

LA CRISE DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL :

un appel à l'investissement dans
l'éducation de la petite enfance
et le travail auprès des jeunes

SEPTEMBRE 2022



Canadian Mental
Health Association
Mental health for all

Association canadienne
pour la santé mentale
La santé mentale pour tous



YWCA
CANADA

NATIONAL ADVOCACY.
COMMUNITY ACTION.
UNE VOIX NATIONALE.
DES ACTIONS LOCALES.

À propos de nous

BGC Canada

BGC Canada est le plus important organisme caritatif de services aux enfants et aux adolescents au pays. Depuis plus de 120 ans, nous créons des possibilités pour des millions d'enfants et d'adolescents au Canada. Nos Clubs ouvrent leurs portes aux jeunes et aux familles dans 775 communautés d'un bout à l'autre du pays, dans les petites localités comme dans les grandes villes, en campagne et dans les communautés autochtones. En dehors des heures de classe, notre personnel et nos bénévoles qualifiés offrent des programmes et services qui aident les jeunes à parvenir à des résultats positifs. Expression de soi, éducation, mode de vie sain, activité physique, préparation à l'emploi, santé mentale, leadership : tout y est sous un même toit! Nous mettons les chances de leur côté. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site www.bgccan.com.

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance

La Fédération canadienne des services de garde à l'enfance (FCSGE) réunit la communauté des EPE et fournisseurs du domaine de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants d'un océan à l'autre. Nous donnons la parole aux personnes profondément passionnées et qui ont une vaste expérience pratique dans le domaine de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. La FCSGE est un organisme dynamique et de grande envergure qui représente et unit ses organisations affiliées et ses membres d'un bout à l'autre du Canada, et ce, depuis 1983. Il s'agit de l'organisme caritatif sans but lucratif le plus important à l'échelle nationale au Canada dans le domaine de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. La FCSGE est fière d'être un organisme axé sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants qui accorde la priorité à ses membres et à ses services. La FCSGE n'existerait pas sans le travail acharné et le talent des EPE. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site www.cccf-fcsge.ca

Association canadienne pour la santé mentale

Fondée en 1918, l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) est l'organisme communautaire du secteur de la santé mentale le plus vaste et le mieux établi au Canada. Présente dans 330 communautés de toutes les provinces et d'un territoire, l'ACSM œuvre en défense des droits et offre des ressources qui contribuent à prévenir les problèmes de santé mentale et les maladies mentales, à soutenir le rétablissement et la résilience, et ce, afin de permettre à chaque membre de la population canadienne de s'épanouir pleinement. Pour en savoir plus, veuillez visiter www.acsm.ca.

YWCA Canada

YWCA Canada est un porte-parole d'envergure pour les femmes, les filles, les personnes bispirituelles et les personnes de la diversité de genre. Depuis 150 ans, nous sommes à l'avant-garde d'un mouvement qui vise à combattre la violence fondée sur le genre, à construire des logements abordables et à promouvoir l'équité sur le lieu de travail. Nous nous efforçons de faire progresser l'équité entre les genres en répondant aux besoins urgents des communautés, par des actions de sensibilisation nationales et des initiatives locales. Les YWCA locaux investissent plus de 258 millions de dollars par an pour soutenir plus de 330 000 personnes à travers le pays. Aujourd'hui, nous engageons de jeunes leaders, des communautés diverses et des entreprises partenaires pour réaliser notre vision d'un Canada sécuritaire et équitable pour tous. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site www.ywacacanada.ca.

Auteurs :

- Aniska Ali, directrice de la philanthropie, YWCA Canada
- Don Giesbrecht, PDG, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
- Jen Turner, gestionnaire, politiques publiques et engagement, BGC Canada
- Robin McMillan, innovatrice – projets, programmes et partenariats, Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
- Sarah Kennell, directrice nationale, politiques publiques, Association canadienne pour la santé mentale

Avec l'aide de :

- Anjum Sultana, directrice du leadership des jeunes et de la défense des politiques, Plan International Canada
- Amanda Arella, directrice des politiques publiques, du plaidoyer et des communications stratégiques, YWCA Canada
- Deb Wise Harris, responsable nationale des communications, Association canadienne pour la santé mentale
- Gwendolyn Moncrieff-Gould, directrice, politiques publiques et engagement, BGC Canada
- Stevie Shipman, designer graphique principale et responsable de production, BGC Canada

Introduction

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, l'épuisement professionnel a augmenté chez le personnel de première ligne qui travaille avec les jeunes. Le présent exposé de politique met en lumière les nouveaux domaines qui ont provoqué des préoccupations chez les éducateurs de la petite enfance (EPE) et les travailleurs auprès des jeunes au cours de la pandémie. Nous y abordons ces difficultés au moyen d'une approche intersectionnelle tenant compte du point de vue racial, socio-économique et du genre. Nous soulignons en outre les domaines nécessitant des recherches plus approfondies sur les manières de mieux favoriser la santé mentale du personnel de première ligne, particulièrement en cas de marginalisation. De plus, nous faisons des recommandations quant à ce que chaque palier gouvernemental peut faire pour offrir un meilleur soutien en santé mentale à ces populations afin de réduire l'épuisement professionnel, de favoriser une bonne santé mentale et d'éviter d'autres problèmes de santé mentale. Il s'agit d'un sujet particulièrement pertinent à l'heure actuelle, alors que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux cherchent à mettre en œuvre un programme national de garderies.

