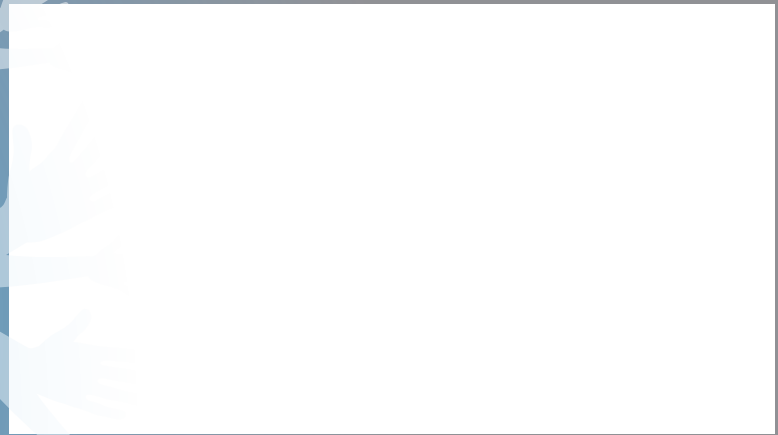


# Chaire de recherche Marcelle-Mallet

sur la **CULTURE PHILANTHROPIQUE**



UNIVERSITÉ  
**LAVAL**

Chaire de recherche Marcelle-Mallet  
sur la culture philanthropique



La Mèreveille, centre de ressources  
périnatales géré par Naissance-  
Renaissance des Hautes-Laurentides

Chantale Picard

Cahier n° EE1404

Cahier de la Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique  
« **La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides** »  
**Chantale Picard**

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 978-2-924117-40-8 (version imprimée)

ISBN 978-2-924117-41-5 (version numérique)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2014

Révision linguistique : Le Graphe

## 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'activités, 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 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 identifient les principes à la base du succès des démarches éducatives, éducationnelles ou sociales de diffusion de la culture philanthropique, notamment auprès des populations défavorisées et des 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 engagée pour 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](mailto:yvan.comeau@svs.ulaval.ca)  
[www.culturephilanthropique.ulaval.ca](http://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'auteure**

Chantale Picard est étudiante au premier cycle en sciences infirmières à l'Université Laval. Mère de famille, elle a pris soin de ses cinq enfants à la maison avant d'entreprendre cette seconde carrière qui succède à celle d'horticultrice en cultures légumières et fruitières menée pendant quelques années. La responsabilité assumée à l'égard de ses enfants lui a fait comprendre que sa réalisation personnelle passait par le soin et la relation d'aide, ce qui l'a poussée vers une reconversion professionnelle. Pour le moment, ce sont les soins aux personnes âgées et aux malades en fin de vie qui l'intéressent davantage. C'est pourquoi elle s'est jointe à l'équipe de bénévoles aux soins de la Maison Michel-Sarrazin.

## Remerciements

D'emblée, j'exprime ma reconnaissance aux Initiatives de recherche en santé du Canada (IRSC) qui m'ont octroyé une bourse de stage d'été, me permettant ainsi d'intégrer l'équipe de recherche. Je tiens également à remercier plusieurs personnes qui m'ont aidée dans la rédaction de cette monographie. Tout d'abord, ma sœur Nathalie, qui a témoigné un réel intérêt pour cet ouvrage, qui m'a incitée à pousser plus loin le processus de recherche et qui a su contribuer à l'amélioration de mon style d'écriture. À travers nos échanges passionnés sur la médicalisation des naissances au Québec, nous nous sommes découvert de nouveaux intérêts communs. Je ne pourrais non plus passer sous silence l'appui indéfectible de mon conjoint, qui me rassure et me stimule dans mes moments de doute. Mes remerciements s'adressent aussi à mes collègues de l'été, Marie-Hélène, Émilie, Marie-Christyne, Jonathan, Paméla, Mijanou et Christophe, qui m'ont soutenue à travers les discussions et les échanges d'informations. Je remercie en particulier Jonathan, qui a réalisé les tableaux présentés à la section 2.1, et Paméla qui a passé de nombreuses heures à rechercher des documents pertinents sur l'historique de la MRC d'Antoine-Labelle. Un merci spécial va à madame Michèle Turpin qui a consacré plusieurs heures à me fournir la documentation nécessaire et à répondre à mes nombreuses questions concernant la naissance, le développement et le fonctionnement de La Mèreveille. Je remercie monsieur Frédéric Houle du Centre local de développement de la MRC d'Antoine-Labelle pour les informations qu'il m'a fournies sur les activités économiques de la région. Je désire également témoigner ma reconnaissance au professeur Yvan Comeau pour la disponibilité et le soutien dont il a fait preuve tout au long de la rédaction. Ce soutien, qui s'est révélé particulièrement encourageant après la lecture de la première ébauche du document, a grandement contribué à la poursuite de ma rédaction. Enfin, je remercie vivement la professeure Geneviève Roch qui m'a donné la chance de contribuer au projet de recherche « D'un regard sur la vulnérabilité périnatale à une évaluation des services de "relevailles" offerts par les centres de ressources périnatales (CRP) du Québec » par le biais de cette monographie. J'ai pu ainsi approfondir mes connaissances dans plusieurs domaines et travailler auprès de personnes remarquables.



## Table des matières

Liste des figures et des tableaux.....	x
Liste des sigles .....	xii
Résumé .....	xiii
Introduction .....	1
1. Les sources des données .....	2
1.1. Les sources documentaires .....	2
1.2. L'entrevue .....	2
2. Le contexte d'émergence.....	3
2.1. Le milieu.....	3
2.1.1. Historique de la MRC d'Antoine-Labelle .....	5
2.1.2. Les activités économiques.....	8
2.1.3. L'habitation .....	9
2.1.4. Le transport .....	10
2.1.5. Les espaces récréatifs.....	11
2.1.6. La démographie.....	12
2.1.7. Les données socioéconomiques.....	14
2.2. Le secteur d'activités.....	16
2.3. Le projet initial et son évolution .....	19
2.3.1. Les débuts (1980-1986), les promoteurs et le démarrage .....	19
2.3.2. Les premiers appuis (1987-1997) .....	20
2.3.3. Le volet d'économie sociale (1998 - ) .....	21
3. La présentation des acteurs.....	22
3.1. Les membres et l'assemblée générale.....	22
3.2. Le conseil d'administration (CA).....	23
3.3. La direction .....	24
3.4. Les employées de soutien et d'accompagnement.....	25
3.5. Les bénévoles .....	27
3.6. Les stagiaires .....	28
3.7. Les usagères.....	28
3.8. Le réseau .....	30
4. La dimension institutionnelle de l'activité .....	32
4.1. Les rapports de pouvoir à l'interne .....	32
4.1.1. Le pouvoir formel .....	32
4.1.2. Le pouvoir informel .....	33
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 .....	38
4.3. Les règles juridiques et législatives .....	39

5.	La dimension organisationnelle.....	41
5.1.	Le profil organisationnel .....	41
5.1.1.	Les objectifs et les priorités.....	41
5.1.2.	Les aspects stratégiques .....	42
5.1.3.	Les biens et services produits.....	42
5.1.4.	La situation financière.....	46
5.2.	Les processus organisationnels .....	49
5.2.1.	La production.....	49
5.2.2.	L'organisation du travail .....	50
5.2.3.	La formation des salariées.....	51
5.2.4.	La consommation des biens et services .....	52
6.	Éléments de synthèse et de bilan .....	54
6.1.	Sur le plan des réalisations .....	54
6.2.	Sur le plan de l'économie sociale.....	55
6.3.	Sur le plan sociétal.....	55
7.	Perspectives anticipées .....	57
	Bibliographie .....	58

## Liste des figures et des tableaux

### Liste des figures

Figure 2.1 : Carte de la MRC d'Antoine-Labelle.....	4
Figure 5.1 : Organigramme de La Mèreveille.....	51

### Liste des tableaux

Tableau 2.1 : Types d'habitations occupées dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec en 2011.....	10
Tableau 2.2 : Population de la MRC d'Antoine-Labelle, de la région des Laurentides et du Québec pour l'année 2011, selon diverses caractéristiques démographiques .....	12
Tableau 2.3 : Nombre de naissances dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, de 2008 à 2012.....	13
Tableau 2.4 : Nombre de décès dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, de 2008 à 2012.....	13
Tableau 2.5 : Accroissement naturel dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, de 2008 à 2012.....	13
Tableau 2.6 : Caractérisation du marché du travail selon le sexe pour la population de 15 ans et plus de la MRC d'Antoine-Labelle et du Québec pour l'année 2012.....	14
Tableau 2.7 : Revenu d'emploi médian selon le sexe et revenus disponibles des ménages dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, en 2011.....	15
Tableau 2.8 : Scolarité selon le sexe dans la MRC d'Antoine-Labelle et au Québec, en 2011.....	15
Tableau 3.1 : Personnel engagé par La Mèreveille sur une base régulière et sur appel au cours des cinq dernières années .....	26
Tableau 3.2 : Caractéristiques des familles utilisatrices de services de La Mèreveille en comparaison des caractéristiques des familles de la MRC d'Antoine-Labelle .....	29

Tableau 5.1 : Utilisation des services offerts par La Mèreveille et naissances déclarées dans la MRC d'Antoine-Labelle pour les années 2007-2008 à 2011-2012.....	45
Tableau 5.2 : Bilan de l'actif et du passif de La Mèreveille pour les années 2007-2008 à 2011-2012.....	46
Tableau 5.3 : Revenus et dépenses de La Mèreveille pour les années 2007-2008 à 2011-2012.....	47
Tableau 5.4 : Revenus et dépenses liés au Centre de ressources périnatales pour les années 2007-2008 à 2011-2012.....	48
Tableau 5.5 : Estimation de l'apport bénévole chez La Mèreveille pour les années 2007-2008 à 2011-2012.....	49

## Liste des sigles

AEC	Attestation d'études collégiales
CA	Conseil d'administration
CHCR	Centre hospitalier et centre de réadaptation
CLSC	Centre local de services communautaires
CRP	Centre de ressources périnatales
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
MRC	Municipalité régionale de comté
PACE	Programme d'action communautaire pour les enfants

## Résumé

Cette monographie décrit l'organisme La Mèreveille, un centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides <sup>1</sup>. Cet organisme communautaire qui comporte un volet en économie sociale a été créé par des femmes de la région dans une optique d'humanisation des naissances. Fondé en 1981 sous le nom de Naissance-Renaissance de Mont-Laurier, ce regroupement est devenu un organisme à but non lucratif au moment de son incorporation en 1984. En 1998, c'est en tant que première entreprise d'économie sociale dans le domaine au Québec que l'organisme a pris son nom actuel et qu'il est devenu membre du Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec.

La présentation de cette monographie est basée sur la grille de collecte des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale de Comeau (2000). Elle est divisée en sections qui traitent respectivement du contexte d'émergence, de la présentation des acteurs, de la dimension institutionnelle, de la dimension organisationnelle, des éléments de bilan et, enfin, des perspectives anticipées.

Il est important de comprendre que le regroupement des femmes s'est fait dans un contexte de médicalisation des naissances. Les femmes revendiquaient alors un pouvoir au moment de l'accouchement. L'information étant essentielle dans cette lutte, elles se sont formées et ont commencé à offrir aux femmes enceintes des rencontres et de l'accompagnement. À l'écoute des besoins de ces femmes et grâce à certaines subventions gouvernementales, l'organisme a élargi sa gamme de services en orientant davantage son action vers les familles avec enfants de 0 à 5 ans. En 1989, le service de relevailles prend forme et trois femmes sont engagées officiellement. En 1994, étant donné la subvention obtenue, seule la clientèle vulnérable est ciblée par ce service. Désireuse d'offrir ses services à toute la population selon une tarification basée sur les revenus, La Mèreveille devient un CRP en 1998. Depuis, plusieurs services et activités ont été mis sur pied selon les besoins manifestés par le milieu, une maison a été achetée à Mont-Laurier et un point de service dessert maintenant Rivière-Rouge.

---

<sup>1</sup> Tout au long du présent document, l'organisme La Mèreveille centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides sera nommé La Mèreveille dans le but d'alléger le texte. Par ailleurs, l'utilisation du genre féminin employé dans le texte est étroitement liée à la composition du groupe de personnes visées qui sont en majorité des femmes. Sauf pour les travailleuses et certaines clientèles, le masculin est utilisé afin d'alléger le texte, mais ne doit pas être interprété de façon discriminatoire.

## Introduction

La présentation de cette monographie est basée sur la grille de collecte des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale de Comeau (2000). Cette étude comporte sept sections. La première indique les sources d'information qui se sont avérées nécessaires au présent travail. La deuxième présente le contexte d'émergence en décrivant le milieu dans lequel l'organisme a pris forme et évolue toujours, le secteur d'activité et le projet initial de l'organisme. Afin de donner une vue globale du milieu, cette section rend aussi compte d'aspects sociaux, historiques, économiques et démographiques de la MRC d'Antoine-Labelle. La troisième section s'intéresse aux acteurs jouant les divers rôles nécessaires au fonctionnement de l'organisation. La quatrième section traite de la dimension institutionnelle, c'est-à-dire de la structure de l'organisme, de la répartition des pouvoirs, de l'inclusion des salariées et des usagères, des rapports avec l'extérieur, de même que des règles juridiques et législatives pertinentes. La cinquième section expose la dimension organisationnelle : les objectifs, les priorités, les aspects stratégiques, les biens et services produits, les données financières, l'organisation du travail, la formation et la consommation des biens et services. La sixième section trace un bilan des contributions de l'organisme à l'économie sociale. La dernière section, enfin, s'intéresse aux perspectives d'avenir.

## 1. Les sources des données

Le canevas d'analyse et de rédaction de cette monographie est fondé sur la *Grille de collecte et de caractérisation des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale* (Comeau, 2000). L'étude de l'organisme d'économie sociale La Mèreveille repose sur des informations recueillies au cours de l'été 2013. Les divers documents fournis par l'organisme et une entrevue téléphonique avec la directrice ont servi à déterminer les sources de données pertinentes. Dans une perspective de validation du travail et des constats effectués, l'ensemble de cet ouvrage a été relu et commenté par la directrice de La Mèreveille.

### 1.1. Les sources documentaires

Plusieurs sources documentaires ont été nécessaires au présent travail. Les recensements les plus récents de Statistique Canada et les données fournies par l'Institut de la statistique du Québec ont d'abord permis de décrire le contexte dans lequel a évolué l'organisme sur les plans démographique et socioéconomique au cours des cinq dernières années. Les portraits du territoire de la MRC d'Antoine-Labelle dressés par la MRC d'Antoine-Labelle (2006, 2008 et 2013) et par le Centre local de développement d'Antoine-Labelle (2011), ainsi que le document *Profil socioéconomique et caractéristiques du marché du travail* réalisé par le Comité d'Emploi-Québec Laurentides (2010), ont également contribué à enrichir la section du contexte d'émergence concernant le milieu.

Par ailleurs, la présentation du secteur d'activité s'appuie sur le *Portrait de l'économie sociale dans la région de Québec* (Deshaies, 2001), le *Rapport d'évaluation des centres de ressources en périnatalité* (Beaudoin et al., 2002) et sur plusieurs autres documents mentionnés dans la bibliographie.

Enfin, l'organisme La Mèreveille a lui-même fourni 25 documents officiels des cinq dernières années, tels que les rapports d'activités, les procès-verbaux des assemblées générales, les statuts et règlements, les états financiers, le manuel des conditions de travail, la politique salariale, les états financiers annuels, le code d'éthique, les descriptions de postes ainsi qu'une description détaillée des services offerts.

### 1.2. L'entrevue

L'entrevue avec madame Michèle Turpin, directrice de La Mèreveille, a eu lieu le 13 août 2013. Le canevas d'entrevue a été conçu à partir des informations tirées des documents officiels de l'organisme. L'entretien a permis de préciser et de compléter l'information déjà disponible.



## 2. Le contexte d'émergence

Cette section vise à définir le contexte dans lequel l'organisme a pris naissance et celui dans lequel il évolue aujourd'hui. Les éléments servant à définir ce contexte sont le milieu, le secteur d'activité, le projet initial et son évolution.

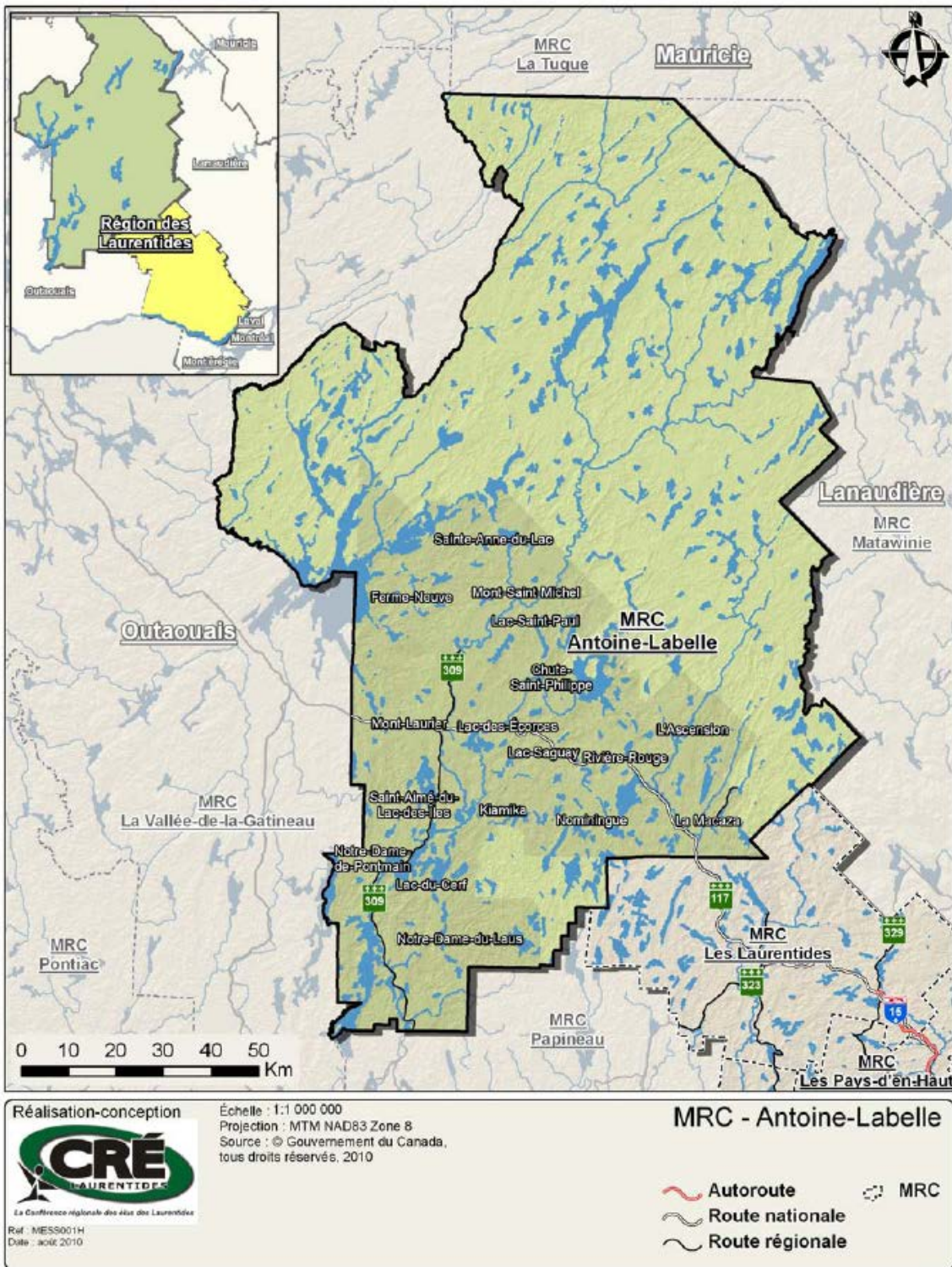
### 2.1. Le milieu

Le centre de ressources en périnatalité La Mèreveille est situé à Mont-Laurier, dans la région économique des Laurentides, au nord de Montréal, plus précisément dans la MRC d'Antoine-Labelle. L'organisme dessert toute la population de cette MRC qui recouvre un vaste territoire non municipalisé et se compose de 17 municipalités : Chute-Saint-Philippe, Ferme-Neuve, Kiamika, Lac-des-Écorces, Lac-du-Cerf, Lac-Saguay, Lac-Saint-Paul, La Macaza, L'Ascension, Mont-Laurier, Mont-Saint-Michel, Nominique, Notre-Dame-du-Laus, Notre-Dame-de-Pontmain, Rivière-Rouge, Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles et Sainte-Anne-du-Lac.

