

Mercier, Jonathan (2014). **Monographie de l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs**. Québec, Université Laval. Cahiers de la Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique n° EE1406.

Résumé

La production de la monographie s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus vaste 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*, effectuée au Centre de recherche du CHU de Québec, en collaboration avec le Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec. Elle apporte aux travaux de la Chaire Marcelle-Mallet un regard sur l'engagement volontaire des personnes dans le domaine de la santé. La monographie porte sur l'Association Parents-Ressources des Bois-Francs, centre de ressources périnatales situé à Victoriaville, dans la MRC d'Arthabaska, dans la région du Centre-du-Québec. L'auteur décrit brièvement l'histoire et le développement de la ville et de la région et dresse un portrait statistique de la population du territoire sur les plans démographique, social et économique.

L'Association Parents-Ressources des Bois-Francs est créée en 1982 pour combler le manque de soutien social entourant les familles, dans une perspective d'action communautaire autonome. En 1987, elle s'incorpore à titre d'organisme à but non lucratif (OBNL). Sa mission est de promouvoir l'importance de la famille et des enfants au Québec, et son objectif est de soutenir les femmes enceintes, les parents et les familles et de favoriser l'échange et l'entraide entre eux. Elle se donne alors plusieurs axes d'intervention : fonctionnement démocratique, développement local, principes d'entraide et d'égalité, engagement bénévole, soutien précoce des parents, vision globale de la maternité et multidimensionnelle de la parentalité. Elle s'est fixée plusieurs priorités en 2011-2012 pour assurer son développement, augmenter la clientèle à desservir et bonifier ses services et activités.

L'auteur présente l'évolution entourant les soins périnataux au Québec et ayant mené au développement de l'organisme. Mentionnons succinctement les grands changements depuis 1960 : l'institutionnalisation du lieu d'accouchement ; le déclin du rôle des sages-femmes ; l'accès universel et gratuit aux soins de santé ; l'adoption de politiques de périnatalité ; le mouvement d'humanisation et de désinstitutionnalisation des services périnataux ; le développement d'organismes communautaires qui répondent aux besoins non comblés par le réseau de la santé et qui offrent des services alternatifs ; le développement de l'économie sociale et l'implication du gouvernement québécois dans l'implantation des premiers CRP.

Depuis son démarrage et au fil des ans, l'Association Parents-Ressources établit des ententes de service avec le réseau public de la santé, développe des collaborations avec plusieurs organismes, reçoit du financement de diverses sources, embauche du personnel et bonifie ses services et ateliers, notamment par la mise sur pied du service de Relevailles. Jusqu'en 1989, les membres bénévoles du conseil d'administration (CA) assurent le fonctionnement de l'organisme et l'animation des activités. Elle obtient son statut de CRP en 2000. La croissance des membres et la présence de nombreux bénévoles mènent à la construction de la Maisons des Familles, dont elle

est l'unique propriétaire depuis 2007. Son succès repose sur la mobilisation et l'appui de la communauté, d'instances gouvernementales (municipale, provinciale et fédérale) et d'organismes des secteurs public et privé ainsi que du milieu communautaire. L'appui qu'elle reçoit se manifeste sous différentes formes (contributions financières, partenariats de service, ressources humaines et matérielles). De plus, elle est très active au sein d'un grand réseau. Elle est membre du Réseau des CRP, de la Fédération québécoise des organisations communautaires Famille et de plusieurs organisations régionales. En outre, elle siège à plusieurs tables de concertation et comités de même qu'elle participe aux activités du Groupe de recherche en développement de l'enfant et de la famille (GREDEF). Elle est reconnue par la population et a d'ailleurs remporté des prix.

Sur le plan organisationnel, 13 femmes composent le personnel permanent (personnel administratif, personnel responsable d'activités et aides-mamans). À l'exception du poste de la directrice générale, ce sont des emplois à temps partiel. On retrouve également des emplois contractuels pour les travaux d'entretien, la production des états financiers et la réalisation de différents ateliers. Tout le personnel reçoit une formation en premiers soins alors que les responsables de certaines activités bénéficient d'une formation de ressourcement. De plus, il bénéficie de conditions de travail favorisant la conciliation travail-famille et un climat de travail dynamique. L'auteur en précise les détails dans la monographie. Le CRP accueille par ailleurs des stagiaires provenant de différents programmes de formation. En outre, de nombreux bénévoles y occupent différentes fonctions (animation d'atelier, organisation d'activité et autres). En 2011-2012, le travail de 178 bénévoles totalise un peu plus de 5 600 heures. En ce qui concerne les usagers du service de Relevailles, la plus grande proportion est âgée entre 26 et 35 ans et on y relève la présence d'hommes. Ce sont en majorité des familles biparentales ayant 1 ou 2 enfants, disposant de revenus élevés et d'un diplôme d'études supérieures et vivant en milieu urbain. Les services et ateliers offerts couvrent la période périnatale, allant du projet d'avoir un enfant ou de sa conception jusqu'à ce que celui-ci atteigne 2 ans. On note la mise en place de 16 ateliers portant sur la naissance, de 9 ateliers touchant la famille, de 10 services réguliers (dont les Relevailles) et de 15 activités périodiques. Les usagers peuvent formuler des commentaires sur les services et les ateliers. La situation financière du CRP est saine. À cet effet, ses revenus globaux, issus de subventions, d'activités, de contributions, de dons et d'autres sources, sont stables depuis les dernières années.

Sur le plan institutionnel, l'Association Parents-Ressources compte 601 membres en 2012 (dont 184 hommes), en majorité des parents, mais aussi des organisations locales qui doivent déboursier des frais d'adhésion. L'adhésion du personnel salarié est automatique et gratuite. Le conseil d'administration (CA) est formé de parents bénévoles. Seulement deux personnes provenant d'organismes peuvent y siéger. Les membres de l'exécutif sont élus parmi le CA. Au regard du pouvoir formel, l'assemblée générale annuelle (AG) des membres est souveraine dans la prise de décision et elle élit les membres du CA. Les membres ont donc un pouvoir en exerçant leur droit de vote, mais seulement 5 % d'entre eux (en moyenne) ont participé à l'AG au cours des trois dernières années. Le CA, quant à lui, détient un pouvoir décisionnel conformément aux responsabilités qu'il assume. Il peut par ailleurs créer des comités (9 comités en 2011-2012). Plusieurs acteurs internes peuvent cependant influencer la

prise de décision en raison de leur fonction, de leur expertise ou de leur connaissance des usagers. Le personnel salarié est en effet très impliqué dans les processus décisionnels, l'organisation privilégiant la communication bilatérale avec son personnel et ses bénévoles. En vertu de son statut d'OBNL et de son volet d'économie sociale, l'Association Parents-Ressources doit respecter les lois du Québec. Elle a par ailleurs adopté des règles et politiques internes (politique de travail, code d'éthique, procédure de traitement des plaintes) en respect des règles québécoises des normes du travail et des valeurs auxquelles elle adhère.

L'auteur conclut que l'Association Parents-Ressources répond à un besoin pour ce type d'organisme dans la région. Il souligne ses forces : la mise en place d'une diversité d'activités et de services ; l'acquisition de la Maison des Familles et les avantages qu'il en retire à plusieurs égards ; et l'achalandage pour les services et la participation aux diverses activités témoignant d'un sentiment d'appartenance. Il relève toutefois deux défis. L'Association doit obtenir du financement pour améliorer le service de Relevailles qui ne s'autofinance pas mais pour lequel la demande ne cesse de croître. Il doit également chercher à augmenter la participation des membres à l'AG.