

LES CAMPS DE JOUR PUBLICS :

UN PROGRAMME DE LOISIR EN RÉVISION

André Thibault, directeur du Laboratoire en loisir et vie communautaire

Ce bulletin traite des camps de jour estivaux publics, c'est-à-dire les camps de jour municipaux et ceux des organismes soutenus financièrement par les municipalités, comme les centres communautaires de loisir et les comités de loisir. Ce programme de loisir oeuvre au niveau des villages, des quartiers, des arrondissements des grandes villes et est principalement financé par les fonds publics et les parents. Voilà qui les différencie des camps spécialisés, privés ou en milieu naturel, sur le site d'un camp de vacances.

L'Observatoire québécois du loisir rend compte de l'enquête menée à l'été 2006 auprès des administrateurs des camps de jour. Cette enquête est la première phase d'une démarche axée, d'une part, sur la recherche de solutions à des problèmes comme la difficulté de recrutement et de rétention des animateurs. Elle explore également des moyens d'adaptation à des parents plus exigeants, à des enfants ayant des troubles de comportement (hyperactivité et indiscipline) et requérant des actes médicaux (médications, allergies), à une société en changement qui modifie ses attentes, notamment en matière de sécurité et de garantie de qualité.

A. UN PROGRAMME D'ENVERGURE DANS UN CONTEXTE QUI CHANGE

Longtemps nommés OTJ, ce qu'on appelle aujourd'hui, à tort ou à raison, les camps de jour constituent la plus ancienne offre de services en loisir estival au niveau des villages, des villes et des arrondissements. Force est de constater qu'au fil des ans, ce programme de loisir estival a peu évolué. Pourtant, les enfants, les familles et la société ont changé. Le camp de jour fait dorénavant partie de la gamme des lieux de garde des enfants.

La société est plus sensible à la sécurité et le nombre d'enfants présentant des allergies alimentaires ou des difficultés psychosociales croît. Il y a une volonté ferme d'intégration des handicapés. Ces changements affectent les besoins des enfants et des parents et, du même coup, les standards de qualité attendus des camps de jour.

Une démarche de résolution de problème et de mise à jour

Voilà pourquoi, depuis l'automne 2005, plusieurs associations et ministères se sont regroupés pour améliorer les camps de jour et proposer des adaptations en fonction du contexte d'aujourd'hui. La démarche entreprise est rigoureuse et participative, et compte aboutir à des propositions utiles, crédibles et efficaces.

Cette opération est le fruit d'une concertation à l'image des camps de jour, généralement offerts grâce à la collaboration des municipalités, des commissions scolaires, des associations et centres communautaires de loisir. Ainsi elle est issue de la rencontre de l'Association québécoise du loisir municipal, de la Fédération des centres communautaires de loisir, de l'Association des camps du Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, des Unités régionales de loisir et de sport et du Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

En 2006, une enquête a été menée auprès des administrateurs de camps de jour des municipalités et des centres communautaires de loisir. Le taux de réponse au questionnaire est de 47 %. On estime que 74 % des répondants viennent des villes et des villages et 26 % des centres communautaires de loisir. Les répondants des villes et villages sont répartis équitablement selon la taille des municipalités¹.

Sont actuellement menées des consultations dans les régions du Québec afin de valider les constats de l'enquête et de recueillir des pistes d'action. Cette démarche culminera, à l'automne 2007, vers une rencontre nationale d'élus, de gestionnaires, de partenaires et de parents qui établiront les priorités d'action et les stratégies pour alimenter un comité de suivi qui sera mis en place. Quelques centaines de personnes sont attendues à ces débats.

202 000 enfants et 48 000 000 \$

Les camps de jour accueillent environ 202,000 enfants. Ce nombre est légèrement à la hausse depuis quelques années. Déjà, 31,3 % des camps de jour ont refusé des enfants faute de places en 2005. L'ensemble des camps dépensent quelque 48 millions de dollars dont la charge est partagée généralement à part égale entre les parents, les municipalités ainsi que leurs partenaires comme les centres communautaires de loisir et les comités de quartier. En milieu rural, toutefois, le programme fédéral d'emplois d'été (le programme Placement Carrières-Été, remplacé dès cet été par Emplois d'été Canada) compte pour le tiers des revenus.

Comme service public, les camps de jour se veulent accessibles et agissent dans un environnement où oeuvrent les camps de vacances et les camps de jour privés généralement spécialisés. De plus, les camps se situent de plus en plus dans la mouvance des besoins de garde d'enfants puisqu'ils opèrent durant une période où les autres services sont généralement fermés.

