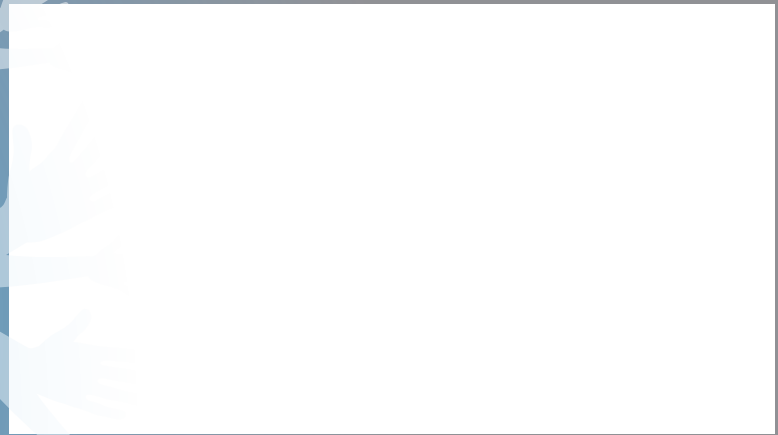


Chaire de recherche Marcelle-Mallet

sur la **CULTURE PHILANTHROPIQUE**



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de recherche Marcelle-Mallet
sur la culture philanthropique

Monographie de l'Association Parents-
Ressources des Bois-Francis

Jonathan Mercier

Cahier n° EE1406

Cahier de la Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique
« **Monographie de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis** »

Jonathan Mercier

Sous la direction d'Yvan Comeau, professeur titulaire, Université Laval,
et de Geneviève Roch, professeure agrégée, Université Laval, Centre de recherche du CHU de Québec,
axe Santé des populations et pratiques optimales en santé (axe SPPOS).

Avec la collaboration de Marie-Hélène Deshaies, professionnelle de recherche,
Centre de recherche du CHU de Québec, axe SPPOS,

et de Christian Macé, professionnel de recherche à la Chaire Marcelle-Mallet.

ISBN 978-2-924117-44-6 (version imprimée)

ISBN 978-2-924117-45-3 (version numérique)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2012

Révision linguistique : Pierre Sénéchal

Présentation de la Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique

La Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique poursuit une mission de production de connaissances originales sur la culture philanthropique, de diffusion de contenus d'érudition qui rendent compte de sa complexité et d'appui à la mise en pratique des résultats de la recherche pour la progression de la culture philanthropique.

La Chaire conçoit ainsi la culture philanthropique :

Les manifestations comportementales, intellectuelles et morales de même que les structures sociales par lesquelles des personnes donnent volontairement argent, biens ou temps, afin de contribuer au mieux-être de leurs semblables, de leur collectivité et plus généralement de l'humanité, et ce, sans contrepartie pleinement équivalente.

La culture philanthropique prend forme dans une diversité de lieux, de secteurs d'activité, de tâches et de significations portées par différents groupes sociaux. Considérant la variété de ces manifestations, la Chaire privilégie trois axes de recherche :

- les formes et les pratiques actuelles de la culture philanthropique : les travaux de cet axe portent sur les actions récentes, innovantes et peu documentées de solidarité, notamment dans les domaines de l'alimentation et du logement. Les études réalisées permettront de décrire la culture philanthropique québécoise contemporaine et d'expliquer sa différenciation ;
- les transformations de la culture philanthropique : les activités de cet axe concernent les changements des pratiques touchant l'entraide, le bénévolat, l'engagement social et la libéralité financière. Les études contribueront à saisir l'influence des phénomènes sociétaux et des logiques d'acteurs qui reconstruisent l'inclinaison à donner pour le bien commun ;
- les interventions en faveur de la culture philanthropique : les travaux de cet axe se rapportent aux principes qui sont à la base du succès des démarches éducatives, éducationnelles ou sociales de diffusion de la culture philanthropique, notamment chez les populations défavorisées et les jeunes.

Les cahiers de recherche représentent un des moyens de diffusion des connaissances produites par la Chaire. Les cahiers de la collection « Études empiriques » rendent compte d'observations originales et systématiques faites par des chercheurs sur diverses manifestations de la culture philanthropique. Les cahiers de la collection « Théories et approches » font état des idées et des concepts permettant de comprendre et d'expliquer les différentes facettes de cette culture. Enfin, la collection « Interventions » expose différentes initiatives menées le plus souvent par des professionnels en vue de développer la disposition à la solidarité sociale.

En rappelant le nom de Marcelle Mallet, la Chaire rend hommage à une femme totalement vouée au bien-être de ses semblables et qui a fondé, en 1849, la congrégation des Sœurs de la Charité de Québec.

Yvan Comeau, professeur titulaire
yvan.comeau@svs.ulaval.ca
www.culturephilanthropique.ulaval.ca

Contexte de réalisation

La production de la présente monographie s'inscrit dans une recherche plus large intitulée *D'un regard sur la vulnérabilité périnatale à une évaluation des services de « relevailles » offerts par les centres de ressources périnatales (CRP) du Québec*. Cette recherche codirigée par Geneviève Roch et Louise Hamelin-Brabant avait pour but de : 1) synthétiser les connaissances sur les conditions de la vulnérabilité périnatale qui sont associées au soutien social postnatal ; 2) documenter les services de « relevailles » des CRP ; et 3) évaluer les services de « relevailles » offerts par les CRP du Québec. Cette monographie a contribué à la documentation des caractéristiques et des services offerts par l'un des neuf CRP ayant pris part à l'étude élargie.

Menée en collaboration avec le Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec, cette étude élargie a été rendue possible grâce au soutien financier d'Avenir d'enfants et du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Elle a été effectuée au Centre de recherche du CHU de Québec et a bénéficié de l'apport de chercheurs issus de différents champs disciplinaires :

Geneviève Roch, inf. Ph. D., Faculté des sciences infirmières, Université Laval. Centre de recherche du CHU de Québec, Axe Santé des populations et pratiques optimales en santé ;

Louise Hamelin-Brabant, inf. Ph. D., Faculté des sciences infirmières, Université Laval. Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes (CRI-VIFF) ;

Roxane Borgès Da Silva, Ph. D., Faculté des sciences infirmières, Université de Montréal. Institut de recherche en santé publique de l'Université de Montréal (IRSPUM) ;

Yvan Comeau, Ph. D., École de service social, Université Laval. Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique ;

Francine de Montigny, Ph. D., Département des sciences infirmières, Université du Québec en Outaouais. Chaire de recherche du Canada sur la santé psychosociale des familles ;

Ginette Mbourou Azizah, Ph. D., Faculté des sciences infirmières, Université Laval.

Pour la Chaire Marcelle-Mallet, la présente publication permet d'approfondir le phénomène de l'engagement volontaire des personnes dans le domaine de la santé.

Présentation de l'auteur

Jonathan Mercier a terminé son baccalauréat en psychologie en mai 2013 et a amorcé son doctorat en psychologie clinique, profil recherche et intervention (Ph. D.), en septembre 2013. Ses champs de recherche sont diversifiés, mais sont principalement représentés par les dépendances, les troubles de la personnalité et les troubles sexuels. Il s'est principalement démarqué par son implication étudiante qui lui a par ailleurs valu trois nominations au Gala de la vie étudiante de l'Université Laval de 2012, dont Personnalité associative de l'année et Personnalité de l'année. Jonathan vise une carrière où la diversification sera à l'honneur. En effet, il vise une carrière lui permettant de concilier ses champs d'intérêt pour la pratique clinique, l'enseignement et, bien entendu, la recherche en psychologie.

Remerciements

Cette monographie est le résultat d'un travail d'équipe incroyable. Étant bien conscient que ce travail est le résultat d'une combinaison des connaissances de différents individus, il est évident que je me dois de remercier mes collègues.

Premièrement, j'aimerais remercier Geneviève Roch, Marie-Hélène Deshaies et Émilie Raizenne qui m'ont bien encadré dans la réalisation de cette monographie qui était une nouveauté pour moi.

Deuxièmement, j'aimerais remercier mes collègues étudiantes Pamela Alvarez-Lizotte, Marie-Christyne Élie et Chantale Picard qui ont stimulé ma réflexion au cours de diverses réunions d'équipe.

En troisième lieu, j'aimerais remercier M. Yvan Comeau qui a supervisé la réalisation de cette monographie.

Finalement, j'aimerais remercier toute l'équipe de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis, mais principalement M^{mes} Lina Côté et Carmen Hébert qui ont été d'une disponibilité sans faille et d'une aide indispensable à la réalisation de cette monographie.

Table des matières

Liste des tableaux	x
Liste des figures	xi
Liste des sigles et des abréviations.....	xii
Résumé	xiii
Introduction	1
1. Les sources de données	2
1.1. Les sources documentaires.....	2
1.2. Les entrevues.....	2
2. Le contexte d'émergence.....	3
2.1. Le milieu.....	3
2.1.1. Historique de Victoriaville et création de la MRC d'Arthabaska.	4
2.1.2. Les activités économiques.....	6
2.1.3. L'habitation	8
2.1.4. Le transport	9
2.1.5. Les espaces récréatifs.....	9
2.1.6. Les données démographiques.....	10
2.1.7. Les données socioéconomiques.....	12
2.2. Le secteur d'activité.....	15
2.2.1. La Politique de périnatalité de 1973.....	16
2.2.2. La Politique de périnatalité de 1993.....	17
2.2.3. Le Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996	17
2.2.4. La Politique de périnatalité de 2008-2018.....	19
2.3. Le projet initial	20
2.4. Les promoteurs, les appuis et le démarrage.....	20
2.4.1. Les débuts (1982-1989).....	21
2.4.2. L'organisation des services et la reconnaissance (1989-1997).....	22
2.4.3. L'établissement jusqu'à aujourd'hui (1997-2013).....	23

3. La présentation des acteurs et des actrices	24
3.1. Les acteurs directement impliqués dans les activités	24
3.1.1. Les membres.....	24
3.1.2. L'assemblée des membres.....	25
3.1.3. Le conseil d'administration	25
3.1.4. Les fonctions des administrateurs	26
3.1.5. Les comités	27
3.1.6. Le personnel.....	27
3.1.7. Les bénévoles	28
3.1.8. Les usagères du service de Relevailles.....	29
3.2. Le réseau	31
4. La dimension institutionnelle de l'activité.....	33
4.1. Les rapports de pouvoir à l'interne	33
4.1.1. Le pouvoir formel.....	33
4.1.2. Le pouvoir informel	35
4.1.3. L'inclusion des salariées et des usagères.....	35
4.1.4. Les acquis des salariées	36
4.2. Les rapports avec l'extérieur	40
4.3. Les règles juridiques et législatives	41
5. La dimension organisationnelle.....	43
5.1. Le profil organisationnel	43
5.1.1. Les objectifs et les priorités	43
5.1.2. Les aspects stratégiques	44
5.1.3. Les biens et les services produits.....	47
5.1.4. Les données financières.....	49
5.2. Les processus organisationnels	51
5.2.1. La production.....	52
5.2.2. L'organisation du travail.....	52
5.2.3. La formation des producteurs et des productrices	53
5.2.4. La consommation des biens et des services	53
Conclusion	55
Bibliographie	56

Liste des tableaux

Tableau 2.1 : Type d'habitation occupée dans la MRC d'Arthabaska, le Centre-du-Québec et la province de Québec	8
Tableau 2.2 : Caractéristiques démographiques de la MRC d'Arthabaska, du Centre-du-Québec et du Québec pour l'année 2011	10
Tableau 2.3 : Nombre de naissances dans les cinq MRC de la région du Centre-du-Québec, dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec, de 2008 à 2012	11
Tableau 2.4 : Nombre de décès dans les cinq MRC de la région du Centre-du-Québec, dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec, de 2008 à 2012	12
Tableau 2.5 : Accroissement naturel dans les cinq MRC de la région du Centre-du-Québec, dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec, de 2008 à 2012	12
Tableau 2.6 : Comparaison entre la MRC d'Arthabaska, le Centre-du-Québec et le Québec, selon les indicateurs de travail	13
Tableau 2.7 : Revenus moyens selon le sexe et revenus disponibles des ménages dans les cinq MRC constituant la région du Centre-du-Québec, le Centre-du-Québec et la province de Québec en 2011	14
Tableau 2.8 : Données relatives à la scolarité dans la MRC d'Arthabaska, dans la région administrative du Centre-du-Québec et dans la province de Québec en 2006	15
Tableau 3.1 : Nombre de bénévoles et d'heures consacrées au bénévolat durant les cinq dernières années à l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis	28
Tableau 3.2 : Âge moyen et niveau d'éducation des usagers du service de Relevailles de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis de 2007 à 2012 .	29
Tableau 3.3 : Profil familial des utilisateurs du service de Relevailles de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis	30
Tableau 5.1 : Sources des références pour le service de Relevailles selon les rapports d'activité de l'Association pour les cinq dernières années	44
Tableau 5.2 : Nombre de demandes du service de Relevailles selon la source de service pour les cinq dernières années	47

Tableau 5.3 : Revenus et dépenses de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis de 2008 à 2012	49
Tableau 5.4 : Revenus et dépenses associés au PACE de 2008 à 2012.....	50
Tableau 5.5 : Actif et passif de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis de 2008 à 2012	51

Liste des figures

Figure 2.1 : Carte de la MRC d'Arthabaska.....	3
Figure 4.1 : Organigramme de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis.....	33

Liste des sigles et des abréviations

ASPQ	Association pour la santé publique du Québec
ACEF	Association coopérative d'économie familiale des Bois-Francis
CA	Conseil d'administration
CLD	Centre local de développement
CLSC	Centre local de services communautaires
CRP	Centre de ressources périnatales
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
MAMROT	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
MRC	Municipalité régionale de comté
ND	Non disponible
OBNL	Organisme à but non lucratif
PACE	Programme d'action communautaire pour les enfants
PAPFC	Programme d'aide personnelle, familiale et communautaire
TDAH	Trouble de déficit de l'attention / hyperactivité

Résumé

L'Association Parents-Ressources des Bois-Francis, créée en 1982 et incorporée en 1987, est un centre de ressources périnatales et un organisme à but non lucratif (OBNL) unique dans la Municipalité régionale de comté (MRC) d'Arthabaska. L'organisme, propriétaire unique de la Maison des Familles, offre un éventail de services adaptés, dont le service de Relevailles à domicile aux différentes familles de différentes villes constituant la MRC d'Arthabaska située dans la région administrative du Centre-du-Québec.

La MRC d'Arthabaska est constituée de 23 municipalités, dont la ville centre est Victoriaville. La population totale de la MRC représente environ 30 % de la population du Centre-du-Québec. La population de la région desservie par l'organisme est vieillissante et le nombre de naissances est au plus bas depuis les 5 dernières années avec un total de 751 nouvelles naissances pour l'année 2012. De plus, le niveau de scolarité est moins élevé dans la région que la moyenne provinciale. La MRC d'Arthabaska est toutefois très prospère sur le plan de l'économie avec de meilleurs taux d'activité, d'emploi et de chômage que dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec. De plus, la région est considérée comme très dynamique et empreinte de nouveaux projets, Victoriaville étant même considérée comme étant le berceau du développement durable.

C'est donc dans ce milieu dynamique que démarre le projet de Parents-Ressources des Bois-Francis. Un petit groupe de femmes venant d'accoucher de leur premier enfant tiennent des rencontres à l'hôpital et dans le domicile respectif de chacune avec un seul objectif en tête : remettre la famille à l'honneur. Ces rencontres permettent aux différentes familles de la région de se questionner et de partager leur expérience parentale. L'organisme entreprend donc sa croissance et devient de plus en plus visible dans la région. C'est à la suite de nombreux déménagements, d'une implication de la collectivité et de la détermination d'un groupe de femmes que l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis devient ce qu'elle est aujourd'hui, c'est-à-dire une ressource indispensable pour la région et les familles la constituant.

Cette monographie traite donc de l'historique de l'Association, de sa création à ce qu'elle est aujourd'hui. De plus, elle aborde le contexte d'émergence du CRP, les acteurs marquants de l'organisme, les dimensions institutionnelle et organisationnelle ainsi qu'un bilan des données recueillies.

Introduction

Selon le Réseau des ressources périnatales (2001), un centre de ressource périnatale se décrit comme suit :

Le CRP est une corporation autonome à but non lucratif qui est une entreprise d'économie sociale. Le CRP peut être un volet d'économie sociale au sein d'un organisme communautaire famille qui devient alors une organisation hybride comptant deux volets : un volet communautaire (celui qui constituait l'entièreté de l'organisme avant l'implantation du CRP) et un volet entrepreneurial en économie sociale (celui qui est développé par l'ajout des activités et du financement liés au CRP).

Cette monographie portera donc sur un centre de ressource périnatale, l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis située dans la MRC d'Arthabaska, dans la ville de Victoriaville. Afin de réaliser cette monographie, la grille de catégorisation des données d'Yvan Comeau (2012) a été utilisée. Un large éventail de documentation a été utilisé. En effet, l'Association nous a fait parvenir ses rapports d'activité, ses états financiers, son plan d'affaires ainsi que plusieurs autres documents qui ont rendu l'exercice possible. De plus, une entrevue téléphonique avec la directrice de l'Association et l'adjointe administrative de Parents-Ressources a permis de recueillir les données manquantes.

La monographie de Parents-Ressources comprend cinq sections, soit :

- les sources de données ;
- le contexte d'émergence ;
- la présentation des acteurs ;
- la dimension institutionnelle ;
- la dimension organisationnelle.

1. Les sources de données

Les données recueillies pour la rédaction de cette monographie proviennent de diverses sources. De nombreux documents écrits ont été utilisés. De plus, une entrevue a été réalisée avec la directrice de l'Association le 16 juillet 2013 afin de préciser les sources documentaires.

1.1. Les sources documentaires

De nombreuses sources documentaires ont été utilisées lors de la rédaction de cette monographie. Premièrement, les données du recensement de 2011 de Statistique Canada permettent de tracer le profil démographique et socioéconomique de la MRC d'Arthabaska. De plus, l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 a permis d'obtenir les données manquantes du recensement. Par la suite, des données de l'Institut de la statistique du Québec ont permis de tracer le profil de la région par rapport à d'autres régions du Québec. Également, l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis a fourni certains documents indispensables à la rédaction de cette monographie, dont ses procès-verbaux ainsi que ses rapports financiers et d'activité des cinq dernières années. Les feuillets promotionnels, les règlements internes et le plan d'affaires ont pu aussi être consultés.

1.2. Les entrevues

Après une analyse des sources documentaires présentées ci-dessus, un guide d'entrevue a été créé pour effectuer une entrevue téléphonique ayant eu lieu le 16 juillet 2013. Cette entrevue a été faite avec M^{me} Lina Côté, directrice de l'Association Parents-Ressource, et a permis de clarifier certains éléments des sources documentaires. De plus, cette entrevue a permis de tracer l'historique de la création de l'organisme.