Les municipalités de la MRC, ses nombreux lacs et rivières, de même que les principales routes qui la traversent, sont illustrés en figure 2.1. Selon le portrait de la MRC d'Antoine-Labelle (2006), le territoire serait formé de 9 819 km<sup>2</sup> non municipalisés et de 5841 km<sup>2</sup> municipalisés, pour un total de 15 660 km<sup>2</sup>. Ce territoire occupe 73 % de la superficie totale de la région des Laurentides.

Les prochaines sous-sections présentent l'historique de la MRC d'Antoine-Labelle, les activités économiques, le transport et les espaces récréatifs. Les statistiques portant sur l'habitation, les données démographiques et les données socioéconomiques sont présentées en comparaison de celles de la région des Laurentides et de celles de la province de Québec.

Figure 2.1 : Carte de la MRC d'Antoine-Labelle en 2010



Source : Emploi-Québec Laurentides, *Profil socioéconomique et caractéristiques du marché du travail. MRC d'Antoine-Labelle*, 2010.

### 2.1.1. Historique de la MRC d'Antoine-Labelle

La MRC d'Antoine-Labelle doit son nom à un personnage très influent de son époque, le curé Labelle. François-Xavier Antoine Labelle, né le 24 novembre 1833, est devenu curé de Saint-Jérôme en 1868. Ses projets d'envergure dépasseront largement les limites de sa paroisse. Dès son entrée en fonction, le curé Labelle se sent investi de la mission de favoriser la colonisation des terres du Nord. Fidèle à l'esprit nationaliste du clergé de l'époque, l'apôtre de la colonisation désire avant tout favoriser l'expansion de la foi catholique et de la nationalité canadienne-française.

Durant les années de sa cure, dans le but d'acquérir de nouvelles terres cultivables étant donné la rareté et la rentabilité précaire des terres disponibles au Québec, des centaines de milliers de Québécois s'exilent vers les États-Unis. La colonisation des terres du Nord se propose en solution à l'exode. Or, celui que l'on nomme le roi du Nord sait pertinemment que plusieurs terres de la région ne sont pas fertiles. C'est pourquoi il mise plus sur l'industrie commerciale que sur l'agriculture pour le développement de cette région (Bertrand, 2000). Antoine Labelle consacra par conséquent ses énergies à mobiliser les autorités publiques afin que celles-ci investissent dans la construction d'un chemin de fer qui reliera Montréal aux municipalités du Nord, favorisant ainsi le développement de l'industrie ainsi que le transport du bois et du minerai. Selon plusieurs auteurs, il désirait freiner l'augmentation de la population protestante ainsi que le flot d'émigration canadienne vers les États-Unis (Beauchemin, 2006 ; Bertrand, 2000 ; Prévost-Lamarre, 1941). C'est ce désir qui aurait motivé ses investissements dans le projet de colonisation et de développement du chemin de fer.

Grâce à de nombreuses représentations auprès des instances politiques, le curé Labelle réussit à convaincre le gouvernement provincial d'aller de l'avant avec son projet de chemin de fer. En 1876, il assiste finalement à l'inauguration du tracé Montréal-Saint-Jérôme. Le tracé sera prolongé en 1909 jusqu'au Rapide-de-l'Original, renommé Mont-Laurier la même année.

L'ancien nom de la municipalité de Mont-Laurier, Rapide-de-l'Original, tient à son origine amérindienne. Un saut dans l'histoire semble approprié ici. Il y a plus de dix mille ans, le retrait du glacier Wisconsin a sculpté le paysage canadien en creusant de nombreuses vallées à travers les montagnes nouvellement créées. Dans les Hautes-Laurentides, le paysage s'est transformé de telle sorte qu'il se caractérise par de nombreuses montagnes arrondies et une multitude de lacs et de cours d'eau, comme la rivière du Lièvre et la rivière Rouge. Appauvries par les dépôts glaciaires du Bouclier canadien, les terres de cette région sont beaucoup moins fertiles que leurs voisines des Basses-Laurentides, ce qui explique la résistance dans l'expansion du peuplement (Laurin, 1989). Selon Laurin, l'exploration de sites archéologiques situés au nord de Mont-Laurier a confirmé la présence humaine dans le bassin versant de la Lièvre il y a environ cinq mille ans. À cette époque, les habitants de la région étudiée étaient des nomades qui subsistaient grâce à la chasse et à la pêche. D'après les résultats des fouilles archéologiques, il semblerait qu'un commerce régulier était établi entre les différentes bandes aux abords de la rivière des Outaouais. Les premiers explorateurs ont laissé des écrits sur la répartition des Amérindiens à leur arrivée, ce qui permet de confirmer que les Algonquins exploitaient le territoire des Hautes-Laurentides. Il s'agissait plus particulièrement des Weskarinis, appelés également La Petite-Nation.

Pendant l'hiver, cette communauté se divisait en petits groupes de 15 à 30 personnes pour augmenter ses chances de survie et remontait les rivières pour aller chasser l'original et possiblement pour pêcher à travers la glace. Au moment du dégel, les familles redescendaient les rivières et reconstituaient la bande de 150 à 300 personnes au campement d'été aménagé aux abords de la rivière des Outaouais. En cette saison plus clémente, ils vivaient principalement de la pêche, de la chasse au petit gibier et de la cueillette de petits fruits.

Toujours selon Laurin (1989), l'arrivée des explorateurs européens aurait perturbé l'univers amérindien en détruisant l'harmonie à long terme. Il attribue au commerce avec les Blancs une large part des rivalités entre les peuples amérindiens qui déclenchèrent des guerres destructrices. De surcroît, plusieurs maladies contagieuses transmises par les Européens ont ravagé ces mêmes nations. Au début du 17<sup>e</sup> siècle, la rencontre des Français et des Algonquins se conclut par une alliance entre les deux peuples, de même qu'avec les Hurons. Cependant, les relations avec les Iroquois sont problématiques, ce qui entraîne de longs conflits armés. La Petite-Nation sera d'ailleurs décimée à la suite de leur attaque vers 1653.

En 1701, un traité de paix est signé à Montréal entre Français et Iroquois, mettant fin aux hostilités et permettant la colonisation française dans la région de la rivière des Mille Îles. Ce n'est que beaucoup plus tard, vers 1840, que les Français coloniseront les Hautes-Laurentides. En effet, il faudra que les terres des Basses-Laurentides deviennent surpeuplées pour que les colons se décident à défricher les terres au nord de Saint-Jérôme. Selon Arthur Buies, journaliste québécois de l'époque, l'épaisse forêt située à quelques kilomètres de l'église de Saint-Jérôme semblait marquer la limite des terres cultivables et de la clémence du climat.

Avant l'arrivée du curé Labelle à Saint-Jérôme, des compagnies forestières étaient déjà installées aux abords de la rivière Rouge et de la rivière du Lièvre. Le développement des paroisses en était à ses débuts. Les écrits de Laurin (2000) relatent que vers 1840 certains colons se sont installés dans cette région sur de courtes périodes. En d'autres termes, les retombées du commerce du bois ont entraîné au nord bûcherons et cageux<sup>1</sup> qui sont redescendus au sud à la fermeture des chantiers. Les familles désirant demeurer en place et vivre de l'agriculture cherchent alors des sources de revenus additionnelles pour assurer leur subsistance. Elles trouvent parfois dans ces chantiers et dans la voirie des sources d'emplois temporaires.

L'exploitation forestière évolue au cours de ce siècle. Dans les années 1830, on exploite essentiellement le pin blanc, destiné à l'Angleterre. Dans les années 1860, on favorise le bois de sciage principalement destiné aux États-Unis, puis dans les années 1900 l'exploitation se concentre sur la production du bois de pulpe nécessaire à la fabrication de papier journal. De plus, Laurin (2000) souligne l'apparition au début des années 1900 de certaines entreprises de transformation du bois, telles que l'usine de contreplaqué de

---

<sup>1</sup> Les cageux sont des hommes qui naviguaient sur des embarcations constituées de plusieurs billes de bois, les cages, destinées à être expédiées en Angleterre.

Nominingue. Il va sans dire que l'arrivée du train à Saint-Jérôme en 1876 a eu de grandes répercussions sur le développement de la région. En plus de favoriser l'expansion de la colonisation et une croissance extraordinaire de l'industrie du bois de sciage, ce moyen de locomotion a permis l'avènement du tourisme dans les Pays-d'en-Haut.

À compter de 1876, le processus de municipalisation du territoire s'amorce. Les premières municipalités formées par les colons ont été Notre-Dame-du-Laus (1876), Notre-Dame-de-Pontmain (1895), Des Ruisseaux (1898) et Kiamika (1898) dans la vallée de la rivière du Lièvre. Les municipalités de Marchand (1886) et de Loranger (1896) se sont développées quant à elles dans la vallée de la rivière Rouge. Trois de ces municipalités ont fusionné depuis : Loranger avec Nominingue en 1971, Des Ruisseaux avec Mont-Laurier et Marchand avec Rivière-Rouge, en 2003.

Au fil des ans, plusieurs municipalités se sont ajoutées à cette liste et, leur population augmentant peu à peu, le titre de village a succédé à celui de paroisse. C'est en 1897 que ces municipalités, auparavant associées au comté d'Ottawa, furent regroupées dans le comté de Labelle. Ce comté nouvellement créé fut divisé en 1918 en comté de Labelle et comté de Papineau.

C'est en 1918 que fut établie la Corporation du comté de Labelle qui comprenait alors 17 municipalités. Au fil des ans et de l'augmentation constante de la population, certaines municipalités ont été créées, portant leur nombre à 22 au moment où la Corporation du comté de Labelle est devenue la MRC d'Antoine-Labelle, c'est-à-dire en 1983.

En 2000, le gouvernement provincial dépose le projet de loi 170 visant la fusion des municipalités dans le but de permettre à celles-ci de mettre leurs ressources en commun afin d'offrir aux résidents de meilleurs services à coût moindre, de mieux répartir le fardeau fiscal et de favoriser une meilleure cohérence. En 2002 et 2003, cette loi touche dix municipalités de la MRC qui doivent en reformer trois nouvelles, soit Lac-des-Écorces, Mont-Laurier et Rivière-Rouge. En 2002, la nouvelle municipalité de Lac-des-Écorces naît de la fusion des anciennes municipalités Lac-des-Écorces, Beaux-Rivages et Val-Barrette. L'ancienne ville de Mont-Laurier s'associe à la municipalité Des Ruisseaux et Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles en 2003. La même année, Rivière-Rouge est créée par l'union des municipalités L'Annonciation, Marchand, Sainte-Véronique et La Macaza.

En 2006, le projet de loi 9, portant sur la reconstitution de certaines municipalités, autorise les défusions municipales. À ce moment, La Macaza et Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles redeviennent des municipalités distinctes. Depuis, la MRC est telle que nous la connaissons aujourd'hui et elle compte à nouveau 17 municipalités, plus peuplées qu'au début du siècle dernier.

Selon les statistiques démographiques fournies par la MRC d'Antoine-Labelle (2008) dans le cahier de son 25<sup>e</sup> anniversaire, un véritable essor démographique a été observé entre 1871 et 1881, la population passant durant ces années de 314 à 1727 habitants. Cette période correspond aux années passées à Saint-Jérôme par le curé Labelle. À la mort de celui-ci en 1891, la MRC comptait 2 676 habitants, puis, dans les années qui suivirent, la population continua de s'accroître, atteignant 20 000 habitants vers 1930 et

30 000 habitants vers 1980. Depuis l'an 2000, la population semble s'être stabilisée aux environs de 35 000 habitants.

Au début du 20<sup>e</sup> siècle, les enfants de la région fréquentaient des écoles de rang qui offraient des environnements d'apprentissage parfois miséreux, selon ce que rapporte Laurin (1989). Afin de rendre les études classiques accessibles aux garçons de la région, le séminaire Saint-Joseph a été construit à Mont-Laurier en 1915. Quant aux filles, elles pouvaient recevoir un enseignement chrétien au couvent des sœurs de Sainte-Croix de L'Annonciation. Plus tard, les filles auront accès à l'école normale Christ-Roi de Mont-Laurier, en 1926, puis à l'école ménagère de Nominique, en 1930, afin d'y recevoir une formation d'institutrice. En 1964, les premières commissions scolaires voient le jour. En 1972, de nouvelles réorganisations entraînent la création de la commission scolaire Pierre-Neveu, en vue de répondre aux besoins éducatifs de tous les jeunes ainsi que des adultes du territoire de la MRC d'Antoine-Labelle. Cette commission scolaire comprend vingt-deux écoles primaires, deux écoles secondaires, deux centres d'éducation des adultes et un centre de formation professionnelle. Le Cégep de Saint-Jérôme a un campus à Mont-Laurier depuis 1983 afin de desservir une population qui devait auparavant déménager si elle voulait poursuivre des études postsecondaires. Depuis 2005, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue offre certaines formations dans la municipalité de Mont-Laurier. Les formations dispensées portent sur le travail social, l'enseignement préscolaire et primaire, l'enseignement professionnel, la planification financière et les sciences infirmières.

Du côté des soins de santé, le premier établissement à offrir quelques lits a été l'hospice Sainte-Anne, dirigé par les Sœurs Grises, qui fut construit à Mont-Laurier en 1929. Le nombre de lits ne suffisant plus à la demande depuis plusieurs années, l'hôpital Notre-Dame-de-Sainte-Croix fut construit en 1949 et dirigé par les religieuses marianistes de Sainte-Croix. En 1958, une décision gouvernementale établissait le siège d'un hôpital psychiatrique dans le village de L'Annonciation. Cet hôpital a changé de vocation au cours des ans pour devenir un centre de services. Né en 2004, de la fusion du CLSC des Hautes-Laurentides et du Centre hospitalier et de réadaptation Antoine-Labelle, le Centre de santé et de services sociaux (CSSS) d'Antoine-Labelle répond aujourd'hui aux besoins en soins de santé de la population de la MRC du même nom. Avec ses 1500 employés, médecins et bénévoles, le CSSS d'Antoine-Labelle est un employeur majeur dans la région. Il regroupe maintenant le siège social situé à Mont-Laurier, le Centre hospitalier et centre de réadaptation (CHCR) Antoine-Labelle de Mont-Laurier, le Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) de Sainte-Anne-du-Lac, le centre de services de Rivière-Rouge et le CLSC des Hautes-Laurentides situé à Notre-Dame-du-Laus (CSSS, 2013).

### **2.1.2. Les activités économiques**

La population de la MRC d'Antoine-Labelle tire ses revenus de plusieurs secteurs d'emploi. Selon les sources consultées, le secteur tertiaire regrouperait la majorité des travailleurs, le secteur secondaire serait le deuxième en importance, tandis que le secteur primaire arriverait troisième (Centre local de développement, 2011 ; Emploi-Québec Laurentides, 2010 ; MRC d'Antoine-Labelle, 2006).

En 2006, le secteur tertiaire fournissait plus des trois quarts des emplois. Cette tendance est comparable à celle de l'ensemble de la province. On trouve dans cette catégorie, par ordre

d'importance, le commerce de gros et de détail, les soins de santé et d'assistance sociale, l'hébergement et la restauration ainsi que les autres services et l'enseignement. Aujourd'hui, l'employeur le plus important de la région est le CSSS Antoine-Labelle. Viennent ensuite la Commission scolaire Pierre-Neveu, la MRC d'Antoine-Labelle, la Ville de Mont-Laurier et les supermarchés IGA Leblanc et Métro. Il est à noter que plusieurs emplois sont également créés dans les services d'hébergement et dans les pourvoies.

Le secteur secondaire, qui représentait environ 16 % des emplois en 2006, comprend l'industrie manufacturière et la construction. Les principales activités de l'industrie manufacturière sont la fabrication de produits de bois, d'aliments, de produits du tabac et de produits métalliques ainsi que l'impression. Des fermetures d'usines et des achats d'entreprises ont amené divers changements dans les dernières années. Parmi les employeurs importants, on trouve plusieurs usines de transformation de bois, dont les suivantes : la Coopérative forestière des Hautes-Laurentides, Commonwealth Plywood, Kaycan, qui a racheté la compagnie Uniboard Canada, et Forex, qui a acheté la compagnie Bois Nobles K'N'enda et compte maintenant une division à Ferme-Neuve et une autre à Mont-Laurier. Une entreprise de la région se spécialise également dans la fabrication de portes et fenêtres. Fenomax, cette entreprise locale en pleine expansion, offre plusieurs emplois à Mont-Laurier et Rivière-Rouge. Du côté de la fabrication des aliments, les employeurs importants sont La Laiterie Trois-Vallées et La Fromagerie Saputo. Au moment d'écrire ces lignes, cette fromagerie avait mis à pied temporairement ses employés afin de moderniser l'usine qui offrira entre 25 et 30 emplois lors de sa réouverture prévue au début de 2014.

Le secteur primaire, qui représente moins de 10 % des emplois de la région, semble toutefois plus important dans la MRC d'Antoine-Labelle que dans l'ensemble de la province de Québec. Il rassemble principalement l'agriculture, l'exploitation forestière et l'exploitation minière. L'agriculture est ici largement représentée par la production laitière, suivie de la production d'œufs, de volailles et de bovins de boucherie. L'exploitation forestière a subi des bouleversements majeurs qui ont entraîné des fermetures d'entreprises, affectant de ce fait le nombre d'emplois disponibles. Du côté des ressources minières, l'exploitation du graphite et du granite crée aussi des emplois. La compagnie d'origine suisse Timcal Canada extrait et raffine à Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles du graphite qui est ensuite vendu ou transformé dans son usine de Terrebonne ou dans celle de Bodio en Suisse.

### **2.1.3. L'habitation**

Le tableau 2.1 présente les divers types d'habitations des résidents de la MRC d'Antoine-Labelle en les comparant avec ceux occupés par les gens de la région des Laurentides ainsi que par les Québécois en général pour l'année 2011.

**Tableau 2.1 : Types d'habitations occupées dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec en 2011**

Types de logements	MRC d'Antoine-Labelle		Les Laurentides		Québec	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre de logements privés occupés selon le type de construction résidentielle	15 995	100,0	231 995	100,0	3 395 345	100,0
Maison individuelle non attenante	11 975	74,9	149 605	64,5	1 560 405	46,0
Appartement, immeuble de cinq étages ou plus	10	0,1	2 070	0,9	171 115	5,0
Logement mobile <sup>1</sup>	145	0,9	1 005	0,4	22 995	0,7
Autre logement	3 865	24,2	79 320	34,2	1 640 825	48,3
Maison jumelée	300	1,9	9 165	4,0	171 435	5,0
Maison en rangée	85	0,5	3 955	1,7	86 040	2,5
Appartement, duplex	1 020	6,4	17 505	7,5	263 860	7,8
Appartement, immeuble de moins de cinq étages	2 290	14,3	47 625	20,5	1 103 845	32,5
Autre maison individuelle attenante	170	1,1	1 070	0,5	15 645	0,5

Source : Statistique Canada, recensement 2011.