Méthodologie

Nous avons interviewé des EPE et travailleurs auprès des jeunes (n=6) pour savoir comment s'était déroulée leur expérience de travail pendant la pandémie. Ces entrevues ont permis d'élaborer le présent exposé de politique et nos recommandations. BGC, la FCSGE, l'ACSM et le YWCA ont mis à profit l'expertise liée à leur travail pour mettre au point les recommandations et confirmer l'exactitude de leur compréhension de leur secteur dans son ensemble.

Parmi les six personnes du secteur des services à l'enfance interviewées, quatre sont des EPE et deux travaillent auprès des jeunes. Ces personnes viennent de Colombie-Britannique, d'Alberta, d'Ontario et de Terre-Neuve. Cinq d'entre elles travaillent dans le secteur sans but lucratif et une dirige un service de garde d'enfants en milieu familial. Parmi les limites de la méthodologie, citons le nombre restreint de participants et l'absence de personnes du Nord parmi ceux-ci. Nous espérons que le présent exposé suscitera une conversation sur les difficultés auxquels font face les gens qui travaillent auprès des jeunes partout au pays, et que d'autres recherches viendront vérifier nos conclusions.

Contexte

Il va sans dire que la pandémie a laissé des traces durables dans nos vies et continuera d'en laisser. Des recherches approfondies montrent clairement les répercussions importantes de la pandémie sur l'économie mondiale, notre santé mentale, notre système de soins de santé et bien d'autres facettes de la société. La COVID-19 a transformé la structure des lieux de travail, notre manière de prendre soin les uns des autres, ainsi que nos perspectives d'avenir.

Au Canada, 37 % des gens signalent une détérioration de leur santé mentale depuis le début de la pandémie¹. Comme démontré dans le présent document, le personnel de première ligne travaillant auprès des jeunes en a subi les conséquences de manière disproportionnée; pourtant, seulement un tiers des employés de ce secteur ont accès à des programmes de prévention de l'épuisement professionnel². En outre, seulement un tiers des personnes travaillant dans ce secteur se disent à l'aise de parler de santé mentale avec leur gestionnaire et croient que le fait d'évoquer des problèmes de santé mentale ne nuirait pas à leur carrière³.

1 <https://cmha.ca/fr/brochure/resume-de-conclusions-ubc-4/>

2 <https://static1.squarespace.com/static/5f9978fdff01872f76f38a09/t/61f176a37277bd124715c7d3/1643214514051/FR+--+Long+Form+Final+--+MHRC+PHS+Report+copy.pdf>

3 <https://static1.squarespace.com/static/5f9978fdff01872f76f38a09/t/61f176a37277bd124715c7d3/1643214514051/FR+--+Long+Form+Final+--+MHRC+PHS+Report+copy.pdf>

Au Canada, une personne sur trois s'inquiète au sujet de ses finances et 16 % des gens craignent de manquer de nourriture⁴. Les déterminants sociaux de la santé (soutien en matière d'emploi, de sécurité alimentaire, d'accès à un logement adéquat et de revenu) contribuent tous à notre bien-être et à notre santé mentale⁵. La pandémie a mis ces soutiens à rude épreuve, ce qui a provoqué une augmentation des problèmes de santé mentale. Les effets se font particulièrement sentir chez les personnes qui travaillent avec des jeunes, leurs salaires étant souvent bas et leurs emplois, précaires.

Après plus de deux ans de pandémie, nous sommes toujours en terrain relativement inconnu. L'être humain n'étant pas fait pour supporter un tel degré de stress pendant une aussi longue période, la crise sanitaire a gravement nui à notre santé mentale et physique. Notre capacité à faire preuve de résilience face à un tel stress s'affaiblit, mais le « muscle » de la résilience sur lequel nous comptons pour surmonter les moments difficiles de la vie doit être renforcé au fil du temps. Il a besoin d'attention et de repos. La durée de la pandémie et le stress associé à celle-ci ont des conséquences considérables sur notre capacité de résilience.