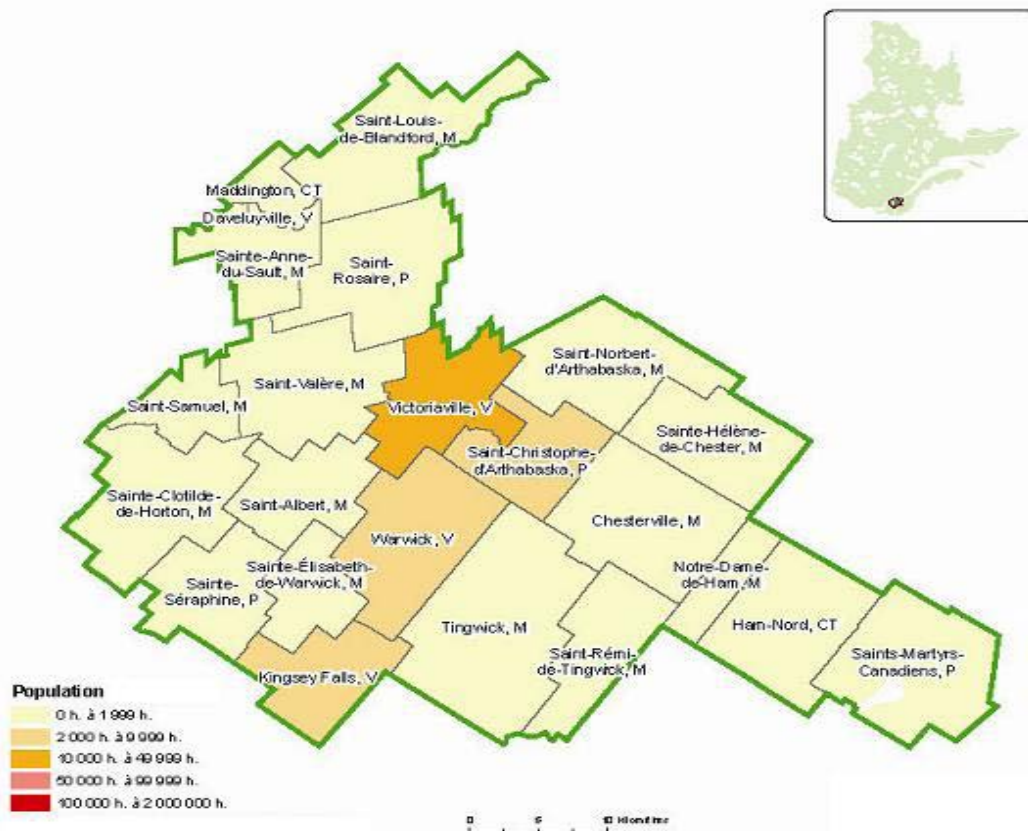
2. Le contexte d'émergence

Dans ce chapitre, une présentation du contexte d'émergence de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis sera effectuée. Le milieu desservi par l'Association, le secteur d'activité, le projet initial et l'historique de l'Association Parents-Ressources seront abordés.

2.1. Le milieu

L'Association Parents-Ressources des Bois-Francis, située à Victoriaville, dessert la MRC d'Arthabaska. Faisant partie de la région administrative du Centre-du-Québec, cette MRC compte 23 municipalités, dont Victoriaville, et couvre 1 910 km² (MAMROT, 2013). Cette région compte 70 397 individus, dont 44 313 à Victoriaville. Elle s'étend sur les basses terres du Saint-Laurent et les hautes terres des Appalaches. La MRC d'Arthabaska fait partie du district fédéral de Richmond-Arthabaska et comporte les districts de Nicolet-Bécancour, Drummond-Bois-Franc et d'Arthabaska sur le plan provincial.

Figure 2.1 : Carte de la MRC d'Arthabaska



Source : Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, 2013.

2.1.1. Historique de Victoriaville et création de la MRC d'Arthabaska.

Étant donné le rôle central de Victoriaville pour l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis et pour la MRC d'Arthabaska, c'est principalement de l'histoire du développement de cette ville dont il est question ici. Un tableau global de la création de la MRC d'Arthabaska est cependant aussi établi. L'information provient de la Société d'histoire et de généalogie de Victoriaville (shgv.ca), de la Ville de Victoriaville (ville.victoriaville.qc.ca) et de la MRC d'Arthabaska (mrc-arthabaska.qc.ca).

2.1.1.1. L'établissement des premiers habitants

Alors qu'au début du 19^e siècle le secteur de l'agriculture manque d'espace, les forêts des cantons d'Arthabaska ¹ semblent alors toutes désignées pour en assurer l'avenir. Toutefois, l'absence de voies de communication et de transport nuit au développement de la région des Bois-Francis. Les premiers colons qui arrivent, à partir de 1825, de Bécancour, de Gentilly, de Saint-Pierre-les-Becquets et de Saint-Grégoire doivent se rendre dans la région par leurs propres moyens.

En 1844, le gouvernement amorce la construction du Chemin provincial qui relie, à l'époque, le territoire du Canton d'Arthabaska aux différentes paroisses situées le long du fleuve et, plus près, à Saint-Norbert et à Princeville (Stanford). L'état misérable de ce chemin tient les habitants à l'écart des activités qui se déroulent dans les grands centres comme Montréal et Québec. Malgré tout, même si cette route s'avère impraticable une bonne partie de l'année, de nombreux colons viennent s'établir dans la région et érigent la paroisse de Saint-Christophe-d'Arthabaska qui compte, au milieu du 19^e siècle, 895 âmes.

La compagnie du Grand Tronc achève en 1854 une voie ferrée reliant Richmond et Charny. C'est à ce moment que le développement de la région prend son essor et que les résidents des Cantons de l'Est peuvent enfin accéder aisément à Québec, à Montréal et à la Nouvelle-Angleterre. Ce réseau ferroviaire passe à environ 6 km au nord-ouest du village d'Arthabaskaville.

2.1.1.2. La structuration administrative

En 1855, la municipalité de la paroisse de Saint-Christophe connaît un changement majeur. En effet, une nouvelle restructuration municipale sépare le comté en deux entités : village et campagne. Le village est nommé Arthabaskaville, alors que la campagne conserve son nom d'origine. De nombreux postes administratifs sont créés ainsi à Arthabaskaville, au bureau d'enregistrement et, en 1860, au nouveau palais de justice. Ce village devient un lieu culturel et politique important tant au Québec qu'au Canada. La croissance du village impressionne par ses nouvelles institutions scolaires, son hôpital et son nouveau palais de justice. Arthabaskaville se transforme en une ville de professionnels et de services.

Après la séparation d'Arthabaskaville et de Saint-Christophe, Louis Foisly fonde le village de Victoriaville le 18 mai 1861, autour de la station du chemin de fer, à distance de quelques kilomètres d'Arthabaskaville. Cette infrastructure municipale permet à la bourgeoisie de l'époque de lancer de nombreux projets commerciaux.

¹ Le nom Arthabaska provient d'Athabaska qui provient du cri *ayabaskaw* qui signifie « là où il y a des roseaux, du jonc ».

Les forêts de la région ont déjà attiré de nombreux travailleurs. L'industrie de l'époque est soutenue principalement par les scieries des environs. Une scierie de l'époque, Arthabaska Saw Mill, se démarque particulièrement par sa capacité de production impressionnante et par le rôle important d'Archibald Campbell, propriétaire de l'entreprise de 1857 à 1861, dans le développement de Victoriaville. Aujourd'hui, il y a encore une digue près de la rivière Nicolet, ce qui en fait un des premiers vestiges de la région. Archibald Campbell est responsable de la construction de l'Hôtel Prince of Wales qui devient, par la suite, l'Hôtel Central. Il contribue également à la construction de 14 maisons près de la scierie pour loger ses employés et leurs familles. Plusieurs de ces maisons existent encore aujourd'hui sur le boulevard Jutras, une artère majeure qui traverse Victoriaville.

Celui qui devient le seul propriétaire local et francophone de cette scierie en 1899, Achille Gagnon, joue également un rôle de prédilection dans la croissance de Victoriaville. Premier maire de Victoriaville de 1881 à 1884, il développe le commerce de la pruche dont l'écorce est utilisée dans la tannerie dont il est également le propriétaire. Grâce à cet homme, Victoriaville se dote d'un service d'aqueduc en 1894 et d'éclairage électrique dans les rues.

Par la suite, la scierie de Victoriaville change de vocation pour fabriquer des portes et des fenêtres. Puis, la forte production de bois conduit à une innovation : la création d'entreprises de fabrication de meubles qui permet à Victoriaville de devenir la capitale de la fabrication de meubles au Canada.

2.1.1.3. Le développement économique

Vers 1890, l'industrie laitière et les scieries de la région connaissent une grande expansion. De nouvelles entreprises telles que des tanneries, des forges, des selleries, des fabricants de voitures, des fonderies, des boulangeries et des fromageries voient le jour. Victoriaville compte un millier d'habitants en 1890 et acquiert par conséquent le statut de ville.

En 1902, John Breakey, Thomas McDougall et d'autres financiers fondent l'Arthabaska Water and Power Co. En 1922, les actionnaires de cette compagnie prennent la décision de céder leurs actions à l'Electric Service Corporation, une filiale de la Shawinigan Water and Power Co. Entre temps, en 1903, le village d'Arthabaskaville change d'appellation pour Arthabaska et, en 1905, les Frères du Sacré-Cœur de Victoriaville fondent le collège Sacré-Cœur qui deviendra, en 1969, le Cégep de Victoriaville.

En 1926, les Sœurs missionnaires de Notre-Dame-des-Anges établissent le premier foyer pour jeunes ouvrières de la région. Le développement de la ville continue sa lancée avec la création de l'hôpital l'Hôtel-Dieu d'Arthabaska le 5 août 1931.

Après la Seconde Guerre mondiale, l'amélioration de l'économie renforce les espoirs d'amélioration des conditions salariales. C'est ainsi qu'en 1948 les 1 200 employés du meuble de Victoriaville et membres du syndicat se mettent en grève. Cette industrie demeure dynamique durant la prochaine décennie au point où, en 1965, l'École québécoise du meuble et du bois ouvré voit le jour et offre aux entreprises une main-d'œuvre plus qualifiée. Au milieu des années 1970, l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie, unique au Canada, vient renforcer le volet de la formation dans ce secteur en s'adressant à des étudiants de niveau collégial.

L'organisation municipale et régionale connaît plusieurs transformations au Québec à partir des années 1980. Créée le 25 novembre 1981, la Municipalité régionale de comté (MRC) d'Arthabaska succède à la Corporation de comté d'Arthabaska dont l'origine remonte à 1855. Puis, en 1993, les municipalités d'Arthabaska, de Sainte-Victoire-d'Arthabaska et de Victoriaville se regroupent en une seule ville. Invitée à s'y joindre, Saint-Christophe-d'Arthabaska décline l'offre. Les municipalités fusionnées prennent la décision par référendum de conserver l'appellation Victoriaville pour désigner la nouvelle ville.

2.1.2. Les activités économiques

Les petites et moyennes entreprises caractérisent le milieu industriel de la MRC d'Arthabaska. Victoriaville, ville centre de la région, est la 3^e ville au Québec et la 15^e au Canada qui présente le meilleur indice d'entrepreneuriat au pays, selon une étude publiée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (Mallet, Wong et Gaudreault, 2012).

D'après les sites Internet de la Corporation de développement économique de Victoriaville et sa région (CLD) (www.cdevr.ca) et de la MRC d'Arthabaska (www.unavenirprospere.com), les cinq principaux secteurs d'activité de la MRC sont les suivants :

- récupération et valorisation des matières résiduelles ;
- production agroalimentaire ;
- équipement de transport spécialisé ;
- meuble et bois ouvré ;
- fabrication de machinerie et d'équipement de production.

2.1.2.1. Récupération et valorisation des matières résiduelles

La préoccupation à l'égard du développement durable et de la préservation de l'environnement de la MRC d'Arthabaska fait de cette région, et principalement de Victoriaville, le berceau du développement durable en Amérique du Nord. En effet, l'expertise des entreprises de la MRC en matière de technologies environnementales, de recyclage et de valorisation des matières résiduelles leur procure une réputation enviable tant sur le plan national que mondial. En ce sens, environ 60 % du volume de déchets collectés dans les foyers de la ville sont recyclés. De nombreuses entreprises de la région sont actives dans le domaine de la récupération et de la valorisation des matières résiduelles. Ce secteur industriel est composé de 25 entreprises offrant 1 145 emplois dans la région. Des entreprises telles que Cascades inc., réutilisant annuellement plus de 8 millions de tonnes de papier et de carton, ont établi leur siège social dans la région il y a de cela 45 ans. L'entreprise Gaudreau Environnement inc., un des plus performants centres de tri de matières recyclables au Québec, fait également partie des grandes entreprises de la région. La seule entreprise québécoise proposant de la peinture récupérée, Laurentides Re/sources, est établie dans la MRC d'Arthabaska. De plus, le premier centre à l'origine de la conscientisation et du développement de la récupération, le Centre de formation en entreprise et en récupération (CFER) Normand-Maurice, est issu de la région.

2.1.2.2. Production agroalimentaire

Quarante entreprises et 1 195 emplois composent le secteur de la transformation alimentaire de la MRC d'Arthabaska. L'industrie laitière occupe une place majeure. En effet, la MRC possède 337 fermes dont certaines sont parmi les plus grandes au Canada. Plusieurs fromagers sont à l'origine de la création d'une cinquantaine de variétés de fromages assurant une renommée à la région dans le créneau des fromages de spécialité. Parmi les entreprises majeures, on trouve Lactantia (associé à Parmalat Canada) qui transforme du lait en fromage, en beurre, en poudre de lait et qui produit de la margarine. Cette entreprise, établie dans la région depuis 1947, embauche 400 employés. Par ailleurs, La Fromagerie 1860 du Village inc. (Saputo) transforme plus de 100 millions de litres de lait chaque année et est le quatrième transformateur fromager en importance au Canada.

La transformation alimentaire occupe d'autres créneaux. L'acériculture est un pilier important de l'économie de la MRC d'Arthabaska. Plus de 215 900 kg (475 000 lb) de sirop d'érable y sont produits et transformés annuellement. En outre, la plus grande cannebergière au Canada se situe dans la MRC. Avec ses 640 ha, Canneberge Bieler inc. héberge également le Centre d'interprétation de la canneberge. Par ailleurs, le Cégep de Victoriaville est le seul cégep à offrir un programme de formation en agriculture biologique au Québec.

2.1.2.3. Équipement de transport spécialisé

L'économie de la MRC d'Arthabaska est marquée par l'éclosion de l'industrie du transport spécialisé. Le transport intelligent, la fabrication d'équipements de transport terrestre, de véhicules spéciaux et d'automates pour les camions fait de ce secteur d'activité l'un des plus prometteurs pour l'avenir de la région. Le plus important fabricant de carrosseries de camion au Québec, Poudrier Frères Ltée, s'est établi à Victoriaville il y a de cela 50 ans. L'entreprise Posi-Plus Technologies, experte au Canada dans la fabrication d'engins élévateurs à nacelle, s'est également établie dans la région. Une autre entreprise de la région a fait ses preuves dans le domaine : Métal Grenier Ltée s'est illustrée par sa dernière innovation unique en Amérique du nord, soit un camion pour le nettoyage des bacs roulant. Par ailleurs, deux centres de formation de la région se sont particulièrement illustrés, soit l'Association des manufacturiers d'équipements de transport et de véhicules spéciaux (AMETVS) et le Centre intégré de formation et d'innovation technologique (CIFIT).

2.1.2.4. Meubles et bois ouvré

Victoriaville, longtemps considérée comme la capitale du meuble au Canada, est depuis plus de 100 ans réputée pour son industrie du meuble et du bois ouvré. Ce secteur de l'économie de la MRC comporte 86 entreprises spécialisées et fournit 1 767 emplois. Parmi les entreprises principales de la région, mentionnons Roland Boulanger & Cie Ltée qui compte 500 salariés et qui distribue ses produits dans plus d'un millier des points de vente en Amérique du Nord. Par ailleurs, 485 employés travaillent chez Fournitures Funéraires Victoriaville inc., un des trois plus grands fabricants de cercueils en bois en Amérique du Nord, qui est établi dans la région depuis le milieu des années 1950. Toujours dans le même secteur, on dénombre 150 salariés chez Vic Mobilier de Magasins inc., entreprise fabriquant du mobilier pour le commerce au détail, installée dans la MRC dans les années 1960.

2.1.2.5. Fabrication de machinerie et d'équipement de production

La fabrication de machinerie et d'équipement de production constitue un autre secteur d'activité important de la région avec 716 salariés dans 26 entreprises. Parmi celles-ci, on trouve un fabricant de machinerie agricole et forestière, le Groupe Anderson, qui embauche 115 employés. Établie dans la région depuis 1957, Fours Picard inc. devient aussi une entreprise pilier de la région. Pour sa part, l'entreprise Plafolift inc. est à l'œuvre dans le milieu industriel local depuis le début des années 1980. Une main-d'œuvre qualifiée est aussi formée au Centre de formation professionnelle Vision 20 20.

2.1.3. L'habitation

Le tableau suivant permet une comparaison entre les différents types de logements trouvés sur le territoire de la MRC d'Arthabaska, dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec.

Tableau 2.1 : Type d'habitation occupée dans la MRC d'Arthabaska, le Centre-du-Québec et la province de Québec

Types de logements	MRC d'Arthabaska		Région du Centre-du-Québec		Québec	
	n	%	n	%	n	%
Nombre total de logements privés occupés selon le type de construction résidentielle	29 905	100,0	101 325	100,0	3 395 345	100,0
Maison individuelle non attenante	18 495	61,8	63 235	62,4	1 560 405	46,0
Appartement, immeuble de cinq étages ou plus	5	0,0	460	0,5	171 115	5,0
Logement mobile ¹	180	0,6	945	0,9	22 995	0,7
Autre logement	11 230	37,9	36 690	36,2	1 640 825	48,3
Maison jumelée	1 925	6,4	4 430	4,4	171 435	5,0
Maison en rangée	260	0,9	1 360	1,3	86 040	2,5
Appartement, duplex	1 605	5,4	6 335	6,3	263 860	7,8
Appartement, immeuble de moins de cinq étages	7 355	24,6	24 150	23,8	1 103 845	32,5
Autre maison individuelle attenante	85	0,3	410	0,4	15 645	0,5

Source : Statistique Canada, Recensement 2011.

1 Maisons mobiles et autres logements mobiles tels que bateaux-maisons et wagons de chemin de fer.

Les données du tableau 2.1 mettent en évidence un écart important de la proportion de maisons individuelles non attenantes entre la MRC d'Arthabaska et la province de Québec. En effet, on trouve 15,8 % plus de ce type d'habitation sur le territoire desservi par l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs qu'au Québec. Par ailleurs, on trouve une proportion équivalente de maisons individuelles non attenantes dans la région du Centre-du-Québec (61,8 % vs 62,4 %).

Alors qu'il y a un infime pourcentage d'appartements ou d'immeubles de cinq étages ou plus sur le territoire des Bois-Francis, ce type d'habitation constitue 5 % des types de logements au Québec. Dans le Centre-du-Québec, la proportion de ce type d'immeuble est également très inférieure à la moyenne provinciale (0,5 % vs 5,0 %). Il est à noter que les autres types de logements (maisons jumelées, en rangée, appartement, duplex, appartement ou immeuble de moins de cinq étages et autres maisons individuelles attenantes) sont davantage représentés dans la province de Québec que sur le territoire de la MRC d'Arthabaska (10,4 % de plus), mais de 1,7 % supérieurs dans la MRC d'Arthabaska que dans le Centre-du-Québec.

Ces résultats montrent de façon évidente que le territoire est largement constitué de maisons individuelles non attenantes et que la proportion de gens habitant dans des logements de style appartement est inférieure à la moyenne provinciale. La MRC d'Arthabaska a aussi un profil d'habitation relativement semblable à la région administrative à laquelle elle appartient.

2.1.4. Le transport

Plusieurs axes routiers relient la MRC d'Arthabaska aux régions avoisinantes. Parmi les axes est-ouest, il y a l'autoroute Jean Lesage (autoroute 20) qui permet l'accès à Montréal et à Québec. Pour sa part, la route 116 permet l'accès à Princeville, Plessisville et Québec vers l'est et à Danville, Richmond et Sherbrooke vers l'ouest. La route 122, dont Victoriaville est l'extrémité est, permet aux habitants de la MRC d'accéder à Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Drummondville et Montréal vers l'ouest. Quant à la route 162, débutant à la route 122, elle permet l'accès à l'autoroute Jean Lesage (autoroute 20) vers l'est.

Les deux routes suivantes constituent les axes nord-sud. À partir de la route 122, on peut accéder à la route 955 qui mène à l'autoroute Jean Lesage (autoroute 20) vers le nord. Quant à la route 161, elle permet d'accéder à Sainte-Eulalie, Bécancour et Trois-Rivières vers le nord et à Beaulac-Garthby et Lac-Mégantic vers le sud.

Outre les voies terrestres, l'aéroport André-Fortin (à Victoriaville) permet aux jets d'affaires et aux petits avions privés d'atterrir au cœur de la MRC. Des services de ravitaillements et de communications sont offerts aux pilotes (<http://www.mrc-arthabaska.qc.ca>).

2.1.5. Les espaces récréatifs

Il y a de nombreux parcs municipaux dans les 23 municipalités constituant la MRC d'Arthabaska. Un des espaces récréatifs populaires dans la région est le sentier du Parc linéaire des Bois-Francis, créé en 1997. Ce parc traverse les municipalités de Warwick, Saint-Christophe-d'Arthabaska, Victoriaville, Princeville, Plessisville, Laurierville et se rend jusqu'à Lyster. Ce parc de 77 km de pistes a été nommé « Lauréat régional » aux Grands Prix du tourisme québécois. Le parc Marie-Victorin offre un panorama composé de 6 jardins thématiques et de 15 mosaïcultures en trois dimensions.