1 Comprend les maisons mobiles et les autres logements mobiles, tels que les bateaux-maisons et les wagons de chemin de fer.

Alors qu'au Québec les gens sont plus nombreux à habiter un appartement qu'une maison individuelle, dans la MRC d'Antoine-Labelle on observe la tendance inverse. En effet, près de 75 % de la population d'Antoine-Labelle réside dans des maisons individuelles, en comparaison de 64,5 % dans la région des Laurentides et de 46 % pour la province.

L'inverse prévaut pour le logement locatif. Plus de 14 % des gens de la MRC d'Antoine-Labelle habitent un appartement dans un immeuble de moins de cinq étages, contre 20,5 % pour la région des Laurentides et 32,5 % pour la province. Il est à noter que les immeubles de plus de cinq étages sont à peu près absents et ne logent que 0,1 % des habitants de la MRC.

De plus, toujours selon l'Institut de la statistique du Québec, les habitations de la MRC d'Antoine-Labelle sont évaluées plus faiblement que celles des autres MRC des Laurentides, ce qui a pour effet d'augmenter l'accessibilité à la propriété et occasionne par le fait même un accroissement du logement en maison individuelle. À l'opposé, peu de gens habitent des maisons en rangée ou jumelées, cette situation pouvant s'expliquer par la grandeur du territoire et par une faible densité de population.

#### 2.1.4. Le transport

La région est accessible par la route 117, qui la traverse du sud-est au nord-est, de La Macaza vers Mont-Laurier ou, plus largement, de Montréal (l'autoroute 15) vers l'Abitibi. La



route 309 est également un axe important qui traverse la MRC du nord au sud, de Sainte-Anne-du-Lac jusqu'à Notre-Dame-du-Laus en direction de Gatineau.

Afin de faciliter les déplacements des personnes qui ont un handicap, Transport région Mont-Laurier a mis sur pied un transport adapté en 1983. En 2006, un volet transport collectif s'est ajouté dans le but de contrer l'isolement des personnes les plus démunies. L'entreprise, qui est ainsi devenue Transport adapté et collectif d'Antoine-Labelle 2006, effectue maintenant des services de transport pour le travail, les soins de santé ou l'éducation. Ce service destiné à toute la population du territoire de la MRC répond principalement aux demandes des travailleurs à faible revenu, des personnes qui ont un handicap physique ou mental et des personnes âgées. Les demandes de déplacements ne cessent d'augmenter depuis la mise en place de ce service.

### **2.1.5. Les espaces récréatifs**

Avec ses lacs, ses nombreuses rivières et ses montagnes, le vaste territoire de la MRC d'Antoine-Labelle est un site privilégié pour les adeptes de nature et les villégiateurs. Bordé par le Parc du Mont-Tremblant et les réserves fauniques Papineau-Labelle et Rouge-Matawin, le territoire offre aux amateurs de plein air la possibilité de pratiquer de nombreuses activités dans un environnement naturel où la forêt est omniprésente.

De plus, trois parcs régionaux sont situés sur le territoire. Dans le parc régional Montagne du Diable, situé à Ferme-Neuve et dont l'altitude est de 783 m, on peut pratiquer la randonnée à pied, en raquette, en ski de fond ou nordique, en plus de faire de la motoneige ou du quad. Le parc régional du Poisson blanc, situé à Notre-Dame-du-Laus, se compose de montagnes et d'îles sur le réservoir Poisson blanc. Il propose de nombreuses activités : la chasse, la pêche, la baignade, le canotage, le kayak, la randonnée, le ski nordique, la raquette, la motoneige, le quad et les croisières en bateau. Le Parc régional Kiamika, inauguré le 18 juin 2013, est un site en développement. Plusieurs activités seront offertes, telles que la randonnée, le camping, le canot et le kayak de mer. Son grand potentiel est attribuable à la présence d'un immense plan d'eau, d'une dizaine de lacs, de sa faune et de sa flore diversifiées.

De nombreuses pourvoiries sont également situées autour du réservoir Baskatong et offrent des activités de chasse et pêche, mais également des activités nautiques et de la randonnée.

De plus, à l'intérieur de quelques municipalités, des infrastructures ont été construites pour la pratique de différentes activités sportives. On trouve un aréna à Mont-Laurier, à Ferme-Neuve et à L'Annonciation ainsi qu'une piscine intérieure, deux gymnases et une station piscicole au Lac-des-Écorces.

Le Parc linéaire Le P'tit Train du Nord est un sentier récréotouristique qui a été aménagé sur l'ancien tracé ferroviaire qui avait exigé les efforts du curé Labelle. Il prend son origine à Bois-des-Filion et se rend jusqu'à Mont-Laurier après avoir parcouru 230 km. Dans la MRC d'Antoine-Labelle, il relie entre elles 9 des 17 municipalités, permettant de voyager à vélo, à pied ou en patins à roues alignées l'été et en motoneige l'hiver. Les gares qui longeaient la voie ferrée ont été transformées en cafés et en boutiques de location et de réparation de matériel sportif.

### 2.1.6. La démographie

La MRC d'Antoine-Labelle rassemble environ 35 000 personnes. Près de 40 % de sa population (environ 13 500 personnes) est concentrée dans la municipalité de Mont-Laurier. La municipalité de Rivière-Rouge est la deuxième plus peuplée avec ses 4 500 résidents. Viennent ensuite les municipalités de 1 000 à 3 000 citoyens : Lac-des-Écorces, Ferme-Neuve, Nominique, Notre-Dame-du-Laus et La Macaza. Dix autres municipalités comptent moins de 1 000 habitants chacune.

Le tableau 2.2 compare la MRC d'Antoine-Labelle, la région des Laurentides et l'ensemble du Québec sur diverses caractéristiques démographiques tirées du recensement de 2011.

**Tableau 2.2 : Population de la MRC d'Antoine-Labelle, de la région des Laurentides et du Québec pour l'année 2011, selon diverses caractéristiques démographiques**

Caractéristiques	MRC d'Antoine-Labelle		Laurentides		Québec	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Population totale	35 160	100,0	559 700	100,0	7 979 663	100,0
Hommes	17 770	50,5	277 170	49,5	3 958 247	49,6
Femmes	17 385	49,4	282 530	50,5	4 021 416	50,4
0-14 ans	4 625	13,2	94 790	17,0	1 241 700	15,6
15-24 ans	3 540	10,1	69 790	12,5	997 880	12,5
25-44 ans	6 865	19,5	138 350	24,7	2 137 825	26,8
45-64 ans	13 065	37,2	175 925	31,4	2 348 708	29,4
65 ans et plus	7 080	20,1	80 840	14,4	1 253 550	15,7
Total des familles	10 560	100,0	162 945	100,0	2 203 600	100,0
Nombre de familles avec conjoint	9 145	86,6	136 480	83,8	1 838 120	83,4
Sans enfants à la maison	5 795	54,9	69 340	42,6	930 390	42,2
Avec enfants à la maison	3 345	31,7	67 140	41,2	907 725	41,2
1 enfant	1 495	14,2	26 730	16,4	368 350	16,7
2 enfants	1 350	12,8	29 170	17,9	382 005	17,3
3 enfants et plus	490	4,6	11 235	6,9	157 370	7,1
Nombre de familles monoparentales	1 420	13,4	26 465	16,2	365 515	16,6
Sans enfants à la maison	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avec enfants à la maison	1 420	13,4	26 465	16,2	365 515	16,6
1 enfant	930	8,8	16 070	9,9	227 670	10,3
2 enfants	370	3,5	8 225	5,0	105 145	4,8
3 enfants	120	1,1	2 170	1,3	32 710	1,5

Source : Statistique Canada, recensement 2011.

Selon le tableau qui précède, 35 160 personnes habitent la MRC d'Antoine-Labelle en 2011, ce qui représente un peu plus de 6 % de la population des Laurentides et moins de 0,5 % de celle de la province. Dans la MRC, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes (50,5 % contre 49,4 %), alors que la tendance est contraire pour les Laurentides et le Québec.

Dans la MRC d'Antoine-Labelle, le groupe des 0 à 44 ans représente 42,8 % de la population, ce qui est inférieur au taux de 54,2 % pour les Laurentides et à celui de 54,9 % pour la province. Contrairement à ces deux populations de référence, la population de la MRC est davantage répartie dans les deux groupes d'âge supérieurs. Un taux de 37,2 % est observé chez les 45-64 ans, tandis que 20,1 % des personnes sont âgées de 65 ans ou plus. Ces données indiquent que la population de la MRC d'Antoine-Labelle est plus âgée que la moyenne provinciale.

Le taux de familles monoparentales de la MRC d'Antoine-Labelle est inférieur à celui constaté dans la région des Laurentides ainsi que dans la province de Québec (13,4 %, comparativement à 16,2 % et 16,6 %). Ainsi, la majorité des familles de cette MRC sont des familles vivant avec conjoint. La plupart de ces familles sont sans enfants à la maison (54,9 %), et le nombre d'enfants par famille est inférieur aux moyennes observées dans la région.

Les tableaux 2.3, 2.4 et 2.5 indiquent les naissances, les décès et l'accroissement naturel observés sur ces mêmes territoires.

**Tableau 2.3 : Nombre de naissances dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, de 2008 à 2012**

Région	2008	2009	2010	2011	2012
Antoine-Labelle	286	292	292	263	282
Les Laurentides	5 985	5 960	5 934	5 782	5 915
Province de Québec	87 865	88 891	88 436	88 500	88 700

Source : Institut de la statistique du Québec, 2013.

**Tableau 2.4 : Nombre de décès dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, de 2008 à 2012**

Région	2008	2009	2010	2011	2012
Antoine-Labelle	366	357	345	345	366
Les Laurentides	3 583	3 615	3 714	3 786	3 908
Province de Québec	57 149	58 043	58 400	59 300	60 800

Source : Institut de la statistique du Québec, 2013.

**Tableau 2.5 : Accroissement naturel dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, de 2008 à 2012**

Région	2008	2009	2010	2011	2012
Antoine-Labelle	- 80	- 65	- 53	- 82	- 84
Les Laurentides	2 402	2 345	2 220	1 996	2 006
Province de Québec	30 716	30 848	30 036	29 200	27 900

Source : Institut de la statistique du Québec, 2013.

Le nombre de naissances et de décès dans la MRC d'Antoine-Labelle demeure relativement constant depuis cinq ans (entre 263 et 292 naissances et entre 345 et 366 décès par année). Puisque le nombre de décès est supérieur au nombre de

naissances, on assiste à un bilan négatif au regard de l'accroissement naturel (représentant une diminution de 53 à 84 habitants annuellement). Par contre, dans les deux autres groupes comparatifs, le nombre de naissances est supérieur au nombre de décès, occasionnant du même coup un accroissement naturel se situant entre 1 996 et 2 402 habitants dans la région des Laurentides et entre 27 900 et 30 848 habitants dans la province de Québec. Il est à noter que, bien que positifs, les accroissements naturels de la province de Québec et de la région des Laurentides tendent à diminuer étant donné que le nombre de décès augmente depuis cinq ans, alors que le nombre de naissances demeure stable.

### 2.1.7. Les données socioéconomiques

Le tableau suivant permet de comparer les taux d'emploi, d'activité et de chômage de la MRC d'Antoine-Labelle avec ceux du Québec.

**Tableau 2.6 : Caractérisation du marché du travail selon le sexe pour la population de 15 ans et plus de la MRC d'Antoine-Labelle et du Québec, en 2012**

	Antoine-Labelle	Québec
Taux d'activité (%)	54,4	64,6
Hommes	55,7	69,0
Femmes	53,0	60,4
Taux d'emploi (%)	47,4	59,9
Hommes	46,5	63,5
Femmes	48,3	56,5
Taux de chômage (%)	12,9	7,2
Hommes	16,6	7,9
Femmes	8,9	6,5

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

Le taux de non-réponse de l'enquête ayant fourni les chiffres du tableau 2.6 est de 34,9 % pour la MRC d'Antoine-Labelle et de 22,4 % pour le Québec. Il paraît tout de même approprié de présenter ces chiffres, car il s'agit des seules données de Statistique Canada disponibles pour cette MRC. Du côté de l'Institut de la statistique du Québec, les données propres à la MRC d'Antoine-Labelle ne sont pas disponibles. Comme la MRC affiche des taux d'activité, de chômage et d'emploi bien différents de ceux de sa région d'appartenance, les statistiques fédérales ont été retenues ici.

Pour la population âgée de 15 ans et plus, le taux d'activité observé dans la MRC d'Antoine-Labelle est de 54,4 % et il se révèle plus faible que le taux provincial de 64,6 %. Le taux d'emploi suit la même tendance : il est de 47,4 % pour la MRC, contre 59,9 % pour la province. Par conséquent, les taux de chômage suivent une tendance inverse. Celui de la MRC est de 12,9 %, alors que celui du Québec est de 7,2 %. Pour ces deux territoires, le taux de chômage des hommes est supérieur à celui des femmes, mais la différence est plus marquée pour celui de la MRC. À vrai dire, que ce soit dans la MRC ou dans la province, les taux d'activité et d'emploi des hommes sont tous supérieurs à ceux des femmes, à l'exception du taux d'emploi des femmes de la MRC d'Antoine-Labelle qui est légèrement supérieur à celui des hommes.

Le tableau 2.7 présente le revenu moyen selon le sexe et la région ainsi que le revenu disponible des ménages pour l'année 2011.

**Tableau 2.7 : Revenu d'emploi moyen selon le sexe et revenus disponibles des ménages dans la MRC d'Antoine-Labelle, dans la région des Laurentides et au Québec, en 2011**

Région	Revenu moyen (\$)			Revenu disponible des ménages (\$) <sup>1</sup>
	Total	Hommes	Femmes	
Antoine-Labelle	29 177	32 207	25 525	20 022
Les Laurentides	36 109	41 600	31 359	26 045
Québec	35 880	40 713	31 200	25 646

Source : Institut de la statistique du Québec, 2013.

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.

En accord avec la statistique québécoise, la MRC d'Antoine-Labelle affiche un revenu moyen chez les hommes supérieur à celui des femmes. Bien que cette MRC soit située dans une région économique dont le revenu moyen est supérieur à celui de la province, ses résidents reçoivent un revenu moyen inférieur à celui du reste de la province. En 2011, le revenu moyen des gens de la MRC d'Antoine-Labelle était de 29 177 \$. Pour la même année, il était de 36 109 \$ pour les gens des Laurentides et de 35 880 \$ pour les citoyens du Québec. Cela représente un écart de 19 % avec ces régions. De plus, selon l'Institut de la statistique du Québec, la MRC d'Antoine-Labelle affiche le revenu moyen le plus faible de la région des Laurentides depuis plusieurs années. Avec 20 022 \$, les ménages de la MRC d'Antoine-Labelle ont également les revenus disponibles les plus faibles des Laurentides, avec une différence de 23 % avec la moyenne de la région.

Le tableau qui suit présente la scolarité selon le sexe chez les résidents de la MRC d'Antoine-Labelle, en comparaison avec celle de la population du Québec en 2011.

**Tableau 2.8 : Scolarité selon le sexe dans la MRC d'Antoine-Labelle et au Québec, en 2011**

Éducation	Antoine-Labelle (%)		Québec (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun certificat, diplôme ou grade	36,7	32,9	22,5	21,9
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	15,1	21,6	20,5	22,8
Certificat / diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	30,2	18,8	20,0	12,5
Certificat / diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	9,3	14,3	14,9	18,3
Certificat / diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	2,7	3,6	4,0	5,4
Baccalauréat ou études supérieures	6,0	8,9	18,0	19,1

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

Comme c'est le cas pour la province, la MRC d'Antoine-Labelle compte un plus grand nombre d'hommes que de femmes sans certificat, diplôme ou grade. Par contre, dans la MRC, l'écart est encore plus grand entre ces deux catégories. On y trouve 3,8 % plus d'hommes non diplômés que de femmes, alors qu'au Québec l'écart entre les sexes est de 0,6 %. De plus, le pourcentage d'adultes non diplômés est supérieur à celui de la province, puisque plus du tiers des adultes ne sont pas diplômés, comparativement à moins du quart pour le Québec.

Dans la MRC, la proportion de gens ayant obtenu un diplôme ou un certificat est inférieure à celle du Québec dans toutes les catégories, mis à part le certificat/diplôme d'apprenti ou d'une école de métier. Cette situation peut être partiellement expliquée par le fait que les études postsecondaires ne sont offertes que depuis peu dans la municipalité de Mont-Laurier. En effet, le Cégep de Saint-Jérôme a établi son campus à Mont-Laurier en 1983, mais certains programmes universitaires n'y sont offerts que depuis 2005. Auparavant, les jeunes désirant étudier au niveau collégial ou universitaire devaient s'inscrire à l'extérieur de la région. Par conséquent, il est entendu que plusieurs personnes incluses dans le calcul n'ont pas eu accès à ces formations, ce qui explique une partie de l'écart entre le taux de diplomation de la MRC et celui de la province. Cependant, en ce qui regarde la catégorie certificat/diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, 30,2 % des hommes de la MRC ont reçu un tel certificat ou diplôme, comparativement à 20,0 % de l'ensemble des hommes du Québec. Parallèlement, 18,8 % des femmes de la MRC ont reçu ce même diplôme, comparativement à 12,5 % de l'ensemble des femmes du Québec.

La population de la MRC d'Antoine-Labelle se définit donc comme étant moins scolarisée et ayant des revenus inférieurs à ceux de la population du Québec. De plus, moins de personnes occupent un emploi et le taux de chômage est supérieur à celui de la province.

## **2.2. Le secteur d'activités**

Cette partie traite du contexte historique et politique dans lequel les activités de l'organisme La Mèreveille se sont développées et ont évolué.

Dans les débuts de la colonie, la naissance était un moment de rassemblement important où plusieurs personnes défilent pour donner des conseils ou offrir leur aide à la nouvelle maman. Les gens se proposaient pour prendre soin des enfants, pour entretenir la maison et pour rendre différents services. La mère et la belle-mère de l'accouchée, les parentes, les amies et les voisines constituaient ainsi le réseau d'entraide naturel qui soutenait la mère et lui permettait de mener à terme de nombreuses grossesses rapprochées. Au cœur de ce réseau, une personne essentielle jouait un rôle de référence en matière d'accouchement : la sage-femme. À cette époque, c'était la coutume, pour des raisons de morale et de pudeur, que les médecins et les chirurgiens ne se présentent sur les lieux que pour retirer un enfant décédé ou pratiquer une césarienne dans des cas exceptionnels. L'univers de l'obstétrique appartenait à la sage-femme. Faisant montre d'une grande dextérité manuelle et d'une rapidité de décision, la sage-femme accompagnait la parturiente pendant tout le processus de naissance à l'aide de la pharmacopée traditionnelle. La première sage-femme inscrite dans les registres d'une paroisse le fut en 1655 (Laforce, 1985a ; 1987).

