur main-d'œuvre.

Dans *Un question d'urgence*, nous formulons vingt et une recommandations réparties en deux catégories : *Mesures législatives, élaboration de politiques et financement* (trois recommandations) et *Renforcement des capacités* (dix-huit recommandations). La plupart des recommandations sont toujours pertinentes quoique les changements décrits précédemment, notamment sur le plan des lois, règlements et politiques, entraîneraient quelques amendements mineurs. Nous avons inclus, dans le rapport complet, nos recommandations initiales (Cf. annexe C). Ce rapport-ci réitère les recommandations précédentes mais formule des recommandations axées sur les aspects que nous avons étudiés plus spécifiquement.

RECOMMANDATIONS

Mettre l'accent sur le leadership

Le document ***Intégration : La prochaine génération*** confirme le rôle déterminant que jouent les directrices de garderie en matière d'intégration. Certaines garderies de notre échantillon n'étaient pas dotées d'éducatrices ressources, d'autres ne recevaient pas de financement régulier pour couvrir les coûts additionnels afférents à l'intégration et d'autres encore ne bénéficiaient pas du soutien d'un conseil d'administration déterminé, mais chacune des

garderies où l'intégration était un succès était dotée d'une directrice solide et fermement engagée en faveur de l'intégration. Il est essentiel de prévoir des activités et des programmes qui renforcent le rôle de leadership des directrices. En effet, les garderies véritablement intégrées demeurent un phénomène rare et leur viabilité est remise en question quand les directrices prennent leur retraite ou quittent leur poste.

1. Les gouvernements doivent cibler les directrices engagées en matière d'intégration et reconnaître leur rôle important à titre d'agentes de changement en finançant des projets qui renforcent leur influence dans le milieu élargi des services de garde.

Cela peut se faire en appuyant des projets qui :

- Réunissent autour d'une même table les principaux acteurs des garderies où l'intégration est un succès pour échanger des connaissances et pratiques exemplaires et pour élaborer des stratégies entourant des initiatives concrètes;
- Parrainent des instituts de formation en leadership pour les directrices, et celles aspirant à le devenir, qui manifestent leur engagement en faveur de l'intégration;
- Appuient le réseautage entre directrices et coordonnatrices de garderies intégrées;
- Instaurent un programme national de mentorat en matière d'intégration avec la participation, à titre de mentors, de directrices et de coordonnatrices de garderies intégrées, nommées dans leur province et reconnues pour leur « ouverture à l'intégration ».
- Soutiennent un bureau de conférencières, issues du milieu, pour parler d'intégration où les directrices et coordonnatrices de garderies intégrées – praticiennes crédibles – occupent une place centrale.
- Mettent de l'avant des échelons de carrière et encouragent les praticiennes chevronnées en matière d'intégration à devenir des formatrices.

Il existe une réserve phénoménale de « sagesse pratique » qui n'attend qu'à être partagée et utilisée pour renforcer et encourager les pratiques en matière d'intégration de la prochaine génération de directrices et de professionnelles de la petite enfance.

2. Les gouvernements doivent assurer le financement d'un éventail d'activités (présentations individuelles, documentation, vidéos et ressources Internet) qui permettront de partager avec d'autres les connaissances acquises par les leaders oeuvrant en garderie intégrée.

Mettre l'accent sur la formation

3. Les gouvernements provinciaux et territoriaux doivent assurer l'existence d'une gamme diversifiée de cours, de colloques et d'ateliers sur l'intégration; des activités accessibles, abordables, offertes sur une base régulière aux éducatrices et directrices et touchant à des problématiques et sujets importants pour la réussite d'une démarche d'intégration.

4. Les programmes de formation en ÉPE des collèges et universités doivent intégrer à leur curriculum et programme d'études supérieures davantage d'information et de matière sur les pratiques intégrées.

5. Les stages pratiques en ÉPE et programmes d'études connexes doivent être pensés stratégiquement, de manière à s'assurer que les étudiantes aient l'occasion de s'initier à l'intégration dans le cadre de leurs stages dans des garderies où la démarche d'intégration connaît du succès.