Ensuite, quelques montagnes intéressantes donnent une vue impressionnante sur la région. Le mont Ham, d'une hauteur de 713 m donne une perspective globale sur la région de

l'Estrie. Pour sa part, le mont Gleason permet depuis 1967 aux habitants de la région de pratiquer des sports d'hiver tels que le ski, la planche à neige et la glisse. Les habitants de la région peuvent également se faire charmer par les 67,56 ha constituant le mont Arthabaska. Des sentiers de randonnée pédestre, de vélo de montagne, de ski de fond et de raquettes y ont été aménagés.

2.1.6. Les données démographiques

Cette section présente certaines caractéristiques démographiques qui concernent la population de la MRC d'Arthabaska, du Centre-du-Québec et de la province de Québec.

Tableau 2.2 : Caractéristiques démographiques de la MRC d'Arthabaska, du Centre-du-Québec et du Québec pour l'année 2011

	MRC d'Arthabaska		Région du Centre-du-Québec		Québec	
	n	%	n	%	n	%
Population totale	69 547	100,0	233 509	100,0	7 979 663	100,0
Hommes	34 426	49,5	117 345	50,3	3 958 247	49,6
Femmes	35 121	50,5	116 164	49,7	4 021 416	50,4
0-14 ans	11 033	15,9	37 343	15,9	1 241 700	15,6
15-24 ans	8 643	12,4	28 732	12,3	997 880	12,5
25-44 ans	16 280	23,4	55 737	23,9	2 137 825	26,8
45-64 ans	21 467	30,9	71 410	30,6	2 348 708	29,4
65 ans et plus	12 124	17,4	40 287	17,3	1 253 550	15,7
Familles avec conjoint	14 395	76,6	-	-	1 656 035	83,4
avec enfants de 0-4 ans	3 495	18,6	-	-	383 665	17,4
avec enfants de moins de 18 ans	10 950	58,3	-	-	1 203 815	54,7
Familles monoparentales	4 400	23,4	-	-	545 770	16,6
avec enfants de 0-4 ans	440	2,3	-	-	54 975	2,5
avec enfants de moins de 18 ans	2 895	15,4	-	-	324 755	14,7
Total des familles	18 795	100,0	-	-	2 201 800	100,0

Source : Statistique Canada, Recensement 2011 et Institut de la statistique du Québec (2011).

Tel que l'indique le tableau 2.2, la population totale de la MRC d'Arthabaska est de 69 547 âmes. Dans la MRC d'Arthabaska, il y a plus de femmes (50,5 % ; 35 121) que d'hommes (49,5 % ; 34 426). Quoique similaire à celle de la province, cette situation est différente du Centre-du-Québec où les hommes (50,3 % ; 117 345) sont plus nombreux que les femmes (49,7 % ; 116 164).

La MRC d'Arthabaska, le Centre-du-Québec et la province de Québec possèdent sensiblement la même proportion de personnes dans les tranches d'âge 0-14 ans et 15-24

ans. Celles âgées de 25 à 44 ans sont toutefois un peu moins représentées dans la MRC d'Arthabaska (23,4 %) que dans la province (26,8 %). Celles âgées de 45 à 64 ans sont, quant à elles, relativement plus nombreuses dans la MRC (30,9 %) qu'au Québec (29,4 %). De plus, la MRC d'Arthabaska comporte une plus forte proportion de personnes âgées de plus de 65 ans (17,4 %) que dans la province (15,7 %). À la lumière de ces résultats, il est possible de conclure que la population de la MRC d'Arthabaska est plus vieillissante que celle du Québec.

La MRC d'Arthabaska semble également se distinguer du Québec pour la composition des familles. Le pourcentage de familles avec conjoint y est de 6,8 % moins élevé. Le pourcentage de familles avec un enfant de 0 à 4 ans est proportionnellement plus élevé dans la MRC qu'au Québec (respectivement 18,6 % et 17,4 % des familles) de même que le pourcentage de familles avec au moins un enfant de moins de 18 ans (58,3 % et 54,7 %). La MRC comprend aussi une plus forte proportion de familles monoparentales (23,4 % comparativement à 16,6 % pour la province).

Le tableau 2.3 présente le nombre de naissances dans les différentes MRC du Centre-du-Québec, dans la région administrative du Centre-du-Québec et dans la province pour les cinq dernières années.

Tableau 2.3 : Nombre de naissances dans les cinq MRC de la région du Centre-du-Québec, dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec, de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
MRC d'Arthabaska	758	779	761	775	751
MRC de Bécancour	195	199	204	221	213
MRC de Drummond	1 173	1 115	1 080	1 105	1 120
MRC de L'Érable	279	271	272	261	264
MRC de Nicolet-Yamaska	223	233	207	221	253
Région du Centre-du-Québec	2 628	2 597	2 524	2 583	2 601
Province de Québec	87 865	88 891	88 436	88 500	88 700

Source : Institut de la statistique du Québec, 2013.

En ce qui a trait au nombre de naissances sur le territoire de l'Association, la MRC d'Arthabaska compte de 751 à 779 naissances pendant les années observées. On ne peut pas confirmer que les naissances augmentent ou diminuent de manière régulière au cours de ces années, car l'évolution de leur nombre se fait plutôt en dents de scie. Il en est de même dans les autres MRC, dans la région et au Québec.

Le tableau 2.4 présente le nombre de décès dans les différentes MRC du Centre-du-Québec, dans la région administrative du Centre-du-Québec et dans la province de Québec pour les cinq dernières années.

Tableau 2.4 : Nombre de décès dans les cinq MRC de la région du Centre-du-Québec, dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec, de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
MRC d'Arthabaska	521	513	556	540	571
MRC de Bécancour	189	168	159	141	156
MRC de Drummond	765	771	725	798	765
MRC de L'Érable	222	188	165	221	200
MRC de Nicolet-Yamaska	230	235	229	213	244
Région du Centre-du-Québec	1 927	1 875	1 834	1 913	2 019
Province de Québec	57 149	58 043	58 400	59 300	60 800

Source : Institut de la statistique du Québec.

Dans les différents territoires considérés, la tendance à l'augmentation du nombre de décès au cours des années 2008 à 2012 semble se vérifier, notamment dans la MRC d'Arthabaska, dans la région du Centre-du-Québec et au Québec.

Pour les mêmes régions que les deux tableaux précédents, le tableau 2.5 présente cette fois-ci l'accroissement naturel (naissances desquelles on soustrait les décès) des cinq dernières années.

Tableau 2.5 : Accroissement naturel dans les cinq MRC de la région du Centre-du-Québec, dans le Centre-du-Québec et dans la province de Québec, de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
MRC d'Arthabaska	237	266	205	235	180
MRC de Bécancour	6	31	45	80	57
MRC de Drummond	408	344	355	307	273
MRC de L'Érable	57	83	107	40	64
MRC de Nicolet-Yamaska	-7	-2	-22	8	9
Région du Centre-du-Québec	701	722	690	670	583
Province de Québec	30 716	30 848	30 036	29 200	27 900

Source : Institut de la statistique du Québec.

La MRC d'Arthabaska présente un taux d'accroissement naturel qui a été négatif à deux reprises de 2008 à 2012. C'est le cas pour la plupart des MRC de la région, sauf pour les MRC de Bécancour et de L'Érable pour lesquelles on enregistre un taux d'accroissement négatif qu'une seule fois. Pour ce qui est de la région et du Québec, à trois occasions sur quatre, le taux d'accroissement naturel est négatif. La lente progression du nombre de décès et la presque stabilité du nombre de naissances font que le taux d'accroissement naturel est souvent négatif sur les territoires observés.

2.1.7. Les données socioéconomiques

Le tableau 2.6 présente certains indicateurs de travail que sont les taux d'activité, d'emploi et de chômage, pour la MRC d'Arthabaska, la région du Centre-du-Québec et la province de Québec, selon le recensement de 2006.

Tableau 2.6 : Comparaison entre la MRC d'Arthabaska, le Centre-du-Québec et le Québec, selon les indicateurs de travail en 2011

	MRC d'Arthabaska	Région du Centre-du-Québec ¹	Québec
	%	%	%
Taux d'activité	65,3	61,4	64,6
Hommes	70,1	68,8	69,0
Femmes	60,6	54,5	60,4
Taux d'emploi	61,7	57,0	59,9
Hommes	65,7	63,7	63,5
Femmes	57,7	50,9	56,5
Taux de chômage	5,6	7,2	7,2
Hommes	6,3	7,5	7,9
Femmes	4,8	6,6	6,5

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

1 Source : Institut de la statistique du Québec.

En ce qui concerne le taux d'activité, les femmes de la MRC d'Arthabaska affichent un taux de 60,6 %, alors qu'il est de 70,1 % chez les hommes. Leurs taux d'activité sont aussi plus faibles que ceux des hommes de la région du Centre-du-Québec (54,5 % vs 68,8 %) et de la province de Québec (60,4 % vs 69,0 %).

Pour sa part, le taux d'emploi est légèrement supérieur dans la MRC (61,7 %) à celui du Centre-du-Québec (57,0 %) et du Québec (59,9 %). Ce taux est aussi plus élevé chez les hommes. Chez ces derniers, il est respectivement dans la MRC, dans le Centre-du-Québec et dans la province de 65,7 %, 63,7 % et 63,5 %. Chez les femmes, il est respectivement de 57,7 %, 50,9 % et 56,5 %.

Le taux de chômage est pour sa part plus faible dans la MRC que dans les régions comparées. Il est de 6,3 % chez les hommes et de 4,8 % chez les femmes, alors que, dans le Centre-du-Québec, il est respectivement de 7,5 % et de 6,6 %. Le Centre-du-Québec affiche un taux semblable à la moyenne provinciale qui est respectivement, pour les hommes et les femmes, de 7,9 % et 6,5 %.

En somme, les indicateurs de travail de la région mettent en évidence que le secteur de l'emploi dans la MRC d'Arthabaska se porte au moins aussi bien qu'ailleurs dans la province. En effet, avec un taux d'activité relativement semblable à la moyenne, un taux d'emploi légèrement plus élevé et un taux de chômage plus bas que la moyenne provinciale, la région semble bien se porter sur le plan de l'occupation au travail.

Le tableau 2.7 présente les données sur le revenu moyen et les revenus disponibles par ménage pour l'année 2011 et inclut les cinq MRC constituant la région du Centre-du-Québec. Il indique que la moyenne des revenus annuels la plus élevée, parmi les MRC du Centre-du-Québec, se trouve dans Bécancour (42 651 \$), suivi de Drummond, d'Arthabaska, de Nicolet-Yamaska et de la MRC de L'Érable. Dans la MRC d'Arthabaska, le revenu moyen annuel de 2011 est de 38 747 \$. Tout comme dans les autres MRC, le

revenu moyen annuel des hommes est nettement supérieur à celui des femmes. Ils gagnent annuellement, en moyenne, 14 084 \$ de plus. À ce sujet, on trouve le plus faible écart (10 290 \$) parmi les MRC de la région dans celle de L'Érable.

Tableau 2.7 : Revenus moyens selon le sexe et revenus disponibles des ménages dans les cinq MRC constituant la région du Centre-du-Québec, le Centre-du-Québec et la province de Québec en 2011

	Revenu moyen (\$)			Revenu disponible (\$)¹
	Total	Hommes	Femmes	
MRC d'Arthabaska	38 747	45 413	31 329	23 401
MRC de Bécancour	42 651	50 593	33 310	24 918
MRC de Drummond	39 233	45 388	32 174	23 177
MRC de L'Érable	34 582	39 248	28 958	21 631
MRC de Nicolet-Yamaska	36 800	42 264	30 522	22 996
Région du Centre-du-Québec	36 259	42 100	29 757	23 219
Province de Québec	39 519	44 294	34 653	25 646

Source : Institut de la statistique du Québec.

1 Le revenu disponible se définit comme la somme de tous les revenus reçus par les ménages résidant dans un territoire donné, moins les transferts courants versés par ceux-ci à certains secteurs institutionnels.

On remarque que la MRC d'Arthabaska affiche un revenu annuel moyen supérieur à celui de la région administrative du Centre-du-Québec, que ce soit sur le plan du revenu total (38 747 \$ vs 36 259 \$), de celui des hommes (45 413 \$ vs 42 100 \$) et des femmes (31 329 \$ vs 29 757 \$). Le revenu moyen de la MRC d'Arthabaska est cependant plus faible que celui de l'ensemble de la province. Celui des hommes est cependant plus élevé de 1 119 \$, alors que celui des femmes est de 3 324 \$ inférieur à la moyenne provinciale.

En ce qui a trait au revenu disponible par ménage, encore une fois, la MRC de Bécancour est celle où le revenu est le plus élevé avec 24 918 \$ annuellement. Ensuite vient la MRC d'Arthabaska (23 401 \$) suivie des MRC de Drummond, de Nicolet-Yamaska et de L'Érable. Même avec un revenu moyen plus bas dans la MRC d'Arthabaska que dans la MRC de Drummond, le revenu disponible des ménages est plus élevé dans la première. De plus, le revenu disponible des ménages est encore plus élevé dans la MRC d'Arthabaska que dans la région du Centre-du-Québec, mais moins que dans la province.

En résumé, parmi les MRC de la région, la MRC d'Arthabaska, territoire couvert par l'Association Parents-Ressources, se situe au troisième rang en matière de revenu moyen annuel et au deuxième en ce qui a trait au revenu disponible par ménages.

Pour les mêmes régions que dans les tableaux précédents et selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, le tableau 2.8 présente la scolarité des personnes en emploi selon leur sexe.

Tableau 2.8 : Données relatives à la scolarité dans la MRC d'Arthabaska et dans la province de Québec en 2011

	MRC d'Arthabaska		Québec	
	♂ (%)	♀ (%)	♂ (%)	♀ (%)
Aucun certificat, diplôme ou grade	29,9	26,2	22,5	21,9
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	19,9	23,2	20,5	22,8
Certificat/diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	24,9	15,4	20,0	12,5
Certificat/diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	13,5	19,7	14,9	18,3
Certificat/diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	2,3	4,4	4,0	5,4
Baccalauréat ou études supérieures	9,4	11,2	18,0	19,1

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Comme l'indique le tableau 2.8, le pourcentage de gens n'ayant aucun certificat, diplôme ou grade est plus élevé dans la MRC d'Arthabaska que dans la province. En effet, il y a 7,4 % plus d'hommes non diplômés dans la MRC et 4,3 % plus de femmes. Pour ce qui est du diplôme d'études secondaires, la situation de la MRC est comparable à celle de la province.

En ce qui a trait au certificat ou au diplôme d'apprenti ou d'une école de métier, il y a, en proportion, plus d'hommes de la MRC qui possède ce type de diplôme par rapport au Québec (24,9 % vs 20,0 %). La proportion de femmes est également légèrement plus élevée que la moyenne du Québec (15,4 % vs 12,5 %).

Quant au certificat ou au diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire, comparativement à la moyenne provinciale, une plus faible proportion d'hommes de la MRC (13,5 % vs 14,9 %) et une plus grande proportion de femmes (19,7 % vs 18,3 %) ont obtenu ce type de diplôme.

Quant au diplôme universitaire, une plus faible proportion d'hommes et de femmes de la MRC a obtenu un certificat ou un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat par rapport au Québec (2,3 % vs 4,0 % pour les hommes et 4,4 % vs 5,4 % pour les femmes). La même situation prévaut pour le baccalauréat ou les diplômes des cycles supérieurs. La proportion d'hommes (9,4 % vs 18,0 %) et de femmes (11,2 % vs 19,1 %) détenant un de ces diplômes est moins élevée dans la MRC que dans la province.

2.2. Le secteur d'activité

La prochaine section aborde le contexte des soins périnataux dans lequel s'est inscrite l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis. La première partie revient sur la première Politique de périnatalité du Québec. Par la suite, la Politique de périnatalité de 1993 est expliquée, de même que le Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996 et, en dernier lieu, la Politique de périnatalité qui concerne les années 2008 à 2018.

2.2.1. La Politique de périnatalité de 1973

Le soutien offert aux femmes enceintes fait partie des préoccupations du système québécois de santé depuis 1920. Déjà, à l'époque, on se soucie d'organiser des activités d'information entourant la période de la grossesse et des consultations systématiques pour les femmes enceintes sont réclamées. En 1950, les visites au domicile de femmes enceintes sont systématiques. En 1960, le lieu d'accouchement s'institutionnalise et le rôle des sages-femmes est en déclin jusqu'à la presque disparition de la profession (Beaudoin et coll., 2002).

Le 1^{er} juillet 1970 représente un moment marquant du système de santé québécois, puisque le régime d'assurance maladie du Québec annonce un accès universel et gratuit aux soins de santé. En 1973, le Québec met en place sa première Politique de périnatalité. Cette politique vient répondre à la diminution du taux de naissance et au haut taux de mortalité infantile et maternelle. Cette politique axée sur la prévention par l'intervention médicale s'adresse non seulement aux mères, mais également aux nouveau-nés (MAS, 1985). À l'époque, cette politique n'accorde que très peu d'importance aux organismes communautaires, puisque les services sont principalement offerts par les centres locaux de services communautaires (CLSC) nouvellement créés.

Vers la fin des années 1970, le système de santé est déjà marqué par plusieurs changements. Les coûts du régime public et notamment les dépenses des hôpitaux augmentent de façon très importante. Par ailleurs, plusieurs associations sont créées en fonction des groupes sociaux (les personnes handicapées, les femmes monoparentales, les personnes âgées, entre autres) et des problèmes sociaux (le logement, le chômage, l'aménagement urbain, par exemple). C'est dans ce contexte que la Politique de périnatalité est remise en question et que plusieurs groupes revendiquent une humanisation des soins en périnatalité. Selon l'Association pour la santé publique du Québec (ASPQ, 2013a et 2013b), les groupes communautaires, coopératifs et féministes reprochent à la Politique d'accorder trop d'importance au volet médical de la grossesse et de négliger la période postnatale. C'est alors, en 1979, qu'un regroupement provincial d'organisations intéressées à l'humanisation de la naissance, Naissance-Renaissance, est créé. Ce regroupement cherche à revoir la conception médico-hospitalière de la grossesse et à proposer des services alternatifs. Par exemple, il propose un accompagnement à l'hôpital lors de l'accouchement, des séances d'information quant au choix d'être accompagnée par des médecins ou des sages-femmes, des renseignements quant aux différentes interventions obstétricales et aux droits des femmes enceintes.

Ce mouvement pousse les CLSC à réagir et à modifier certains de leurs services. En effet, ces derniers voient la formule de leurs cours prénataux, développent des projets pilotes soucieux du contact avec les femmes présentant des grossesses à risques et quelques infirmières sont maintenant en mesure de faire des suivis de grossesse. De plus, la valorisation de la relation mère-enfant est mise de l'avant par la création de chambres de naissances dans les centres hospitaliers. En outre, le suivi postnatal est amélioré par le nouveau service de liaison entre l'hôpital et la maison, offert par des infirmières de liaison.

Deux mots caractérisent ainsi bien le domaine de la naissance du début des années 1980 : humanisation et désinstitutionnalisation. Il n'est donc pas étonnant que cette période soit

également marquée par le développement d'organismes communautaires voués spécifiquement à la périnatalité. Ces organismes pallient l'offre déficiente de certains services qui nécessitent de la proximité et du temps. Ces organisations viennent ainsi en soutien aux CLSC qui ne sont pas en mesure de répondre à certains besoins que le mouvement d'humanisation et de désinstitutionnalisation permet d'exprimer (White, 2001). En 1988, le rapport de la commission Rochon, commandé par le gouvernement du Québec pour revoir le fonctionnement du système public de santé et de services sociaux, reconnaît l'importance des organismes communautaires, notamment dans les services entourant la naissance. On reconnaît que ces organismes pallient certaines faiblesses du système de santé, dont la discontinuité des soins et le caractère impersonnel des établissements (Beaudoin et coll., 2002).