Malgré la reconnaissance officielle et le savoir-faire acquis par les sages-femmes, il n'en demeure pas moins que, selon Laforce (1985b), près d'une femme sur quatre décédait en couches aux 17<sup>e</sup> et 18<sup>e</sup> siècles. Dans la seconde moitié du 19<sup>e</sup> siècle, le développement des outils et des techniques a fait progresser les pratiques médicales. En effet, le stéthoscope inventé par Laennec, le spéculum, l'introduction de l'anesthésie et la découverte de l'antisepsie ont permis de mieux suivre la femme enceinte et le processus d'accouchement ainsi que de réduire la mortalité associée.

Vers 1920, le taux de mortalité maternelle est d'environ cinq décès pour mille naissances. C'est alors que les autorités médicales, préoccupées par la situation, décident d'intervenir. Le taux des décès chutera à partir du début des années 1940 avec la découverte de la pénicilline et le recours nouveau aux transfusions sanguines. Simultanément, un phénomène courant presque banalisé est la mortalité infantile. Le Québec enregistre des taux records de mortalité infantile par rapport aux autres provinces au début du 20<sup>e</sup> siècle (Baillargeon, 2004). Les causes de mortalité étant nombreuses et complexes, les médecins recommandent la surveillance médicale régulière des femmes enceintes ainsi qu'un accouchement en milieu hospitalier afin de lutter à la fois contre la mortalité maternelle et la mortalité infantile. « Cette volonté de médicaliser la maternité s'appuie sur le développement progressif des connaissances, des techniques et des thérapeutiques [...] » (Baillargeon, 2004 : 93). On a ainsi remplacé les méthodes traditionnelles de maternage par des méthodes modernes basées sur la science. Également, les réseaux de femmes qui constituaient la source de transmission de connaissances en soins maternels ont été remplacés par le personnel médical. C'est ainsi que plusieurs acteurs influents de l'époque, dont les médecins, les infirmières, les membres du clergé et les politiciens, se sont mobilisés afin de contrer la mortalité infantile, engendrant une progression de la médicalisation de la période périnatale.

Cette médicalisation, observée d'abord chez les gens plus fortunés et chez les citoyens des villes, a pu rejoindre progressivement toutes les femmes du Québec grâce au développement des services gratuits instaurés par l'État. C'est l'accès aux divers services offerts, plus que le discours officiel, qui a convaincu les mères des bienfaits de la médecine. En effet, au premier janvier 1961, l'hospitalisation devient gratuite au Québec et, à l'été 1969, la Régie de l'assurance-maladie est créée. Ainsi, à partir de novembre 1970, les consultations médicales en période prénatale et les frais hospitaliers lors de la naissance sont pris en charge par l'État, ce qui accroît sans doute l'importance accordée à l'aspect médical de la grossesse et de l'accouchement.

En 1973, la première politique de périnatalité, principalement axée sur la notion de prévention, voit le jour (Beaudoin *et al.*, 2002). Elle naît d'une volonté de l'État de faire diminuer les taux de mortalité maternelle et infantile. Les CLSC se voient alors confier le rôle de remplacer les unités sanitaires dans l'offre des soins de santé préventifs et complémentaires, tels que les cours prénataux, les visites à domicile après la naissance et la vaccination des nourrissons. Selon Beaudoin *et al.* (2002), le réseau des organismes communautaires tel que nous le connaissons aujourd'hui au Québec est embryonnaire à ce moment-là. Ce n'est qu'au début des années 1980, à la suite du colloque *Accoucher ou se faire accoucher*, que certains organismes communautaires sont apparus dans le domaine de la périnatalité. En effet, des compressions budgétaires effectuées dans le domaine de la santé et des services sociaux rendent les CLSC incapables de combler les nouveaux

besoins de la population. Simultanément, plusieurs femmes s'opposent à la médicalisation et revendiquent l'humanisation des soins en périnatalité. Cette incapacité des CLSC et ces revendications des femmes créent un contexte favorable à l'émergence d'organismes communautaires dans ce domaine.

Le regroupement provincial Naissance-Renaissance fait partie des organismes communautaires mis en place durant cette période. Ce regroupement féministe désire provoquer un changement social pour une humanisation de la période périnatale. Il réunit alors plusieurs organismes répartis dans la province, dont Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides fondé en 1981. Le groupe Les Relevailles a également été mis sur pied en mars 1981, se donnant pour mission « d'accompagner et de soutenir les parents dans leur adaptation au rôle parental, et cela du début de la grossesse jusqu'aux cinq ans de l'enfant » (Groupe Les Relevailles, 2013).

En 1993, une deuxième politique de périnatalité voit le jour. Elle s'intitule « Protéger la naissance, soutenir les parents : un engagement collectif » et vise toute la période périnatale, c'est-à-dire de la conception jusqu'à ce que l'enfant ait au moins un an. Sensible aux revendications des femmes concernant l'humanisation des soins en périnatalité, la politique reconnaît que la grossesse et l'accouchement sont des phénomènes physiologiques naturels. Elle désire répondre aux besoins de soutien des parents en période postnatale étant donné qu'ils sont souvent seuls, sans appui de leur famille et inexpérimentés puisque le nombre d'enfants par famille a considérablement diminué. Cette politique qui s'appuie sur une approche globale et familiale sollicite l'implication de plusieurs ressources du milieu, dont le milieu professionnel, le milieu communautaire, le réseau familial et les parents eux-mêmes. Les organismes communautaires obtiennent donc un rôle de soutien officiel.

S'inscrivant dans un plan de rapprochement entre services et milieu de vie, le virage ambulatoire voit le jour au milieu des années 1990. Il vise à réduire au minimum les séjours en milieu hospitalier ainsi que leur durée (Couillard et Côté, 2000). Les chirurgies d'un jour apparaissent et l'hospitalisation est réduite à 24 ou 48 heures à la suite d'un accouchement. Force est de constater que la diminution de la durée d'hospitalisation a un impact immédiat sur les services qu'on demande aux ressources du milieu précédemment nommées de fournir. Plusieurs organismes communautaires sont ainsi davantage sollicités, mais sans augmentation proportionnelle de leurs moyens financiers (Beaudoin *et al.*, 2002).

En juin 1995, la Fédération des femmes du Québec organise la Marche des femmes contre la pauvreté « Du pain et des roses ». C'est alors que l'idée d'économie sociale est évoquée. Les femmes revendiquent entre autres des infrastructures sociales qui favoriseraient l'accessibilité à l'emploi pour améliorer leur qualité de vie (Deshaies, 2001). Le gouvernement s'engage alors à investir un montant de 225 millions de dollars sur cinq ans pour la réalisation de projets d'économie sociale. Cependant, plusieurs craignent que certains emplois bien rémunérés par l'État ne se trouvent déplacés vers les organismes communautaires, ce qui appauvrirait les femmes, qui sont les principales concernées par ces postes (Beaudoin *et al.*, 2002).

En mars 1996, au terme du premier sommet socioéconomique, le gouvernement met sur pied un groupe de travail sur l'économie sociale composé de représentants de groupes de



femmes, du mouvement communautaire, syndical et coopératif, du milieu culturel et du secteur privé. En octobre 1996, lors du Sommet sur l'économie et l'emploi, ce groupe de travail dépose son rapport dans lequel il propose la mise en œuvre d'une vingtaine de projets d'économie sociale. Parmi ces projets figure l'implantation de centres de services continus en périnatalité (Beaudoin *et al.*, 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, de façon expérimentale, de 15 centres de péri-ressources dans différentes régions du Québec sur une période de trois ans.

De 1998 à 2001, dix centres de ressources périnatales (CRP)<sup>1</sup> sont mis sur pied dans huit régions du Québec. Huit de ces dix centres sont issus d'organismes communautaires existants, alors que deux sont de nouvelles corporations à but non lucratif. En septembre 1999, les dix 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, s. d.). Le projet d'expérimentation prend fin en mars 2004. Malgré cela et bien que le développement n'ait pas atteint le niveau souhaité, les dix CRP issus de cette expérimentation demeurent reconnus et financés comme entreprise d'économie sociale par le MSSS. Les dix CRP ont poursuivi leur mission auprès des nouvelles familles de leur territoire tout en déployant des efforts, avec le soutien du Réseau des CRP du Québec, afin d'assurer le développement et la consolidation des CRP existants et la création de nouveaux CRP pour les régions non desservies. Depuis, d'autres organisations de différents milieux, désireuses de répondre aux besoins des familles en période périnatale, ont adhéré au Réseau afin de mettre en place des services similaires dans leurs régions respectives. En janvier 2014, celui-ci était composé de 20 membres actives.

### **2.3. Le projet initial et son évolution**

La section suivante illustre la mise en œuvre du projet de l'organisme La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides. Elle présente les objectifs de mobilisation des femmes initiatrices du mouvement, les activités et services prévus ainsi que les étapes qui ont mené à leur réalisation, sans négliger les modifications ou ajustements qui ont dû se produire en cours de route.

#### **2.3.1. Les débuts (1980-1986), les promoteurs et le démarrage**

En 1980, une vingtaine de femmes de la région de Mont-Laurier se regroupent après avoir assisté aux colloques « Accoucher ou se faire accoucher » organisés par l'Association pour la santé publique du Québec en collaboration avec le ministère des Affaires sociales. Dans ce contexte de médicalisation de l'accouchement, elles s'unissent pour se réapproprier un pouvoir dans l'événement de la naissance. Elles désirent faire reconnaître leur droit de choisir la façon dont elles donneront la vie ainsi que le lieu et les personnes qui les accompagneront lors de cet événement. L'accouchement naturel est au cœur de leur action. Parmi ces femmes, Michèle Turpin, Doris Gagnon et Marie-Francine Touchette sont reconnues comme les fondatrices de l'organisme Naissance-Renaissance de Mont-Laurier,

---

<sup>1</sup> Appellation adoptée à partir de 1999.

le groupe d'humanisation des naissances des Hautes-Laurentides officiellement formé en 1981. À l'origine, les services envisagés par ce groupe sont d'informer les femmes qui attendent un enfant, de les accompagner dans leur expérience d'accouchement naturel et de les soutenir lors de l'allaitement. Diane Lezzi, mère et sage-femme autodidacte, est la leader qui alimente le groupe de femmes en informations diverses et qui propose les formations. De 1981 à 1983, les femmes se rencontreront à raison d'une ou deux fois par mois pour recevoir la formation de sage-femme et de monitrice d'allaitement de la Ligue La Leche. En 1983, les femmes ainsi formées commencent à donner des informations sur l'allaitement, l'haptonomie, l'accueil au bébé, la physiologie et la psychologie de la femme enceinte. Ces informations sont transmises lors de soirées d'information, par les médias locaux et par des participations aux cours prénataux du CLSC. Ce sont de jeunes mères de famille bénévoles qui fournissent ces premiers services. Elles reçoivent des formations et contribuent au développement de l'organisme à travers leurs propres expériences d'apprentissage, de découvertes, d'accouchement et d'éducation des enfants.

En 1984, Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides s'incorpore et devient alors organisme à but non lucratif. À partir de cette année-là, des activités sont offertes aux membres, tels que des ateliers de croissance personnelle, du yoga prénatal et un suivi de grossesse proposant un service d'accompagnantes à la naissance. En 1986, après avoir démarré le groupe, Diane Lezzi retourne travailler pour le Regroupement Naissance-Renaissance à Montréal.

### **2.3.2. Les premiers appuis (1987-1997)**

En 1987, l'organisme reçoit son premier appui financier. Il s'agit d'un montant de 2 000 \$ octroyé par le ministère de la Santé, qui sera investi en soutien aux bénévoles. En 1989, les subventions deviennent substantielles, mais toujours ponctuelles. Une subvention du secrétariat d'État répartie sur trois ans fournit un solide apport financier. L'organisme qui est à la recherche de fonds devient admissible à deux subventions du ministère de la Santé, soit le Soutien aux organismes communautaires et le Programme de développement à l'emploi. Ce dernier permet à lui seul de créer trois emplois pour le service des Relevailles qui prend alors son envol. Cette étape est importante, puisqu'elle est associée aux premiers salaires versés pour des services rendus au nom de l'organisme. Auparavant, toutes ces femmes agissaient uniquement à titre de bénévoles.

Pendant cette même période, la reconnaissance de la part du milieu grandit. Des appuis se manifestent du côté des Chevaliers de Colomb, des Sœurs de Sainte-Croix, des députés, du centre local de développement et du CLSC. S'ensuivent des campagnes de financement fructueuses. Le service des Relevailles créé durant cette période répond à des besoins exprimés par les nouveaux parents et jusqu'alors non comblés. Déjà, la philosophie de l'organisme est orientée vers la création de services destinés aux parents. Desservant un grand territoire faiblement peuplé, Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides ne peut se permettre de compétitionner avec le CLSC ou avec d'autres organismes. C'est pourquoi ses actions visent la complémentarité des services et une réponse aux besoins spécifiques des parents.

En 1994, les dirigeants de l'organisme soumettent à l'Agence de la santé publique du Canada les cinq volets qu'ils désirent développer. Madame Michèle Turpin déclare : « Le

Programme d'action communautaire pour les enfants (PACE) nous a mis au monde. » En effet, un total de 321 958 \$ a été accordé aux cinq volets soumis. Ce montant a été réparti sur un intervalle de six ans, soit du 1<sup>er</sup> mars 1994 au 31 mars 2000. Finançant les groupes communautaires qui favorisent le développement des enfants de la naissance à six ans, le programme PACE permettra à l'organisme d'investir dans son service de Relevailles, de bâtir le programme préconception destiné aux adolescentes, de renforcer son accompagnement à l'accouchement, son soutien en allaitement et de fonder et diriger la table de concertation en petite enfance. Pour répondre aux objectifs du programme, les projets doivent s'adresser à une clientèle vulnérable.

Au cours de ces années, Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides s'est taillé une place à Mont-Laurier et plusieurs prix reçus rendent compte de la reconnaissance du milieu. En 1990, la Société nationale des Québécoises et Québécois des Laurentides lui remet un prix. En 1997, le Centre d'action bénévole Léonie Bélanger, qui concentre ses efforts sur l'amélioration de la qualité de vie des personnes à domicile, lui décerne son prix éponyme pour le travail accompli par ses bénévoles. En cette même année, la Ville de Mont-Laurier lui accorde le prix du mérite municipal.

### **2.3.3. Le volet de l'économie sociale (1998- )**

Après avoir fait partie du conseil d'administration (CA) du Regroupement Naissance-Renaissance pendant plusieurs années, Michèle Turpin décide de s'orienter vers une autre cause, celle des entreprises d'économie sociale. À partir de 1996, elle fait partie de ces pionnières qui s'efforcent de faire avancer la cause des jeunes familles en période périnatale par l'intermédiaire des centres de ressources périnatales (CRP). En plus de remplir les tâches liées à son emploi, elle consacre temps et énergie à présenter les avantages et le bien-fondé des CRP à plusieurs organismes de la province. Dans son milieu, elle devra démontrer la pertinence de transformer l'organisme en CRP avant d'obtenir le consensus de son équipe. C'est ainsi qu'en 1998 Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides devient le premier CRP et change son appellation pour La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides. Devenu centre de ressources périnatales (CRP), l'organisme offre maintenant des services à tous les parents intéressés et non seulement à une clientèle considérée comme vulnérable. Par la même occasion, certains services deviennent tarifés selon le revenu des parents. L'année 1998 marque donc l'arrivée du volet de l'économie sociale au sein de l'organisme ainsi que la mise sur pied de nouveaux services avec tarification. L'achat d'une maison est également une étape majeure en cette année charnière, puisque les services et les activités sont maintenant offerts dans un environnement privé qui contraste avec les locaux antérieurs. En effet, d'une chambre de la résidence de madame Turpin en 1981, les rencontres avaient migré vers un local partagé avec le CPE La Fourmilière et une entreprise de couches lavables. Le recours à la location d'appartements a été essentiel pendant de nombreuses années. Depuis l'acquisition de la maison, il est possible de rencontrer les responsables et de participer aux activités offertes au 309, rue Chapleau à Mont-Laurier.

En 2007, une entente de service avec le CSSS d'Antoine-Labelle permet à La Mèreveille d'établir un point de service dans un local de l'hôpital. En 2012, l'organisme déménage dans les anciens locaux du CLSC. Ceux-ci ont été aménagés par l'organisme avec l'aide de la communauté et une nouvelle entente de service a été signée.

### 3. La présentation des acteurs

La Mèreveille prend à cœur le bien-être de la femme dans son expérience de maternité. Cet organisme est né de la volonté d'un groupe de femmes de la communauté désireuses de modifier radicalement les soins offerts à la future mère et à son enfant. Son objectif d'aider la femme enceinte à prendre confiance en ses capacités de mettre au monde son enfant et d'en prendre soin s'est concrétisé en différents services et activités offerts par une équipe grandissante de bénévoles et d'employées dévouées. Des bénévoles compétentes ont toujours fait partie de l'équipe de La Mèreveille. Alors qu'en 1989 l'organisme pouvait offrir ses trois premiers postes rémunérés, en 2012 c'est 35 emplois, soit 19 réguliers et 16 sur appel, qui sont occupés. Des postes de direction sont maintenant nécessaires pour gérer tout ce personnel et les services de contractuels sont requis à certaines périodes. La section qui suit dresse un tableau des différents rôles et fonctions de chacun des acteurs que sont des personnes actives dans La Mèreveille de même que des groupes et des organisations.

#### 3.1. Les membres et l'assemblée générale

L'organisme a statué qu'il comprend trois catégories de membres : les membres actives, les membres de soutien et les groupes membres. Les membres actives et les membres de soutien sont des individus, tandis que les groupes membres sont des organismes communautaires ou des organismes réseau. Tous ces membres doivent adhérer aux valeurs et aux objectifs de l'organisme, respecter les règlements de l'association et payer leur cotisation annuellement, à défaut de quoi une démission de fait est occasionnée. Cette cotisation est de 10 \$ pour les membres actives et de soutien, de 25 \$ pour les organismes communautaires et de 40 \$ pour les organismes réseau. Les membres actives se distinguent des deux autres catégories par leur participation à des comités ou rencontres qui favorisent le développement de l'organisme. Cette participation leur permet également de faire partie du CA.

Au 31 mars 2012, l'organisme comptait 179 membres en règle, dont 157 familles, 20 employées et deux organismes. De 2008 à 2011, les nombres de membres étaient respectivement de 223, 292, 335 et 219. La diminution apparente reflète mal la réalité du soutien des adhérentes. Elle s'explique par une élimination des anciennes membres n'ayant pas renouvelé leur cotisation depuis quelques années. Les chiffres pour 2009 et 2010 incluaient des membres qui n'étaient plus actives.

Les membres de l'organisme viennent de toutes les municipalités de la MRC d'Antoine-Labelle. Plusieurs appartiennent à un milieu socioéconomiquement faible, mais depuis 1998 de plus en plus de familles sont scolarisées et avec des revenus supérieurs, ce qui diversifie les besoins de la clientèle. Étant donné que les membres sont des membres familles, il n'est pas possible d'établir un ratio homme/femme. Certaines employées sont membres, pratique fortement conseillée, mais non obligatoire.

À la différence des non-membres, les membres ont accès au prêt de divers articles, tels que porte-bébé, tire-lait, livres, etc. Ils reçoivent gratuitement le journal *Babillage* qui est publié trois fois par année et ont la possibilité de bénéficier de tous les services offerts par

l'organisme. Il est à noter que La Mèreveille apporte également du soutien à des familles non membres. Conscient de la situation économique précaire de plusieurs familles de la région, l'organisme offre ses services et ses activités à toute famille non membre se trouvant dans l'incapacité de payer les coûts de la cotisation annuelle.