Nous ignorons encore quelles seront les conséquences à long terme de la pandémie sur notre santé mentale, mais nous savons que les travailleurs de première ligne ont connu des niveaux particulièrement élevés de stress, d'anxiété et de dépression⁶. Les effets cumulatifs se sont fait sentir sur la santé mentale des femmes, des personnes 2SLGBTQ+, des personnes racisées, des personnes (im)migrantes et des parents, chez qui on signale des niveaux de stress, d'anxiété et de dépression plus élevés qu'au sein de la population générale. Cela comprend toutes les personnes travaillant avec des jeunes : enseignants, intervenants des services à la jeunesse, EPE, parents... Les périodes prolongées d'isolement, la déconnexion sociale, la fermeture des écoles et des établissements de garde d'enfants, les contacts limités avec la famille, les amis et les membres de la communauté : tout cela a attiré l'attention sur le travail des personnes qui prennent soin des autres dans notre société.

Pendant la pandémie, les femmes ont assumé la majorité des responsabilités liées aux soins et aux tâches ménagères. Une étude récente a révélé que 4 personnes sur 10 au Canada ont signalé une augmentation des heures consacrées aux tâches ménagères au cours de la pandémie, mais aussi que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir déclaré qu'elles avaient consacré davantage de temps à la préparation des repas et au ménage⁷. Pas moins de 71 % des femmes ont signalé que l'augmentation des tâches ménagères et du temps passé à s'occuper d'autres personnes avait entraîné chez elles des difficultés comme l'anxiété, le stress ou la dépression, contre 65 % des hommes⁸. Ces difficultés ne sont pas ressenties de la même manière par toutes les populations : en effet, les personnes noires et autochtones étaient plus susceptibles de signaler des difficultés provoquées par le fardeau accru lié au fait de devoir s'occuper d'autres personnes, notamment la nécessité de renoncer à chercher un emploi rémunéré⁹. En outre, les femmes racisées étaient deux fois plus susceptibles que les femmes blanches de devoir quitter leur travail parce qu'elles devaient prendre soin de quelqu'un¹⁰.

« J'en ai beaucoup trop à faire, je cours partout sans arrêt, je n'ai pas le temps d'apprécier ce que je fais ou de reprendre mon souffle. Je dois aider les enfants à faire leurs devoirs en plus de faire mon propre travail, le ménage... Ça n'arrête jamais. »
– Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entretiens

4 <https://cmha.ca/brochure/summary-of-key-findings-ubc-4>

5 <https://ontario.cmha.ca/provincial-policy/social-determinants/>

6 <https://static1.squarespace.com/static/5f9978fdff01872f76f38a09/t/60ed97fe03cb9e0b59788c20/1626183681308/FINAL+-+Abridged+-+MHRC+Mental+Health+During+COVID+Poll+7+Report+FR.pdf>

7 www.oxfam.ca/news/71-per-cent-of-canadian-women-feeling-more-anxious-depressed-isolated-overworked-or-ill-because-of-increased-unpaid-care-work-caused-by-covid-19-oxfam-survey/

8 Ibid

9 Un plan de relance économique féministe pour le Canada, YWCA Canada et l'Institut pour le genre et l'économie, 2020 www.feministrecovery.ca/le-plan et Oxfam (2020). 71 per cent of Canadian women feel more anxious, depressed, isolated, overworked or ill because of increased unpaid care work caused by COVID-19: Oxfam survey. Adresse URL : www.oxfam.ca/news/71-per-cent-of-canadian-women-feeling-more-anxious-depressed-isolated-overworked-or-ill-because-of-increased-unpaid-care-work-caused-by-covid-19-oxfam-survey

10 Un plan de relance économique féministe pour le Canada, YWCA Canada et l'Institut pour le genre et l'économie, 2020 www.feministrecovery.ca/le-plan et Bezanson, K., A. Bevan et M. Lysack (2020). Future Proofing: Federal Leadership for Childcare System Building. Adresse URL : www.childcarecanada.org/sites/default/files/Bezanson-Bevan-Lysack-Canada-childcare-system.pdf

Parmi les EPE au Canada, 96 % sont des femmes¹¹, et celles-ci sont aussi disproportionnellement nombreuses dans le secteur du travail auprès des jeunes. Elles ont dû assumer des responsabilités supplémentaires au cours de la pandémie, comme la prestation de services essentiels, l'école à domicile ou la garde d'enfants, ainsi que les tâches non rémunérées consistant à prendre soin d'autres personnes¹². De nombreuses femmes ont quitté leur emploi afin de pouvoir effectuer ces tâches ménagères. « Si l'économie des soins n'est pas mieux soutenue, une génération de femmes pourrait quitter complètement la population active, ce qui réduirait les dépenses des ménages et aggraverait la récession¹³. » En outre, un tiers des EPE sont des immigrants ou des résidents non permanents (alors qu'ils représentent un quart des travailleurs d'autres professions¹⁴), ce qui accentue encore davantage ces difficultés.