2.2.2. La Politique de périnatalité de 1993

En 1993, après deux décennies de discussions, de colloques, de revendications et de mobilisation, la seconde Politique de périnatalité, intitulée Protéger la naissance, soutenir les parents : un engagement collectif, entre en vigueur au Québec. Tous les acteurs sociaux entourant la naissance s'engagent dans la réorientation des services offerts en périnatalité au Québec et visent un objectif commun : l'augmentation de la qualité de la vie et de l'expérience des femmes enceintes, des mères, des pères et des nouveau-nés (ASPQ, 2013c).

La nouvelle définition de la périnatalité englobe diverses sphères : physique, psychologique, sociale et économique. La période périnatale s'étend désormais du désir de concevoir un enfant jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge d'un an. Cette politique reconnaît la multidimensionnalité de la naissance ainsi que l'aspect naturel de la grossesse et de l'accouchement.

À ce moment, trois objectifs sont définis par le gouvernement : 1) valoriser le fait de devenir parents ; 2) réduire les problèmes et les écarts de santé et de bien-être ; et 3) s'attaquer aux conséquences de la pauvreté sur la santé et le bien-être. Cette politique veut contrer la déresponsabilisation des familles lors de la période postnatale et remplace le soutien traditionnel par un soutien structuré. La Politique de périnatalité vise l'atteinte de ces buts par une participation globale du milieu. La participation de plusieurs ressources devient ainsi nécessaire. Les parents, le réseau familial et social, le milieu communautaire et professionnel doivent faire front commun pour améliorer le processus de naissance.

À ce moment, les ressources communautaires prennent davantage d'importance. Leur intégration dans les services périnataux permet d'avoir une perspective psychosociale qui s'adresse non seulement à la mère, mais également au père et aux nouveau-nés.

2.2.3. Le Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996

Comme c'est le cas dans plusieurs pays occidentaux au début des années 1990, la situation économique du Québec est difficile. Sous la direction du premier ministre Lucien Bouchard, une conférence sur le devenir social et économique est organisée au mois de mars 1996 de même qu'un sommet sur l'économie et l'emploi en octobre de la même année (UQAM, 2000). Une cinquantaine de participants viennent se prononcer lors de ces deux

rencontres. Ces participants sont issus du gouvernement en place, de l'opposition officielle, du milieu des affaires, des organisations syndicales, du milieu de l'éducation, du mouvement féministe, d'associations étudiantes et d'organismes communautaires.

Quatre groupes de travail sont mis en place : entreprise et emploi, régions et municipalités, relance de la métropole, économie sociale. Pour assister la présidente du groupe de travail sur l'économie sociale, un comité d'orientation composé de 12 personnes a été formé. Ces membres provenaient de divers milieux et occupaient tous des positions stratégiques dans le domaine de l'économie sociale. Par ailleurs, la démarche entreprise par ce groupe de travail prend en compte les récentes prises de position des Québécois et des Québécoises, notamment celles exprimées par la Marche des femmes de 1995 (Comeau et coll., 2002).

Le rapport du Groupe de travail sur l'économie sociale (1996), intitulé *Osons la solidarité*, présente une nouvelle définition de l'économie sociale au Québec qui combine deux termes traditionnellement en opposition :

- « économie » renvoie à la production concrète de biens ou de services ayant l'entreprise comme forme d'organisation et contribuant à une augmentation nette de la richesse collective ;
- « sociale » réfère à la rentabilité sociale, et non purement économique de ces activités. Cette rentabilité s'évalue par la contribution au développement démocratique, par le soutien d'une citoyenneté active, par la promotion de valeurs et d'initiatives de prise en charge individuelle et collective. La rentabilité sociale contribue donc à l'amélioration de la qualité de la vie et du bien-être de la population, notamment par l'offre d'un plus grand nombre de services. Tout comme pour le secteur public et le secteur privé traditionnel, cette rentabilité sociale peut aussi être évaluée en fonction du nombre d'emplois créés. (Groupe de travail sur l'économie sociale, 1996, p. 6)

Le Groupe de travail poursuit ainsi :

Pris dans son ensemble, le domaine de l'économie sociale regroupe l'ensemble des activités et des organismes, issus de l'entrepreneuriat collectif, qui s'ordonnent autour des principes et des règles de fonctionnement suivants :

- l'entreprise de l'économie sociale a pour finalité de servir ses membres ou la collectivité plutôt que de simplement engendrer des profits et viser le rendement financier ;
- elle a une autonomie de gestion par rapport à l'État ;
- elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique impliquant usagères et usagers, travailleuses et travailleurs ;
- elle défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus ;
- elle fonde ses activités sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective (p. 7).

Le développement d'entreprises d'économie sociale est envisagé dans différents secteurs d'activité. Parmi les projets figure l'implantation de centres de services continus en périnatalité (Beaudoin et coll., 2002 ; Regroupement Naissance-Renaissance, 2004). Le

ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) accepte de s'impliquer dans le projet qui prévoit la mise en place, sur une base expérimentale, de 15 centres périoressources dans différentes régions du Québec sur 3 ans.

De 1998 à 2001, 10 centres de ressources périnatales ¹ sont mis sur pied dans 8 régions différentes du Québec. Huit de ces dix centres sont issus d'organismes communautaires alors que deux sont de nouvelles organisations à but non lucratif. En septembre 1999, les 10 CRP se regroupent et forment le Réseau des Centres de ressources périnatales afin d'échanger leur expertise, de se donner des outils de gestion, d'assurer la pérennité des centres et leur expansion sur tout le territoire du Québec et d'avoir un porte-parole (Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec [sans date]). Le projet d'expérimentation prend fin en mars 2004. Depuis, les 10 CRP issus de cette expérimentation ont poursuivi leurs interventions auprès des nouvelles familles de leur territoire tout en déployant des efforts, avec le soutien du Réseau des CRP du Québec, pour assurer le développement. De plus, d'autres organisations de différents milieux, désireuses de se développer comme CRP, se sont jointes au Réseau. En janvier 2014, celui-ci était composé de 20 membres actifs.

2.2.4. La Politique de périnatalité de 2008-2018

La troisième Politique de périnatalité entre en vigueur en 2008. L'objectif est de mettre la famille, la mère, le père et l'enfant au centre de l'intervention. Cette politique vise entre autres à hiérarchiser les services de façon à coordonner les activités associées à la grossesse et à favoriser la responsabilité populationnelle. Les centres de ressources périnatales sont touchés par cette politique parce qu'elle reconnaît le besoin d'humaniser les services qui s'adressent aux familles (Association pour la santé publique du Québec, 2013d).

La nouvelle politique vise premièrement à garantir l'accessibilité au suivi prénatal. Ce suivi devrait être fait par un omnipraticien ou une sage-femme. Pour ce faire, le gouvernement devra entre autres augmenter le nombre d'omnipraticiens-obstétriciens, favoriser le début du suivi prénatal dès le premier trimestre de la grossesse et promouvoir chez la population le recours aux services de première ligne pour le suivi prénatal. De plus, la Politique vise à mettre en place des modes d'organisation qui favorisent le travail en complémentarité des médecins spécialistes avec les omnipraticiens, les sages-femmes, les infirmières et les autres professionnels de la santé.

Deuxièmement, la Politique veut assurer la continuité des services de périnatalité. Les femmes enceintes et les pères le désirant recevront un appel du centre de santé et de services sociaux (CSSS) ou du CLSC de son territoire pour se faire offrir de l'information. Celle-ci contient des renseignements sur les ressources de leurs communautés et des renseignements prénataux.

Troisièmement, cette politique vise l'amélioration de plusieurs autres volets entourant la grossesse. Parmi ceux-ci, il y a l'amélioration des services offerts par les sages-femmes,

¹ Appellation adoptée à partir de 1999.

l'accès au dépistage prénatal, l'amélioration des interventions obstétricales, une valorisation de l'allaitement, les congés parentaux et la procréation assistée.

2.3. Le projet initial

La mission initiale de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis est de permettre aux parents de se côtoyer et d'ainsi favoriser l'entraide et l'enrichissement d'expériences parentales dans un milieu de vie accueillant et dynamique. L'Association cherche également à soutenir les parents (provenant de tout type de familles) dans leur rôle et quant aux défis qu'ils doivent affronter et leur offrir la possibilité de renforcer leur potentiel, de faire des choix éclairés, d'améliorer les habitudes de vie et de permettre ainsi des gains importants pour l'harmonie familiale, le développement de l'enfant, la santé, l'éducation et la relation parent-enfant.

Les objectifs de l'Association sont les suivants :

- développer et promouvoir l'entraide parentale ;
- informer les parents sur de nouveaux concepts d'éducation et de soins aux enfants et les y sensibiliser ;
- favoriser la relation parent-enfant comme acte de prévention en santé mentale ;
- augmenter la compétence parentale.

Pour sa part, la mission principale de la Couvée, volet d'économie sociale de l'organisme, est de développer un milieu de vie qui offre des services accessibles à tous les parents durant la période périnatale. Les objectifs de la Couvée sont les suivants :

- favoriser l'adaptation harmonieuse à la grossesse et à la vie avec un bébé ;
- contribuer concrètement au maintien et à l'amélioration de la santé et du bien-être de tous les membres de la famille ;
- promouvoir de bonnes habitudes de vie durant la période périnatale ;
- contribuer à ce que les parents vivent une expérience enrichissante et valorisante ;
- agir en partenariat pour l'amélioration de la qualité de la vie des familles.

Il est intéressant de voir qu'en 30 ans d'existence de l'Association et en 13 ans d'existence de la Couvée les objectifs et la mission n'ont pas changé. En effet, depuis le début, l'accent est mis sur la famille et sur les situations sous-jacentes à ce domaine. Le seul élément ayant changé est le groupe d'âge des usagères desservies, qui est plus large qu'à l'origine.

2.4. Les promoteurs, les appuis et le démarrage

Dans cette partie, l'historique de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis sera tracé à partir d'une entrevue réalisée avec M^{me} Lina Côté qui fait partie de l'Association depuis 1987. Elle a donc témoigné en tant qu'ancienne bénévole, ancienne présidente du conseil d'administration (CA) et comme directrice générale actuelle. De plus, dans le cadre

des célébrations des 30 ans de l'Association et pour tracer son historique, M^{me} Côté a interrogé quelques membres fondatrices.

2.4.1. Les débuts (1982-1989)

En 1982, M^{me} Hélène Moreau vient d'accoucher de son premier enfant. Elle, ainsi qu'une dizaine d'autres femmes venant de vivre la même situation, se rencontrent durant leur passage à l'hôpital pour échanger sur l'expérience qu'elles viennent de vivre et sur celles à venir. À la suite de leur sortie de l'hôpital, ce groupe de femmes continue de se rencontrer périodiquement, chez l'une et chez l'autre, et de nouer de multiples amitiés. Il est important de noter que les pères se sont également rapidement impliqués dans ces réunions et dans les activités entourant la future association.

Ces rencontres ont permis à ces femmes de briser l'isolement lié à la maternité. À l'époque, le fait d'être parent n'était pas particulièrement valorisé et ces réunions ont permis de remettre la famille à l'honneur. De plus en plus de parents s'intéressaient à ces rencontres où l'on se permettait de poser des questions. En effet, pour plusieurs personnes, être parent était censé être naturel, voire inné, ce qui ne laissait pas place au questionnement. Ces rencontres ont permis à de nombreux parents de sortir de l'isolement et de poser des questions, de s'interroger et de partager leurs expériences avec d'autres parents.

Par la suite, avec la popularité grandissante de ces rencontres, les salons ou les sous-sols du groupe de femmes pionnières ne suffirent plus. Quelques rencontres se déroulent alors dans le sous-sol de l'église Notre-Dame-de-L'Assomption et, par la suite, au centre de services sociaux situé sur la rue Dominique, pour éventuellement s'installer au CLSC Suzor-Côté. En s'établissant au CLSC, une collaboration prend forme entre les deux organisations ainsi qu'avec le CSSS. Le CLSC et le CSSS leur envoient de nouveaux parents, et cette collaboration s'accroît avec les années. Un peu plus tard, à la fin des années 1980, les rencontres se tiennent dans un local de la Place communautaire Rita-Saint-Pierre. Parce qu'il est très petit, les pionnières appelaient ce local le « garde-robe ».

Avec une vingtaine de parents qui assistent aux rencontres hebdomadaires du mercredi matin, l'Association connaît un succès retentissant. De plus, la halte-garderie de la Place communautaire Rita-Saint-Pierre fait le bonheur des enfants et des parents qui se voient offrir un répit. Tout en poursuivant ses activités, le groupe s'enregistre conformément à la Loi des clubs de récréations le 23 octobre 1985. En 1987, Centraide offre une première subvention de fonctionnement de 500 \$ à l'organisme. La même année, le projet d'employabilité EXTRA permet à deux membres du CA de se consacrer à la recherche de financement visant principalement l'accueil des parents et des familles désirant se joindre à la future association.

Le 19 janvier 1988, sous sa dénomination actuelle, l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs devient officiellement une corporation. À ce moment, les fondatrices réalisent ce qu'elles souhaitaient depuis le début, créer un organisme à but non lucratif qui combleraient le manque d'organisation sociale entourant la famille.

Il est important de préciser que, de 1982 à 1989, l'organisme ne fonctionnait qu'avec des bénévoles, exception faite du projet d'employabilité EXTRA. Ce sont les membres du

conseil d'administration qui assuraient le fonctionnement de l'entreprise par une présence régulière au local de l'Association et par l'animation des rencontres de parents du mercredi matin.

2.4.2. L'organisation des services et la reconnaissance (1989-1997)

Pour l'organisme, l'acquisition d'un local lui donne de la stabilité et permet le développement de nombreux ateliers. Parmi les nouvelles activités proposées aux parents, il y a le massage de bébé, l'atelier de yoga prénatal ainsi que le soutien pendant la période de grossesse et l'allaitement (appelé auparavant « Jumelage Maternité »). De plus, l'Association propose désormais des conférences, dont la première s'intitulait « Ça peut être le fun d'être parent ! ».

L'adhésion et ses règles font également leur apparition au courant de l'année. Les mères ou le couple peuvent devenir membre de l'organisme pour 5 \$. Cette nouvelle mesure correspond au souci du CA d'élargir la base sociale de l'organisme.

L'augmentation de la demande amène Parents-Ressources à envisager un déménagement. Le « garde-robe » de la Place communautaire Rita-Saint-Pierre n'étant plus suffisant, l'organisme déménage dans un local au deuxième étage du même immeuble. Ce déménagement entraîne l'embauche de la première salariée officielle de l'organisme qui s'assurait de la réception des appels, de l'accueil des parents, de la location de sièges d'auto ainsi que du prêt de livres.

Par la suite, l'organisme réaménage ses installations au rez-de-chaussée de la Place communautaire Rita-Saint-Pierre dans un plus grand local et en profite pour mieux organiser le service de Répit-Parent. Une première éducatrice, M^{me} Sylvie Allaire, est ainsi embauchée et s'occupera des enfants à la garderie répit de Parents-Ressources.

L'organisme se fait davantage connaître et reconnaître par la population. L'Association remporte d'ailleurs de nombreux prix tels que le Prix de la famille offert par la Fédération de la famille, le Prix Persillier Lachapelle, par l'Agence de santé et des services sociaux, et le prix Comme un gros cœur.

Gonflé par son succès, l'organisme met sur pied le service de « Relevailles ». Ce nouveau service est l'initiative d'une des femmes de l'organisme qui souhaite apporter du soutien aux femmes après l'accouchement. Il se développe par la suite pour être prodigué par une équipe de quatre aides-mamans.

Le service de Relevailles consiste en une assistante périnatale ou une aide-maman qui se rend au domicile de la mère dans les semaines après son accouchement, pour une demi-journée, afin de l'écouter, de l'encourager, de l'informer, de répondre à ses questions, de la soutenir dans l'organisation du quotidien (repas, entretien) et de lui offrir du répit.

Encore une fois, la participation des familles, l'augmentation massive et rapide du nombre de membres ainsi qu'une quantité considérable de bénévoles actifs soulèvent des interrogations quant à l'espace disponible. C'est ainsi que naît le projet de construire la Maison des Familles en partenariat avec La Source.

2.4.3. L'établissement jusqu'à aujourd'hui (1997-2013)

En 1997, divers acteurs de la communauté de la MRC d'Arthabaska unissent leurs efforts et commencent la construction de la Maison des Familles de Victoriaville. Les membres du CA, les trois employées de l'Association et de nombreux bénévoles mettent la main à la pâte pour construire le quartier général de l'Association qui sera terminé à l'automne 1997.

Diverses formes de soutien contribuent à la réalisation du projet de construction. Premièrement, un entrepreneur de la région offre ses services à moindre prix et permet à l'organisme d'obtenir une maison de qualité à rabais. Ensuite, un membre du CA, M. Jacques Gagnon, recrute parmi ses contacts un notaire pour s'occuper des aspects administratifs et juridiques. Des élus municipaux et provinciaux participent à la construction par l'achat de briques au nom de leurs familles ainsi que de nombreux pères bénévoles qui se joignent à l'équipe pour trois fins de semaine de corvées (céramique, peinture, plâtre, etc.). Par ailleurs, grâce aux dons faits à l'organisme, la communauté dans son ensemble participe au projet.

En 2000, l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs obtient officiellement son statut de centre de ressources périnatales. En se joignant au Réseau des CRP, l'organisme peut échanger son expertise, entre autres, par le partage d'outils de gestion. De plus, cette alliance entre les différents CRP permet d'assurer leur pérennité et leur extension sur tout le territoire québécois. Comme le Réseau des CRP est devenu le principal promoteur des CRP depuis septembre 1999, une alliance avec celui-ci avantage l'Association dans sa volonté de contacter le plus grand nombre de famille possible.

En 2003, les activités de l'Association vont bon train et cela signifie qu'il faut agrandir la Maison des Familles. Martin Garneau, président actuel du CA, et son neveu, Patrick Garneau, se lancent donc à la recherche de fonds pour la construction d'un deuxième étage à la Maison des Familles. La réponse de la communauté est extraordinaire et les dons sont bonifiés par ceux de la Fondation Auger et de la Fondation Canadian Tire.

En 2007, l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs devient l'unique propriétaire de la Maison des Familles. Cette nouvelle acquisition permettra à l'organisme de centraliser tous ses services et de fournir un environnement aux familles qui correspond à la mission fixée par l'entreprise d'économie sociale.

La mobilisation de la communauté, des gouvernements (municipal, provincial et fédéral) et de divers organismes du milieu en soutien à l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs a été remarquable. Selon M^{me} Côté, l'organisme a connu le succès qu'il connaît aujourd'hui et a réussi à éviter les obstacles parce que leur projet a toujours été porté par des gens de conviction qui croyaient fondamentalement aux bienfaits et à la mission de l'Association.

3. La présentation des acteurs et des actrices

Ce chapitre présente les différents groupes et personnes assumant des responsabilités et des fonctions dans l'Association. Des acteurs font partie de l'organisation, alors que d'autres, impliqués dans d'autres activités, entretiennent des rapports avec elle.

3.1. Les acteurs directement impliqués dans les activités

Cette section présentera les instances impliquées dans la prise de décision et les catégories de personnes qui assurent la réalisation des activités de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis : les membres, l'assemblée des membres, le CA, les titulaires de charges, les comités, le personnel, les bénévoles et les usagers.

3.1.1. Les membres

Le 31 mars 2012, l'Association compte 601 membres et 178 bénévoles. Selon les renseignements recueillis lors de l'entrevue, les membres étaient constitués de 13 employés, le reste étant des parents. Parmi les 588 membres, environ 184 sont des hommes.

On comprend qu'il existe plusieurs catégories de membres :

- les personnes désignées comme requérantes dans la requête en incorporation jusqu'à leur remplacement ;
- les personnes acceptées comme telles par le CA selon les modalités et les conditions déterminées au préalable par le CA ;
- les employées salariées de l'Association Parent-Ressources des Bois-Francis ;
- tout organisme souscrivant aux objectifs de l'Association et accepté comme tel par le CA selon les modalités et les conditions déterminées au préalable par le CA.

Les frais d'adhésions varient selon la situation individuelle. En effet, il en coûtera 10 \$ pour un membre individuel, 12 \$ pour un couple ou une famille et 25 \$ pour les autres membres partenaires. Ces frais sont payables au moment de l'adhésion. Par la suite, le CA délivre une carte de membre au nouveau membre en règle et valide cette dernière par la signature de la présidente et de la secrétaire. Sans devoir payer de cotisation, les employées sont automatiquement membres.