La première instance décisionnelle est l'assemblée générale. Convoquée dans les trois mois suivant la fin de l'année financière, elle détermine les orientations, les objectifs et les priorités de l'organisme et élit le CA. Celui-ci décide généralement de tenir cette assemblée au mois de juin. Au cours des cinq dernières années, la participation des membres a varié entre 29 et 38 adultes accompagnés de 20 à 27 enfants. Puisque les présences sont enregistrées, la participation régulière de quelques hommes a été notée aux assemblées annuelles. Cependant, il est difficile d'évaluer le nombre exact d'hommes qui prennent part aux débats, puisque dans plusieurs cas toute la famille se déplace et les pères s'occupent des enfants, tandis que les mères qui assistent aux réunions prennent les décisions.

### **3.2. Le conseil d'administration (CA)**

Un CA veille au bon fonctionnement de La Mèreveille. Il s'assure que les décisions prises par l'assemblée annuelle correspondent aux valeurs, objectifs et orientations qui la définissent et s'applique à les mettre en œuvre.

Le CA se compose de sept membres. Tout membre actif, à l'exclusion des employées, est éligible à un poste d'administrateur. Ces postes ont des mandats de deux ans et font l'objet d'une élection à l'assemblée générale annuelle. Il y a alternance des mises en candidature afin que les sept administrateurs ne se retrouvent pas tous en élection la même année. Dans le cas d'une démission ou de l'abandon d'un poste durant l'année, le conseil désigne une nouvelle personne parmi les membres actives. S'il y a lieu, le poste est proposé à la personne suivante qui s'était présentée en assemblée générale. Les titres et responsabilités de chacun des membres du conseil seront présentés dans la section concernant le pouvoir formel (section 4.1.1).

Au moins dix rencontres du conseil ont lieu dans l'année, à la suite d'une convocation écrite ou verbale effectuée cinq jours avant leur tenue. De 2008 à 2012, 10 à 12 réunions ont eu lieu chaque année. En cas d'absence de régularité des réunions, il est prévu que quatre membres en règle puissent convoquer une réunion et préparer un ordre du jour. Contrairement aux assemblées générales où le quorum ne présente aucun minimum, une réunion en règle du CA nécessite la présence d'au moins quatre de ses membres.

Le conseil peut suspendre tout membre, y compris les membres administrateurs, qui enfreint les règlements ou qui est jugé nuisible à la corporation par ses agissements ou ses activités. Il détermine alors par résolution écrite la durée de la suspension. Cette procédure doit cependant demeurer équitable, préserver la réputation de la personne en cause et les débats doivent avoir lieu de façon confidentielle. La suspension est immédiate et le membre suspendu doit être avisé par écrit par le secrétaire du CA dans les dix jours suivant sa résolution. Dans une telle situation, le membre exclu a la possibilité de faire appel à l'assemblée générale.

Aidées de quelques employées, les membres du conseil participent à des comités de travail qui se déterminent selon les besoins annuels, tels que le comité de collecte de fonds (récurrent chaque année), le comité d'embauche du personnel (2008-2009), le comité de gestion du personnel (2010-2011), le comité de promotion en allaitement et le développement des services de marraines (2011-2012).

Depuis les débuts de l'organisme, les postes du conseil sont tous occupés par des mères qui désirent partager leur expertise dans le but d'améliorer le bien-être des enfants et de leurs parents, d'où l'utilisation du genre féminin ici. Une certaine homogénéité existe, les administratrices ont été ou sont encore utilisatrices de services et elles ont toutes entre 25 et 35 ans. Étant donné que chaque année davantage de personnes souhaitent prendre des responsabilités au sein du CA et qu'il n'y a pas suffisamment de postes disponibles, le processus d'élection est courant lors des assemblées annuelles de La Mèreveille. Selon Michelle Turpin, cette situation s'explique par le fait que, grâce à l'information reçue, les membres se sentent parties prenantes dans l'organisme et trouvent l'expérience très enrichissante. De plus, elles désirent s'impliquer afin que les services dont elles ont profité continuent d'exister. Jamais un homme n'a été élu à l'un de ces postes ; il est arrivé que l'un d'entre eux soit proposé, mais qu'il refuse de se présenter en élection.

### **3.3. La direction**

La direction se compose d'une directrice générale et d'une directrice adjointe. Un baccalauréat en administration est exigé pour la directrice générale. Pour la directrice adjointe, ce diplôme peut être remplacé par un baccalauréat en psychologie ou en travail social. Sous la supervision du CA, la directrice générale veille à la saine gestion de La Mèreveille et à sa représentation. Elle coordonne, supervise, encadre, désigne et motive le personnel et les bénévoles en place. Elle doit gérer les ressources matérielles et financières, et est responsable des recherches de financement nécessaires à l'organisme. De plus, au début de chaque année, le CA délègue à la direction la gestion administrative : l'embauche du personnel, l'évaluation, les décisions de régie interne, la formation et autres tâches connexes. En mettant à contribution les divers comités du conseil, la directrice soutient la mise en action des décisions prises lors des assemblées. De plus, comme son rôle est central, elle doit faire le lien entre les membres du conseil et les employées. Le genre féminin sera utilisé dans les définitions de postes puisque depuis 1981, mis à part quelques contractuels, seules des femmes ont été engagées.

Sous la supervision de la directrice générale, la directrice adjointe voit à la coordination de dossiers spécifiques. Elle est responsable des activités relatives à l'allaitement, aux sièges d'auto, aux activités de groupe et à l'animation de rencontres thématiques. Étant adjointe à la directrice, elle exerce également un rôle de soutien auprès de celle-ci et l'assiste dans différentes tâches. Lors de son absence, elle remplit ses fonctions.

Michèle Turpin est directrice générale depuis les débuts de l'organisme, alors que Guylaine Guy est directrice adjointe depuis la création du poste en 2011.

### 3.4. Les employées de soutien et d'accompagnement

Relevant de la directrice générale, toutes les employées s'engagent à agir dans le respect des valeurs et de la mission de la Mèreveille, à s'impliquer dans la vie de l'organisme et à participer à toute autre fonction liée à leurs tâches en cas de besoin. À l'exception de la direction, toutes les employées ont également le mandat de préparer certains ateliers en lien avec leur champ d'expertise.

Chaque poste se caractérise par une formation scolaire spécifique. Ces exigences peuvent toutefois être compensées par une expérience jugée équivalente. Dans un tel cas, une année d'expérience équivaut à une année de scolarité. Pour les ateliers, une formation est exigée et on reconnaît là aussi l'expérience selon le même principe. La formation étant très importante au sein de La Mèreveille, les employées sont encouragées à maintenir à jour et à accroître leurs connaissances à l'aide des formations diversifiées offertes chaque année.

Le poste d'adjointe administrative, créé en 1998, a pour objet d'offrir un soutien administratif à la direction. L'adjointe devient gestionnaire en l'absence de la directrice générale et de la directrice adjointe, ce qui l'amène à prendre des décisions de gestion. Un diplôme d'études collégiales (DEC) en administration ou en comptabilité est nécessaire pour avoir accès à ce poste qui demande d'effectuer principalement les opérations financières courantes de l'organisme. L'adjointe a également le mandat de préparer certains ateliers en lien avec son champ d'expertise.

La secrétaire-réceptionniste accueille la clientèle avec courtoisie, répond à ses demandes et la dirige vers les personnes ressources en cas de besoin. De plus, elle participe à la logistique des activités en réalisant un calendrier d'activités, en réservant les salles, en confirmant les présences, etc. Afin d'être admissible à ces fonctions, le postulant doit être titulaire d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) en secrétariat.

La personne engagée pour le soutien postnatal rend les services sollicités par les parents après la naissance de leur poupon. Ces services, appelés Relevailles, varient selon les besoins et s'étendent de l'entretien ménager à l'accompagnement pour une visite médicale, en passant par le gardiennage ou une autre tâche d'aide. Cette personne apporte de l'information pertinente et du soutien aux familles en établissant avec elles une relation d'aide. Elle assure également un suivi à la suite des visites à domicile. Ce poste requiert un DEP d'auxiliaire familiale et sociale ou des formations autonomes cumulées (petite enfance, garderie, centres de ressources périnatales).

La responsable du service de halte-garderie veille à la planification, à l'accueil, à l'animation et à l'organisation des rencontres. Elle gère également les collations et les repas, les achats, l'entretien des lieux et les contributions des utilisateurs de ce service. Elle doit être titulaire d'une attestation d'études professionnelles (AEP) d'éducatrice en services de garde ou d'une attestation d'études collégiales (AEC) en petite enfance.

L'accompagnatrice en soutien prénatal est présente auprès de la clientèle selon les besoins manifestés avant, pendant et après la grossesse, de même que pendant l'accouchement. Titulaire d'un DEC en soins infirmiers ou ayant suivi une formation d'accompagnante reconnue (selon la philosophie sage-femme), cette personne doit être disponible vingt-

quatre heures sur vingt-quatre durant la période qui débute deux semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine à sa date réelle. Son rôle de soutien auprès de la femme qui se prépare à accoucher consiste aussi à encourager le conjoint à s'impliquer pleinement dans cet événement. Après la naissance, elle rencontre la famille à plusieurs reprises afin d'encourager l'attachement des parents envers leur enfant et de s'assurer que l'environnement du bébé est sécuritaire. En dépit du fait qu'il soit mentionné dans la description officielle du poste que l'accompagnatrice en soutien prénatal peut être appelée à faire des rencontres de Relevailles, cette fonction est attribuée uniquement à la personne engagée pour le soutien postnatal.

La tâche principale de l'accompagnatrice/animatrice est de préparer et d'animer les ateliers. Elle doit être titulaire d'un DEC en communication avec formation en nutrition en lien avec la petite enfance ou d'une AEC en animation ou de plusieurs formations autonomes en nutrition. De plus, elle est responsable du point de service à Rivière-Rouge et fait la promotion des activités proposées dans ce secteur, que ce soit au CSSS, dans les CPE ou dans les activités familiales. Malgré la note qui s'adresse aussi à l'accompagnatrice en soutien prénatal et qui mentionne la possibilité pour l'accompagnatrice/animatrice d'effectuer des rencontres de Relevailles, cette tâche est réservée, dans les faits, à la personne engagée pour le soutien postnatal.

La procédure d'embauche pour chacun des postes est la suivante. Un affichage de poste est effectué, suivi d'une analyse des curriculum vitæ reçus pour sélectionner les profils qui correspondent aux critères d'embauche. Une réponse est envoyée aux candidates retenues et non retenues pour une entrevue. Une grille d'entrevue est élaborée parallèlement. Les entrevues donnent ensuite lieu à la sélection d'une personne. Lorsque la vérification des références confirme le choix, une annonce est transmise à la candidate retenue ainsi qu'à celles non retenues. La signature du contrat de travail conclut la démarche.

La durée de probation des nouvelles employées correspond à une durée minimale de six mois ou à 25 % du temps prévu au contrat. Une évaluation est effectuée avant la fin de cette période afin de prolonger la probation, de mettre fin à l'emploi ou de le confirmer officiellement.

Le tableau 3.1 présente le nombre de personnes engagées par La Mèreveille au cours des cinq dernières années.

**Tableau 3.1 : Personnel engagé par La Mèreveille sur une base régulière et sur appel au cours des cinq dernières années**

<b>Personnel</b>	<b>2007-2008</b>	<b>2008-2009</b>	<b>2009-2010</b>	<b>2010-2011</b>	<b>2011-2012</b>
Régulier	15	14	15	16	16
Sur appel	20	21	16	19	19
Total	35	35	31	35	35

Source : La Mèreveille, rapports d'activités des années 2007-2008 à 2011-2012.



En 2012, La Mèreveille compte 35 employées, soit 16 régulières et 19 sur appel. Des 16 employées, seulement deux travaillent 35 heures par semaine et sont donc réputées être à temps plein. Il s'agit de la secrétaire-réceptionniste et de la responsable du service de halte-garderie. À l'exception de ces deux postes, tous les postes décrits sont à temps partiel. Ces postes à temps partiel demandent entre 22 et 28 heures par semaine. Cette situation est bien acceptée car, dans bien des cas, elle répond à un besoin de conciliation travail-famille.

Les services des employées qui travaillent sur appel sont requis en remplacement du service de halte-garderie à Mont-Laurier ou dans les villages où se tiennent certaines activités offertes.

La Mèreveille doit faire appel aux services de travailleurs contractuels pour certains besoins ponctuels comme le déneigement, la tonte de gazon et l'entretien. Par ailleurs, pour animer les activités cardio bébé et urgence bébé, deux mères sont engagées à forfait. La directrice générale mentionne que les contractuels sont des personnes qui ont déjà reçu les services de l'organisme.

### **3.5. Les bénévoles**

Hall, Lasby, Ayer et Gibbons (2009), dans un rapport sur l'enquête canadienne de 2007 sur le don, le bénévolat et la participation, constatent que les Canadiens sont des gens qui contribuent à la collectivité en faisant des dons de bienfaisance, en œuvrant bénévolement pour des organismes à but non lucratif ou en aidant concrètement des concitoyens. Les gens de la MRC d'Antoine-Labelle corroborent ce constat en offrant généreusement de leur temps pour combler les besoins de l'organisme La Mèreveille. En effet, au cours des cinq dernières années, entre 70 et 95 personnes ont contribué bénévolement à son développement (tableau 5.5, section 5.1.4.3). Les bénévoles apportent l'aide supplémentaire nécessaire à la mise en place de plusieurs services, tels que la clinique de vérification de sièges d'auto, la friperie, le répit, l'allaitement et la halte-garderie. Ils s'impliquent également dans le CA, dans divers comités, pour l'entretien, le Vélothon, etc.

Aucune employée n'est forcée de faire du bénévolat ; plusieurs s'y prêtent tout de même généreusement. En 2012, environ 10 des 95 bénévoles sont des employées. La majorité des bénévoles sont des femmes, hormis quelques hommes qui s'offrent pour les réparations, le transport et le Vélothon. Les motivations évoquées par les bénévoles sont par ordre d'importance :

- le désir d'offrir le même service que celui qu'ils ou elles ont reçu ;
- la contribution à la collectivité ;
- la cause qui les interpelle personnellement ;
- la constitution d'un réseau.

Les directrices générale et adjointe sélectionnent et supervisent les bénévoles. Un certificat de bonne conduite est demandé à ces personnes lorsqu'elles sont en contact avec les enfants. De plus, en tout temps, la direction demeure à l'écoute des appréciations du personnel et des usagers à l'égard des bénévoles.

### 3.6. Les stagiaires

Au cours des années 2008-2009, 2009-2010 et 2011-2012, plusieurs stagiaires ont passé quelques semaines au CRP dans le cadre d'un baccalauréat en service social ou en sexologie, d'une technique d'éducation spécialisée et d'autres formations. Les rapports d'activités rapportent que huit stagiaires ont travaillé entre 12 et 546 heures chacun dans l'organisme.

### 3.7. Les usagères

Les femmes enceintes, leur conjoint et les parents d'enfants de 0 à 5 ans participent aux activités et bénéficient des services offerts par La Mèreveille. Selon le rapport d'activité de l'année 2011-2012, ces personnes consultent le centre principalement pour trois raisons : 1) obtenir des réponses à leurs questionnements ; 2) recevoir du soutien pendant la période périnatale ; et 3) participer aux activités proposées. Pour cette même année, la clientèle recensée se compose majoritairement de mères, mais les pères manifestent leur présence particulièrement dans certaines activités prénatales, telles que la journée de préparation à la naissance, le yoga prénatal et les activités concrètes comme les ateliers de cuisine, de portage et d'urgence bébé. Une légère augmentation de la participation des pères aux activités offertes par La Mèreveille est observable depuis trois ans. Pour environ 75 % des activités offertes, la part des participants hommes est ainsi passée de 5 % à 8 %. Dans ce calcul, la participation des pères à certaines activités n'a pas été comptabilisée, car elle était difficile à isoler de la participation des autres personnes. Ces activités où l'évolution de la participation des pères n'a pu être observée sont les suivantes : rencontres prénatales individuelles, Relevailles, rencontres d'allaitement, halte-garderie, parent-bébé et aide budget.

La clientèle qui fréquente La Mèreveille a évolué avec les années. Dans les débuts de l'organisme, la clientèle était constituée uniquement de familles vulnérables. Depuis que les services sont offerts à tous, la clientèle s'est diversifiée, ce qui permet de constater un certain clivage entre les besoins de la clientèle plus fortunée et ceux de la clientèle plus vulnérable. Il est cependant possible d'évaluer l'âge de la clientèle, qui se situe entre 18 et 40 ans pour les deux groupes.

Le tableau 3.2 compare les caractéristiques des familles fréquentant La Mèreveille avec celles des familles de la MRC d'Antoine-Labelle.

**Tableau 3.2 : Caractéristiques des familles utilisatrices de services de La Mèreveille en comparaison des caractéristiques des familles de la MRC d'Antoine-Labelle**

Caractéristiques des familles	Familles utilisatrices de services de La Mèreveille		Familles de la MRC Antoine-Labelle
	Nombre annuel moyen *	%	%
Type de famille			
Biparentale	235	76	
Monoparentale	36	12	
Recomposée	37	12	
Autre	2	< 1	
Nombre d'enfants par famille			
0	6	2	55
1	111	40	23
2	101	36	16
3 et plus	61	22	6
Éducation			
5 <sup>e</sup> secondaire non terminée	68	22	35
5 <sup>e</sup> secondaire	84	28	43
Collégial	68	22	12
Universitaire	83	28	10
Revenu familial (\$)			
0 à 19 999	77	27	31
20 000 à 39 999	74	25	38
40 000 à 59 999	82	28	18
60 000 et plus	59	20	13

\* Ce nombre correspond à la moyenne des familles utilisatrices de services de La Mèreveille, de 2007-2008 à 2011-2012.

Source : La Mèreveille, *Bilan des caractéristiques des années 2007-2008 à 2011-2012*.

Statistique Canada, recensement 2011. *Enquête nationale auprès des ménages*, 2011.

Institut de la statistique du Québec, *Profil comparatif des MRC*.

Les données sur les caractéristiques des familles sont recueillies à l'aide des fiches d'inscription informatisées. Au cours des cinq dernières années, le nombre de familles inscrites a varié entre 352 et 407. Les données permettent de faire ressortir plusieurs éléments qui définissent la clientèle de l'organisme. Les familles qui la composent sont donc généralement biparentales et ont, pour la plupart, un ou deux enfants. Il serait hasardeux de comparer le taux de biparentalité de la clientèle avec celui de la population de la MRC, puisque celle-ci n'est pas subdivisée en familles nucléaires et recomposées (tableau 2.2, section 2.1.6). La scolarité est variable et répartie assez uniformément à travers les différents niveaux. Il semble que les utilisatrices de services de La Mèreveille soient nettement plus scolarisées que la moyenne des habitants de la MRC, puisque 50 % de la clientèle possède un diplôme collégial ou professionnel, comparativement à 22 % pour l'ensemble de la population.

Par ailleurs, la répartition des revenus de la clientèle est légèrement différente de celle de la MRC. En effet, cette clientèle semble plus favorisée financièrement. On observe ainsi que 27 % des familles ont un revenu de moins de 20 000 \$, alors que 31 % des familles de la MRC se trouvent dans pareilles conditions. De plus, 20 % des familles utilisatrices bénéficient d'un revenu familial supérieur à 60 000 \$, alors que dans la population de la MRC 13 % des familles sont dans cette situation. Par contre, les revenus de ces familles ne dépassent pas tous le seuil du faible revenu établi par l'Institut de la statistique du Québec. En effet, en 2010, ce seuil se situait à 33 700 \$ pour une famille de trois personnes et à 38 913 \$ pour une famille de quatre personnes. Selon les données recueillies, environ 52 % des familles utilisatrices ont des revenus inférieurs ou comparables à ce seuil. Il peut être pertinent de souligner que la clientèle de La Mèreveille est composée de plusieurs mères qui demeurent à la maison durant la période où elles reçoivent des services de l'organisme.