6. Les collèges et universités doivent penser à nouveau (en consultation avec le milieu) leurs programmes d'études supérieures destinés aux éducatrices ressources et travailleuses en besoins spéciaux oeuvrant en service de garde. Ces programmes doivent tenir compte des multiples rôles afférents aux services directs, de la pratique fondée sur la collaboration, de la consultation et de l'éducation des adultes

7. Des programmes intensifs

d'amélioration de la qualité d'intégration comme *Garder la porte ouverte* au Nouveau-Brunswick, *Measuring and Improving Kids' Environment (MIKE)*, à l'Île-du-Prince-Édouard et *Partnerships for Inclusion* en Nouvelle-Écosse, doivent être offerts aux garderies dans toutes les provinces.

Mettre l'accent sur la qualité

Les politiques provinciales, territoriales et municipales doivent soutenir des pratiques favorables en matière d'intégration. On doit consacrer les crédits nécessaires pour fournir aux garderies et à leurs employées les ressources (financières et humaines) dont elles ont besoin pour maintenir leur niveau d'efficacité et étendre leurs connaissances et habiletés, ainsi que pour leur assurer une rémunération correspondant à l'importance de leur travail. Il faut des politiques visant les enjeux suivants :

8. Les garderies qui prennent en charge des enfants ayant des besoins particuliers doivent pouvoir procéder, au moment opportun, à l'évaluation des enfants pour établir, d'une part, leur admissibilité et d'autre part pour aider les éducatrices à planifier leurs interventions.

9. Les garderies doivent disposer de fonds supplémentaires pour diminuer les ratios (ou engager une éducatrice ressource maison) quand elles prennent en charge quatre enfants ayant des besoins particuliers ou plus, ou quand certains enfants ont des besoins extrêmement complexes. Le financement devrait être stable et suffisant pour permettre de recruter et de conserver des éducatrices formées et dotées d'expérience dans le domaine.

10. Il faut que les garderies puissent compter sur les services d'éducatrices ressources itinérantes pour réussir leur démarche d'intégration d'enfants ayant des besoins particuliers.

11. Les garderies doivent bénéficier d'un niveau adéquat de soutien de la part de thérapeutes et d'autres spécialistes de leur

collectivité lorsqu'elles prennent en charge des enfants qui ont des besoins spéciaux.

12. Les garderies doivent être dotées d'aides-éducatrices supplémentaires lorsqu'elles prennent en charge des enfants ayant des besoins plus complexes à satisfaire.

13. Étant donné que l'accessibilité et l'organisation physique d'une garderie sont deux aspects étroitement liés à la qualité d'intégration et à la qualité globale du service, toutes les nouvelles garderies devraient être construites dans le but exprès de satisfaire aux normes courantes en matière d'intégration et les garderies plus anciennes devraient avoir accès à un fonds d'immobilisation pour renforcer leur accessibilité.

Mettre l'accent sur la planification des transitions

Les politiques provinciales et territoriales doivent soutenir des approches fondées sur la collaboration et l'interdisciplinarité entre professionnels de la petite enfance, y compris les enseignants et enseignantes.

14. Les travailleuses en petite enfance doivent mettre au point des protocoles et des stratégies pour la planification et la coordination efficaces de leurs efforts pour faciliter les transitions (de la maison au programme d'intervention précoce à la garderie et de la garderie à l'école).

Mettre l'accent sur la recherche

15. Les gouvernements doivent financer l'évaluation rigoureuse de l'efficacité des différents modèles de soutien à l'intégration.

16. Les gouvernements doivent financer la surveillance et le suivi des progrès de la démarche d'intégration en garderie. Il existe des instruments de surveillance et de suivi de la qualité d'intégration qui sont bien connus dans le milieu tels que le *SpécialLink Inclusion Profile* et le *SpecialLink Inclusion Practices Scale*.

Mettre l'accent sur la profession

Il existe une grande disparité au chapitre du rôle des éducatrices ressources en garderie, de leur formation, du nombre de dossiers dont elles ont la charge, de la durée et de la fréquence des visites, de la nature des services qu'elles offrent, etc.

17. Leur profession étant émergente, les leaders parmi les éducatrices ressources et spécialistes en éducation de la petite enfance doivent se donner un code de déontologie, définir leur mandat et le nombre de dossiers appropriés et s'entendre sur des exigences de formation et de pratique. Des crédits doivent être consacrés pour des projets de recherche et de développement autour de ces questions.

