

Liste de contrôle - recherche d'emploi et entrevue

Cette liste de contrôle simplifiée vous aidera à déterminer la forme que peuvent prendre des pratiques de travail décent lorsque vous êtes à la recherche d'un emploi ou que vous passez une entrevue pour un emploi potentiel. Cette liste s'inspire de la [Charte pour un travail décent dans le secteur de l'éducation à la petite enfance de l'Ontario de l'AECEO](#) et du [document à l'appui](#). Elle vise à aider les éducatrices et éducateurs à la petite enfance, les travailleuses et travailleurs en garderie et les étudiantes et étudiants en EPE à déterminer ce que sont les pratiques de travail décent dans les milieux d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Lorsque vous prenez connaissance d'une offre d'emploi, que vous faites des recherches dans le site web d'une organisation ou que vous passez une entrevue pour un emploi potentiel, vous avez intérêt à rechercher les indicateurs suivants de l'engagement de l'organisation à fournir des emplois, un milieu de travail, des politiques, des pratiques et des structures de grande qualité.

Liste de contrôle - recherche d'emploi et entrevue

Reconnaissance des employées en tant que professionnelles appréciées:	Oui/non
L'organisation a-t-elle des procédures de recrutement et de promotion justes et transparentes, y compris des politiques en matière d'équité et de diversité (le poste affiché contient-il un énoncé à cet effet)?	
L'organisation a-t-elle des politiques pour planifier la relève et des pratiques pour encourager et reconnaître le leadership, notamment des stratégies d'encadrement et d'accompagnement du personnel?	
L'organisation a-t-elle des politiques et des pratiques qui reconnaissent et appuient les éducatrices et les éducateurs dans leurs efforts pour respecter le code de déontologie et les normes de pratiques de la province ou du territoire, de leur ordre ou afférents à leur agrément?	
L'organisation reconnaît-elle, renforce-t-elle et valorise-t-elle le rôle des éducatrices et des éducateurs dans tous les milieux de travail (p. ex. le personnel a-t-il suffisamment d'autonomie pour prendre les décisions au quotidien et est-il reconnu en tant que partenaire bien informé et professionnel au sein de l'équipe pédagogique)?	
Salaire et rémunération de niveau professionnel	Oui/non
L'organisation offre-t-elle une rémunération juste tenant compte de la scolarisation, de l'expérience et du niveau de responsabilité?	
L'organisation a-t-elle un plan prévoyant des augmentations salariales annuelles	

Réseau national pour l'innovation en matière de ressources humaines pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) et un travail décent.

Les ressources sont fournies à titre informatif uniquement. Consultez toujours les lois en vigueur dans votre province ou votre territoire afin de créer des politiques et des procédures qui répondront aux besoins de votre organisation.

pour tenir compte du coût de la vie?	
L'organisation offre-t-elle à ses employées un ensemble complet d'avantages sociaux (assurance-maladie complémentaire, régime de retraite ou REER)?	
L'organisation a-t-elle une stratégie créative qui permet de rémunérer ou d'employer son personnel toute l'année et limite-t-elle les quarts de travail coupés et les contrats à court terme?	
L'organisation participe-t-elle aux programmes de financement pour bonifier les salaires (p. ex. subvention salariale, bourses gouvernementales, etc.)?	
Perfectionnement professionnel	Oui/non
L'organisation fournit-elle des ressources aux employées (incluant libération et financement) pour leur permettre de participer à des activités de perfectionnement professionnel avec leurs collègues?	
L'organisation offre-t-elle des possibilités de perfectionnement professionnel en milieu de travail et en cours d'emploi?	
L'organisation accorde-t-elle du soutien et des ressources aux employées qui font du mentorat auprès de leurs pairs, d'étudiantes ou de bénévoles?	
L'organisation évalue-t-elle le rendement de ses employées afin de souligner leurs réalisations, de définir leurs aspirations professionnelles et de soutenir leur parcours professionnel?	
Environnement de travail de qualité	Oui/non
L'organisation a-t-elle un conseil d'administration dont les membres possèdent l'éventail d'expériences et de compétences requises pour définir la vision et les orientations de l'organisation et assumer un leadership efficace, fondé sur des pratiques et des principes rigoureux?	
L'organisation a-t-elle des pratiques et des stratégies qui encouragent une communication efficace de haut en bas et de bas en haut et une communication ouverte et transparente entre le personnel, les familles, la collectivité et les bénévoles?	
L'organisation s'engage-t-elle à avoir une culture de travail accessible, inclusive, collaborative, à l'écoute, respectueuse et sécuritaire, y compris des politiques et des procédures équitables et transparentes? Si oui, comment cela se traduit-il?	
L'organisation a-t-elle des descriptions d'emploi claires, détaillées et significatives?	
L'organisation fournit-elle à son personnel des ressources et de l'équipement pour l'aider à respecter les normes de qualité (p. ex. rémunération du temps de planification, possibilité de monter un portfolio, rémunération du temps alloué à	

Réseau national pour l'innovation en matière de ressources humaines pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (AGJE) et un travail décent.

Les ressources sont fournies à titre informatif uniquement. Consultez toujours les lois en vigueur dans votre province ou votre territoire afin de créer des politiques et des procédures qui répondront aux besoins de votre organisation.

la documentation et à l'observation)?	
Comment l'organisation s'assure-t-elle que les mécanismes de plainte et de résolution de conflits existants sont clairs, compris et mis en œuvre le cas échéant?	
L'organisation a-t-elle un ensemble complet de pratiques et de politiques qui favorisent la santé et le bien-être de ses employées? Par exemple : <ul style="list-style-type: none">● Congés de maladie et jours de vacances payés● Temps de planification distinct des pauses● Prise en considération des horaires des employées● Pièces réservées au personnel afin de se ressourcer professionnellement et se reposer● Stratégies pour réduire le stress (p. ex. des activités pour développer l'esprit d'équipe)● Politiques, pratiques et codes de conduite pour contrer la violence et le harcèlement, notamment une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements irrespectueux.● Comités paritaires en santé au travail et normes du travail● Accès à une banque d'éducatrices et d'éducateurs suppléants qualifiés	