Les parents, comme la société en général, sont de plus en plus préoccupés par la sécurité, la qualité de l'encadrement et demande des heures

d'accessibilité ajustées à leurs heures de travail. Du côté des enfants, comme dans les écoles d'ailleurs, les problèmes de santé et de comportement sont à la hausse. On veut de plus en plus en avoir pour son argent.

Pour répondre à ces demandes, tous les camps de jour offrent une gamme de services qui va de l'animation de base, aux sorties, à la garde avant et après le programme de loisir. D'ailleurs, neuf camps sur dix offrent un service de garde le matin (91,8 %) et en fin de journée (89,9 %). Environ les deux tiers des camps proposent un service d'accompagnement aux personnes handicapées (66,0 %) et plus du tiers, une gamme d'activités spécialisées (35,2 %).

Du personnel qui se diversifie, un recrutement fragile et des salaires peu concurrentiels

Au large éventail des services offerts par les camps de jour correspond un personnel diversifié (tableau 1). Les camps de jour doivent compter dorénavant sur un personnel de « garde » qui représente déjà 8,2 % de l'ensemble des employés et sur du personnel pour accompagner les enfants vivant avec une déficience (7,4 %). Dès lors, le personnel d'animation ne représente plus la totalité des employés. Notons que les aides animateurs constituent un groupe important (16,2 %).

Tableau 1. Répartition des catégories de personnel (%)

Animateurs (moniteurs)	52,9
Aides animateurs	16,2
Personnel d'encadrement (coordonnateurs 4,6 %, responsables de site 5,5 %)	10,1
Employés du service de garde, si différents	8,2
Accompagnateurs d'enfants vivant avec une déficience	7,4
Animateurs spécialisés (ex. : natation, théâtre)	4,1
Soutien (soins, cuisine, etc.)	0,07

¹ Le questionnaire a été envoyé à tous les centres communautaires affiliés à la FQCCL, à toutes les municipalités de plus de 25 000 habitants et au tiers des municipalités de 1000 et 24 999 habitants.

L'une des problématiques au cœur de cette enquête est la rétention et le recrutement de ce personnel et les résultats confirment ces a priori. En effet, l'enquête révèle que *50 % des camps de jour ne retiennent que la moitié de leurs animateurs d'une année à l'autre et que 37 % doivent accepter la presque totalité des candidats* (plus de 75 %).

Ce problème de recrutement et de rétention est plus présent là où l'offre d'emploi est plus concurrentielle; par exemple, les salaires sont plus attractifs là où un emploi dans la restauration est disponible.

Le salaire moyen d'un animateur à sa première année est de 8,33\$ (2 750\$ par été) et dans 57,8 % des camps, le salaire des animateurs augmente selon leur ancienneté, pour atteindre le salaire maximum après 4 ans.

Il apparaît donc que le salaire des animateurs des camps de jour est de moins en moins concurrentiel. Pourtant leurs responsabilités sont de plus en plus grandes et ils ont des défis de taille qui les attendent comme l'enquête le montre.

Des problématiques psychosociales plus pressantes et des parents exigeants

Lorsque l'on demande aux responsables des camps de jour comment ils voient le présent et l'avenir de leur programme, la réponse est claire et consensuelle. Assurément, il y a et il y aura plus d'enfants présentant des problèmes psychosociaux (3,0 sur une échelle de 4) et de discipline (3,2 sur 4) et, autre tendance, les parents souhaitent une prolongation des heures des camps de jour (2,7) et sont de plus en plus exigeants (3,2).

Bref, les animateurs doivent avoir de nouvelles compétences et les camps de jour doivent offrir plus de services et plus de garanties de qualité dans leur prestation. Devront-ils trouver une place aux parents dans leur organisation, comme le font les conseils d'établissement dans le domaine scolaire ?

B. UNE QUALITÉ DE SERVICE MAL ASSURÉE PAR DES NORMES ET DES STANDARDS « MAISON » TRÈS VARIÉS

Comme tous les services publics destinés aux enfants, les camps de jour ressentent une pression pour la hausse de leurs normes de

qualité. Collectivement, ils ne se sont pas encore donnés de telles normes.

Seulement 20,5 % des camps de jour sont accrédités ou certifiés par des organismes externes. Près de 60 % d'entre eux, 58,7 % plus précisément, ont un document définissant leurs orientations (philosophie, valeurs, principes) et seulement 21,4 % de ces orientations ont reçu l'aval du conseil d'administration ou du conseil municipal.