Vers un système de services de garde de qualité, abordables, accessibles et intégrés par tout le Canada

Le sous-financement endémique et la dévalorisation des professionnelles des services de garde sont deux problèmes qui nuisent au recrutement et à la rétention de personnes qualifiées pour œuvrer dans le secteur.

L'engagement réitéré en faveur d'un programme national de services de garde doit prendre en compte la qualité des services éducatifs et de garde à l'enfance ainsi que les questions d'abordabilité et d'augmentation du nombre de places.

18. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux doivent augmenter les crédits prévus en vertu de l'Entente-cadre multilatérale sur l'apprentissage des jeunes enfants et les services de garde à la petite enfance afin d'édifier un système pancanadien de services de garde à l'enfance comportant des échelons de carrière et des échelles salariales ainsi qu'une infrastructure permanente capable de soutenir des services de bonne qualité et intégrés.

Notes de bas de page

- Arnett, J. (1989). Caregivers in day-care centres: Does training matter? *Applied Developmental Psychology*, 10, 541-552.
- Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance (2004). *Comprendre et résoudre la crise des services de garde à l'enfance : Des avenues pour progresser*. ON : auteur
- Cleveland, G. et Krashinsky, 1998. *Les avantages et les coûts liés à de bons services de garde à l'enfance: Justification économique en faveur de l'investissement public dans nos jeunes enfants*. Toronto: Childcare Resource and Research Unit, Centre for Urban and Community Studies, Université de Toronto. Site Web: <http://www.childcarecanada.org>.
- Friendly, M. (1994). *Child care policy in Canada: Putting the pieces together*. ON: Addison-Wesley Publishers Limited.
- Goelman, H., Doherty, G., Lero, D.S., LaGrange, A., et Tougas, J. (2000). *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend - La qualité dans les garderies au Canada*. ON: Université de Guelph (Centre for Families, Work and Well-Being). Site Web: <http://www.worklifecanada.ca>
- Gouvernement du Canada. (2000). *Initiative pour le développement de la petite enfance*. Rapports et documents d'information affichés sur le site Web suivant: http://www.socialunion.gc.ca/menu_e.html.
- Gouvernement du Canada. (2003). *Entente-cadre multilatérale sur l'apprentissage des jeunes enfants et les services de garde à la petite enfance* Rapports et documents d'information affichés sur le site Web suivant: http://www.socialunion.gc.ca/menu_e.html.
- Harbin, G. et Salisbury, C. (2000). Recommended practices in policies, procedures and systems change. In Sandall, Mclean & Smith, *DEC recommended practices in early intervention/early childhood special education*, 65-75. CO: Sopris West & DEC. Site Web: <http://www.dec-sped.org>.
- Harms, T., Clifford, R. M., et Cryer, D. (1998). *Early childhood environment rating scale, revised edition (ECERS-R)*. NY: Teachers College Press, Columbia University (Traduction: Échelle d'évaluation de l'environnement préscolaire, version révisée (ÉÉEP-R), Presse de l'Université du Québec)
- Helburn, S. W. (Éd.). (1995). *Cost, quality and child outcomes in child care centers: Technical report*. CO: University of Denver, Department of Economics, Centers for Research and Social Policy.
- Irwin, S.H. (2001a). *The SpecialLink Inclusion Practices Profile*. In S. H. Irwin, D. S. Lero, & K. Brophy, *Inclusion: The next generation in child care in Canada* (Appendix A). NS: Breton Books. Site Web: <http://www.speciallinkcanada.org>.
- Irwin, S.H. (2001b) *The SpecialLink Inclusion Principles Scale*. In S. H. Irwin, D. S. Lero, & K. Brophy, *Inclusion: The next generation in child care in Canada* (Appendix B). NS: Breton Books. Site Web: <http://www.speciallinkcanada.org>.
- Irwin, S. H., Lero, D. S. et Brophy, K. (2000). *Une question d'urgence: L'Intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada*, pp. xvi; 108. NS: Breton Books. Site Web: <http://www.speciallinkcanada.org>.
- Jorde-Bloom, P. (1992). The child care director: A critical component of program quality. *Educational Horizons, printemps*, 138-145.
- Jorde-Bloom, P. (2000). Images from the field: How directors view their organizations, their roles, and their jobs. In M. L. Culkin (Éd.), *Managing quality in young children's programs: The leadership role*. NY: Teachers College Press.
- Odom, S. L. (2002). *Widening the circle: Including children with disabilities in preschool programs*. NY: Teachers College Press.
- Roehrer Institute (2003). *Inclusivity of the child care policy environment in Canada: Much work to be done*. ON: Auteur.
- Sandall, Mclean et Smith, *DEC recommended practices in early intervention/early childhood special education*. CO: Sopris West & DEC. Site Web: <http://www.decsped.org>.
- Wolery, R.A. et Odom, S.L. (2000). *An administrator's guide to preschool inclusion*. NC: FPG Child Development Centre, Early Childhood Research Institute on Inclusion. Site Web: <http://www.fpg.unc.edu/~ecrii>.