Bref, cette clientèle se caractérise par des familles majoritairement biparentales comprenant un ou deux enfants dont les parents, plus scolarisés que la moyenne régionale, semblent disposer pour la plupart d'un revenu plus élevé que celui de la population régionale.

### **3.8. Le réseau**

Grâce au financement dont elle bénéficie, La Mèreveille présente une diversité de services en amélioration ou adaptation continues. Plusieurs organismes lui permettent d'offrir ces services à des membres qui n'ont pas à en payer le coût total. Le financement annuel provient d'environ 22 sources, dont plusieurs ministères qui renouvellent chaque année leur soutien. Mentionnons ici le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de la Famille et des Aînés ainsi que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'Agence de la santé publique du Canada, l'Agence régionale de santé et services sociaux, la Fondation du Tisonnier et la Fondation du centre hospitalier de Rivière-Rouge contribuent également à maintenir l'équilibre financier du CRP. Le CSSS d'Antoine-Labelle signe annuellement des protocoles d'entente avec l'organisme pour le projet Mots d'enfants et pour le volet Environnement favorable. D'autres organismes offrent leur soutien financier de façon ponctuelle ou récurrente : Avenir d'enfants, Québec en forme, la Caisse populaire de Mont-Laurier, les municipalités de la MRC, les députés, le Club Richelieu et diverses entreprises de la région.

La Mèreveille travaille en partenariat avec le personnel du CLSC et du CHCR d'Antoine-Labelle, des centres de la petite enfance et du centre jeunesse. Responsable de la Table de concertation en petite enfance depuis 1994, l'organisme est mis en contact régulièrement avec les autres organismes qui la composent, ce qui favorise l'échange d'informations et la coopération. De plus, sa participation à divers comités (comité sage-femme, comité d'action local Mont-Laurier / Rivière-Rouge, comité Mots d'enfants, etc.) entraîne aussi une collaboration avec tous les organismes communautaires de la région. Les principaux sont la Corporation de développement communautaire des Hautes-Laurentides, le Centre d'action bénévole Léonie-Bélanger, le Centre de la famille des Hautes-Laurentides, les Chevaliers de Colomb conseil 2410, le Comité d'action local Antoine-Labelle en forme et en santé et Transport adapté et collectif d'Antoine-Labelle. Les organismes suivants offrent également diverses formes de collaboration :

- Services collectifs aux familles de Notre-Dame-du-Laus
- Association de parents d'enfants handicapés du Québec
- CLSC
- CSPN
- CHCR d'Antoine-Labelle
- Centre de réadaptation Le Bouclier
- Centre de la famille des Hautes-Laurentides
- La Fourmilière
- Les Vers à choux
- Centre Christ-Roi
- Passe-R-Elle
- Centre jeunesse
- Centre communautaire de Ferme-Neuve
- Maison de la famille de Chute-Saint-Philippe
- CLE (centre local d'emploi)
- Les P'tits Bourgeois

## **4. La dimension institutionnelle de l'activité**

Cette section présente la dimension institutionnelle de l'organisme qui renvoie à ses politiques internes, à ses règlements et aux lois issus du milieu environnant. En d'autres termes, ce sont les politiques internes qui dictent la répartition du pouvoir sous l'influence des politiques externes que sont les règlements et les lois. Il sera donc question dans ce chapitre des rapports de pouvoir à l'interne, des rapports avec l'extérieur et de la réglementation législative et juridique.

### **4.1. Les rapports de pouvoir à l'interne**

Au cœur de l'organisme, le pouvoir se répartit entre les pouvoirs formel et informel selon qu'il est attribué à un rôle dans l'organigramme de l'organisme ou qu'il est attribué de façon informelle à des individus en fonction de leur compétence, de leurs relations avec l'extérieur ou de leur leadership. Le degré d'inclusion des utilisatrices et des productrices est également présenté, de même que les acquis de ces dernières puisque ces éléments participent aussi à la répartition des pouvoirs.

#### **4.1.1. Le pouvoir formel**

Une large part du pouvoir formel revient à l'assemblée générale, qui est souveraine et qui constitue la première instance décisionnelle de l'organisme. Elle détermine ses orientations et ses objectifs et veille à établir ses actions prioritaires. C'est également l'assemblée générale qui est responsable des affaires légales et qui adopte ou modifie les règlements généraux. Elle détermine le montant de la cotisation annuelle des membres et elle doit adopter les prévisions budgétaires soumises par la directrice générale. Lors de toute assemblée, le quorum est constitué des membres actives en règle présentes, aucun minimum n'étant requis. Le pouvoir décisionnel de l'assemblée est partagé entre les membres présentes, puisque chacune d'elles a droit à un vote. Les votes se prennent à main levée ou par scrutin secret si une demande est formulée par trois membres en règle. Advenant l'égalité des votes, la décision finale reviendra à la présidente de la corporation.

Des assemblées spéciales peuvent être convoquées en tout temps par le CA concernant toute affaire courante qui relève des fonctions de l'assemblée générale ou pour un débat sur une question grave ou nécessitant un règlement qui ne saurait attendre la prochaine assemblée générale. La convocation à une telle assemblée est acheminée par un avis écrit envoyé au domicile des membres vingt jours avant la tenue de l'assemblée. En tout temps les membres peuvent également signaler leur besoin de convoquer une assemblée spéciale. Il s'agit alors de formuler une demande écrite provenant de trois membres en règle et adressée au CA. Si l'assemblée n'est pas convoquée officiellement par le conseil dans les sept jours suivant sa réception, elle peut l'être par les requérantes en question, qui établiront elles-mêmes l'ordre du jour.

Le CA, élu en assemblée générale, exerce également sa part du pouvoir en s'assurant de la réalisation des décisions de l'assemblée annuelle, dans le respect des orientations, des priorités d'action et des objectifs de l'organisme. Dans la foulée, il produit et présente à

l'assemblée en fin d'année un bilan de l'année qui se termine ainsi que les objectifs et priorités de l'année à venir. Le conseil a également le pouvoir de suspendre un membre jugée nuisible à la corporation par sa conduite ou ses activités. Les pouvoirs propres à chacune des membres du CA sont détaillés individuellement dans les paragraphes qui suivent.

Les dirigeantes du CA sont élues à sa première réunion régulière. Ces postes, réservés aux membres actives non employées par La Mèreveille sont ceux de présidente, vice-présidente, secrétaire, trésorière ou secrétaire-trésorière et conseillères. Les postes ayant toujours été attribués à des femmes, le féminin est employé dans la section qui suit.

La présidente représente officiellement l'organisme et peut mandater la direction générale pour remplir ce rôle. La présidence des réunions du conseil lui est confiée ainsi que l'exécution des décisions prises par celui-ci. De concert avec la direction, la présidente prépare les rencontres du CA, de l'assemblée générale et des activités de l'organisme et en assure la tenue. Elle doit aussi préparer le rapport d'activités annuel ou s'assurer de sa préparation.

La vice-présidente est nommée pour remplacer la présidente au besoin et lors de ses absences. En ces occasions, elle hérite de ses fonctions et responsabilités. La secrétaire, quant à elle, doit assister aux assemblées afin d'assurer la rédaction des procès-verbaux. Elle est responsable de la mise à jour de la liste des membres ainsi que de tous les documents de l'organisme. Elle doit s'assurer qu'ils sont en règle et placés en lieu sûr. De plus, elle partage avec la direction la responsabilité de la correspondance de l'organisme.

Le poste de trésorière est attribué à la personne qui établit les prévisions budgétaires et les états financiers annuels pour l'assemblée et le conseil. Conjointement avec la direction, elle doit s'assurer que les fonds et les livres de comptabilité sont en règle, que les démarches de financement et de subvention sont entreprises et que les informations sont transmises au CA. Avec la présidente, la trésorière est cosignataire des documents financiers. Les postes de secrétaire et de trésorière peuvent être confiés à une même personne selon les besoins et les réalités du conseil.

Depuis cinq ans, le nombre de membres présentes aux assemblées générales annuelles a varié entre 29 et 38, pour une proportion de 9 à 19 % des membres. De plus, la majorité des membres présentes étaient des femmes.

En somme, le pouvoir formel est partagé entre l'assemblée générale et le CA. Ce pouvoir appartient aux femmes impliquées dans l'organisme étant donné la présence majoritaire de celles-ci aux assemblées générales ainsi que leur nomination à tous les postes du CA depuis les débuts de l'organisme.

#### **4.1.2. Le pouvoir informel**

Le pouvoir informel revient aux actrices importantes de l'organisme : celles qui exercent une influence par leur compétence, par leur façon d'entrer en relation avec les gens de l'extérieur et par leur leadership.

Par sa présence assidue aux assemblées générales et aux réunions du CA, la directrice générale de La Mèreveille, Michèle Turpin, exerce un pouvoir d'influence et d'analyse. À la première rencontre du CA après l'assemblée générale annuelle, les nouvelles administratrices font équipe avec elle pour la mise en œuvre des grandes décisions prises par l'assemblée. La direction joue un rôle de liaison important entre les employées et les membres du CA. Elle apporte toute l'information pertinente aux prises de décision, répond aux questions et implique les administratrices dans les tâches. Selon le témoignage reçu, cela contribuerait au dynamisme de ce groupe. De plus, elle prend la responsabilité de transmettre les décisions du CA aux employées lors des réunions d'équipe. C'est également la directrice qui est responsable de la recherche de financement, ce qui l'amène à rencontrer les gens du milieu et à exercer son influence.

La directrice adjointe Guylaine Guy assure elle aussi un rôle d'analyse. Son pouvoir informel s'exerce aussi par son rôle de personne-ressource en allaitement. Elle est donc une référence en la matière lors de prises de décision concernant les activités et services en lien avec l'allaitement, les sièges d'auto, la coordination d'activités de groupe, etc.

Chantal Martin, adjointe administrative depuis 1998, est un pilier de l'organisme. Elle contribue à la gestion financière de l'organisme et constitue par le fait même la référence en matière de budget. Sa situation privilégiée aide le conseil à prendre des décisions éclairées.

Bien que son rôle de travailleuse en soutien prénatal ne semble pas un poste clé dans l'organisation, Doris Gagnon exerce bel et bien un pouvoir informel par son ancienneté et son expertise. En effet, étant l'une des fondatrices de l'organisme, elle en connaît tous les rouages et peut même guider les bénévoles et les employées en l'absence de la directrice. À ce propos, madame Turpin mentionne qu'en son absence le personnel devient sous la responsabilité directe de Guylaine en premier lieu, puis de Chantal, de Doris et de toute personne connaissant bien les règles de l'organisme.

Étant membres, certaines employées exercent elles aussi un certain pouvoir de décision. Par leur présence aux assemblées, elles ont droit de vote et peuvent ainsi transformer leur pouvoir informel en pouvoir formel. De plus, elles peuvent suggérer de nouvelles activités. Celles-ci doivent être présentées au CA avec les objectifs, les impacts et les besoins qui y sont reliés. Le CA consulte alors les employées et une négociation s'ensuit. Cette façon de faire est acceptée d'emblée à La Mèreveille, toutes les parties s'attendant à une décision commune.

Au fil des années d'existence de l'organisme, trois questions ont opposé ses dirigeantes et ses exécutantes. Qu'il s'agisse de l'imposition de la tarification, de l'indexation des salaires ou des modifications à la politique de transport, ces causes ont en commun la dimension financière. On a pu observer un clivage entre les employées et les administratrices qui désiraient tarifier les services. L'ajustement des salaires et les indemnités relatives au transport ont aussi causé des divergences. La nécessité d'instaurer de nouvelles politiques s'est donc fait sentir. L'application de ces politiques d'une façon systématique et leur justification respective sont venues à bout des divergences d'opinions exprimées.



Même si le côté financier est au cœur des oppositions qui existent au sein de l'organisme, aucun conflit de ce genre ne divise les salariées et les bénévoles. Ces personnes occupent par ailleurs des fonctions distinctes.

#### **4.1.3. L'inclusion des salariées et des usagères**

Des rencontres d'équipe sont organisées aux trois semaines afin de soutenir les employées et de leur offrir un espace de ressourcement et de planification. Ces rencontres favorisent l'inclusion des salariées en leur permettant d'échanger, de s'entraider, de faire des mises au point et de faire circuler l'information. Elles se déroulent durant les heures de travail rémunérées, de sorte que les travailleuses sont toutes présentes à chaque séance. Lors de ces rassemblements, les demandes des employées sont communiquées à la directrice, qui les transmet au CA.

De surcroît, une politique d'évaluation du rendement du personnel salarié a été instaurée dans un but de communication bilatérale entre employeur et salariées. Des rencontres d'évaluation permettent ainsi des échanges d'informations concernant la réalisation des mandats respectifs et la contribution de l'employée à la mission de l'organisme. Par conséquent, les deux parties peuvent s'entendre sur l'évaluation de cette contribution ainsi que sur les moyens de la maintenir ou de l'améliorer. En fait, ce système d'évaluation est un processus de clarification des rôles qui a pour but de motiver l'employée par la rétroaction, la reconnaissance de sa contribution à l'organisme et la suggestion de moyens concrets permettant de maintenir ou d'améliorer son rendement.

Le manuel des conditions de travail indique que cette évaluation de toutes les employées s'effectue au début de l'année financière. La directrice générale évalue toutes les personnes salariées. Elle-même est évaluée par le CA.

L'organisme possède un comité des relations de travail dans le cas de mécontentes. Ce comité, formé d'une employée, d'une représentante de la direction et d'une membre du CA, se réunit dans le but de parvenir à une entente au sujet de toute question relative à la mise en application des conditions de travail. Les étapes de résolution de problème sont les suivantes :

1. Formulation d'une demande de règlement de mécontente par un employé ;
2. Réunion du comité dans les quinze jours pour discussion et prise de décision ;
3. Application de la solution proposée, résolution de la situation problème et fin du processus ;  
OU  
Insatisfaction de l'employé qui en avise la direction dans les dix jours suivant la décision ;
4. La direction convoque l'employé et le comité des relations de travail à une séance devant le CA ;
5. Le CA informe les parties de la décision rendue dans les trente jours. (La Mèreveille, Manuel des conditions de travail, 2012)

Selon l'article 7 du manuel des conditions de travail, la direction doit consulter les personnes salariées avant d'adopter des modifications aux conditions de travail et aux politiques salariales. Elle doit présenter et justifier les demandes et suggestions des travailleuses au

CA. Les décisions prises doivent tenir compte de l'équité entre les salariées et des coûts associés aux demandes. À la suite de ces échanges, la direction doit communiquer aux employées les décisions du CA.

Les usagères sont entendues des autorités de l'organisme par le biais des réponses qu'elles donnent à une évaluation verbale ou écrite sollicitée à la suite de leur participation à une activité ou après avoir reçu un service. Les résultats aux questionnaires d'évaluation de satisfaction sont comptabilisés. Ces résultats servent de référence à l'organisme lorsque vient le temps d'adapter l'offre de services aux besoins manifestés dans le milieu. De plus, une boîte destinée aux commentaires ou aux plaintes est mise à la disposition des usagères.

Les rapports entre la direction et les usagères ont évolué, puisque la directrice est moins disponible qu'elle l'a déjà été. Auparavant, elle effectuait les rencontres individuelles avec toutes les familles membres, tâche devenue impossible depuis quatre ans.

#### **4.1.4. Les acquis des salariées**

La Mèreveille offre à ses employées des conditions de travail supérieures à celles requises par les normes du travail à plusieurs égards : le nombre de jours fériés, de semaines de vacances rémunérées, de jours rémunérés lors de décès, de jours de congé de maladie avec solde et la possibilité de congé sans solde après trois ans de service. De plus, pour répondre à des critères d'équité salariale, les salaires ont été revus et corrigés en 2012.

##### **4.1.4.1. Les salaires**

Une échelle salariale sert à établir une rémunération équitable des employées. De ce fait, elle a été élaborée par souci de parité des postes après l'instauration des exigences requises pour chacun d'entre eux. Les salaires alloués à des postes comparables ont été examinés au préalable. Il est à noter que les contrats à durée déterminée ne sont pas concernés par cette échelle. De plus, la rémunération de l'assistante à la halte-garderie et aux activités de groupe est fixée selon le salaire minimum en vigueur.

Pour l'année 2012-2013, les salaires pour chaque emploi ont été établis selon une grille de neuf échelons qui sont indexés en moyenne de 7,3 % par échelon pour les cinq premiers échelons et de 3,7 % pour les quatre échelons suivants. Le changement d'échelon se fait en fonction du nombre d'heures travaillées et selon les disponibilités financières de l'organisme. Les taux horaires prévus à l'échelle salariale varient de 11,10 \$ à 26,67 \$ selon le poste et le niveau d'ancienneté.

Les personnes engagées pour remplir les fonctions de soutien postnatal sont rémunérées selon un taux horaire de base de 11,10 \$, qui augmente jusqu'à 17,30 \$ au neuvième échelon.

La semaine de travail va du lundi au dimanche. Elle inclut les soirs et les fins de semaine au besoin et s'établit à 35 heures. Une heure de repas non rémunérée est prévue. Une fois jugé nécessaire, le temps supplémentaire doit être autorisé avant son exécution. Ainsi, les heures de travail excédant 40 heures sont payées à temps et demi. Par ailleurs, la salariée

a la possibilité de demander, à certaines conditions, une substitution de paiement par un congé équivalent.

#### **4.1.4.2. Les allocations de déplacement et de séjour**

Les frais de déplacement des employées sont admissibles à un remboursement. Ils sont liés à la subsistance, au logement et au transport. Par conséquent, une politique de frais de déplacement et de séjour est en vigueur à La Mèreveille. Les coûts des repas sont remboursés lors d'un déplacement à l'extérieur de la MRC d'Antoine-Labelle sous présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de 40 \$ par jour : 8 \$ pour le déjeuner, 12 \$ pour le dîner et 20 \$ pour le souper. Pour l'hébergement, la demande d'allocation doit être approuvée au préalable. Lorsque la personne loge chez des proches, un montant de 20 \$ lui est octroyé. En tout autre cas, sur présentation de pièces justificatives, elle a droit à un remboursement se situant entre 80 \$ et 100 \$.

En ce qui a trait aux déplacements, les frais occasionnés par le transport en automobile sont remboursés au taux de 0,42 \$/km jusqu'à concurrence de 500 km et de 0,12 \$/km pour les kilomètres additionnels. La distance est calculée à partir du lieu de travail. Lorsqu'un transport en taxi, en autobus, en train ou en avion est nécessaire, le remboursement intégral des frais est accordé sur présentation d'une pièce justificative. Lorsque le total des frais de déplacement est supérieur à 100 \$, il est possible de recevoir une avance. Dans tous les cas, La Mèreveille privilégie la pratique du covoiturage, autant pour une raison économique qu'environnementale.

#### **4.1.4.3. Les assurances collectives**

La Mèreveille offre une assurance collective à ses employées depuis le 1<sup>er</sup> mars 2010. Toutes les employées doivent y souscrire afin d'être admissibles à une assurance dentaire et à une assurance salaire dont 50 % des frais sont acquittés par leur employeur.