Le renforcement des investissements publics dans les services de garde facilitera le retour des femmes au travail rémunéré qu'elles ont quitté pendant la pandémie en raison des lourdes responsabilités liées au fait de prendre soin d'autres personnes, que les hommes ont été moins enclins à assumer. Résultat : des millions d'emplois créés (en particulier pour les femmes), des gains économiques importants et un soutien au développement des enfants. Sans soutien aux services de garde, la relance économique sera retardée¹⁵.

La (sous-)valorisation de l'éducation de la petite enfance et du travail auprès des jeunes

Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité intersectionnelle entre les genres¹⁶, le travail qui consiste à prendre soin des enfants est toujours perçu comme étant domestique et relevant principalement de la responsabilité des femmes. Les personnes travaillant en éducation de la petite enfance et auprès des jeunes sont essentielles à la réussite économique. Toutefois, leur travail est grossièrement sous-évalué et négligé, comme en témoignent la stagnation des salaires et le sous-investissement chronique dans ce qui constitue pourtant un élément essentiel de notre filet de sécurité sociale. Tous les paliers gouvernementaux investissant trop peu dans ce secteur depuis fort longtemps, ces rôles sont devenus de plus en plus précaires et offrent peu de sécurité aux travailleurs, et ce, même si le besoin de leurs services a substantiellement augmenté¹⁷.

*« Lorsque les gens parlent de travailleurs essentiels, ils ne nous incluent pas dans la définition... mais ils ont des enfants, et ils ont besoin de nous pour pouvoir aller travailler. »
– Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entrevues*

La sous-évaluation du travail dans le domaine de la garde d'enfants a entraîné une diminution constante du nombre de personnes qui entrent dans ce secteur. De plus, environ 50 % des EPE quittent leur profession dans les 5 premières années¹⁸. Selon les participants, beaucoup de gens aimeraient venir travailler dans ce domaine, mais le manque de ressources financières signifie que les employeurs paient de faibles salaires horaires et ne sont pas en mesure de proposer suffisantes d'heures. Résultat : un taux élevé de roulement du personnel et un grand nombre de gens qui quittent complètement le secteur.

11 ECE Report, Workforce Report 2022: <https://ecereport.ca/en/workforce-report>

12 Un plan de relance économique féministe pour le Canada, YWCA Canada et l'Institut pour le genre et l'économie, 2020 www.feministrecovery.ca/le-plan et Alton, T. et collab. (2020). (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. Northwestern University. Adresse URL : http://faculty.wcas.northwestern.edu/~mdo738/research/COVID19_Gender_Ma

13 Un plan de relance économique féministe pour le Canada, YWCA Canada et l'Institut pour le genre et l'économie, 2020 www.feministrecovery.ca/le-plan

14 ECE Report, Workforce Report 2022: <https://ecereport.ca/en/workforce-report>

15 Un plan de relance économique féministe pour le Canada, YWCA Canada et l'Institut pour le genre et l'économie, 2020 www.feministrecovery.ca/le-plan

16 Définition de canadianwomen.org : « Pour faire progresser l'égalité entre les genres au Canada, ce n'est pas suffisant d'éliminer uniquement les écarts homme-femme. Les personnes sont confrontées à diverses barrières selon de nombreux facteurs de leur identité, dont la sexualité, la race, l'identité de genre, la capacité et l'âge. La recherche réelle de l'égalité implique de reconnaître les besoins diversifiés de toute la population et d'y répondre. La Fondation canadienne des femmes utilise une approche intersectionnelle dans sa compréhension du féminisme et dans la poursuite de l'égalité entre les genres. Cela veut dire que nous essayons de comprendre les nombreuses formes d'obstacles et de discrimination auxquelles certains groupes de femmes sont confrontés pour des raisons qui dépassent le genre. »

17 Un plan de relance économique féministe pour le Canada, YWCA Canada et l'Institut pour le genre et l'économie, 2020 www.feministrecovery.ca/le-plan

18 <https://childcarecanada.org/documents/child-care-news/16/06/one-five-early-childhood-educators-plan-leave-profession>

« Beaucoup de gens veulent travailler dans ce domaine, mais il n’y a pas assez d’heures, pas assez d’argent, et nous ne pouvons pas nous permettre de leur donner ce dont ils ont besoin. Il serait appréciable d’avoir plus de fonds pour pouvoir offrir des salaires décentes et des vacances. » – Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entrevues

En plus de ces défis, les discussions à propos de l’éducation de la petite enfance et du travail auprès des jeunes omettent souvent de prendre en compte l’accès à des services de garde et leur prestation dans les communautés rurales et éloignées, ainsi que les expériences des personnes (im)migrantes, racisées et autochtones. Il est nécessaire d’approfondir les recherches sur l’accès aux services de garde d’enfants en région rurale et éloignée, ainsi que sur les expériences particulières vécues par les communautés de personnes d’horizons divers, tant en ce qui concerne la prestation de ces services que l’accès à ceux-ci.