À PROPOS DES AUTEURS

Sharon Hope Irwin

Sharon Hope Irwin, directrice de Trait d'union, le centre national pour l'intégration en services de garde, travaille activement depuis plus de vingt-cinq ans à l'intégration d'enfants ayant des besoins particuliers en garderie et autres types de programme d'intervention précoce. Elle milite en faveur et défend les droits des enfants ayant des besoins particuliers et de leurs familles à l'échelle locale, régionale et nationale et participe à divers comités, groupes de travail et commissions. Ses fonctions à Trait d'union l'amènent à voyager par tout le Canada pour répertorier, analyser et diffuser des pratiques et politiques efficaces en matière d'intégration en garderie. Grâce à son travail auprès du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes dans le cadre du programme *Besoins spéciaux*, ce syndicat s'est joint à un mouvement en pleine croissance qui vise à assurer le traitement équitable des enfants ayant des besoins particuliers et de leurs familles. Cette collaboration a mené à la publication, en collaboration avec Donna Lero, de *Dans notre chemin : Obstacles en matière de garde d'enfants qui empêchent les parents d'enfants ayant des besoins spéciaux de participer pleinement à la vie active – et possibilités de solutions* (1997), de *SpecialLink Book* (1993), *Charting New Waters in Early Intervention* (1995), *Challenging the Challenging Behaviours* (1999) et *Inclusion Voices* (2004). *Une question d'urgence : L'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada* a été écrit en collaboration avec Donna Lero et Kathleen Brophy, co-auteurs de ce livre.

Donna S. Lero

Donna Lero, bien connue pour ses recherches dans le domaine des services de garde au Canada, enseigne au niveau du baccalauréat, de la maîtrise et du doctorat à l'Université de Guelph. Ses cours portent sur la pauvreté et le mieux-être des enfants et des familles ainsi que sur les politiques familiales. Donna est cofondatrice du Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être de l'Université de Guelph et elle occupe la chaire d'études Jarislawsky (conciliation famille et travail). Ses recherches à ce titre sont axées sur les politiques et pratiques en milieu de travail, les politiques gouvernementales et les programmes de soutien à la famille. Actuellement, les recherches qu'elle mène pour le Centre sont axées sur l'évaluation des politiques en matière de congé parental, les diverses politiques pour soutenir les travailleurs autonomes et les politiques et pratiques pour favoriser la réinsertion sur le marché du travail suivant une maladie ou un accident. Elle participe également à une étude internationale des facteurs ayant une incidence sur les problèmes de conciliation travail et famille. Elle fait de la recherche dans le domaine des services de garde depuis plusieurs années, notamment à titre de directrice de *l'Étude nationale canadienne sur la garde des enfants*. Elle a été un des chercheurs principaux de la recherche *Où, ça me touche!* Les recherches auxquelles elle a participé sur les enfants qui ont des besoins spéciaux et leurs familles ont mené à la publication de deux livres : *Dans notre chemin : Obstacles en matière de garde d'enfants qui empêchent les parents d'enfants ayant des besoins spéciaux de participer pleinement à la vie active – et possibilités de solutions* (1997) en collaboration avec Sharon Hope Irwin et *Une question d'urgence : L'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada*, en collaboration avec Sharon Hope Irwin et Kathleen Brophy.