La perte du statut de membre se fait par démission, par suspension ou par expulsion. La démission d'un membre n'est valable que lorsque toute redevance envers l'Association est acquittée, qu'un avis écrit est envoyé au secrétariat de l'Association et que le CA accepte cette démission. Tout membre enfreignant les dispositions des règlements ou dont la conduite ou les activités sont jugées nuisibles à l'Association risque la suspension par résolution du CA ou l'expulsion. Le membre suspendu ou expulsé peut être entendu par le CA et, après cet entretien, la décision du Conseil est finale et sans appel.

Différents avantages sont offerts aux membres. Parmi ceux-ci, il y a des coûts réduits pour certaines activités et divers produits, le partage d'expériences communes avec d'autres membres, l'accès à un centre de documentation et la possibilité de louer de l'équipement comme des sièges d'auto.

3.1.2. L'assemblée des membres

L'assemblée des membres prend de nombreuses décisions telles que l'adoption, l'amendement ou l'abrogation de divers règlements, l'adoption de prévisions budgétaires et l'élection des membres du CA. Elle est également souveraine lorsque les orientations générales et la politique d'ensemble de l'Association doivent être définies étudiées ou adoptées. De plus, l'assemblée des membres est souveraine dans les affaires de l'Association et elle juge sans appel les questions en litige. Chaque année, au plus tard dans les trois mois suivant la fin de l'exercice financier, a lieu l'assemblée générale annuelle. Elle est généralement tenue au bureau principal, mais peut l'être à un autre endroit, à la discrétion du CA.

Les assemblées spéciales, pour leur part, peuvent être convoquées à tout moment et à tout endroit par décision du président ou de la secrétaire ou du CA. À ce moment, un avis de convocation est envoyé aux membres et seuls les points à l'ordre du jour sont discutés. Une assemblée spéciale peut également être convoquée lorsqu'elle est accompagnée d'une pétition signée par au moins un dixième des membres en règle. À ce moment, seuls les points figurant dans la demande écrite sont discutés. Cette assemblée doit être convoquée dans les 21 jours suivant la demande.

La convocation est un avis écrit, imprimé ou dactylographié indiquant le jour, l'heure, l'endroit et les sujets qui seront traités lors de l'assemblée. L'avis peut être donné en main propre ou envoyé par la poste, mais doit être transmis tout au plus 10 jours et au moins 5 jours avant l'assemblée.

Pour la tenue de toute assemblée générale (annuelle ou spéciale), 25 % des membres ou 10 membres actifs en règle constituent un quorum. Selon la moyenne des assemblées générales des 5 dernières années, environ 36 membres se présentent pour exercer leur droit de vote.

3.1.3. Le conseil d'administration

En 2011-2012, le CA était composé de huit membres, tous des parents bénévoles. Le conseil est composé de deux hommes et de six femmes. La présidence est occupée par un des hommes alors qu'un des postes de directeur revient à l'autre homme. Les femmes occupent respectivement la vice-présidence (1), le poste de secrétaire (1), la trésorerie (1), les postes de directrice (2) et le poste de membre coopté (1).

Les administrateurs du conseil sont choisis parmi les membres actifs, tous éligibles, de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs. Il est toutefois important de noter qu'au plus deux membres provenant d'organismes du milieu peuvent être choisis. Les membres du CA ne sont pas rémunérés pour leurs services. Toutefois, les dépenses relatives à leurs fonctions peuvent être remboursées.

Les mandats des administrateurs sont de deux ans, renouvelables, ou jusqu'à ce que leur succession soit assurée. Un administrateur cesse de faire partie du CA lorsque sa demande de démission par écrit est acceptée par résolution du conseil. Dans la situation où tous les postes au CA ne seraient pas occupés au moment de l'élection ou s'il survient des vacances dans le CA, les administrateurs élus peuvent pourvoir le ou les postes vacants. Ces mandats accordés aux élus sont valables jusqu'aux prochaines élections tenues lors des assemblées générales annuelles.

Le CA n'est pas restreint à un nombre particulier de rencontres. Toutefois, il ne doit pas s'écouler plus de 90 jours entre deux rencontres du Conseil. Du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012, huit rencontres ont été tenues, soit deux rencontres de moins que durant la période 2010-2011.

La convocation aux réunions est annoncée par écrit ou sous toute autre forme déterminée par le conseil dans un délai d'au moins trois jours ouvrables. En ce qui a trait au quorum, la majorité simple du conseil le constitue. Dans ce cas-ci, cinq membres constitueraient le quorum. Pour ce qui est des votes, toutes les questions soumises sont décidées à la majorité simple des voix. S'il y a égalité, le président a un vote prépondérant. Il est à noter que tous les procès-verbaux de chaque réunion du conseil sont signés par le président et par le secrétaire de la réunion et sont adoptés lors de la réunion subséquente.

3.1.4. Les fonctions des administrateurs

Les fonctions des administrateurs sont attribuées par le CA, parmi ses membres, lors d'une réunion qui suit directement l'assemblée annuelle.

La personne qui assume la présidence est responsable de présider d'office les réunions du CA et voit au suivi des décisions qui en émanent. Elle représente officiellement et publiquement l'Association. Elle signe également tous les documents engageant l'Association et exerce tous les pouvoirs que lui attribue le CA.

La personne occupant la vice-présidence est responsable d'assister le président ou la présidente dans ses fonctions. En cas d'incapacité ou d'absence à la présidence, c'est elle qui remplace et exerce ses fonctions et ses pouvoirs. Tout comme pour la présidence, elle exerce tous les pouvoirs que lui attribue le CA. Elle est également responsable, de concert avec la présidence, de toutes les relations de l'assemblée avec ses membres.

Le rôle de secrétaire implique la rédaction des procès-verbaux de l'assemblée générale annuelle, des assemblées générales spéciales et des réunions du CA ainsi que leur consignation dans un ou des registres tenus à cette fin. Cette personne est également responsable des registres et des livres que l'Association doit tenir en vertu des lois ainsi que ceux demandés par le CA, y compris le registre des membres. La ou le secrétaire doit garder la charte et les autres documents importants et convoquer les réunions de l'assemblée des membres et du CA. De plus, ce titulaire de charge doit s'occuper de la correspondance avec le CA et exercer toute autre fonction qui lui est confiée par ce dernier.

La gestion et le contrôle de tous les fonds valeurs et biens de l'Association revient à la trésorerie. La personne qui assume cette fonction doit également assurer la tenue de la comptabilité et la production des rapports financiers et des prévisions budgétaires présentés aux diverses réunions. Elle doit également donner les renseignements demandés sur la situation financière de l'Association et exercer toute autre fonction confiée par le CA.

3.1.5. Les comités

Les comités de l'Association sont formés par le CA qui a le pouvoir d'en nommer les membres et d'en déterminer le mandat. En 2011-2012, l'Association comptait neuf comités :

- Rencontres-Parents de Victoriaville ;
- Rencontres-Parents de Warwick ;
- Rencontres-Parents de Kingsey Falls ;
- Rencontres Entre-Pères ;
- Bulletin *Minute-Parent* ;
- Comité de soutien au deuil périnatal ;
- Comité du « Dansethon » ;
- Comité de la soirée des bénévoles ;
- Dégustations de pâtés chinois.

3.1.6. Le personnel

L'équipe permanente de Parents-Ressources des Bois-Francs est composée de 11 femmes (rapport d'activité de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs, 2012). Les postes sont divisés en trois catégories : personnel administratif, personnel responsable d'activités et aides-mamans. Seule la directrice a un poste à temps plein (35 heures et plus), les 10 autres employées occupent un poste à temps partiel. Il est à noter que, depuis la production du rapport d'activité 2011-2012, l'Association a engagé deux autres personnes, dont une aide-maman. L'Association engage aussi des contractuels pour s'occuper du déneigement, de la production des états financiers, de l'entretien de la Maison des Familles, etc. La publicité des postes offerts à l'Association se fait par le bouche-à-oreille, les journaux et les avis affichés chez Parents-Ressources.

Les postes administratifs de directrice et d'adjointe administrative sont occupés respectivement par Lina Côté et Carmen Hébert depuis plus de cinq ans.

Parmi les postes de responsables d'activités de 2011-2012, il y a les postes suivants : responsable à l'accueil, responsable des activités prénatales et postnatales et du service de Relevailles, responsable de la garderie-répit, animatrice ou intervenante et responsable des Parent-soutien, deuil, Entre-Pères, matinées Parenfant, responsable de la promotion et des communications et responsable des activités et de la vie associative.

Les postes d'aides-mamans sont occupés par Sylvie Lessard, Marie-Claude Martin et Michèle Mercier depuis plus de cinq ans. Ce sont ces femmes qui sont responsables du service de Relevailles à domicile.

De plus, l'entreprise a engagé de nombreuses contractuelles (14 femmes) pour la réalisation de différents ateliers ou tâches connexes. Parmi les ateliers proposés on trouve, entre autres, les rencontres prénatales, la journée préparation accouchement, des cours de yoga prénatal, le massage de bébé. Par ailleurs, au cours des dernières années, l'organisme a accueilli de nombreuses stagiaires provenant de divers programmes de formation, dont le baccalauréat en psychoéducation, la bureautique, les attestations en éducation spécialisée et une auxiliaire familiale et sociale.

Lors de l'embauche, un comité de sélection est formé de personnes issues du CA, du personnel salarié ou d'une ressource extérieure. Le comité détermine par la suite son mode de sélection, soit l'affichage interne (employées et contractuelles) ou externe (entrevue individuelle, de groupe, test écrit, etc.) et s'assure du respect des exigences du poste affiché. Par la suite, les entrevues de sélection mènent à l'embauche de la personne choisie.

La période de probation pour une employée régulière à temps plein est de trois mois travaillés. Pour une employée à temps partiel, cette période doit couvrir un minimum de 30 jours travaillés. La période de probation peut être étendue à six mois lorsqu'il y a préalablement une entente avec la direction. Pour ce qui est du poste de direction, la période de probation est déterminée par le CA. La période de probation se termine ou se poursuit selon l'évaluation reçue par la direction ou une autre personne pertinente. Par la suite, la permanence de l'employé est accordée ou refusée. Dans le cas d'un refus, un avis écrit et motivé doit lui être fourni.

3.1.7. Les bénévoles

Le tableau 3.1 présente un profil global du nombre de bénévoles au cours des dernières années à l'Association ainsi que le nombre d'heures de bénévolat.

Tableau 3.1 : Nombre de bénévoles et d'heures consacrées au bénévolat durant les cinq dernières années à l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombres de bénévoles	190	160	170	210	178
Nombre total d'heures de bénévolats	7 225	6 770	6 548	6 672	5 615

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, Rapports d'activité, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

Au 31 mars 2012, l'organisme comptait 178 bénévoles pour la période 2011-2012. Au total, ces derniers ont donné 5 615 heures. Le tableau 3.1 met également en évidence que l'année 2011-2012 est celle où le nombre d'heures de bénévolat a été le plus faible. En effet, même si le nombre de bénévoles était plus faible en 2008-2009 et en 2009-2010 (respectivement 160 et 170), le nombre d'heures de bénévolat était d'environ 20 % inférieur à ces années.

Ces bénévoles occupent plusieurs fonctions dans l'organisation. Ils peuvent être responsables de l'animation des rencontres pour parents ou encore préposés à la

fabrication à la main des cadeaux de Noël pour le Programme d'aide personnelle, familiale et communautaire (PAPFC). Les bénévoles peuvent également occuper le titre de marraine d'allaitement pour les nouvelles mères et peuvent être impliqués dans l'organisation des activités de financement comme le « Dansethon ». Une autre responsabilité des bénévoles consiste à organiser les rencontres Entre-Pères.

3.1.8 Les usagères du service de Relevailles

Le tableau 3.2 présente les données socioéconomiques (âge moyen et scolarité) dichotomisées selon le sexe des utilisateurs du service de Relevailles pour les années 2007 à 2012.

Tableau 3.2 : Âge moyen et niveau d'éducation des usagers du service de Relevailles de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis de 2007 à 2012

	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	Parents*
Âge moyen (%)									
18-25	18	8	19	12	21	9	11	4	6
26-30	38	29	37	23	44	35	39	23	28
31-35	28	35	32	43	29	34	35	41	45
36-50	16	28	12	22	6	22	15	32	21
Scolarité (%)									
Moins que 5 ^e secondaire	8	12	11	13	20	23	ND	ND	ND
5 ^e secondaire	16	11	11	18	20	19	ND	ND	ND
DEP	15	29	15	27	14	20	ND	ND	ND
DEC	32	32	36	23	27	22	ND	ND	ND
Baccalauréat	22	11	20	14	15	11	ND	ND	ND
Maîtrise	7	5	7	5	4	5	ND	ND	ND

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, Rapports d'activités, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

* Le rapport d'activité 2011-2012 ne présente pas les données selon le genre.

La plus forte proportion d'usagères se situe dans la tranche d'âge de 26 à 30 ans, suivie de près par celle de 31 à 35 ans. Il en est de même pour les hommes, sauf pour l'année 2010-2011. En ce qui a trait à l'éducation, les femmes affichent un plus haut niveau d'éducation que les hommes. En effet, celles ayant obtenu un diplôme d'études collégiales, un baccalauréat ou une maîtrise sont plus nombreuses que les hommes qui, quant à eux, sont plus nombreux à avoir obtenu un diplôme d'études professionnelles.

Alors qu'en 2007-2008 plus de 50 % des utilisateurs du service de Relevailles de l'Association Parents-Ressources avaient fait des études supérieures, la tendance semble s'inverser avec les années. En effet, selon le rapport d'activité de 2009-2010, il est évident que le nombre d'utilisateurs n'ayant pas terminé leur 5^e secondaire ou l'ayant tout juste terminé est à la hausse par rapport aux années précédentes. Cette situation pourrait indiquer une augmentation de l'intérêt des familles ayant un niveau d'éducation généralement moins élevé envers l'Association. Le profil des utilisateurs sur le plan de la

scolarité atteindrait ainsi celui de la population de la MRC et du Québec où environ 45 % de la population détient un diplôme d'études collégiales ou universitaires (voir tableau 2.2).

Le tableau 3.3, pour sa part, présente d'autres données socioéconomiques des utilisateurs, tous genres confondus.

Tableau 3.3 : Profil familial des utilisateurs du service de Relevailles de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Caractéristiques	%	%	%	%	%
Nombre d'enfants par famille					
1	32	34	38	29	ND
2	41	36	38	28	ND
3	20	26	20	30	ND
4	4	3	4 ¹	13 ¹	ND
5 et plus	3	1	ND	ND	ND
Type de famille					
Monoparentale	8	1	10	5	ND
Biparentale	88	99	80	73	ND
Recomposée	4	0	9	10	ND
Mode d'accouchement					
Voie vaginale	90	78	75	70	ND
Césarienne	10	12	11	14	ND
Induction	13	10	14	16	ND
Adoption	1	0	0	0	ND
Mode d'alimentation					
Allaitement	77	62	70	74	75
Biberon	23	38	30	26	25
Revenu familial (\$)					
Moins de 10 k	7	2	7	2	ND
10 k à 19 999	8	11	5	9	ND
20 k à 29 999	7	10	5	17	ND
30 k à 39 999	25	18	20	13	ND
40 k à 49 999	15	12	12	14	ND
Plus de 50 k	38	47	51	45	ND
Milieu					
Rural	31	34	35	25	30
Urbain	69	66	65	75	70

1 La catégorie correspond à 4 enfants et plus.

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, Rapports d'activité, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

Les données de ce tableau mettent en évidence que la majorité des familles utilisatrices de services ont généralement un ou deux enfants, exception faite de l'année 2010-2011 où le nombre de familles ayant un, deux ou trois enfants est pratiquement égal.

En ce qui a trait au type de famille, bien que la proportion diminue d'année en année, le nombre de familles biparentales est toujours le type de famille majoritaire à utiliser le service de Relevailles de l'organisme. Il est également important de noter la forte augmentation du pourcentage de familles recomposées utilisant les services.

Au cours des quatre dernières années, l'organisme voit une augmentation de ses usagères qui allaitent leur enfant. Bien que ce pourcentage n'atteigne pas le sommet de 2007-2008 (77 %), ces pourcentages sont encourageants. En ce qui a trait à l'accouchement, la majorité des femmes le font de façon vaginale. Un pourcentage de femme relativement faible accouche par césarienne ou par induction, c'est-à-dire par déclenchement artificiel du travail.

En ce qui a trait aux revenus annuels moyens bruts des familles utilisatrices, on note que les familles à haut revenu sont les plus grandes utilisatrices des services de l'organisme. En effet, plus de 45 % des familles utilisatrices ont un revenu annuel supérieur à 40 000 \$. Notons toutefois une augmentation considérable du pourcentage de famille ayant un revenu de 20 000 \$ à 29 999 \$ en 2010-2011 (12 % de plus qu'en 2009-2010).

Par ailleurs, la tendance semble se maintenir quant à la provenance des familles utilisatrices. En effet, dans les cinq dernières années, de 65 à 75 % des familles utilisatrices provenaient du milieu urbain (majoritairement de Victoriaville), alors que de 25 à 35 % provenaient du milieu rural.

3.2. Le réseau

Depuis sa création, l'Association collabore avec de nombreux autres organismes tant dans la région qu'à l'échelle provinciale et fédérale. Les organisations suivantes ont contribué financièrement à l'Association : l'Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec, le Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-et-de-L'Érable, Emploi d'été Canada, le ministère de la Famille et des Aînés, l'Agence de la santé publique du Canada (projet Programme d'action communautaire pour les enfants — PACE), Centraide, le Festival des fromages, les Chevaliers de Colomb, la caisse populaire Desjardins, la Ville de Victoriaville ainsi que Terrassement Côté.

D'autres organismes partenaires dirigent des parents vers l'Association. C'est le cas de nombreux organismes communautaires, de même que de certains membres de l'Association ainsi que du Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-et-de-L'Érable. De plus, certains organismes tels que le Centre de la petite enfance (CPE) La Maison des Amis, Espace Bois-Francis et Action toxicomanie des Bois-Francis ainsi que des parents bénévoles écrivent occasionnellement des articles qui sont publiés dans le bulletin de l'Association.

De nombreux organismes contribuent à l'animation de certaines activités de l'Association. C'est le cas, notamment en 2011-2012, d'Espace Bois-Francis, de l'Association coopérative d'économie familiale (ACEF) des Bois-Francis, de Pacte Bois-Francis, de la Corporation de développement communautaire des Bois-Francis, de la Maison de naissance de Nicolet et de Panda régional.

En ce qui a trait aux ressources matérielles, l'organisme reçoit de l'aide de plusieurs organisations de la région. En effet, le Cinéma Laurier, la Maison des naissances de Nicolet, le Pub le Caméléon, la Rôtisserie St-Hubert et le restaurant Luxor se sont distingués par leur collaboration sur le plan matériel avec l'Association. Ensuite, les municipalités de Warwick, de Kingsey Falls et de Victoriaville ont également contribué aux ressources par le prêt de salles, le service de photocopies gratuites et le prêt de matériel (Victoriaville). En plus, la Fondation Canadian Tire, le Club optimiste et le journal *La Nouvelle Union* ont également contribué au succès de l'organisme.

4. La dimension institutionnelle de l'activité

Dans cette section, la dimension institutionnelle, c'est-à-dire le système politique de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis, sera traitée. Les éléments discutés seront les suivants : les rapports de pouvoir à l'interne, les rapports avec l'extérieur de même que les règles juridiques et législatives.