#### **4.1.4.4. Les vacances annuelles**

La durée des vacances annuelles est proportionnelle au temps travaillé. Si cette période correspond à moins d'un an, l'année de référence comprise entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars précédant la prise de vacances servira au calcul. L'employée a droit à un jour par mois de service continu jusqu'à un maximum de deux semaines ou 4 % d'indemnité. Lorsqu'elle a plus d'un an de service, elle a droit à trois semaines ou 6 % d'indemnité. Après trois ans, elle peut bénéficier de quatre semaines de vacances ou 8 % d'indemnité. Après dix ans, elle a atteint le maximum, soit cinq semaines ou 10 % d'indemnité. Quant aux normes du travail, elles fixent à deux le nombre de semaines de vacances payées pour les employées comptant entre une et cinq années de service et à trois le nombre de semaines payées pour celles qui ont accumulé cinq années et plus. Pour un même poste de travail, une personne sur deux peut s'absenter pour les vacances. Pour cette raison, les vacances sont accordées par ordre d'ancienneté.

#### **4.1.4.5. Les jours fériés**

Le manuel des conditions de travail prévoit un total de onze jours fériés répartis sur l'année. Il s'agit de trois congés supplémentaires au minimum imposé par la Loi sur les normes du travail.

Sauf dans le cas d'une autorisation préalable ou d'une raison jugée valable, comme la maladie, la personne salariée doit travailler la veille et le lendemain du congé pour pouvoir en bénéficier. En ce qui a trait à la fête nationale, dix jours de travail rémunérés doivent avoir été comptabilisés entre le 1<sup>er</sup> et le 23 juin pour que la personne soit admissible au congé ce jour-là. L'indemnité du jour férié correspond au vingtième du salaire accumulé au cours des quatre dernières semaines complètes précédant la semaine du congé. Les heures supplémentaires ne doivent pas entrer dans le calcul.

#### **4.1.4.6. Les congés sociaux et les congés sans solde**

Certains congés sont déterminés lorsque l'employée vit la perte d'un membre de sa famille ou se marie. Dans le cas du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de sa mère ou de son père, de sa sœur ou de son frère, de ses petits-enfants, la personne salariée a droit à une semaine régulière de congé sans perte de salaire (la loi prévoit elle aussi cinq journées de congé, mais une seule d'entre elles est payée). Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa bru, de son gendre, de ses grands-parents, la salariée a droit à trois jours de congé dont deux ne sont pas rémunérés (ici la loi prévoit une seule journée de congé non payé). À l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, d'une amie ou d'un ami, elle a droit à un jour de congé (rien n'est prévu dans la loi pour cette situation). Une journée supplémentaire est ajoutée si plus de trois cents kilomètres séparent le lieu de résidence du défunt de celui de l'employée.

La personne salariée peut s'absenter de son travail une journée pour son mariage sans perdre la rémunération qui lui est associée. Elle peut également s'absenter une journée, mais sans salaire, pour le mariage de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint lorsqu'elle avise son employeur plus d'une semaine avant l'événement.

L'employée a droit à six journées de congé de maladie rémunérées par année au prorata des heures travaillées. Après trois jours, la personne malade devra fournir un certificat médical justifiant son absence. Les congés non utilisés ne sont pas payés, mais sont cumulés jusqu'à un maximum de deux semaines.

L'employée enceinte peut bénéficier d'un congé de maternité sans solde de 18 semaines continues auquel s'ajoute, si elle le désire, le congé parental prévu par le Régime québécois d'assurance parentale.

Lorsque trois années d'ancienneté sont accumulées, la personne salariée peut soumettre une demande de congé sans solde pour motifs personnels au CA. Si le congé est accepté, elle pourra réintégrer ses fonctions à son retour au travail.

## **4.2. Les rapports avec l'extérieur**

La Mèreveille est amenée à échanger et à collaborer avec divers organismes lors de sa participation à titre de membre au comité sage-femme, au comité d'action local Mont-Laurier / Rivière-Rouge et au comité Mots d'enfants. Elle participe aux rencontres du Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec et du Regroupement des organismes communautaires PACE du territoire des Laurentides. Elle fait partie de la table

de sécurité alimentaire de la MRC d'Antoine-Labelle et est responsable de la table de concertation en petite enfance de la MRC d'Antoine-Labelle depuis 1994, incluant trois de ses sous-comités : Pré-accouchement-postnatal, Mots d'enfants et Éveil à la lecture et à l'écriture (ÉLÉ).

Elle est membre de la Société nationale des Québécois de la MRC d'Antoine-Labelle, du Centre d'exposition de Mont-Laurier, de la Fédération québécoise des organismes communautaires Famille, du Comité d'action local d'Antoine-Labelle, de la Corporation de développement communautaire de la MRC d'Antoine-Labelle, du Regroupement des organismes communautaires des Laurentides, de la Ligue La Lèche, de l'Association pour la santé publique du Québec et du Regroupement Naissance-Renaissance du Québec.

Elle s'implique également dans d'autres comités, tels que le comité sage-femme des Hautes-Laurentides et le comité d'action local Mont-Laurier / Rivière-Rouge.

### **4.3. Les règles juridiques et législatives**

La Mèreveille est un organisme à but non lucratif incorporé depuis 1984. L'organisme est régi par la partie trois de la loi sur les compagnies, ce qui oblige ses administratrices à maintenir à jour les registres corporatifs, à convoquer une assemblée annuelle et à produire un rapport annuel. En contrepartie de ces contraintes légales, La Mèreveille retire plusieurs avantages de cette incorporation. Cette structure officielle lui assure une stabilité malgré l'arrivée ou le départ de certaines membres. Ce statut donne aussi une crédibilité qui facilite les ventes, les achats, les contrats ainsi que les demandes et l'obtention de financement. L'incorporation et les documents qui définissent l'organisme fournissent un cadre qui facilite la gestion d'éventuels conflits. Par ailleurs, l'incorporation protège ses membres des responsabilités qui lui sont propres.

Étant reconnue comme organisme de bienfaisance au Canada puisque son but premier est de rendre service à la communauté, Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides peut délivrer des reçus officiels aux fins d'impôt pour chaque don reçu et elle est elle-même totalement exemptée de l'impôt à payer sur ses revenus.

En mars 2013, un projet de loi-cadre sur l'économie sociale a été déposé. Reconnaisant la contribution des entreprises d'économie sociale sur la scène socioéconomique, ce projet vise essentiellement à promouvoir et à soutenir leur développement. Son dépôt est une étape franchie dans le processus d'instauration de nouvelles politiques gouvernementales en la matière. En effet, l'adoption d'un plan d'action gouvernemental est prévue dans l'échéancier ministériel de 2014. Étant reconnus comme entreprises d'économie sociale, les CRP espèrent ainsi bénéficier de nouvelles mesures ou programmes qui contribueront à financer leurs activités.

Dans un contexte politique qui favorise les jeunes familles, le gouvernement du Québec a instauré depuis 2003 plusieurs programmes qui apportent une aide financière directe aux parents :

- mise en place du soutien aux enfants offert à toutes les familles en mars 2004 ;
- augmentation du nombre de places en garderie ;

- instauration du Régime québécois d'assurance parentale le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;
- financement du programme de procréation assistée ;
- soutien aux MRC désireuses de se doter d'une politique familiale ou de procéder à la mise à jour de leur politique.

Les données de l'Institut de la statistique du Québec permettent de constater que, parallèlement à la mise en place de la politique familiale du Québec, le nombre de naissances augmente de façon notable dans la province. L'augmentation a été plus marquée l'année même de l'implantation du Régime québécois d'assurance parentale. Bien que la MRC d'Antoine-Labelle n'ait pas suivi cette tendance générale, il semblerait pertinent d'attribuer à ces mesures gouvernementales une partie de la raison du maintien du nombre de naissances. Les parents qui ont bénéficié des congés parentaux ont pu profiter davantage des activités offertes par La Mèreveille, ce qui explique en partie la diversification de la clientèle. En effet, la directrice a observé que les mères qui travaillent participent davantage aux activités proposées par l'organisme depuis l'avènement du Régime québécois d'assurance parentale le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Au niveau municipal, Mont-Laurier et Rivière-Rouge se sont dotées d'une politique familiale avec le soutien offert par le Ministère. Ces politiques visent à améliorer la qualité de vie des familles en les plaçant au cœur des actions municipales de façon à créer un environnement favorable à leur épanouissement. Concrètement, la Ville de Mont-Laurier s'engage à faire connaître les organismes de la municipalité qui œuvrent auprès des familles.

À l'interne, les règles qui régissent le CRP sont regroupées dans un manuel des conditions de travail. Ce document rassemble la politique d'embauche, la politique d'évaluation du personnel salarié, la politique d'évaluation de probation, la politique salariale et le code d'éthique. Les politiques d'embauche et d'évaluation (section 3.4) ainsi que la politique salariale (section 4.1.4.1) ont déjà été vues, alors que le code d'éthique sera abordé dans la section 5.1.1.

## 5. La dimension organisationnelle

Cette partie s'intéresse à la gamme de services et d'activités offerte à la clientèle de l'organisme ainsi qu'à l'organisation du travail.

### 5.1. Le profil organisationnel

Le profil organisationnel expose les objectifs et les priorités de l'organisme, traite des aspects stratégiques et présente les activités et services offerts à la clientèle. Il comprend également les données financières annuelles et celles rattachées directement aux activités de Relevailles.

#### 5.1.1. Les objectifs et les priorités

À l'origine, la mission du groupe de femmes qui s'est réuni était de revaloriser la maternité et de promouvoir la pratique de la sage-femme. Son but est maintenant de redonner confiance à la femme enceinte dans sa capacité de donner naissance et de prendre soin de son nouveau-né. Au cours des années, des objectifs précis, en lien avec le but premier de l'organisme, se sont dessinés et concrétisés dans des actions concrètes.

Ainsi que le montre le portail de l'organisme, afin de répondre aux besoins de sa clientèle La Mèreveille s'est fixé des objectifs qui orientent et définissent ses activités et services :

- promouvoir et sensibiliser toute la population à l'humanisation des naissances par une approche alternative en santé ;
- fournir du soutien et des activités éducatives aux parents en préconception ou pendant la période périnatale en offrant des rencontres pendant la grossesse, de l'accompagnement à la naissance, du soutien en allaitement, des réunions de discussion ainsi qu'un service de Relevailles ;
- favoriser le développement des habiletés parentales par des activités de groupe (Y'app, Césame, Classe-famille, autres) et appuyer les parents dans leur rôle par différentes actions et différents services (accompagnement, répit, aide téléphonique) ;
- tenir un centre de documentation pour informer les parents sur tout le processus de la maternité ainsi que sur le développement des enfants ;
- promouvoir les intérêts des familles en période périnatale et favoriser des changements sociaux pour une meilleure qualité de vie ;
- favoriser l'épanouissement des familles ayant des enfants de 0 à 5 ans en collaboration avec les acteurs en périnatalité du territoire.

Ces objectifs encadrent les multiples activités et services offerts par La Mèreveille qui sont destinés aux femmes enceintes et aux parents d'enfants de 0 à 5 ans résidant dans la MRC d'Antoine-Labelle.

Les valeurs véhiculées par La Mèreveille et contenues dans son code d'éthique sont l'accueil, le respect, l'écoute, l'ouverture, la disponibilité, le professionnalisme, l'empathie, la courtoisie et la transparence dans l'information transmise. Le respect se manifeste de

diverses façons, dont le respect de la vie, des valeurs et des choix des personnes rencontrées, de leur intimité et de la confidentialité de leurs renseignements personnels. À cet effet, un langage approprié est fondamental en toutes circonstances.

Les membres du CA, les bénévoles et les personnes salariées représentent l'organisme et doivent ainsi adhérer à sa mission, à ses valeurs et à son code d'éthique.

### **5.1.2. Les aspects stratégiques**

La Mèreveille utilise différents moyens de promotion pour rejoindre les gens qui ont besoin de ses services. Tout d'abord, ses principaux alliés sont les médecins, les infirmières de l'hôpital et du CLSC ainsi que les diététistes du CSSS qui lui envoient de la clientèle. Elle se fait connaître par la publication hebdomadaire de ses activités dans les journaux locaux que sont *Le Choix*, *L'Écho de la Lièvre* et *Le Courant des Hautes-Laurentides*. Depuis plusieurs années, elle participe à des entrevues à la radio CFLO et prépare occasionnellement des capsules qui y sont diffusées selon le budget alloué à la promotion. Elle organise et anime un kiosque d'information lors d'événements comme la Semaine mondiale de l'allaitement dans le centre commercial Plaza Paquette, le Congrès des métiers d'avenir à la polyvalente Saint-Joseph et la journée des écoles Brundtland. Elle distribue des affiches, des dépliants et des calendriers dans plusieurs lieux publics trois fois par an. De plus, son site internet, mis à jour régulièrement, présente de façon détaillée les activités et les services offerts.

Dans le but de répondre aux besoins changeants des familles qu'elle dessert, La Mèreveille procède chaque année à une évaluation de ses services au moyen d'un questionnaire soumis de façon aléatoire à plusieurs familles. Ces données sont compilées de manière à permettre leur extraction par famille et par municipalité. De plus, une évaluation informelle visant à évaluer la satisfaction des parents est effectuée après chaque animation. Ces méthodes donnent un accès privilégié aux besoins exprimés par la clientèle. À partir de ces évaluations, de nouvelles activités sont mises en œuvre et des ajustements sont apportés aux services existants. Cette procédure permet de maximiser la communication entre les parents et les employées en créant un climat d'échange et d'ouverture.

Par ailleurs, les activités de financement comme le Vélothon assurent une plus grande visibilité de l'organisme. Les tout-petits sont particulièrement intéressés par la présence de sa vedette ambassadrice, Marie La Coquine. Les outils de promotion sont nombreux, mais le bouche-à-oreille demeure le plus efficace.

### **5.1.3. Les biens et services produits**

Desservant toute la population de la MRC d'Antoine Labelle qui regroupe plus de 35 000 habitants, La Mèreveille offre plusieurs services et activités. Les services proposés à la clientèle répondent aux besoins correspondant à quatre stades de la période périnatale : avant la conception, pendant la grossesse, au moment de l'accouchement et après la naissance du bébé.

Lié au premier stade, le programme « préconception » s'adresse aux adolescents et adolescentes du secondaire. Il vise à les sensibiliser aux conséquences d'une grossesse non planifiée en présentant les rôles parentaux qu'elle génère ainsi que les effets



physiologiques et psychologiques qu'entraîne un avortement. Afin de préserver leur santé et leur bien-être, ce programme désire leur inculquer des comportements responsables et préventifs dans leur vie sexuelle et amoureuse. Faute de personnel et de ressources financières suffisantes, ce programme a cessé ses activités en 2010.

Pour répondre aux besoins des femmes enceintes, l'organisme offre des rencontres prénatales individuelles <sup>1</sup> \*, des journées de préparation en groupe à l'accouchement \* et du yoga prénatal \*. Lors des rencontres prénatales individuelles, plusieurs thèmes sont discutés : la grossesse, l'alimentation, le plan de naissance en lien avec la douleur et les méthodes d'accouchement, l'accueil du nouveau-né, les rôles parentaux, la préparation à l'allaitement, etc. À ces rencontres peuvent s'ajouter cinq rencontres en hypnonaissance \* où un processus de détente profonde est enseigné en vue de connaître un accouchement plus serein. Vécue en groupe, la journée de préparation à la naissance apprend à la femme à faire confiance à son corps pour accoucher naturellement et à l'homme à faire des gestes apaisants envers sa compagne. Quant au yoga prénatal, il améliore la souplesse et la concentration de la femme tout en lui procurant une source de relaxation.

Le service d'accompagnement à l'accouchement \* offre une disponibilité 24 heures sur 24 pendant les deux semaines qui précèdent l'accouchement. Tout en favorisant l'implication du conjoint, l'accompagnante soutient physiquement et émotivement la femme durant tout le processus de la naissance en milieu hospitalier.

Pour la période qui suit la naissance, plusieurs activités et services sont répertoriés :

- Atelier budget : rencontre visant à améliorer la planification budgétaire des familles à petit budget ;
- Atelier Re-Père : série de six rencontres de partage entre pères ;
- Brin d'éveil : série de rencontres parents-enfants autour d'un thème du développement de l'enfant ;
- Cardio bébé \* : série de 8 rencontres pour se remettre en forme après l'accouchement ;
- Césame : série de 14 rencontres favorisant la relation et la communication parent-enfant ;
- Classe-famille : série de 7 à 10 ateliers où les parents et leurs enfants de 3 à 5 ans participent aux jeux, bricolages et exercices proposés par une animatrice ;
- Clinique de location et de vérification de siège d'auto pour enfants ;
- Cuisines en groupe \* : ateliers visant l'acquisition d'habitudes alimentaires saines et économiques ;
- Cuisines petits pots \* : ateliers de confection de purée économique et nourrissante ;
- Délima : activités de sensibilisation permettant aux mères de mieux connaître leur nourrisson ;
- Développement du langage : atelier visant à offrir aux parents les notions de base ainsi que différents outils de stimulation du langage de leur enfant ;
- Halte-garderie \* : service de garde à programme éducatif conçu pour les 0-5 ans ;
- Ma place au soleil : ateliers conçus pour favoriser le retour aux études et offerts aux parents de moins de 25 ans n'ayant pas terminé leurs études secondaires et qui sont prestataires de la sécurité du revenu ;

---

<sup>1</sup> Les activités et services marqués d'un astérisque (\*) sont tarifés selon le revenu.

- Massage bébé \* : série de trois rencontres comprenant les volets formation et pratique ;
- Portage : atelier axé sur les bienfaits du portage et sur la connaissance des différents porte-bébés ;
- Prêt, location, vente \* : tire-lait, livres, jouets, vêtements et matériel périnatal ;
- Relevailles \* : soutien à domicile aux parents et aux enfants ;
- Rencontres d'allaitement : rencontres de soutien et d'échange sur le thème de l'allaitement ;
- Rencontres parent-bébé : rencontres de partage entre parents accompagnés des bébés ;
- Soutien intensif – répit gardiennage \* : service de gardiennage à durée variable pour les parents et les enfants à besoins particuliers ;
- Urgence bébé \* : atelier de premiers soins à donner aux 0-5 ans en cas d'urgence ;
- Y'app : Y'a personne de parfait vise le regroupement de parents d'enfants de 0 à 5 ans afin d'augmenter leurs connaissances au sujet de la santé, de la sécurité et de la résolution de problèmes courants.

Ces activités et services sont proposés à tous les nouveaux parents selon les besoins manifestés et le développement de leur enfant. Ils sont offerts dans un environnement de complémentarité et non de concurrence. En effet, la faible population de la MRC d'Antoine-Labelle compromettrait la survie de deux organismes qui offriraient ce même créneau de services. Chacun des services offerts est né d'un besoin exprimé par le milieu, non comblé par la famille élargie ou le réseau de la jeune famille.

Les lignes qui suivent s'attarderont davantage aux services offerts par le programme les Relevailles mis en place après la constatation d'un besoin particulier émanant du milieu. En effet, auparavant, à l'arrivée d'un nouveau-né, les membres de la famille se mobilisaient d'une façon naturelle pour soutenir la mère pendant quelques semaines. La famille participait aux tâches ménagères, prenait soin des enfants plus âgés et même du bébé, ce qui permettait à la nouvelle maman de se reposer et de reprendre plus rapidement ses forces.

Aujourd'hui, comme beaucoup de nouveaux parents se retrouvent éloignés de leur famille, le service de Relevailles tente, depuis 1989, de reproduire le soutien d'autrefois. Il remplit essentiellement les mêmes fonctions que les familles d'autrefois, c'est-à-dire un soutien aux nouveaux parents sous forme d'écoute, d'encouragement, d'informations diverses, de répit et d'aide aux activités ménagères.