Kathleen Brophy

Kathleen Brophy est professeure au département des relations familiales et de la nutrition appliquée à l'Université de Guelph en Ontario. Elle enseigne au

niveau du baccalauréat, de la maîtrise et du doctorat et ses cours portent sur l'élaboration des programmes éducatifs, le jeu et l'évaluation des programmes d'activités. De plus, elle supervise des stages en milieu de travail. Depuis dix ans, elle fait partie du groupe responsable de la coordination de la recherche pour l'initiative provinciale de prévention *Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur*. Elle agit comme agente de liaison du projet Onward Willow. À ce titre, elle a collaboré étroitement avec des membres de la collectivité, des organismes partenaires et des éducatrices en garderie pour mettre au point et évaluer des stratégies communautaires d'intervention s'adressant aux enfants et à leurs familles. Elle participe actuellement à la recherche *Reaching In Reaching Out* et à titre de membre de l'équipe de recherche, elle élabore des modules de formation à l'intention des garderies axés sur la résilience. Elle est coordonnatrice des programmes d'études en petite enfance de niveau diplôme et baccalauréat de l'Université de Guelph-Humber à Toronto.

Des ouvrages à faire réfléchir publiés chez Breton Books :

La collection Trait d'union

Pour les spécialistes de l'intervention précoce, les éducatrices et éducateurs spécialisés, les parents, les intervenantes et intervenants en services de garde – pour toutes celles et tous ceux qui ont à cœur l'intégration des enfants ayant des besoins spéciaux.

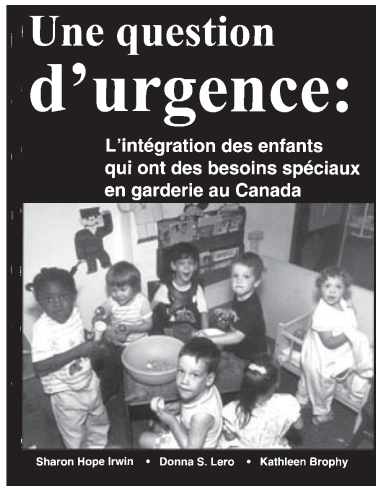
Une question d'urgence

L'intégration des enfants qui ont des besoins spéciaux en garderie au Canada

EN S'APPUYANT SUR l'expérience de première main d'éducatrices et de directrices de garderie pionnières — des personnes qui, malgré l'absence de soutien adéquat, ont réussi à mettre sur pied des garderies intégrées au Canada et à en assurer la viabilité et le succès — cet ouvrage identifie ce qu'il faut faire pour assurer la pleine intégration d'enfants ayant des besoins spéciaux dans toutes les garderies au Canada.

Prix : 25 \$

Breton Books. ISBN 1-895415-72-1



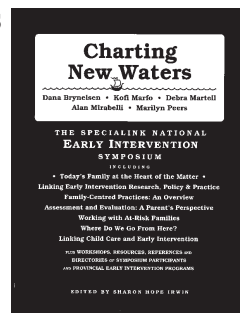
Charting New Waters

PROCUREZ-VOUS le texte complet des articles intéressants condensés dans le Bulletin! Voici les actes du Colloque de Trait d'union sur l'intervention

précoce, avec le texte des présentations de Dana Brynson, Debra Martell et Kofi Marfo, plus l'évaluation d'Alan Mirabelli sur les nouvelles formes de la famille, et plus! Aussi, ateliers, discours, entrevues, etc.

Prix : 16 \$

Breton Books. ISBN 1-895415-13-6

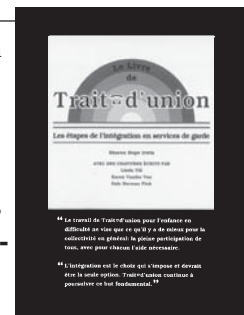


Le livre de Trait d'union

RELATE l'itinéraire parcouru avant d'en arriver aux principes de l'intégration complète en services de garde. On y présente aussi le Colloque qui a inscrit ces principes au programme national des personnes qui font la promotion de l'intégration. Comprend une copie des 6 premiers bulletins de Trait d'union, un répertoire canadien des personnes qui font la promotion de l'intégration en services de garde, une bibliographie, et plus.