Malgré cette omission, la pandémie a provoqué dans la société une prise de conscience quant au besoin crucial d’accès à des services de garde fiables et de qualité pour les jeunes. L’engagement du gouvernement fédéral à établir un programme national de garderies est une étape encourageante vers la reconnaissance de la valeur de l’éducation de la petite enfance, qui pourrait favoriser la croissance du nombre d’emplois et le maintien des effectifs. Le développement des services de garde d’enfants dans le cadre d’un programme national de garderies nécessitera un soutien supplémentaire pour la main-d’œuvre de ce secteur.

Principales conclusions

En plus des défis généraux au sein du secteur, la pandémie de COVID-19 a entraîné de nouveaux défis pour les gens œuvrant en éducation de la petite enfance et en services à la jeunesse. L’un des thèmes qui sont ressortis des entrevues est la difficulté de maintenir un sentiment de normalité et de cohérence pour les jeunes dont ces personnes s’occupent malgré les défis que représente la prestation de services essentiels dans un contexte de pandémie.

Pénuries de personnel

Les services de garde dans l’ensemble du pays font face à des pénuries de personnel. Par exemple, un établissement de garde d’enfants en Colombie-Britannique n’a reçu que deux curriculum vitæ pour des postes d’EPE affichés de septembre à décembre 2021, et les deux personnes ont annulé leurs entretiens d’embauche. L’établissement en question compte 50 tout-petits sur sa liste d’attente, mais il ne dispose pas du personnel requis pour prendre ces familles en charge. Un autre établissement de garde d’enfants a indiqué que les parents doivent parfois venir chercher leurs jeunes plus tôt, faute de personnel pour maintenir ses heures d’ouverture. Ce phénomène produit un effet domino sur l’économie, car les personnes qui travaillent et ont des enfants se voient parfois contraintes de quitter leur emploi ou de réduire leurs heures si les places manquent dans les garderies.

Cette pénurie de main-d’œuvre ajoute un poids sur les épaules du personnel en place, qui compose déjà avec une charge de travail élevée. Les personnes sondées ont dit qu’elles se sentent coupables de prendre des congés à cause des répercussions sur leurs collègues, qui sont déjà surchargés et à la limite de l’épuisement professionnel.

*« On prend seulement des jours de congé lorsque c’est vraiment nécessaire, par exemple pour un rendez-vous chez le médecin. On évite de prendre des jours de vacances ou des congés personnels, car ça pourrait avoir une incidence négative sur nos collègues. »
– Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entrevues*

Taux de roulement élevé

Comme indiqué précédemment, environ 50 % des EPE quittent la profession dans les 5 premières années¹⁹. Les EPE et les travailleurs auprès des jeunes qui ont participé à cette étude confirment que le secteur connaît effectivement un taux de roulement élevé. Cela exacerbe les pénuries de personnel et menace la stabilité des services rendus aux enfants et à leurs familles.

Les salaires peu élevés représentent le plus grand problème dans le secteur de l'EPE et du travail avec les jeunes. Les EPE doivent posséder un diplôme postsecondaire et des compétences spécialisées, mais leur salaire ne reflète pas ces qualifications. De nombreuses personnes qui travaillent dans ce secteur peinent à subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille avec leur salaire actuel, donc elles explorent d'autres avenues, même si l'éducation de la petite enfance ou le travail auprès des jeunes est leur vraie passion.

Le taux de roulement a aussi augmenté durant la pandémie. Certaines personnes craignent d'attraper la COVID-19 dans un milieu à haut risque ou sont à la recherche d'un emploi qu'elles peuvent occuper en télétravail dans l'éventualité d'un reconfinement. Par ailleurs, un grand nombre d'EPE et de personnes travaillant auprès des jeunes avaient cumulé des emplois à temps partiel çà et là pour se créer un horaire à temps plein. La pandémie a ensuite forcé ces personnes à limiter leur travail à un seul établissement; vu ces nouvelles coupures dans leurs heures et leurs revenus, elles ont dû chercher du travail ailleurs.

**« Nous ne pouvons pas garder notre personnel en raison des salaires insuffisants. Les enfants s'habituent aux allées et venues des gens, ce qui me brise le cœur. »
– Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entrevues**

Stress lié à la qualité des programmes et à la sécurité des enfants

Un autre facteur de stress lié à la pandémie de COVID-19 est le besoin de fournir des programmes de qualité tout en respectant les mesures sanitaires visant à assurer la sécurité des enfants. Dans un milieu de service de garde, le personnel doit surveiller les enfants en tout temps pour les empêcher de toucher des objets ou d'enfreindre les consignes de distanciation physique. La prestation de programmes stimulants de haute qualité représente également tout un défi en raison du nombre restreint d'activités qui peuvent être proposées aux enfants. Tout au long de la pandémie, les EPE et les travailleurs auprès des jeunes disposaient d'une quantité limitée de matériel; par exemple, le matériel de bricolage et les jouets ne pouvaient pas être partagés. Le personnel a donc dû faire preuve de créativité avec les programmes, tout en redoublant leurs efforts de nettoyage et de surveillance malgré le manque d'effectifs.