De même, au plan du ratio animateur/enfants, seulement 23 % des normes de base font l'objet d'un entérinement officiel des instances municipales qui portent la responsabilité civile.

Un ratio moniteur/enfants souvent élevé

L'enquête révèle qu'en moyenne, les camps de jour du Québec ont un ratio moniteur/enfants de 1/15 pour les activités régulières et de 1/12 lors des sorties. De plus, l'écart-type important (4,2) indique que le ratio des camps de jour est fréquemment plus élevé. Il n'est pas rare qu'il atteigne 19 et 20 enfants par moniteur.

L'Association des camps du Québec, par exemple, propose un ratio de 1/8 chez les 5-6 ans, 1/10 chez les 7-8 ans, de 1/12 chez les 9-11 ans pour les activités régulières. Le ratio 1/15 ne devrait s'appliquer qu'aux 12 ans et plus. Est-ce le ratio qui doit s'imposer ? Pour répondre à cette question, il faudra clarifier la mission du service : un camp de jour, un programme de loisir ou une garderie ?

Des animateurs assez jeunes et inexpérimentés et des coordonnateurs souvent à peine plus âgés

On constate que 36,5 % des moniteurs ont moins de 18 ans (8, 2 % ont moins de 16 ans) et que 40 % sont âgés entre 18 et 19 ans. Parmi le personnel d'animation, 23, 4 % des personnes sont des aides animateurs. À l'évidence, les enfants sont animés par leurs grandes sœurs et leurs grands frères: surtout leurs grandes sœurs, puisque les filles représentent 71, 8 % du personnel.

Quelles sont les qualifications demandées aux candidats animateurs? Là-dessus, il apparaît que les exigences sont réduites à leur plus simple expression, particulièrement en milieu rural où « habiter la ville et être disponible » constitue le principal critère. Certaines villes, parmi les plus

grandes, demandent une compétence en premiers soins. Quelques camps de jour vont jusqu'à requérir une formation particulière.

Le jeune âge et la préparation minimale des animateurs sont-ils compensés par un encadrement de la part d'adultes compétents ? À cet effet, l'enquête révèle la présence d'environ 1 coordonnateur pour 8 animateurs et la présence d'aides animateurs dans 88 % des camps de jour. Ces coordonnateurs devraient répondre à des exigences plus élevées que les animateurs, mais, comme le montre le tableau 2, ces exigences sont souvent à peine plus élevées. Par ailleurs, on apprend, que plusieurs coordonnateurs sont à peine plus âgés que les animateurs.

Tableau 2. Expérience et âge requis de la part des coordonnateurs

Expérience requise	
Plus de 4 ans	19,7 %
De 3 à 4 ans	37,4 %
De 1 à 2 ans	38,6 %
Aucune	6,8 %
Âge requis pour les coordonnateurs	
18 ans à 20 ans	30,3 %
20 ans et plus	39,4 %
Aucune des 2 catégories	30,3 %

Faudra-t-il se préoccuper davantage de l'encadrement, de la formation, bref, de la qualité des coordonnateurs pour assurer un meilleur encadrement des jeunes animateurs et une meilleure qualité de programmation des camps de jour? Il semble bien que oui, dans la mesure où on veut garder l'actuel esprit de « jeu » que portent des animateurs jeunes comme des grands frères et des grandes sœurs.

Une formation courte

La plupart des animateurs (96 %) se voient offrir une session de formation. Toutefois, 37,1 % des animateurs bénéficient d'une formation d'une durée inférieure à 15 heures. La norme de

l'Association des camps du Québec pour les camps de jour indique que 50 heures de formation sont nécessaires. Si, par analogie, on regarde les heures de formation requises des entraîneurs et des sauveteurs, on observe un grand écart avec les animateurs de camps de jour qui pourtant sont en liaison constante avec les enfants.

Pourtant, l'offre de formation est présente, notamment de la part des URLS (dans 32,1 % des cas) et des entreprises privées (dans 40 % des cas). En milieux plus urbains, les municipalités offrent elles-mêmes cette formation (20 %). Le reste est donné « maison » (40 %). De façon générale, la formation des coordonnateurs, semble moins systématisée et moins soutenue.

Tableau 3. Nombre d'heures de formation offertes aux animateurs

Moins de 10 heures	21,4 %
De 11 à 15 heures	15,7 %
De 16 à 20 heures	16,4 %
De 21 à 30 heures	25,2 %
De 31 à 40 heures	11,9 %
De 41 à 49 heures	5,0 %
50 heures et plus	1,9 %

C. DES ACQUIS SUR LESQUELS BÂTIR

Une motivation du personnel d'animation à encourager

Selon l'enquête, les animateurs sont majoritairement des gens enthousiastes qui présentent toutes les motivations généralement reconnues comme essentielles à une organisation qui fonctionne bien.