Prix : 25 \$

Breton Books. ISBN 1-895415-36-5



PORTRAIT DE 10 programmes canadiens de services de garde qui ont élaboré des méthodes innovatrices afin d'intégrer les enfants atteints de déficiences. Comprend un recensement des écrits, une vue d'ensemble des modèles liés aux programmes, des sites de démonstration et des programmes reproduits, etc.

Prix : 16 \$

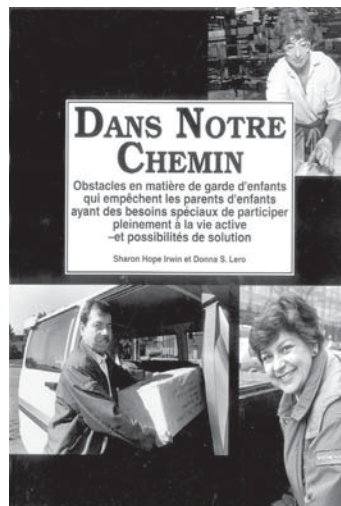
Intégration des enfants handicapés dans les services de garde en garderie et en milieu scolaire

Dans notre chemin

DANS CETTE ÉTUDE EXCEPTIONNELLE, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes se penche sur les obstacles auxquels sont confrontées les familles où l'on retrouve de jeunes enfants ayant des besoins spéciaux. L'étude illustre la lutte extraordinaire que mènent les parents pour concilier travail et famille. Ses conclusions — importantes pour les syndicats, pour ceux et celles qui élaborent des politiques et pour les chercheurs et chercheuses — renferment un message puissant à l'intention des membres du STTP et des autres travailleuses et travailleurs aux prises avec des difficultés semblables.

Prix : 25 \$

Breton Books. ISBN 1-895415-19-5



Bon de commande à l'endos

TPS et envoi inclus

VIDÉO

Un classique de l'intégration

**L'intégration dans le milieu, un choix naturel:
sa réalisation en services de garde
Cinq courts vidéos sur une même cassette!**

- **Des pas de géant: la voie vers l'intégration en services de garde.** Illustre les étapes de développement par lesquelles nous passons tous.
- **Casey: fragile, mais intégré dans le milieu.** Faites la connaissance de Casey, atteint d'ostéogénèse imparfaite (os fragiles), et voyez-le passer de la garderie intégrée l'école publique régulière.
- **Shawn et ses parents défenseurs de l'intégration dans le milieu.** Les parents de Shawn insistent pour intégrer leur enfant atteint de paralysie cérébrale et deviennent des militants à cette occasion.
- **L'intégration des enfants autistiques: un travail d'équipe.** Aperçu du travail d'équipe accompli pour l'intégration d'un enfant manitobain atteint d'autisme.
- **James: aveugle et intégré dans le milieu.** Les parents de James ne voulaient pas qu'il aille dans un établissement pour jeunes malvoyants. On voit ici comment l'adaptation à une garderie intégrée a préparé James pour l'entrée dans une école publique régulière.

Prix : 25 \$

Le défi des comportements perturbateurs

VOICI UN ouvrage destiné à l'intégration des enfants laissés pour compte : « l'enfant incontrôlable », « l'enfant exaspérant », celui dont le comportement nous frustre. Ce sont les enfants dont le

comportement perturbateur présente un défi énorme pour la travailleuse ou le travailleur de garderie motivé. Avec leur prise en charge, les limites actuelles seront repoussées plus loin en services de garde.