En outre, la gestion des émotions chez les jeunes est devenue un défi considérable, car bon nombre d'entre eux éprouvent du stress et des incertitudes en lien avec la pandémie. Les EPE et les travailleurs auprès des jeunes veulent épauler ceux-ci pour les aider à traverser cette période difficile et à renforcer leur résilience, tout en veillant à maintenir la qualité des programmes pour les autres enfants présents.

« Les enfants captent notre anxiété par rapport à la COVID-19. Si leur nez coule, c'est la panique. Ils peuvent voir que ce genre de chose nous stresse, et ils y réagissent. » – Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entrevues

19

<https://childcarecanada.org/documents/child-care-news/16/06/one-five-early-childhood-educators-plan-leave-profession>

Manque de précision quant aux mesures sanitaires gouvernementales

Les EPE et les personnes travaillant auprès des jeunes ont aussi dû composer avec un manque de précision concernant les mesures sanitaires dans leur secteur. Souvent, on leur envoyait la liste des mesures pour les services de garde avec très peu de préavis, ou bien on ne leur fournissait pas d'EPI adéquat pour les appliquer comme il se doit. Un grand nombre d'EPE ont exprimé que la garde d'enfants semblait être une préoccupation secondaire dans la lutte contre la COVID-19 et n'était pas traitée comme un service essentiel.

Les membres du personnel devaient non seulement connaître les mesures sanitaires et les appliquer, mais aussi les communiquer aux parents et aux enfants. Naturellement, les parents étaient inquiets à l'idée d'amener leurs enfants dans un milieu collectif durant la pandémie, donc les EPE devaient les rassurer quant à la sécurité de l'établissement et leur faire part des plus récentes mesures en vigueur. Ajoutons que les personnes travaillant auprès des enfants devaient expliquer les règles à ces derniers, qui avaient souvent de la difficulté à comprendre pourquoi ils ne pouvaient pas jouer normalement. Dans bien des cas, les EPE devaient doser leurs propos pour informer les enfants des risques sans les effrayer davantage.

« Après le gros de la crise de la COVID-19, nous avons beaucoup de préoccupations à gérer de la part des parents. Ils avaient un tas de questions sur les façons dont nous protégeons leurs enfants, et nous devons les rassurer en plus de faire notre travail. »
– Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entrevues

Santé mentale

À cause de la pression de fournir des programmes de qualité tout en assurant la sécurité des enfants et le respect de mesures sanitaires floues, le tout dans un contexte de pénurie de personnel et de roulement élevé, la santé mentale des EPE et des travailleurs auprès des jeunes a évidemment pris un coup dur. Les participants ont souligné le besoin de services de soutien supplémentaires en santé mentale. Parmi leurs préoccupations, citons les listes d'attente croissantes et la difficulté de trouver du temps pour la thérapie dans leur emploi du temps plein à craquer.

Les entrevues ont aussi révélé que les travailleurs essentiels ayant des enfants à charge vivent parfois de l'épuisement émotionnel, ce qui les rend irritables avec leurs collègues et les autres personnes dans leur vie.

La santé mentale du personnel influence la qualité des soins accordés aux jeunes. Vu la charge émotive qui vient avec ce travail, les membres du personnel qui traversent des difficultés ne peuvent pas s'investir pleinement dans leurs interactions avec les enfants qui participent au programme.

« Il peut être difficile de tout gérer; les enfants sentent qu'il y a quelque chose qui cloche. J'essaie de sourire pour leur cacher que ça ne va pas bien, mais ils le voient quand même. »
– Membre du personnel de première ligne qui a participé aux entrevues

Recommandations

Un changement systémique s'impose à tous les paliers de gouvernement pour répondre aux besoins urgents qui se font ressentir dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et du travail auprès des jeunes.

Une main-d'œuvre solide, saine et bien soutenue dans le secteur de l'EPE et du travail auprès des jeunes est déterminante dans le succès des programmes de garde d'enfants. Cela suppose une planification réfléchie ainsi que des initiatives qui favorisent la santé mentale, l'augmentation des salaires, la reconnaissance, le recrutement, le maintien des effectifs et le perfectionnement professionnel. Pour faire face à ces enjeux de manière holistique, il faudra également investir davantage dans les services communautaires de santé mentale et les services de garde abordables pour tout le monde au Canada.