La recherche de plaisir, l'amour des enfants et l'esprit d'équipe que recherchent les animateurs sont autant de gages d'un fonctionnement convivial des camps de jour.

Ces motivations indiquent aussi aux gestionnaires l'orientation que doit prendre leur gestion des ressources humaines et justifient

d'autant le besoin de bons coordonnateurs et coordonnatrices.

Tableau 4. Motivations des animateurs

Motivations	Moyenne (sur 4)	Écart-type
Le plaisir	3,32	,639
Le travail auprès des enfants	3,31	,545
L'esprit d'équipe entre les animateurs	3,11	,595
L'expérience pour l'avenir	2,85	,663
Le salaire	2,45	,891
Obtenir un emploi pendant toute l'année avec votre organisation	1,77	,845
Obtenir une promotion	1,71	,597
Rabais ou avantages dans certaines boutiques	1,06	,338

Une gestion conviviale et partenariale à maintenir.

Que les camps de jour soient organisés par la municipalité ou par un organisme communautaire, leur bon fonctionnement semble généralement le fruit d'un partenariat.

Une collaboration qui réunit, sur le terrain, les autorités municipales (financement, conseil, locaux, formation), les commissions scolaires (locaux), les unités régionales de loisir et de sport (formation et conseil), les comités locaux et les centres communautaires de loisir (mise en œuvre, formation, locaux) et le milieu privé.

Un partenariat auquel se trouvent également associés les gouvernements fédéral (financement indirect par les programmes d'emploi fortement coupés au cours de la dernière année et dont dépendent beaucoup les petites municipalités) et provincial (programme d'accompagnement en loisir pour les personnes handicapées). Les répondants à l'enquête se disent généralement satisfaits de ces partenariats. On doit toutefois

reconnaître qu'ils fluctuent dans le temps et d'un lieu à l'autre et que les nouveaux défis des camps de jour demandent une révision de ce qui existe et l'implication de nouveaux partenaires, notamment du domaine de la santé.

Au plan des ressources humaines, on se dit aussi satisfaits. On insiste sur le besoin de maintenir un esprit d'équipe, source de motivation et de rétention des animateurs.

D. DES PISTES POUR LA SUITE DES CHOSES...

Les camps de jour existent depuis des décennies, leurs services sont connus et généralement appréciés. Voilà un acquis non négligeable. Toutefois, il est évident que des ajustements s'imposent et déjà certaines municipalités ont commencé à y travailler. Il est important que cette démarche soit elle-même réfléchie et appuyée sur une vision claire qui donnera un sens aux solutions et aux ajustements.

Cette démarche pour la qualité survient dans un contexte de difficulté de rétention et de recrutement d'effectifs et de limites financières. Elle se déroule aussi dans le contexte où les municipalités adoptent des politiques pour la famille, où le Gouvernement maintient la conciliation travail-famille en première page de son agenda, où la pauvreté est à la hausse et où le loisir et l'activité physique sont reconnus comme outils essentiels au développement et à la santé des enfants. Bref, tout concourt à placer les camps de jour publics et accessibles à l'avant-scène du débat public.

La réflexion sur la qualité conduit au questionnement sur plusieurs dimensions des camps de jour : leur philosophie et leur rôle, leur programmation, le ratio animateur/enfants, les qualifications et la formation des animateurs, la sécurité des installations, des équipements et des activités, l'accessibilité, la part des parents et des corps publics dans le financement et les outils d'assurance de qualité. L'enquête confirme déjà largement la nécessité de ces pistes de réflexion et d'action.

Au fait, s'agit-il de véritables camps de jour où les enfants sont transportés en milieu naturel pour une journée entière ou s'agit-il plutôt d'un programme de loisir animé ou d'un service de garde et d'éducation? Même si l'appellation camp de jour est aujourd'hui répandue, celle de « programme vacances été » de la Ville de Québec

fait réfléchir. Devant la montée du nombre d'enfants présentant des problèmes, des responsables craignent la transformation des animateurs en « intervenants » psychosociaux.

D'ores et déjà, il est clair que la gouvernance, le financement et la garantie de qualité des camps de jour de même que la qualité et l'encadrement du personnel, des programmes et des services devront faire l'objet de discussions, de sensibilisation auprès des nombreux partenaires et d'actions concrètes.

Figure 1. Appréciation du milieu