Prix : 25 \$

Breton Books. ISBN 1-895415-33-0



BON DE COMMANDE

Quantité

Une question d'urgence 25 \$	☐	_____	_____	} TOTAL = \$
Le défi des comportements perturbateurs 25 \$	☐	_____	_____	
Dans notre chemin 25 \$	☐	_____	_____	
Intégration des enfants handicapés... 16 \$	☐	_____	_____	
Charting New Waters 16 \$	☐	_____	_____	
Le livre de Trait [®] d'union 25 \$	☐	_____	_____	
Vidéo — L'intégration dans le milieu 25 \$	☐	_____	_____	

☐ Veuillez envoyer _____ exemplaires additionnels de Intégration : La prochaine génération de services de garde à l'enfance au Canada – les faits saillants (gratuit)

TPS et envoi inclus

Nom: _____

Adresse : _____ Code postal : _____

Téléphone : (____) _____ Télécopieur : (____) _____ Courriel : _____

Payez par ☐ chèque ☐ mandat ☐ Visa ou ☐ Mastercard

☐ Visa ou ☐ Mastercard : _____ Expiration: _____

Signature: _____

Breton Books

Wreck Cove, N-É, B0C 1H0

1-866-902-NEED • Télécopieur 902-539-9117

bretonbooks@ns.sympatico.ca

www.specialinkcanada.org

© 2004 Specialink : The National Centre for Child Care Inclusion

Quoique le document **Les faits saillants** tiré de *Inclusion: The Next Generation* soit protégé par des droits d'auteurs, ses auteures et promoteurs encouragent les lecteurs et lectrices à télécharger le document à partir du site Web : <http://www.specialinkcanada.org> et à photocopier et diffuser n'importe quel extrait de l'étude. Les auteures exigent cependant que la source soit citée comme il se doit et apprécieraient qu'on les informe lors de l'utilisation du document pour étayer des publications, des présentations ou des cours.

Cette initiative a été financée par le Programme de partenariats et de développement social de Développement social Canada. Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteures et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Traduction : Jocelyne Tougas

Photos page couverture : Katheryn Gordon

Graphisme : FADER Communications

Vérification des données et correction d'épreuves : Bonnie Thompson et Glenda Watt

Breton Books

Wreck Cove, Nouvelle-Écosse

B0C 1H0

1(800)565-5140

<http://capebretonbooks.com>

Voici la référence recommandée pour cette publication :

Irwin, S.H., Lero, D.S. et Brophy, K. (2004). **Les faits saillants** tiré de *Inclusion : The Next Generation in Child Care in Canada*. Wreck Cove, Nouvelle-Écosse : Breton Books, 2004.

« LA CONVERGENCE DES CHANGEMENTS SURVENUS AU CHAPITRE DES POLITIQUES PUBLIQUES, DES MESURES LÉGISLATIVES, DE LA PRATIQUE ET DE L'APPUI POPULAIRE EST TELLE QUE NOUS SOMMES PLUTÔT OPTIMISTES QUANT À L'AVENIR DE L'INTÉGRATION DES ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX EN GARDERIE AU CANADA ».



Donna S. Lero



Sharon Hope Irwin



Kathleen Brophy

LES DEUX ÉTUDES PRÉSENTÉES DANS INTÉGRATION : LA PROCHAINE GÉNÉRATION DONNENT UN APERÇU DES PRATIQUES D'INTÉGRATION EN VIGUEUR EN GARDERIE AU CANADA. DANS CET OUVRAGE, LES AUTEURES S'INTÉRESSENT AUX MESURES QUI FONT DE L'INTÉGRATION UNE RÉUSSITE ET QUI FONT DE L'ACCÈS À DES SERVICES DE GARDE DE QUALITÉ UNE RÉALITÉ POUR LES ENFANTS QUI ONT DES BESOINS SPÉCIAUX. AVEC L'AVÈNEMENT DE LA TROISIÈME GÉNÉRATION, INTÉGRATION : LA PROCHAINE GÉNÉRATION EXPLORÉ LES RÔLES ET RESSOURCES ESSENTIELS AU SOUTIEN DES SERVICES DE GARDE INTÉGRÉS EN EXISTENCE ET SUSCEPTIBLES D'ENCOURAGER UNE PLUS GRAND NOMBRE DE GARDERIES À PRENDRE EN CHARGE DES ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX.

CETTE RECHERCHE EST UNE OCCASION DE RECOMMANDER DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES FONDÉES SUR LES RÉSULTATS ET PROPRES À APPUYER LA PROCHAINE GÉNÉRATION DE SERVICES DE GARDE INTÉGRÉS AU CANADA.

Un nouvel ouvrage produit par **Trait d'union**

Breton Books

www.capebretonbooks.com