Nous demandons à tous les paliers de gouvernement de prendre des mesures concrètes dans les domaines prioritaires suivants :

Domaines prioritaires pour les changements stratégiques et l'investissement	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX	ADMINISTRATIONS MUNICIPALES
<p>Mise en place de systèmes</p> <p>Définir les services de garde comme un élément clé dans tous les plans de relance économique sur l'ensemble des ministères.</p> <p>Utiliser les enveloppes fédérales prévues pour les ententes actuelles sur les services de garde pour élaborer des stratégies globales de main-d'œuvre qui feront partie intégrante de tout système d'apprentissage et garde des jeunes enfants (ELCC) complet et de qualité.</p> <p>Adopter la norme de l'OCDE qui consiste à allouer au moins 1 % du PIB du Canada aux systèmes d'apprentissage et garde des jeunes enfants.</p> <p>Collaborer avec le Secrétariat fédéral responsable de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants pour faire le suivi des allocations financières et stratégiques à l'échelle du pays, ainsi que coordonner les actions, la surveillance et les évaluations au niveau intergouvernemental.</p> <p>Améliorer la collecte des données dans une perspective d'intersectionnalité afin de mieux comprendre les besoins des familles et du personnel dans le secteur des services de garde et du travail auprès des jeunes, y compris en recueillant des données désagrégées²⁰</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p></p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p></p> <p></p> <p>X</p> <p>X</p>

20 Définition selon l'organisme Right to Education : « Les données désagrégées sont des données réparties en sous-catégories détaillées, par exemple le groupe marginalisé, le genre, la région ou le niveau de scolarité. Les données désagrégées peuvent révéler des privations et des inégalités qui pourraient ne pas être totalement reflétées dans les données agrégées. »

Domaines prioritaires pour les changements stratégiques et l'investissement	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX	ADMINISTRATIONS MUNICIPALES
<p>Salaires et congés</p> <p>Créer une stratégie globale de main-d'œuvre qui favorisera des salaires et avantages sociaux équitables grâce à la conception et à l'application de grilles de salaires provinciales ou territoriales.</p> <p>Par conséquent, nous recommandons de concevoir et de mettre en œuvre un modèle de financement universel et fonctionnel axé sur l'offre qui permettra de faire ce qui suit :</p> <p>Augmenter les salaires des EPE et veiller à ce qu'ils soient équitables;</p> <p>Veiller à ce que le personnel de garde extrascolaire ou pour les enfants d'âge scolaire ne soit pas laissé pour compte.</p>	<p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
<p>Soutien en santé mentale</p> <p>Mettre à disposition un financement flexible pour favoriser la santé mentale des personnes qui travaillent dans les services de garde, notamment grâce au Fonds de relance des services communautaires, et définir la santé mentale comme un élément des stratégies de main-d'œuvre.</p> <p>Investir dans des services de santé mentale étendus pour les jeunes et les personnes qui en sont responsables (parents, grands-parents, tuteurs, etc.)</p> <p>Inclure les consultations psychologiques et la psychothérapie dans les régimes d'assurance-maladie provinciaux et territoriaux.</p> <p>Augmenter le financement des services communautaires de santé mentale offerts au personnel de première ligne qui travaille auprès des jeunes, y compris les programmes et stratégies de prévention des troubles mentaux et de promotion de la santé mentale, le soutien par les pairs, l'autoapprentissage de compétences en santé mentale, les premiers soins en santé mentale, les programmes d'apprentissage social et émotionnel, etc.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>

Domaines prioritaires pour les changements stratégiques et l'investissement	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX	ADMINISTRATIONS MUNICIPALES
<p>Occasions de perfectionnement professionnel</p> <p>Améliorer l'accès au financement, y compris par l'intermédiaire du Fonds de relance des services communautaires, dans le but de former les personnes travaillant auprès des jeunes et les EPE de première ligne sur le soutien aux jeunes qui vivent des séquelles de santé mentale en lien avec la pandémie, du stress chronique, des événements éprouvants, des traumatismes ou des crises.</p> <p>Concevoir et mettre en œuvre des occasions de perfectionnement professionnel qui offriront aux travailleurs de première ligne une voie claire pour avancer dans leur carrière et décrocher des postes de direction.</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>
<p>Éducation, recrutement et maintien des effectifs</p> <p>Dans le cadre des stratégies de main-d'œuvre, mettre sur pied des programmes d'incitation à une carrière en EPE, lesquels prévoient un financement substantiel pour les frais de scolarité et le remplacement des salaires. Ces programmes doivent être de qualité, abordables et accélérés, en plus de proposer des stages rémunérés.</p> <p>Pour favoriser le maintien des effectifs, accorder des fonds supplémentaires pour diminuer le recours aux contrats à court terme, augmenter les salaires et accroître le nombre de postes à temps plein avec avantages sociaux.</p> <p>Investir dans des campagnes de sensibilisation pour lutter contre la stigmatisation et les préjugés à l'endroit des ECE et personnes travaillant auprès des jeunes, et ainsi encourager davantage de personnes à intégrer le secteur.</p> <p>Veiller à ce que cette reconnaissance publique soit assortie de changements stratégiques substantiels à long terme qui contribueront au bien-être des ECE et des travailleurs auprès des jeunes, notamment par la mise en œuvre des autres recommandations dans le présent document.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>