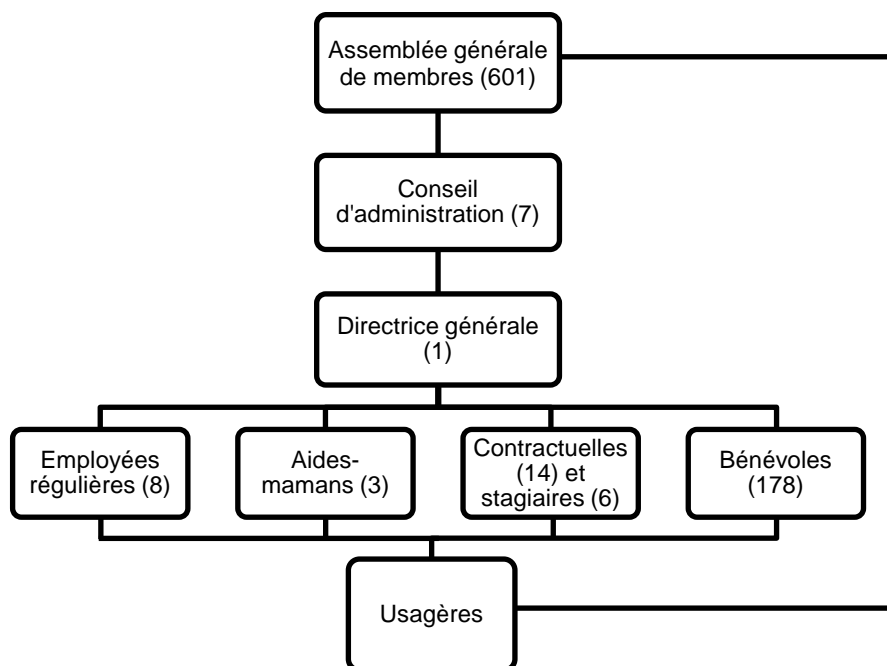
4.1. Les rapports de pouvoir à l'interne

Les différents aspects du pouvoir sous-jacents à l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis seront abordés dans l'ordre suivant : le pouvoir formel et informel, l'inclusion des salariées et des usagères ainsi que les acquis des salariées.

4.1.1. Le pouvoir formel

Le pouvoir formel correspond à l'organigramme de l'entreprise (figure 4.1) ainsi qu'aux différents lieux où s'exerce le pouvoir. Dans les sections suivantes seront présentés les formes et les degrés d'implication des différents acteurs de l'Association dans les divers processus décisionnels relatifs à l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis.

Figure 4.1 : Organigramme de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis.



L'organigramme présenté ci-dessus met bien en évidence la hiérarchie politique dans l'Association. En effet, l'assemblée générale élit le CA qui supervise la directrice générale qui, elle, supervise toutes les employées et tous les bénévoles de l'Association qui s'occupent du service aux usagères.

4.1.1.1. Les membres

Pour devenir membre, une personne doit exercer des activités compatibles avec les buts de l'Association, s'engager à respecter sa constitution et ses règlements, s'acquitter, s'il y a lieu, des formalités d'adhésion, des cotisations ou des contributions pouvant être déterminées par le CA et s'engager à participer aux activités régulières de l'Association.

Les membres peuvent acquérir du pouvoir dans l'organisation de différentes façons. En effet, un membre peut devenir administrateur s'il est élu en assemblée générale. Le statut de membre donne aussi un droit de vote à l'assemblée générale annuelle ou lors des assemblées extraordinaires. Ce droit de vote accorde un pouvoir considérable aux membres, puisque l'assemblée est souveraine et que les décisions prises par les membres lors de ces assemblées influencent grandement l'organisme par la suite.

4.1.1.2. L'assemblée générale

Tel que cela est précisé dans la section 3.2, l'assemblée générale est souveraine. Elle prend toutes les décisions relatives aux règlements généraux, statue sur le rapport financier annuel, nomme un vérificateur, adopte les prévisions budgétaires et élit les membres du CA. Elle définit, étudie et adopte les orientations générales et la politique d'ensemble de l'Association. De plus, l'assemblée générale juge sans appel les questions en litige qui concernent l'Association. Au cours des trois dernières années, le taux de participation moyen aux assemblées générales était de 33 personnes. Ce taux de participation est très faible (5,5 %) étant donné que l'Association compte plus de 600 membres.

4.1.1.3. Le conseil d'administration

Plusieurs droits et pouvoirs incombent au CA. Ce dernier administre les affaires de l'Association entre les assemblées de membres. Il doit donc s'acquitter des mandats qui lui sont confiés par l'assemblée dans le respect des lois. Le CA est responsable de la création ou de l'abolition de tout comité permanent ou *ad hoc* nécessaire au bon fonctionnement de l'Association, de la coordination et de la supervision de leurs activités et de l'entérinement, de la modification ou du refus de leurs plans d'action.

Le CA est également responsable de l'admission des nouveaux membres, de la suspension ou de l'expulsion des membres selon certaines modalités. De plus, le conseil se doit d'étudier et de rendre une décision sur toute demande de démission d'un membre et de nommer, parmi ses membres, les titulaires de charges de l'Association.

Le CA est responsable de fixer le taux de la cotisation ou de la contribution demandée aux membres. Ce dernier doit également combler les vacances lors des réunions. L'embauche des employées de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs incombe également au CA. À ces responsabilités s'ajoute celle de rendre compte de son administration à l'assemblée par la préparation d'un rapport d'activité, d'un rapport financier ainsi que d'autres rapports demandés éventuellement par l'assemblée.

4.1.2. Le pouvoir informel

Un bon exemple de pouvoir informel concerne la directrice générale. Bien que ses fonctions lui donnent un pouvoir formel à l'égard des salariées et des stagiaires, de même que le droit d'assister aux réunions du CA, elle possède également un pouvoir informel au sein de ce dernier. Même si elle n'a pas le droit de voter au CA, elle y exerce une influence facilitée par ses nombreuses années d'expérience et son implication à l'interne. Elle est consultée sur la majorité des dossiers et peut donc donner son opinion et faire la différence par son argumentation et ses opinions.

M^{me} Côté mentionne également en entrevue que deux autres membres de son équipe permanente ont un pouvoir informel notable dans les décisions prises à l'Association. Premièrement, l'adjointe administrative de M^{me} Côté, M^{me} Carmen Hébert, est décrite par la directrice générale comme étant son bras droit et comme étant la personne dont elle ne pourrait se passer dans l'entreprise. M^{me} Hébert possède plus de 12 ans de service à l'Association et sa formation dans le domaine lui donne une expertise qui a du poids dans les processus décisionnels. M^{me} Côté mentionne également que M^{me} Line Verville possède un certain pouvoir informel. En tant que responsable des activités et de la vie associative de l'Association, cette dernière a un doigt sur le pouls des usagères à la direction, ce qui influence directement les décisions. M^{me} Côté conclut cet aspect de l'entrevue en précisant que les quatre aides-mamans qui travaillent pour l'organisme ont leur mot à dire sur le service de Relevailles offert par la Couvée, volet périnatal de l'Association. Les aides-mamans rencontrent donc M^{me} Côté périodiquement pour mettre en commun leur expérience des services offerts et décider de leurs orientations.

Le nombre d'employées relativement limité (13) permet à chacun de s'exprimer librement quant au fonctionnement de l'organisation. La directrice générale nous précise en entrevue que les communications ne se font pas de façon hiérarchique et que chaque employée peut venir directement la voir pour lui parler de l'organisme. De plus, M^{me} Côté mentionne que des bénévoles ont également un pouvoir informel par leurs idées, leurs suggestions et leurs implications dans les diverses activités proposées par l'Association.

4.1.3. L'inclusion des salariées et des usagères

Les salariées de l'Association Parents-Ressources sont très impliquées dans les processus décisionnels de l'entreprise. En effet, des rencontres sont organisées périodiquement entre la direction et les employées. Il peut s'agir de déjeuners ou de dîners et les employées peuvent y discuter des idées qu'elles ont sur l'Association et son développement.

En ce qui a trait à la gestion des conflits dans l'entreprise, aucun comité n'est directement mis en place pour traiter de ce volet. Lors du dernier conflit avec une employée, un agent externe a été engagé par l'Association pour s'assurer de la résolution du conflit. La direction possède certains documents liés à la gestion des employées, mais ils sont très rarement utilisés. S'ils avaient à être utilisés, les procédures suivantes seraient à mettre en œuvre.

D'abord, un premier document est rempli par la direction et remis à l'employée. Ce document est un avis de correction (F1D). Dans ce document, une description du comportement fautif est présentée ainsi que les corrections requises et divers objectifs à

atteindre. L'Association peut également présenter certaines solutions d'aide lorsqu'elles s'appliquent. Il est important de préciser que ce document n'est pas un avis disciplinaire et que l'organisme croit à ce moment que l'employée est capable de changer le comportement fautif.

Le second document utilisé est l'avertissement disciplinaire (F2D). Ce document est porté au dossier de l'employée et possède diverses sections dont :

- le rappel des avis et des corrections antérieurs ;
- l'infraction reprochée ;
- les corrections requises et les objectifs envisagés ;
- l'aide disponible et les suggestions proposées.

Dans ce document, il est précisé que cette mesure est un avertissement sérieux et que l'Association croit que l'employée est en mesure d'apporter les corrections nécessaires sans délai. Il est également mentionné que des mesures plus sévères seraient envisagées en cas de récidive.

Le troisième document est un avertissement de suspension disciplinaire (F3D) et est également porté au dossier de l'employée. Les mêmes sections que celles présentes dans l'avertissement disciplinaire figurent dans ce document. Toutefois, une section (date de la mesure et durée), dans laquelle l'employeur précise le nombre de jours de suspension et la date de retour au travail, est ajoutée. L'Association précise dans son document :

Nous croyons toujours que vous êtes en mesure de vous corriger, mais vous devez agir sans délai. La suspension est une mesure sévère qui a pour but de vous faire réaliser le sérieux de la démarche et le fait que vous mettiez votre emploi en péril. Advenant une **récidive**, nous pourrions prendre des mesures **plus sévères pouvant aller au congédiement**. (Association Parents-Ressources des Bois-Francis, document interne)

Le dernier document utilisé correspond à la mesure ultime de fin de conflit de l'Association, soit le congédiement (F4D). Dans ce document, on trouve trois sections, soit :

- le rappel des avis de correction et des avertissements antérieurs ;
- l'infraction reprochée ;
- la mesure disciplinaire (congédiement).

Il est important de préciser que tous les documents présentés préalablement sont signés et datés par le supérieur, par l'employée et par un témoin.

4.1.4. Les acquis des salariées

La prochaine section comprend une description des divers acquis des salariées de l'Association. Cette présentation abordera les salaires, les politiques de remboursement des dépenses, les congés sociaux, les vacances annuelles, les droits parentaux, les congés sans solde et les assurances collectives. Les renseignements recueillis proviennent de la

politique de travail de Parents-Ressources ainsi que d'une grille salariale fournie par la direction.

4.1.4.1. Les salaires

Lors de la dernière année financière, la masse salariale a représenté environ 80 % des dépenses de l'Association Parents-Ressources, pour un total de 257 115 \$. Les salaires des employées étant négociés à l'embauche, selon un nombre important de variables telles que l'expérience et la formation, il n'y a pas d'échelle salariale officielle.

Les salaires offerts aux employées de l'Association varient de 11,45 \$ à 23,55 \$/heure. Par ailleurs, les aides-mamans ont un salaire horaire moyen variant de 11,45 \$ à 12,90 \$. Bien entendu, l'expérience et le nombre d'années de service influencent le salaire. Les employées sont toutefois conscientes qu'en travaillant pour une organisation à but non lucratif, les salaires ne sont pas aussi élevés que dans le secteur public.

Il est à noter que le nombre hebdomadaire d'heures représente en fait une moyenne des heures travaillées dans l'année. Par exemple, une aide-maman peut travailler 30 heures dans le courant d'une semaine, puis 5 heures durant une autre et être payée selon la moyenne hebdomadaire annuelle. De plus, les heures de travail des employées permanentes s'effectuent généralement durant les heures de service, c'est-à-dire de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h, du lundi au vendredi, même si à l'occasion plusieurs ateliers et rencontres peuvent avoir lieu le soir.

4.1.4.2. Politique de remboursement des dépenses

Toutes les dépenses de déplacement, d'hébergement et de repas nécessaires dans le cadre du travail sont remboursées si elles sont préalablement autorisées par la direction et que les pièces justificatives sont fournies. Pour les frais de déplacement, le kilométrage effectué dans le cadre du travail ou excédant celui normalement requis pour aller au travail est remboursé. Le covoiturage est fortement recommandé et est remboursé à tarif plus élevé. Un conducteur seul se fait ainsi rembourser 0,40 \$/km, alors que la personne faisant du covoiturage est remboursée à 0,45 \$/km. Les frais de transport en commun et de stationnement sont également remboursés. Une employée peut demander une avance qui couvre les frais de déplacement prévus.

Quant aux frais d'hébergement, ils sont remboursés à concurrence de 70 \$ par nuit. La personne qui souhaite être en occupation double doit assumer le supplément si la deuxième personne ne travaille pas pour l'Association. L'employée qui décide de se faire héberger chez des connaissances reçoit un dédommagement de 20 \$ par nuit. Les frais de repas sont modulés selon le type de repas : maximum de 10 \$ pour un déjeuner, de 15 \$ pour un dîner et de 20 \$ pour un souper.

4.1.4.3. Congés sociaux

L'organisme concède à ses employées des « congés de qualité de vie », c'est-à-dire des congés de maladie, de vie de famille, de repos, etc. Ces congés ne sont ni monnayables ni cumulables d'une année à l'autre et doivent être autorisés par la direction. Pour un travail à temps plein, 10 jours de congé de qualité de vie par année sont autorisés. Pour le travail à temps partiel, il s'agit de faire un calcul selon cette proportion entre les jours de congé et les heures normalement travaillées (par exemple, 28 heures par semaine équivalent à 8 jours

par année). L'employée ne peut pas prendre deux jours ouvrables consécutifs de congé de qualité de vie, sauf pour des raisons médicales, et un certificat médical est exigé après trois jours ouvrables consécutifs.

Lorsqu'il y a décès du conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint vivant sous le même toit ou d'un membre de la parenté vivant sous le même toit (mère, père, sœur, frère ou petits-enfants), la personne a droit jusqu'à 10 jours ouvrables d'absence à la suite du décès. Lorsqu'il s'agit d'une personne chère excluant les situations mentionnées ci-dessus, la personne a droit jusqu'à cinq jours ouvrables d'absence suivant le décès. Dans les deux situations, les heures sont payées par l'organisme au prorata des heures normalement travaillées. Il est important de noter que, si l'enterrement se déroule à plus de 400 km du domicile de la personne, un jour supplémentaire est accordé.

4.1.4.4. Les vacances annuelles

Dès son embauche, l'employée a droit à une semaine de vacances sans solde. Une employée comptant moins de 1 an de service à temps plein a également droit à 1 jour de vacances rémunérées par mois, jusqu'à concurrence de 10 jours. La même politique s'applique dans le cas d'une cessation d'emploi. Si l'employée travaille moins de 35 heures par semaine, le ou les jours de congé sont payés au prorata des heures travaillées par semaine.

Une employée comptant de une à cinq années de service continu obtient trois semaines de vacances payées (environ 6 % du traitement salarial) annuellement. Un maximum de trois semaines de vacances (y compris le congé sans solde) est autorisé.

4.1.4.5. Les jours fériés

L'Association Parents-Ressources des Bois-Francs ferme ses portes durant la période des fêtes, selon le calendrier scolaire du primaire, exception faite des journées pédagogiques. Ces congés sont chômés et payés au prorata du temps de travail prévu lors de l'embauche. Les autres journées chômées et payées sont les suivantes : Vendredi saint, lundi de Pâques, Journée nationale des Patriotes, Saint-Jean-Baptiste, fête du Canada, fête du Travail et Action de grâce.

Certaines conditions s'appliquent au paiement des jours fériés. En effet, une employée qui s'abstient sans autorisation ou raison valable le jour précédent ou suivant le jour férié en question ne sera pas payée pour ce dernier. De plus, une personne travaillant de 28 à 35 heures par semaine sera payée une journée de travail complet, alors qu'une employée travaillant moins de 28 heures par semaine sera payée au prorata de son temps de travail.

Dans le cas où un jour férié arrive durant les vacances d'une personne, une entente devra être prise entre l'employeur et cette dernière pour reprendre ce congé à une date convenue entre les deux parties pendant l'année de référence en cours. Toutefois, cette condition ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité, parental, d'adoption, prolongé de maladie ou sans solde.

Si une personne doit travailler durant le jour férié ou si elle ne travaille pas normalement la journée de ce congé, l'organisme doit payer le salaire normalement accordé et lui donner un congé compensatoire dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié. La

direction doit toutefois être avisée et faire autoriser, au moins deux semaines avant, la reprise du jour férié.

4.1.4.6. Droits parentaux

Le congé de maternité, parental ou d'adoption est conforme aux normes du travail. De plus, l'employée peut joindre au congé parental ses vacances annuelles. Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement. L'employeur peut demander un certificat médical attestant que l'employée est apte au travail six semaines avant l'accouchement. L'employée a alors huit jours ouvrables pour le fournir à l'employeur, le cas échéant, ce dernier peut l'obliger à prendre son congé de maternité. Par ailleurs, pour la durée de sa grossesse ou pour la préparation à une adoption, l'employée a droit à un congé payé qui représente une fraction du temps de travail prévu dans le contrat d'embauche.

Durant le congé de maternité, d'adoption ou parental, l'employée continue d'accumuler son ancienneté, ses vacances annuelles et tous ses autres avantages, comme si elle était encore au travail. De plus, l'employée peut prolonger son congé parental à 18 mois si elle le désire. Dans ce cas, le congé excédant 52 semaines se nomme congé parental prolongé (voir section 4.1.4.7).

Un employé qui devient père a droit à 60 semaines de congé parental continu sans salaire, y compris le congé paternel, à partir de deux semaines précédant l'accouchement, et ce, jusqu'à 18 mois après l'accouchement. Pour ce qui est des congés d'adoption, l'employé a droit à 18 mois de congé continu d'adoption sans salaire, à partir de deux semaines avant l'adoption, et ce, jusqu'à 18 mois après l'adoption.

D'autres avantages liés aux droits parentaux sont offerts. Parmi ceux-ci, 24 heures de service de Relevailles sont offertes gratuitement ainsi que la possibilité de participer gratuitement aux différentes activités périnatales de la Couvée, du début de la grossesse jusqu'à 52 semaines après la naissance de l'enfant. En cohérence avec la vision de l'organisme, Parents-Ressources s'engage à mettre en place des conditions qui facilitent l'allaitement maternel pour les employées qui le désirent.

Une employée ayant travaillé durant trois mois continus a droit à 12 semaines de congé avec perte de traitement par tranche de 12 mois pour une maladie grave ou un accident subis par son enfant, par celui de son conjoint, par le conjoint, le père, la mère, les frères, les sœurs ou les grands-parents de l'employée. En plus, l'employée peut obtenir un jour civil de congé sans perte de traitement lors de son mariage.

4.1.4.7. Congé sans solde

Une employée à temps plein, à temps partiel et à temps partiel sur appel ayant accumulé de deux à trois années de service continu a droit, avec l'autorisation de la direction et du CA, à un congé sans solde d'au plus 6 mois. Une employée ayant accumulé plus de trois années de service continu a pour sa part droit à un congé sans solde de 6 à 12 mois

4.1.4.8 Assurance collective

Après la période de probation et avec une semaine de travail de 21 heures ou plus, une assurance collective, défrayée en parts égales (50/50) par l'employeur et l'employée, est offerte. Dans le cas d'un contrat de remplacement d'au moins 11 mois, l'assurance collective est aussi offerte après la période de probation. La prime est assumée en totalité par l'employée qui est en congé sans solde (durant les six premiers mois) ou lors d'un congé de maternité, parental ou d'adoption.

4.2. Les rapports avec l'extérieur

L'Association Parents-Ressources des Bois-Francis tient à s'impliquer dans la communauté d'Arthabaska et participe donc à diverses tables de concertation ainsi qu'à différents comités et est aussi membre de diverses organisations régionales et provinciales.

L'Association est d'abord membre du Réseau des Centres de ressources périnatales qui est une organisation provinciale. Ce regroupement d'entreprises d'économie sociale cherche à consolider et à développer les divers CRP sur tout le territoire du Québec. De plus, ce réseau est maintenant le principal promoteur de l'utilité sociale de ces organismes et vise à mobiliser et soutenir ces derniers. L'Association est également membre de la Fédération québécoise des organisations communautaires Famille (FQOCF) qui regroupe près de 200 organismes qui touchent plus de 90 000 familles. Cet organisme existe depuis plus de 50 ans, se veut porteur des fondements de l'action communautaire autonome liée à la famille et partage une des valeurs clés de l'Association, soit d'assurer une place aux familles dans la société québécoise.

L'Association est également membre de plusieurs organisations sur le plan régional telles que le Regroupement des organismes communautaires Famille (ROCF-04-17) et l'Association des groupes en éducation populaire (AGEPA) qui est un regroupement d'organismes communautaires ayant en commun des pratiques d'éducation populaire autonome. L'Association est également membre de la Table régionale des organismes communautaires en santé services sociaux Centre-du-Québec–Mauricie (TROC).

L'Association prend part aussi à de nombreuses tables de concertation et à plusieurs comités. Elle siège ainsi, avec une quinzaine d'autres organismes, dont le CSSS d'Arthabaska-Érable avec lequel elle collabore activement, à la Table de concertation Enfance-Famille, au Comité de liaison en périnatalité Arthabaska-Érable, au Comité local en allaitement, au Comité Famille Bois-Francis et au Comité consultatif de la politique familiale municipale de Victoriaville. De plus, l'Association participe activement au Comité de coordination du Programme d'aide personnelle, familiale et communautaire (PAPFC) avec d'autres partenaires tels que le Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec, le CSSS d'Arthabaska-Érable (point de service : CLSC Suzor-Côté), le Groupe de recherche en développement de l'enfant et de la famille (GREDEF). Dans ce comité, l'Association s'occupe spécifiquement du volet Parent-Soutien et de la mise en place d'activités collectives. L'organisme siège également au Comité pour l'accessibilité à la pratique de sage-femme. Ce comité visait à mettre en place un point de service de la Maison de naissance de Nicolet à Victoriaville et cet objectif a été officiellement atteint le 27 mars 2011.

Par ailleurs, il est évident que l'organisme doit entretenir des liens avec la Ville de Victoriaville ainsi qu'avec les gouvernements du Québec et du Canada. En effet, pour recevoir les subventions nécessaires à la poursuite des activités, des rapports d'activité détaillés doivent être fournis annuellement à ces différents paliers gouvernementaux.

4.3. Les règles juridiques et législatives

Le nom officiel de l'organisme est : L'Association Parents-Ressources des Bois-Francs. La mission de cet organisme à but non lucratif est de permettre aux parents de se côtoyer et de favoriser l'entraide et l'enrichissement d'expériences parentales dans un milieu de vie accueillant et dynamique. De plus, l'organisme souhaite soutenir les parents (provenant de tous les types de familles) dans leur rôle, ainsi que relativement aux défis qu'ils ont à relever, et leur offrir la possibilité de renforcer leur potentiel, de faire des choix éclairés, d'améliorer leurs habitudes de vie et de permettre ainsi des gains importants pour l'harmonie familiale, le développement de l'enfant, la santé, l'éducation et la relation parent-enfant.

L'Association est soumise à la troisième partie de la Loi des compagnies du Québec depuis son incorporation en 1987 (Libro C-1246, folio 47). Cette loi oblige l'organisme à tenir annuellement une assemblée générale (art. 98), à mettre à jour les renseignements de sa corporation dans le registre des entreprises du Québec (art. 228) et de constituer une liste de ses membres (art. 224). Selon les règlements généraux, d'autres éléments peuvent être intégrés aux diverses obligations de l'Association à l'égard du gouvernement.

De plus, le projet de loi 27, Loi sur l'économie sociale, aura également une influence sur l'Association. Ce projet de loi vise la reconnaissance de la contribution de l'économie sociale au Québec sur le plan socioéconomique ainsi que la clarification du rôle du gouvernement québécois par rapport à ces organismes. Il va sans dire que l'Association serait favorisée par cette loi qui devrait reconnaître son statut en tant qu'entreprise d'économie sociale.

Pour ce qui est des employées, l'organisme respecte les règles québécoises des normes du travail. De plus, l'organisme s'est doté d'une politique de travail, d'un code d'éthique et d'une procédure de traitement des plaintes pour ainsi s'assurer de donner un service de qualité. L'Association procède également à une évaluation annuelle de ses employées qui est faite autant par l'employeur que par l'employée (autoévaluation). Une mise en commun des évaluations et une rencontre entre les deux protagonistes s'en suivent pour dresser un plan d'action commun.

L'Association possède une politique de travail (dernière mise à jour le 5 juin 2008) en accord avec les normes du travail et la Commission de santé et sécurité du travail. Ce document permet d'encadrer les conditions de travail, les devoirs et les droits des employées et met en relief les pouvoirs et les responsabilités du CA de l'organisme. La politique de travail adhère à certaines valeurs :

- une approche communautaire de la gestion qui se traduit par une formule de gestion participative fondée sur la consultation, la collaboration et la souplesse plutôt que sur l'application mécanique des règles ;
- la responsabilité et l'implication de toutes et de tous ;
- la transparence dans le processus de décision ;
- l'importance accordée à l'établissement de relations de travail harmonieuses et respectueuses des personnes;
- la recherche constante d'un haut niveau de qualité, autant en ce qui a trait à la vie de l'organisation qu'aux services offerts aux familles.

Le code d'éthique, pour sa part, vise à encadrer l'action de l'entreprise en reflétant les valeurs communes de l'Association. Dans ce document, préparé par le CA et les membres du personnel de l'Association Parents-Ressources, l'organisme précise les droits des familles, les engagements de l'organisme et les attentes envers les familles. Il est toutefois important de noter que les travailleuses et le CA se réservent le droit de ne pas respecter le code d'éthique si le bien-être physique ou psychologique d'un enfant est menacé.

5. La dimension organisationnelle

Dans cette section, la présentation de la dimension organisationnelle permet de répertorier les moyens techniques et les ressources utilisées pour atteindre les objectifs de production de biens et de services. Pour ce faire, le profil organisationnel et les processus de livraison des services seront mis en évidence.

5.1. Le profil organisationnel

Le profil organisationnel de l'Association comprend ses objectifs et ses priorités, ses aspects stratégiques ainsi que les biens et les services produits. Cette information provient des rapports annuels de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2008, 2009, 2010, 2011, 2012).

5.1.1 Les objectifs et les priorités

Les objectifs de l'Association, la population visée et desservie ainsi que le territoire privilégié ont été décrits précédemment au point 2.3. La principale mission de Parents-Ressources est de mettre en valeur l'importance de la famille et des enfants au sein de notre société en passant par l'entraide et la coopération. Parmi les valeurs de l'entreprise, on trouve entre autres le respect de la personne, la confidentialité, l'éthique et l'entraide.

Afin de réaliser la mission et de tenir compte de l'ampleur des ressources, des priorités ont été fixées pour l'année 2012-2013. La première est de maintenir un développement sain de l'organisme tout en conservant le milieu de vie vivant, sa philosophie d'action communautaire autonome et les valeurs qui s'y rattachent telles que l'entraide et l'accueil de tous les parents et l'enrichissement d'expérience parentale. Cette priorité est majeure pour l'Association qui considère les parents comme les premiers et les principaux éducateurs de leurs enfants.

La seconde priorité est de voir aux travaux, aux réparations et à l'entretien de la Maison des Familles. La recherche de partenaires financiers étant nécessaire à la réalisation de cette priorité, elle en devient partie intégrante. Déjà, plusieurs réparations et améliorations ont été effectuées à la Maison, notamment en matière d'éclairage extérieur.

Troisièmement, l'organisme souhaite poursuivre les travaux visant l'implantation et le développement des pratiques de sage-femme. Afin de réaliser cette priorité, il ne reste qu'à formaliser une entente avec l'Hôtel-Dieu d'Arthabaska afin de permettre aux femmes le désirant d'accoucher avec une sage-femme plutôt qu'avec un médecin.

Quatrièmement, l'Association souhaite continuer à offrir dans différentes municipalités des animations et des ateliers pour les parents et les familles et ainsi contribuer à la vitalité des milieux ruraux. L'organisme est conscient des diverses annulations d'ateliers dans la dernière année à cause d'un manque de participation tant à Warwick qu'à Kingsey Falls. Toutefois, l'équipe tient à maintenir cette priorité en offrant plus d'ateliers, principalement

sur la période de périnatalité (par exemple, stimuler le bébé, soins naturels à la famille, bouger avec bébé, rendez-vous d'allaitement, etc.).

Cinquièmement, l'Association poursuit ses efforts d'autofinancement, consciente de la stagnation des subventions offerte par le gouvernement provincial par l'entremise du ministère de la Famille, et ce, malgré l'augmentation du coût de la vie. Ce financement provenant de la philanthropie et de la vente permet le maintien des services offerts aux familles, mais assure également les salaires des ressources humaines. L'Association cherche donc à poursuivre son alliance avec le milieu des affaires.

Sixièmement, l'Association souhaite développer une alliance et amorcer de nouvelles collaborations avec le Comité d'accueil international. En cherchant à faire connaître davantage l'organisme et ses services aux immigrantes et aux immigrants, il court la chance de favoriser leur fréquentation.

Septièmement, il est important d'effectuer la mise à jour de l'équipement informatique de Parents-Ressources et de faire les achats nécessaires. De plus, un renouvellement des équipements audiovisuels et divers achats pour les multiples présentations sont à prévoir.

Huitièmement, l'Association souhaite doubler les plages horaires offertes à la garderie-répét, soit un total de 10 demi-journées.

5.1.2. Les aspects stratégiques

Le tableau 5.1 indique que la promotion du service de Relevailles est principalement assurée par les membres de l'Association, le CSSS d'Arthabaska-L'Érable, la publicité et les amis.

Tableau 5.1 : Sources des références pour le service de Relevailles selon les rapports d'activité de l'Association pour les cinq dernières années

Sources	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
	%	%	%	%	%
Membres	58	48	54	66	ND
CSSS	18	13	19	13	ND
Publicité	10	17	7	12	ND
Ami	14	22	11	9	ND
Passeport	-	-	9	-	ND

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, Rapports d'activité, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

Par ailleurs, en 2009-2010, 9 % des mères ont utilisé le service de Relevailles après avoir gagné le « passeport naissance », un outil de promotion qui n'a plus été utilisé depuis.

Un des volets de l'Association, la Couvée qui est dotée d'un plan d'affaires pour la période de 2006 à 2009, s'occupe spécifiquement d'une partie du service de Relevailles. Le plan d'affaires comprend une analyse de marché qui définit ce qu'est la périnatalité pour l'Association, les axes d'intervention établis, les usagères cibles et leurs besoins, les

usagères potentielles, la concurrence et les grandes tendances du marché. Il y est précisé que :

La période périnatale débute lors de la prise de décision d'avoir un enfant, ou lors de sa conception et s'étend jusqu'à ce que l'enfant ait au moins un an [l'organisme a par la suite étendu cette période jusqu'à deux ans]. Cette définition, retenue par le MSSS dans la Politique de périnatalité de 1993, englobe plus que la période de la grossesse, de l'accouchement et des sept premiers jours de vie. Elle est choisie parce qu'elle correspond mieux à la globalité de l'expérience vécue par les femmes enceintes, les mères, les pères et les bébés. (Association Parents-Ressources des Bois-Francis, 2006)

5.1.2.1. Les axes d'intervention

Différents axes d'intervention sont tracés par l'organisme. Premièrement, concernant son autonomie et son identité, un axe privilégie son fonctionnement démocratique qui détermine ses orientations, ses pratiques et sa gestion des services. Il met aussi en valeur la dualité du volet d'économie sociale et de celui de l'action communautaire de l'Association.

Le deuxième axe vise le développement local en tenant compte des possibilités et des contraintes de l'environnement, des besoins et des demandes des familles, des services actuellement offerts et des différents partenaires actuels. Cet axe vise aussi à connaître la mouvance des dynamiques familiales entourant la naissance.

Le troisième axe se préoccupe de l'entraide et de l'égalité. La Couvée favorise ces principes ainsi que l'égalité, la dignité et la confiance dans le potentiel des personnes.

Le quatrième axe met l'accent sur le besoin d'engagement bénévole. Cet axe accorde de l'importance à la contribution des personnes de la communauté à tous les niveaux de l'organisation et assure donc l'ancrage et le sentiment d'appartenance à sa communauté.

Le cinquième axe met l'accent sur le besoin de soutenir les parents de façon précoce. Ce soutien est vu comme un investissement profitable à long terme. L'Association estime que l'intervention précoce donne de meilleurs résultats en matière de santé et de bien-être.

L'avant-dernier axe d'intervention de Parents-Ressources insiste sur le besoin d'accompagner et de soutenir les parents tout en tenant compte des diverses dimensions de la naissance, soit une vision globale de la maternité (relationnelle, familiale, économique, etc.).

Alors que le système de santé publique s'occupe de la physiologie et des divers mécanismes du corps dans l'expérience de la maternité, le dernier axe promeut une vision multidimensionnelle de la parentalité et se concrétise par le type de services offerts en ce sens par le CRP.

5.1.2.2. Les usagères cibles et leurs besoins

Le plan d'affaires de la Couvée a été basé sur des données régionales¹ pour définir les usagères cibles et leurs besoins dans la MRC d'Arthabaska. Les observations du plan indiquent que de plus en plus de couples n'ont qu'un seul enfant. Cette situation fait que les parents et leur entourage sont inexpérimentés en ce qui a trait à la naissance d'un enfant. C'est pourquoi l'organisme vise à pallier ce manque d'expérience en offrant, avec grande souplesse, certains apprentissages aux parents qui vivent de nombreux bouleversements à la suite de la naissance de leur enfant. L'organisme vise donc à contacter les parents (mères et pères) d'enfants de 0 à 2 ans et les femmes enceintes. Il souhaite aussi toucher les familles vivant à la campagne, car les mères sont souvent aux prises avec des horaires de travail prolongés et irréguliers ainsi qu'avec l'isolement qui les confine, seules, pendant de nombreuses heures avec leur enfant.

L'Association cherche également à joindre les familles immigrantes. En effet, environ de 25 à 30 familles en provenance de Colombie ou d'Afrique s'établissent annuellement dans la MRC. Plusieurs difficultés liées à l'immigration telles que l'isolement et les difficultés d'intégration sont à prévoir et l'organisme souhaite aider ces familles dans leurs démarches.

5.1.2.3. Les usagères potentielles

Dans son plan d'affaires de 2006 à 2009, l'Association mentionne qu'elle souhaite atteindre 85 % des familles de la MRC d'Arthabaska. Ayant réussi en 2004 à joindre près de 70 % d'entre elles, leur objectif paraît réalisable. De plus, l'Association souhaite joindre des familles des MRC environnantes grâce à un partenariat avec la Maison des Familles de l'Érable et le CSSS Arthabaska-Érable.

5.1.2.4 La concurrence

Actuellement, aucun organisme de la MRC d'Arthabaska ne semble fournir le service de Relevailles proposé par l'Association. Toutefois, en entrevue, M^{me} Côté précise qu'il commence à y avoir de la compétition dans la MRC quant au service d'apprentissage de l'allaitement. En effet, une nouvelle boutique, la boutique Douce maman, offre depuis peu des ateliers d'allaitement pour les mères. Cette activité entre donc directement en conflit avec un des services offerts par l'Association. De plus, il y a deux organismes dans le Centre-du-Québec (MRC de L'Érable) qui proposent également des services aux familles.

Parmi ceux-ci, il y a l'Aide à la femme pour l'allaitement maternel et à la maternité (AFAM) qui offre également le service de Relevailles et le soutien de marraines d'allaitement. Étant situé à Laurierville, cet organisme n'entre pas en compétition avec Parents-Ressources, puisque les parents desservis ne sont pas les mêmes. Le second organisme communautaire familial est la Maison des Familles de l'Érable, anciennement La soupape. Il propose de nombreuses activités s'apparentant aux activités proposées chez Parents-Ressources. D'ailleurs, la Maison des Familles de l'Érable a également ajouté des activités liées à la périnatalité et des activités pour les adolescents. Cette organisation est établie à Plessisville, à 25 km de Victoriaville. Dans les circonstances, la distance importante qui

¹ Plus précisément, deux documents ont servi de référence : *Portrait socio-économique 2001* produit par la MRC d'Arthabaska et *Profil sociosanitaire des communautés en santé district sociosanitaire d'Arthabaska* publié par le CLSC Suzor-Côté.

sépare les deux organisations ne crée pas un contexte de concurrence. Il existe plutôt un esprit et des liens de collaboration entre elles.

5.1.2.5. Les grandes tendances du marché

Les analyses de marché suggèrent quelques conclusions à l'Association. Premièrement, la demande de soutien par rapport au cheminement parental, exception faite des soins médicaux et hospitaliers, est en hausse. Deuxièmement, il y a une augmentation de la demande et de l'offre de cours dans divers domaines, notamment dans celui de la périnatalité. Troisièmement, lorsque les services offerts aux familles sont accessibles sur un territoire donné, la demande augmente de façon croissante grâce au bouche-à-oreille et aux recommandations de parents ou d'amis.

5.1.3. Les biens et les services produits

L'information de cette section provient en grande partie du site Web de l'Association (www.parentsressources.org) et du rapport d'activité (Association Parents-Ressources des Bois-Francis, 2012). En plus du service de Relevailles avec la Couvée et le PACE, de nombreux services sont offerts, tels que :

- répit parents et poupon (halte-garderie) ;
- relevailles à domicile ;
- marraines d'allaitement ;
- écoute et soutien ;
- amis Part-anges ;
- accompagnement à la naissance ;
- centre de documentation ;
- sièges d'auto ;
- friperie ;
- boutique Doux-moments.

Ces nombreux services permettent aux parents de recevoir du soutien dans les locaux de l'organisme ou directement à la maison. Les Relevailles, pour leur part, constituent un service exclusivement offert à la maison.

Tableau 5.2 : Nombre de demandes du service de Relevailles selon la source de service pour les cinq dernières années

Caractéristiques	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Demandes totales	76	91	98	93	100
La Couvée	37	44	54	51	49
PACE	39	47	44	42	51

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, Rapports d'activité, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

Le tableau 5.2 indique que 2011-2012 marque une année record pour le service de Relevailles. En effet, depuis les cinq dernières années, c'est la première fois que le nombre de demandes passe la barre du cent. Par rapport à 2007-2008, c'est une augmentation de 31,6 %. L'augmentation la plus marquée se situe entre 2007-2008 et 2008-2009. En effet,

l'organisme a fait face à une augmentation de 15 demandes par rapport à l'année précédente, soit une augmentation de 19,7 % en une année seulement. Il est également à noter que la proportion de demandes assumées par la Couvée et PACE est relativement semblable, exception faite des périodes 2009-2010 et 2010-2011 où la Couvée assumait une plus forte proportion de demandes.

De plus, Parents-Ressources offre à même son volet de la Couvée une programmation riche en divers ateliers entourant la naissance, et ce, de la préconception à l'âge de deux ans. Les ateliers offerts sont les suivants :

- Rencontres prénatales (9 mois d'amour) ;
- Massage de bébé ;
- Massage de la femme enceinte « Lune Soleil » ;
- Donner la vie ;
- Yoga prénatal ;
- Yoga avec bébé ;
- Journée de préparation à la naissance ;
- Moulage de bedaine ;
- Baladi-bedaine/bébé ;
- Rendez-vous d'allaitement ;
- Atelier porte-moi ;
- Bedon Gym ;
- Bébé goûter ;
- Stimuler bébé ;
- Bouger avec bébé ;
- Rééducation du périnée.

L'Association offre également des ateliers conçus pour éduquer les parents aux divers aspects entourant la famille. Les divers ateliers sont les suivants :

- Soins naturels à la famille ;
- Sécurité enfants ;
- Viens jouer avec moi ;
- Vie de famille : de la discipline à l'amour ;
- Parent attentif pour enfant inattentif TDAH ;
- Parent d'ado... une traversée ;
- Toujours en amour ;
- Programme éducatif y'app : y'a personne de parfait ;
- Ateliers culinaires croque la vie.

L'Association offre également des rencontres thématiques. Ces rencontres de groupes sont ouvertes, c'est-à-dire que les usagères peuvent aller d'une rencontre à une autre si elles se sentent interpellées. Les rencontres sont les suivantes :

- Douce-Heure ;
- Rencontres-Parents ;
- Matinée Parenfant ;

- Rencontres pour jumeaux Besson ;
- Rencontres Entre-Pères.

5.1.4. Les données financières

Dans cette partie, il sera question des revenus et des dépenses de l'Association. Les actifs et les passifs de l'entreprise seront aussi abordés. Les données proviennent des états financiers de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2008, 2009, 2010, 2011, 2012).

5.1.5.1. Les revenus et les dépenses

Le tableau 5.3 présente les revenus et les dépenses de l'Association pour les cinq dernières années au 31 mars, selon les bilans financiers de l'Association. Les revenus proviennent des subventions, des activités, des contributions, des dons et d'autres sources. Les dépenses, pour leur part, sont dues aux frais de fonctionnement, aux activités et à l'amortissement.