Domaines prioritaires pour les changements stratégiques et l'investissement	GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX	ADMINISTRATIONS MUNICIPALES
<p>Stratégies et politiques de lutte contre le racisme et l'oppression</p> <p>Augmenter le financement destiné aux formations sur la lutte contre le racisme et l'oppression, notamment grâce au Fonds de relance des services communautaires.</p> <p>Inclure des formations sur la lutte contre le racisme et l'oppression dans les programmes d'études postsecondaires en EPE et en travail auprès des jeunes.</p>	X	X	

Recommandations aux employeurs

Les employeurs du secteur ont aussi la responsabilité de soutenir la santé mentale de leurs effectifs. Cette section présente les domaines d'intervention qui s'offrent aux employeurs pour relever les défis exposés précédemment.

Investir dans le personnel

Le personnel représente la plus grande richesse dans les organismes de services sociaux. Pour assurer le bon fonctionnement des programmes, il faut offrir du soutien aux membres du personnel, ce qui contribue à optimiser la qualité de leur travail. Voici comment un établissement de garde d'enfants peut soutenir concrètement son personnel :

- Suppléments de salaire et augmentations annuelles pour refléter l'inflation;
- Avantages sociaux qui comprennent la consultation psychologique et la psychothérapie;
- Vacances et congés de maladie payés;
- Régime de pension ou cotisation de l'employeur à un REER (certaines provinces offrent des régimes pour les organismes sans but lucratif);
- Occasions de perfectionnement, y compris une voie claire à suivre pour l'avancement professionnel.

Engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion

Une diversité de familles a recours aux services de garde et aux programmes pour les jeunes. En outre, le personnel de première ligne est constitué en très forte majorité de femmes et de personnes racisées. Les établissements de garde d'enfants doivent veiller à offrir un soutien adéquat aux enfants et aux familles tout en répondant aux besoins des gens de divers horizons qui composent leur personnel. Nous recommandons à ces établissements d'investir dans l'équité, la diversité et l'inclusion, ce qui inclut les mesures suivantes :

- Procéder à une vérification de la situation actuelle de l'établissement et des membres du personnel;
- Investir dans les formations pour le personnel sur le soutien aux familles autochtones, noires et de couleur (PANDC);
- Investir dans la formation de la direction sur le soutien au personnel racisé;
- Élaborer et mettre en œuvre un processus pour changer la réalité des travailleurs racisés, y compris en leur offrant des possibilités d'avancement au sein de l'établissement.

Mentorat par les pairs

Souvent en raison d'un manque de ressources, les nouveaux EPE et travailleurs auprès des jeunes sont tout de suite laissés à eux-mêmes pour gérer un groupe avec très peu d'aide. Par conséquent, ces membres du personnel peuvent se sentir accablés et finir par quitter le secteur. Grâce à des initiatives de mentorat par les pairs, les établissements de garde d'enfants peuvent encadrer leurs nouvelles recrues tout en créant des possibilités de leadership pour le personnel en place. Cette pratique améliore non seulement le moral des employés, mais aussi la qualité des programmes.

Conclusion

La pandémie a apporté son lot de défis pour tous les travailleurs de première ligne, y compris les EPE et les personnes travaillant auprès des jeunes. Au cours des dernières années, on a constaté que les défis qui existaient déjà dans le secteur s'étaient aggravés. Le secteur de l'EPE et du travail auprès des jeunes est crucial à une économie florissante, car il permet aux gens – et surtout aux femmes – de réintégrer le marché du travail. Il reste beaucoup à faire pour soutenir les travailleurs essentiels dont dépendent tant de familles et de collectivités.

Le présent exposé de politique a fait la lumière sur des défis émergents et fournit des recommandations pour tous les paliers de gouvernement. Des recherches supplémentaires s'imposent afin de déterminer ce qui peut être fait pour soutenir le secteur et prévenir l'épuisement professionnel, entre autres. Par ailleurs, il faudra étudier davantage les possibilités de soutien aux personnes autochtones dans le secteur des services à l'enfance, ainsi qu'aux ECE et travailleurs auprès des jeunes dans le Nord et les communautés rurales ou éloignées.

Nous devons faire preuve d'innovation pour relever ces défis, en plus de miser sur la collaboration et l'intersectionnalité dans notre travail. Les EPE et les personnes travaillant auprès des jeunes sont essentielles, rien de moins. Grâce à la mise en œuvre des recommandations énoncées précédemment, nous pourrions leur offrir un meilleur soutien et contribuer à la qualité des programmes pour les familles d'un océan à l'autre.



Canadian Mental
Health Association
Mental health for all

Association canadienne
pour la santé mentale
La santé mentale pour tous



YWCA
CANADA

NATIONAL ADVOCACY.
COMMUNITY ACTION.
UNE VOIX NATIONALE.
DES ACTIONS LOCALES.