**Tableau 5.3 : Revenus et dépenses
de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis de 2008 à 2012**

	2008 *	2009	2010	2011	2012
Revenus	\$	\$	\$	\$	\$
Subventions	277 415	252 812	275 810	290 137	272 991
Activités	48 321	43 475	50 752	45 603	55 400
Contributions	3 963	4 488	4 010	3 762	4 036
Dons	2 235	1 101	2 282	31 767	8 652
Autres	1 694	3 693	3 374	3 447	1 644
Total	333 628	305 569	336 228	374 716	346 723
Dépenses					
Frais de fonctionnement	259 420	272 340	261 378	302 069	259 558
Activités	66 383	46 934	70 203	73 924	61 457
Intérêt sur la dette à long terme	-	577	357	494	-
Amortissement	980	1 566	1 583	1 599	1 610
Total	326 783	321 417	333 521	378 086	322 625
Bénéfice d'exploitation	6 845	-15 488	2 207	-3 370	24 098
Boutique Doux-moments	3 385	1 593	-120	418	979
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	10 230	-14 255	2 587	-2 952	25 077

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, États financiers, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

* L'année financière est du 1^{er} avril au 31 mars.

Le tableau 5.3 montre que, avec des surplus de 25 000 \$, 2012 (du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012) a été l'année où les surplus ont été les plus importants. Ces surplus surviennent à la suite d'une augmentation des revenus des activités et d'une diminution des dépenses pour leur réalisation, ainsi que de l'absence d'une employée durant une bonne partie de l'année et de son non-remplacement. Bénéfique sur le plan financier, cette absence a cependant eu pour conséquence d'augmenter les tâches des autres salariées.

Le tableau 5.4 présente les revenus et les dépenses associés au PACE, programme contribuant à près de la moitié des demandes du service de Relevailles de l'organisme.

Tableau 5.4 : Revenus et dépenses associés au PACE de 2008 à 2012

	2008 *	2009	2010	2011	2012
Revenus	\$	\$	\$	\$	\$
ASSSS — Répit et Relevailles	11 971	12 151	12 321	12 567	13 273
Agence de santé publique du Canada	46 381	45 870	45 870	45 871	50 028
Contributions	-	-	-	-	569
Total	58 352	58 021	58 191	58 438	63 870
Dépenses					
Salaires et charges sociales	50 017	50 016	50 998	50 488	58 334
Fournitures	1 066	523	1 034	742	369
Frais bancaires	-	-	-	328	318
Frais d'évaluation	4 158	3 585	2 899	2 897	2 516
Frais de déplacement	3 111	3 897	3 260	3 983	2 333
Total	58 352	58 021	58 191	58 438	63 870
Différence	0	0	0	0	0

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, États financiers, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

* L'année financière est du 1^{er} avril au 31 mars.

Les données présentées dans le tableau 5.4 mettent en évidence que l'année 2012 est l'année où les subventions ont été le plus élevées. Cette augmentation des subventions de l'ASSSS et de l'ASPC ne représente pas une augmentation du fonds de fonctionnement. En effet, cette hausse du montant des subventions est liée au fait d'avoir été porteur de dossiers pour différents projets dans la communauté. Donc, les revenus de l'Association sont plutôt stables depuis les dernières années.

Le tableau 5.5 présente le bilan des actifs et des passifs de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis.

**Tableau 5.5 : Actif et passif de
l'Association Parents-Ressources des Bois-Francis de 2008 à 2012**

	2008	2009	2010	2011	2012
Actif à court terme	\$	\$	\$	\$	\$
Trésorerie	90 301	76 436	88 935	61 403	108 718
Débiteur	21 795	10 510	4 967	19 681	5 810
Avance à un organisme (copropriété)	3 134	-	-	-	-
Marcandises	9 770	9 741	10 668	9 473	7 845
Immobilisation corporelle	16 720	279 528	266 615	257 717	246 574
Total	141 720	376 215	371 185	348 274	368 947
Passif à court terme					
Créditeurs	19 438	21 929	21 753	25 593	29 496
Apports reportés	32 406	22 166	28 562	16 307	18 533
Dette à long terme ¹	-	2 337	2 121	-	-
Apports reports afférents aux immobilisations corporelles	11 626	263 668	252 167	241 744	232 211
Total	63 470	312 220	304 603	284 644	280 240
Actifs nets affectés	-	-	7 000	7 000	15 100
Actifs nets investis en immobilisation corporelle	5 094	11 403	12 327	15 973	14 363
Actifs nets non affectés	73 156	52 592	47 255	40 657	59 244
Total	78 250	63 995	66 582	63 630	88 707

Source : Association Parents-Ressources des Bois-Francis, États financiers, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012.

* L'année financière est du 1^{er} avril au 31 mars.

1 Échéant au cours du prochain exercice

Les données du tableau 5.5 mettent en évidence un important changement dans le profil de l'actif et du passif de l'Association de 2008 à 2009. En effet, dès 2009, avec l'achat de la Maison des Familles le 10 juillet 2008, l'actif et le passif à court terme de l'entreprise ont plus que doublé. Cet achat est peut-être responsable de la baisse de l'actif net durant les trois années suivantes. Toutefois, en concordance avec les données précédentes et ce qui a été présenté plus tôt, l'année financière de 2012 est celle où l'actif net de l'organisme est le plus élevé (88 707 \$), soit 39,4 % de plus par rapport à 2011 (63 630 \$) et 13,4 % de plus par rapport à 2008 (78 250 \$).

Les données présentées précédemment mettent en évidence la santé financière de l'entreprise. En effet, l'entreprise réussit à ne pas être déficitaire et les circonstances particulières de 2012 lui ont permis de se tisser léger filet de sécurité.

5.2. Les processus organisationnels

Les processus organisationnels désignent la production, l'organisation du travail et la formation ainsi que la consommation des biens et des services.

5.2.1. La production

Comme nous l'avons vu, il existe de très nombreux services offerts par l'Association. Le défi de décrire le processus de production de chacun d'entre eux nous incite à privilégier le service de Relevailles. Celui-ci consiste à recevoir de l'aide d'une aide-maman qui permettra à la mère ou au père de prendre un peu de temps pour soi et, ultimement, d'éviter l'épuisement. Un parent désireux de recevoir ce service doit premièrement prendre contact avec l'Association par téléphone ou en personne à l'accueil. À ce moment, M^{me} Sylvie Allaire, préposée à l'accueil, remplit le formulaire de demande de service de Relevailles avec le parent et identifie ses besoins. Par la suite, M^{me} Allaire transfère la demande de service à M^{me} Goulet, responsable des activités prénatales et postnatales et du service de Relevailles. Cette dernière s'occupera par la suite de mettre une aide-maman en contact avec le parent en expliquant à l'aide-maman les besoins soulevés par le parent. Il est à noter que toutes les employées s'occupant de ce service à domicile sont des femmes. Lorsque l'aide-maman et le parent sont mis en contact, un rendez-vous est fixé et l'aide-maman se présente chez le parent pour répondre à la demande (tâche ménagère, garde d'enfant, etc.). L'aide-maman accorde en général trois ou quatre heures de Relevailles.

5.2.2. L'organisation du travail

Les activités de l'Association sont toutes directement supervisées par M^{me} Lina Côté. Cette dernière délègue certaines tâches à ses employées qui sont responsables de divers volets dans l'Association. Les différents postes de responsable sont les suivants :

- responsable à l'accueil ;
- responsable des activités prénatales et postnatales et du service de Relevailles ;
- responsable de la garderie-répit ;
- responsable de parent-soutien ;
- responsable de la promotion et des communications ;
- responsable des activités et de la vie associative ;
- responsable du volet allaitement.

Ces salariés font un compte-rendu de ce qui se passe dans leurs domaines respectifs au moment opportun. Toutefois, il est important pour la direction que les employées aient une certaine liberté dans l'exécution de leurs tâches. Le mot clé pour l'entreprise est « équilibre » : les consignes ne doivent pas être nécessairement exécutées à la lettre, même si une certaine rigueur est exigée des employées.

En ce qui a trait au service de Relevailles, M^{me} Côté précise, qu'étant sur appel, les aides-mamans ne sont pas souvent à l'Association. Même si elle s'assure de l'uniformité du travail de ces dernières par des rencontres périodiques, elle leur assure une bonne latitude compte tenu de leurs nombreuses années d'expérience. Le service de Relevailles a par ailleurs conservé la même formule au cours des années, à l'exception de l'âge des enfants qui s'étend maintenant jusqu'à un an. Toutefois, une souplesse est accordée pour certaines familles, selon le besoin. Ainsi, l'Association n'est pas fermée à l'idée d'offrir un service de Relevailles pour un enfant âgé de plus d'un an, si le besoin se fait sentir.

Étant un organisme œuvrant auprès des familles, l'Association estime cohérent de mettre en place diverses mesures favorisant la conciliation travail-famille. Ainsi, l'organisation offre des congés de qualité de vie. De cette manière, si une salariée souhaite prendre une fin de semaine de trois jours, elle peut faire la demande d'un congé de qualité de vie payé, sans avoir à se justifier. De plus, l'adjointe administrative, M^{me} Hébert, s'occupe des horaires des employées en démontrant une certaine souplesse de gestion. Par exemple, les employées peuvent demander de s'absenter un après-midi pour assister à un spectacle de leur enfant, ou étirer leurs heures de dîner, si nécessaire.

L'Association cherche à rendre le milieu de travail le plus dynamique possible. Ainsi, il n'est pas rare que des déjeuners, des dîners, des soupers et des 5 à 7 soient organisés. Ces activités permettent aux employées de se retrouver et de se détendre tout en créant un climat chaleureux. De plus, au début de l'année, le nom de toutes les employées est mis dans un chapeau et chacune pige le nom d'une autre à qui elle offrira un cadeau pour son anniversaire. Afin de récompenser les employées, il est arrivé dans les années précédentes qu'exceptionnellement, étant donné la situation financière avantageuse de l'Association cette année-là, qu'un bonus ait été versé aux employées.

En dernier lieu, il n'est pas rare de voir des usagères participer à l'organisation du travail. En effet, plusieurs mères ayant reçu des formations sur l'allaitement prennent la décision d'un engagement bénévole en devenant marraine d'allaitement. De plus, plusieurs parents reçoivent une formation et peuvent animer les ateliers « Vie de famille » offerts par l'Association. En outre, une des usagères de l'Association Parents-Ressources est, par le passé, devenue contractuelle pour l'organisme.

5.2.3. La formation des producteurs et des productrices

L'offre annuelle de formation aux employées de l'Association Parents-Ressources est relativement restreinte. Elles reçoivent certaines formations de base, mais on compte surtout sur la formation acquise durant leur programme d'étude ou par des expériences personnelles. Toutefois, l'Association tient à ce que les employées reçoivent une formation en premiers soins. Ces cours se veulent à la fois théoriques et pratiques et permettent aux employées de réagir de façon adéquate à une multitude d'éventualités dans le cadre de leur travail. De plus, les employées responsables des activités associées au deuil et à la halte-garderie ont toutes reçu une formation en ressourcement.

5.2.4. La consommation des biens et des services

Les modalités d'utilisation de services à l'Association sont inclusives. En effet, la plupart des usagères deviennent membres de l'Association, bien que ce ne soit pas obligatoire pour tous les services. Elles ont ainsi l'occasion de participer formellement aux processus décisionnels concernant l'organisme. L'Association a aussi mis en place un système qui permet aux usagères, membres ou non, de formuler des suggestions ou des commentaires.

Le lien entre les usagères et l'Association est très fort. Il est fréquent qu'une utilisatrice du service de Relevailles revienne pour utiliser un autre service de l'organisme comme celui de halte-garderie. Par ailleurs, un parent ayant utilisé le service de Relevailles pour un premier enfant fera régulièrement une demande pour ce service à la suite de nouvelles naissances.

Le code d'éthique de l'entreprise souligne clairement les droits des familles quant aux services reçus. Premièrement, toutes les familles ont droit à des services de qualité. En conséquence, peu importe le revenu, le statut social, l'origine ou le niveau de scolarité, les services doivent être personnalisés et professionnels. De plus, si une intervenante ne convient pas aux besoins d'une famille, cette dernière peut faire la demande d'un changement d'intervenante, si les ressources le permettent. Deuxièmement, les familles ont le droit d'être partie prenante dans les décisions qui les concernent. Ainsi, une famille peut refuser d'être soumise à des interventions qu'elle ne souhaite pas recevoir. De plus, même si certains besoins sont identifiés par l'organisme, l'usager peut demander de faire modifier le service en fonction de ce qu'elle reconnaît avoir besoin. Troisièmement, les familles ont toutes le droit à la confidentialité, sauf certaines exceptions. En effet, les renseignements recueillis par les intervenantes ou les bénévoles doivent être conservés de façon confidentielle, sauf s'il y a un risque pour le développement et la sécurité de l'enfant ou pour la vie d'une personne.

Conclusion

Depuis 1982, l'Association Parents-Ressources s'est démarquée en tant qu'organisme à but non lucratif. Avec ses 260 appels par semaine, l'Association met en évidence le besoin des parents pour ce type d'organisme dans la région.

En devenant propriétaire d'une maison, l'Association a pu créer un milieu de vie chaleureux et accueillant, puis acquérir une plus grande stabilité financière ainsi qu'un pouvoir d'action sur les modifications potentielles à faire au bâtiment. Cette propriété permet également à l'organisme d'afficher une image de continuité pour les employées et pour les usagers. En effet, il est fréquent de voir des OBNL contraints de déménager à répétition, par manque de moyens financiers ou par insatisfaction à l'égard des lieux. Cette situation est évitée par l'Association, puisque les décisions relatives à la localisation et aux modifications du bâtiment incombent directement à Parents-Ressources, sans intermédiaire externe.

L'organisme a également réussi à mettre en place de nombreuses activités pour toute la famille. En effet, alors que la natalité dans la région ne semble pas augmenter, Parents-Ressources a mis en œuvre diverses stratégies pour répondre à d'autres besoins des familles, des enfants de tous âges et de leurs parents. La diversification des activités prend forme avec plus de 16 ateliers relatifs à la naissance, 9 ateliers concernant la famille (dont les sujets concernent, par exemple, l'adolescence), 10 services réguliers (dont le service de Relevailles) et 15 activités périodiques dans le cours de l'année.

Une autre force de l'organisme est l'achalandage pour les services et la participation aux diverses activités proposées. Ainsi, plusieurs membres animent des ateliers pour les parents. Ce type d'implication des membres qui sont également usagers contribue à créer un lien très fort entre elles et l'Association. Le sentiment d'appartenance explique peut-être pourquoi le nombre de membres de Parents-Ressources se maintient à environ 600.

Au cours des dernières années, l'Association a établi de nombreux partenariats. En effet, l'entente de service conclue avec le CSSS Arthabaska-Érable est un des éléments qui caractérise l'importance des services sollicités de l'Association. Également, le fait que la relation entre ces deux organisations soit excellente, depuis la création de l'organisme, met en évidence la capacité de l'Association à gérer adéquatement ce type de rapport.

En ce qui a trait au service de Relevailles, la situation est plutôt préoccupante pour l'organisme. Étant donné que le service de Relevailles ne s'autofinance pas, l'Association a atteint une limite au-delà de laquelle elle ne sera plus en mesure de répondre à plus de demandes. Or, la demande pour ce service continue de croître. Un premier défi consiste à obtenir plus de financement pour bonifier le service de Relevailles.

Enfin, un deuxième défi concerne la participation à l'assemblée générale. Même si l'Association réussit à atteindre le quorum, la participation d'un plus grand nombre de membres est souhaitable.

Bibliographie

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2013). *Code d'éthique*.

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2013). *Feuillets promotionnels*.

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2013). *Règlements généraux*.

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2009, 2010, 2011, 2012, 2013). *Procès-verbaux : assemblée générale* (de 2009 à 2013).

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2008, 2009, 2010, 2011, 2012). *États financiers* (de 2007-2008 à 2011-2012).

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2008, 2009, 2010, 2011, 2012). *Rapport d'activité* (de 2007-2008 à 2011-2012).

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2008). *Politique de Travail*.

Association Parents-Ressources des Bois-Francis (2006). *Plan d'affaires de la Couvée 2006-2009*.

Association pour la santé publique du Québec. (2013a). *Historique de la périnatalité au Québec : les années 1970* [<http://www.aspq.org/fr/dossiers/perinatalite/historique-de-la-perinatalite-au-quebec>].

Association pour la santé publique du Québec (2013b). *Historique de la périnatalité au Québec : les années 1980* [<http://www.aspq.org/fr/dossiers/perinatalite/historique-de-la-perinatalite-au-quebec>].

Association pour la santé publique du Québec (2013c). *Historique de la périnatalité au Québec : la décennie des politiques* [<http://www.aspq.org/fr/dossiers/perinatalite/historique-de-la-perinatalite-au-quebec>].

Association pour la santé publique du Québec (2013d). *Historique de la périnatalité au Québec : la Politique de périnatalité* [<http://www.aspq.org/fr/dossiers/perinatalite/historique-de-la-perinatalite-au-quebec>].

Beaudoin, A., L. Champoux, M.-E. Harvey, P. Simard, A. St-Amand et D. Turcotte (2002). *Rapport d'évaluation des centres de ressources périnatales*, Québec, Centre de recherche sur les services communautaires et École nationale d'administration publique.

Comeau, Y., D. Turcotte, A. Beaudouin, J. Chartrand-Beaugard, M.-E. Harvey, D. Maltais, C. Saint-Hilaire et S. Simard (2002). « L'économie sociale et le Sommet socioéconomique de 1996 : le bilan des acteurs sur le terrain », *Nouvelles Pratiques Sociales*, 15(2) 186-202.

Comeau, Y. (2012). *Guide de collecte et de catégorisation des données*, document de travail.

Corporation de développement économique de Victoriaville et sa région (12 juin 2013). *Portrait Statistique : Données Sociodémographiques 2011*, Institut de la Statistique du Québec [<http://www.cdevr.ca/fr/index.aspx>].

Couillard, M.-A., G. Côté (2000). *Le virage ambulatoire et l'économie sociale à Québec : l'exemple de l'entraide après l'accouchement*, Québec, Centre de recherche sur les services communautaires.

Groupe de travail sur l'économie sociale (1996). *Osons la solidarité!* Montréal, Chantier de l'économie et de l'emploi.

Mallet, T., Q. Wong et S. Gaudreault (2012). *Des collectivités en plein essor : Les villes du Canada les plus dynamiques en matière d'entrepreneuriat* [<http://www.ccvd.qc.ca/MediaHandler.ashx?MediaId=4898cf03-8545-4cc2-bb01-9487bb473213>].

Ministère de la Santé et des Services Sociaux (1993). *Politique de périnatalité Protéger la naissance, soutenir les parents : un engagement collectif*, Québec, 101 p.

Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du Territoire (2013). *Répertoire des municipalités, Arthabaska* [<http://www.mamrot.gouv.qc.ca/repertoire-des-municipalites/fiche/mrc/390/>].

Ministère des Affaires Sociales (1985). *Projet de Politique en périnatalité*, Québec, MAS, gouvernement du Québec.

MRC d'Arthabaska (2013). *Schéma de couverture de risques de la MRC d'Arthabaska* [http://www.mrc-arthabaska.qc.ca/UserFiles/documents/SCR_MRC_Arthabaska.pdf].

Regroupement Naissance-Renaissance (2004). *Les moments forts de l'histoire du Regroupement Naissance-Renaissance (1990-2003)*, Montréal, Regroupement Naissance-Renaissance.

Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec (sans date). [En ligne] [http://www.reseaudescrp.org/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=97] (Consulté le 15 janvier 2014).

Statistique Canada (2012). *Recensement 2011* [En ligne] [<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm>] (Consulté le 15 janvier 2014).

Thibodeau, L. (2001). *Les Centres de ressources périnatales : quand la communauté s'organise pour soutenir les parents et leur nouveau-né*, Le réseau des ressources périnatales

[<http://jasp.inspq.qc.ca/Data/Sites/1/SharedFiles/presentations/2001/06Nov2001-DevSocialAtelier6-2.pdf>].

White, D. (2001). « Maîtriser un mouvement, dompter une idéologie — l'État et le secteur communautaire au Québec », *Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 2(2) 34-45.