La personne engagée pour accomplir le service de Relevailles agit constamment avec le souci de valoriser le rôle parental, d'assurer une réponse aux besoins de l'enfant et d'améliorer la qualité de la relation parent-enfant. Elle est une personne de référence en ce qui a trait au développement du bébé, à l'alimentation, au langage, au soutien à l'allaitement, etc. Lorsque le besoin se manifeste, elle offre du répit à la nouvelle maman en s'occupant des autres enfants. Elle peut également donner des soins postnataux particuliers, tels que les exercices postnataux et la stimulation du bébé par les jeux et le massage. Une aide aux activités ménagères est aussi disponible, par exemple pour la réalisation des repas, le lavage de la vaisselle, l'époussetage et la lessive. Ces services

sont fournis au domicile des parents, en bloc de trois heures ou trois heures et demie, à raison d'une à trois fois par semaine.

Le tableau suivant présente les données relatives à l'utilisation des services de La Mèreveille en relation avec les naissances enregistrées dans la MRC d'Antoine-Labelle.

**Tableau 5.1 : Utilisation des services offerts par La Mèreveille et naissances déclarées dans la MRC d'Antoine-Labelle pour les années 2007-2008 à 2011-2012**

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Naissances déclarées	---	325	338	322	327
Familles					
Familles soutenues par La Mèreveille	374	398	407	352	356
Familles utilisatrices de services de périnatalité	107	115	107	93	106
Familles utilisatrices de service de Relevailles	60	66	66	52	53
Nombre d'heures reçues du service de Relevailles	3 537	3 507	3 383	2 656	2 514
Moyenne d'heures par famille	59	53	51	51	47

Source : La Mèreveille, rapports d'activités des années 2007-2008 à 2011-2012.

Au cours des quatre dernières années, pour les 322 à 338 naissances annuelles, entre 52 et 66 familles ont utilisé les services de Relevailles, ce qui correspond à environ une famille ayant vécu la naissance d'un enfant sur six. Pour ces mêmes naissances, entre 93 et 115 familles ont eu recours aux services de périnatalité (incluant le service des Relevailles). Cela fait voir qu'au cours des cinq dernières années entre 29 et 35 % des familles ayant donné naissance à un nouveau-né ont sollicité les services de l'organisme en période prénatale, lors de l'accouchement ou pendant la période postnatale qui s'étend jusqu'à un an.

Selon la directrice de La Mèreveille, certains facteurs ont contribué à faire diminuer le nombre d'heures de services en Relevailles au cours des cinq dernières années. D'une part, les infirmières et les éducatrices du CLSC et du centre jeunesse offrent plus de services. D'autre part, les parents de Mont-Laurier choisissent plus fréquemment de confier leurs enfants à la halte-garderie plutôt que de solliciter le service de Relevailles à domicile. En outre, plusieurs jeunes familles ont dû quitter la région depuis cinq ans à cause de la crise forestière.

D'autres données enregistrées dans la catégorie Familles soutenues par La Mèreveille permettent de constater que l'organisme procure du soutien aux familles après la période périnatale, c'est-à-dire après que le bébé a atteint l'âge d'un an. En effet, une large participation est observée lors de la tenue de plusieurs activités offertes aux parents d'enfants de 0 à 5 ans dont le service de halte-garderie, les ateliers de développement du langage, Césame et Y'a personne de parfait. De plus, la majorité des familles qui ont

recours aux services de l'organisme se trouvent dans cette catégorie, ce qui représente entre 70 et 74 % des familles utilisatrices de services des cinq dernières années.

Plusieurs des services offerts sont tarifés selon le revenu des participantes. Le taux horaire maximum que les parents ont à payer est de 11 dollars l'heure pour un service individuel et de 60 dollars l'heure pour des services de groupe. Dans les deux situations, le minimum exigé est une contribution volontaire. Dans le cas des familles considérées comme vulnérables qui sont touchées par le programme PACE, les services de Relevailles sont gratuits. Toutefois, une contribution volontaire est appréciée.

#### 5.1.4. La situation financière

La présente partie expose les données financières de l'organisme en montrant les bilans de ses actifs et ses passifs ainsi que ses revenus et dépenses des cinq dernières années. Un regard sera posé de façon spécifique sur les données financières du centre de périnatalité.

##### 5.1.4.1. Le bilan de l'actif et du passif

L'actif et le passif des cinq dernières années de l'organisme La Mèreveille sont présentés sous forme de bilan dans le tableau 5.2.

**Tableau 5.2 : Bilan de l'actif et du passif de La Mèreveille pour les années 2007-2008 à 2011-2012**

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Actif à court terme (\$)	103 200	78 980	80 479	117 429	123 521
Immobilisations (\$)	131 409	127 700	122 257	115 328	107 135
<b>Total actif (\$)</b>	<b>234 609</b>	<b>206 680</b>	<b>202 736</b>	<b>232 757</b>	<b>230 656</b>
Passif à court terme (\$)	72 000	67 829	72 792	80 703	83 154
Passif à long terme (\$)	58 537	55 219	51 569	47 553	43 146
<b>Total passif (\$)</b>	<b>130 537</b>	<b>123 048</b>	<b>124 361</b>	<b>128 256</b>	<b>126 300</b>
Fonds affectés (\$)	-	-	-	8 000	5 000
Investis en immobilisations (\$)	41 539	43 147	43 355	42 442	40 656
Fonds non affectés (\$)	62 533	40 485	35 020	54 059	58 700
<b>Total des actifs nets (\$)</b>	<b>104 072</b>	<b>83 632</b>	<b>78 375</b>	<b>104 501</b>	<b>104 356</b>

Source : États financiers de Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides, de 2007-2008 à 2011-2012.

L'actif à court terme comprend l'encaisse, les dépôts à terme, les subventions à recevoir et les taxes de vente à recevoir. En 2008-2009 et en 2009-2010, l'encaisse et les dépôts à terme étaient nettement inférieurs à ceux des trois autres années. C'est le paiement rétroactif des salaires qui expliquerait cette différence entre ces années, selon la directrice.

Le passif à court terme comprend les charges à payer aux fournisseurs et les subventions reportées, tandis que la dette à long terme se rapporte à l'emprunt effectué dans le but d'acquérir l'immeuble et le terrain où l'organisme tient ses activités. Il est à noter que le passif à long terme diminue au fil des ans, car l'emprunt original de 72 000 \$, au taux de 9,60 %, est remboursé mensuellement à raison de 733 \$, incluant le capital et les intérêts.

L'hypothèque, renouvelée en 2013, viendra à échéance en 2018. L'organisme ne possède aucune autre dette.

#### 5.1.4.2. Les revenus et les dépenses

Le tableau 5.3 présente les revenus et les dépenses liées aux activités de l'organisme. Les sources de revenus sont les subventions gouvernementales et privées, la tarification des services, les intérêts et l'autofinancement. Les dépenses sont attribuées aux salaires et charges sociales, à l'amortissement et aux autres frais. Les frais liés aux déplacements ont été isolés afin de saisir l'impact de la grandeur du territoire à couvrir.

**Tableau 5.3 : Revenus et dépenses de La Mèreveille pour les années 2007-2008 à 2011-2012**

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Subventions gouvernementales (\$)	358 582	364 364	370 689	360 086	356 746
Subventions privées (\$)	4 078	3 478	7 834	32 746	41 739
Dons (\$)	8608	11 371	7 710	9 931	16 930
Tarification et entente de services (\$)	34 780	35 345	40 720	26 607	27 393
Intérêts (\$)	2393	2 993	1 505	587	783
Autofinancement (\$)	21 193	30 167	27 710	25 157	30 149
<b>Total revenus (\$)</b>	<b>429 634</b>	<b>447 718</b>	<b>456 168</b>	<b>455 114</b>	<b>473 740</b>
Salaires et charges sociales	324 536	362 395	350 090	335 889	352 889
Frais de déplacement (\$)	20 407	21 459	21 311	15 414	15 432
Autres frais et amortissement (\$)	94 682	84 304	90 024	77 685	105 564
<b>Total dépenses (\$)</b>	<b>439 625</b>	<b>468 158</b>	<b>461 425</b>	<b>428 988</b>	<b>473 885</b>
<b>Déficit (\$)</b>	<b>(9 991)</b>	<b>(20 440)</b>	<b>(5 257)</b>		<b>(145)</b>
<b>Surplus (\$)</b>				26 126	

Source : États financiers de Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides, de 2007-2008 à 2011-2012.

La Mèreveille est constamment à la recherche de fonds. Elle fait donc appel à de nombreux organismes de financement pour soutenir ses activités courantes et lancer de nouveaux projets. La plus grande partie de ses revenus lui vient de ministères québécois (Santé et Services sociaux, Famille et Aînés, Emploi et Solidarité sociale) et de l'Agence de la santé publique du Canada qui lui ont alloué une somme annuelle globale variant entre 356 746 \$ et 370 689 \$ au cours des cinq dernières années. Certaines de ces subventions sont récurrentes et d'autres sont ponctuelles, ce qui explique la fluctuation des sommes répertoriées. Bien que le financement gouvernemental soit majeur pour l'organisme, le ratio qui le compare au total des revenus tend à diminuer au cours des cinq dernières années. En effet, de 83 % en 2007-2008, il est passé à 75 % en 2011-2012. L'organisme réussit à diversifier ses sources de revenus afin d'assurer sa stabilité financière.

C'est ainsi que les subventions provenant d'organismes privés s'avèrent non négligeables depuis 2009-2010. Par exemple, la contribution annuelle de Québec en forme est passée

de 5 796 \$ en 2009-2010 à 20 569 \$ en 2011-2012. La contribution d'Avenir d'enfants pour le soutien en allaitement était de 9 951 \$ en 2010-2011, puis de 3 027 \$ en 2011-2012.

Rappelons que la tarification de certains services est calculée selon le revenu des participants. Elle s'ajoute aux moyens de financement au même titre que les dons et l'argent provenant de l'autofinancement. Depuis plusieurs années, le CA autorise ainsi la vente de matériel à des fins d'autofinancement. Des colliers de dentition, des bavettes, des herbes de la Clef des champs, des porte-bébés, des tire-lait sont ainsi vendus sur place pour financer l'organisme. En 2011-2012, de nouvelles activités de collecte de fonds ont été retenues. Une vente de garage, un souper spaghetti et un tournoi de quilles ont permis d'augmenter les revenus de La Mèreveille. L'activité la plus profitable demeure toutefois le Vélothon, qui était une tradition depuis 2004. En 2013, cette activité a toutefois changé de vocation. D'activité de collecte de fonds, elle est devenue une activité familiale.

Du côté des dépenses, un montant important est investi annuellement en frais de déplacement. Parmi celles-ci, la majorité est occasionnée par le service de Relevailles. Une partie est aussi associée à la production de services dans les municipalités environnantes comme les cours de cuisine ou les activités de massage bébé. Une grande réduction des frais est observée à partir de l'année 2010-2011. Elle est attribuable à la nouvelle politique d'allocation de frais de déplacement (section 4.1.4.2). L'élément qui a largement contribué à diminuer ces frais est celui qui stipule que le kilométrage effectué pour se rendre sur les lieux de service ne sera pas remboursé si la distance couverte est inférieure à celle séparant le domicile de l'employée des locaux de La Mèreveille.

#### **5.1.4.3. Les revenus et les dépenses liés au centre de ressources périnatales**

Le tableau 5.4 montre les revenus et dépenses liés aux activités et services tarifés du centre de ressources périnatales. Il est à noter que les revenus et dépenses engendrés par le service de Relevailles, impossibles à isoler, représentent un fort pourcentage des données présentées.

**Tableau 5.4 : Revenus et dépenses liés au centre de ressources périnatales pour les années 2007-2008 à 2011-2012**

	<b>2007-2008</b>	<b>2008-2009</b>	<b>2009-2010</b>	<b>2010-2011</b>	<b>2011-2012</b>
Subvention (\$)	94 675	96 096	97 440	99 390	101 775
Tarification (\$)	15 663	16 092	16 582	13 496	15 442
Collecte de fonds / entente de service (\$)	31 214	31 583	31 751	30 106	30 385
<b>Total revenus (\$)</b>	<b>141 552</b>	<b>143 771</b>	<b>145 773</b>	<b>142 992</b>	<b>147 602</b>
Salaires et charges sociales	116 575	121 000	123 221	125 440	133 098
Autres frais (\$)	38 139	32 400	35 614	34 100	40 874
<b>Total dépenses (\$)</b>	<b>154 714</b>	<b>153 400</b>	<b>158 835</b>	<b>159 540</b>	<b>173 972</b>
<b>Déficit (\$)</b>	<b>(13 162)</b>	<b>(9 629)</b>	<b>(13 062)</b>	<b>(16 548)</b>	<b>(26 370)</b>
<b>Surplus (\$)</b>					

Source : États financiers de Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides, 2007-2008 à 2011-2012.

Le tableau 5.4 fait voir que la majorité des sommes recueillies pour effectuer les activités de centres péri-ressources proviennent de subventions gouvernementales. Au cours des cinq dernières années, celles-ci représentent entre 67 et 70 % du revenu total du centre. Il s'agit là aussi d'une contribution du ministère de la Santé et des Services sociaux par l'intermédiaire de l'Agence de santé et services sociaux des Laurentides. Malgré l'importance des sommes investies, ce service est demeuré déficitaire au cours des cinq années observées. Depuis 2007-2008, les revenus sont demeurés plutôt constants, variant entre 141 552 \$ et 147 602 \$. Par contre, la masse salariale investie dans ce service a augmenté au fil des ans passant de 116 575 \$ à 133 098 \$ faisant ainsi augmenter progressivement le déficit annuel.

Le tableau 5.5 présente le nombre d'heures consacrées à l'organisme par les bénévoles et une estimation de la valeur financière qu'aurait engendrée ce travail s'il avait été rémunéré.

**Tableau 5.5 : Estimation de l'apport bénévole chez La Merveille pour les années 2007-2008 à 2011-2012**

	<b>2007-2008</b>	<b>2008-2009</b>	<b>2009-2010</b>	<b>2010-2011</b>	<b>2011-2012</b>
Nombre de bénévoles	70	80	91	87	95
Nombre d'heures de bénévolat	3 020 h	3 500 h	4 200 h	4 000 h	4 900 h
Salaires minimum	8,00 \$/h	8,50 \$/h	9,00 \$/h	9,50 \$/h	9,65 \$/h
Apport bénévole	24 160 \$	29 750 \$	37 800 \$	38 000 \$	47 285 \$
Salaires et charges sociales	324 536 \$	362 395 \$	350 090 \$	335 889 \$	352 889 \$
Apport bénévole en pourcentage	7 %	8 %	11 %	11 %	13 %

Sources : Commission des normes du travail (2013), *Historique du salaire minimum*.  
La Mèreveille, rapports d'activités des années 2007-2008 à 2011-2012.

Le tableau 5.5 fait ressortir la grande part du travail accompli par les bénévoles dans l'organisme. Au cours des cinq dernières années, le nombre d'heures de travail bénévole est passé de 3 020 à 4 900, faisant ainsi presque doubler l'estimation de son apport financier. Le nombre de bénévoles est aussi en hausse, ce qui démontre l'intérêt porté à l'organisme par les gens du milieu.

## **5.2. Les processus organisationnels**

Cette partie comprend les processus organisationnels de l'organisme La Mèreveille. Les processus définissent les étapes de la production de ses services, l'organisation du travail, la formation des employées et la consommation de services.

### **5.2.1. La production**

La production de tout service s'amorce lorsqu'une demande à l'organisme est faite directement par une usagère. La secrétaire-réceptionniste est chargée de répondre avec

courtoisie à la demande faite en personne ou par téléphone. Lorsque la requête concerne une demande d'informations générales ou la réservation d'une place à une activité pour une personne, la secrétaire-réceptionniste donne l'information ou confirme la réservation. Toutefois, lorsque l'information demandée est plus spécifique ou lorsqu'il s'agit d'une personne qui désire participer à une activité pour la première fois, elle réfère l'usagère à la directrice adjointe. Elle informe également la personne du fait qu'elle doit s'inscrire comme membre et acquitter les frais de 10 \$. À ce moment, la directrice adjointe communique avec la personne intéressée afin de remplir une fiche d'inscription au téléphone et de réserver un moment pour rencontrer cette personne et évaluer ses besoins. De plus, selon les disponibilités de chacune, cette communication peut aussi être effectuée par la directrice ou par l'employée qui cumule le plus d'années de service pour l'organisme, Doris Gagnon.

La majorité des services de groupe sont donnés dans les locaux de La Mèreveille. Cependant, des activités de groupe prennent place aussi dans les villages environnants. À la suite de son inscription, la personne ou son enfant participent à l'activité présentée par l'animatrice ou l'éducatrice désignée au moment convenu. À la fin de la série de rencontres, la personne remplit un questionnaire visant à évaluer son degré de satisfaction, ce qui permet à l'organisme d'apporter quelques ajustements au besoin.

D'autres services sont offerts au domicile de l'utilisatrice, comme c'est le cas pour les rencontres prénatales individuelles et les Relevailles. Préalablement à la rencontre, l'accompagnatrice en soutien prénatal ou postnatal fixe un rendez-vous avec la personne. Une fois le service rendu, celle-ci évalue la qualité de ce service et réserve un moment pour le prochain service à domicile, selon ses besoins et les disponibilités de l'intervenante. Les services produits lors de ces visites à domicile ne sont pas prédéterminés ; ils répondent sur mesure aux besoins exprimés par le client à l'arrivée de la personne-ressource. À la fin de l'aide à domicile, la personne utilisatrice est invitée à répondre au questionnaire d'évaluation (4.1.3).

Selon madame Michèle Turpin, il n'est pas rare de voir qu'une famille utilisatrice d'un service et satisfaite de celui-ci renouvelle sa demande à l'arrivée d'un deuxième enfant. Cette situation est observée fréquemment dans le cas du service des Relevailles. Il existe également un effet de groupe. En effet, dans certaines municipalités, quelques groupes se forment et participent aux mêmes activités pendant plus d'une session. Le réseau social ainsi créé contribue alors au soutien apporté par les activités de l'organisme.

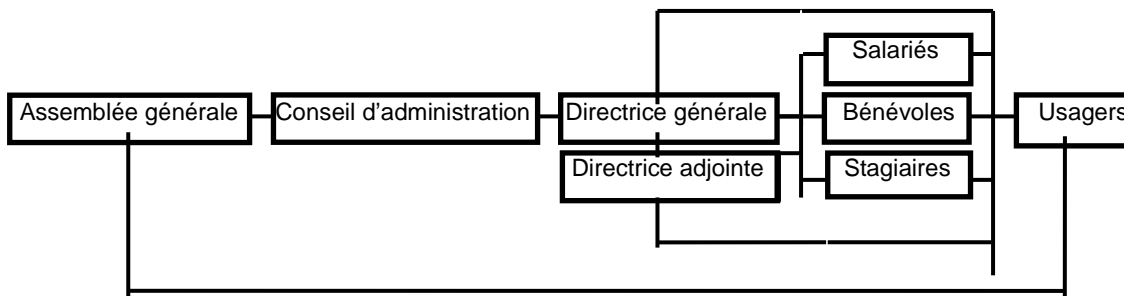
### **5.2.2. L'organisation du travail**

Puisque les acteurs, leurs rôles et leurs fonctions ont déjà été abordés, la section suivante mettra davantage l'accent sur l'organisation technique du travail de l'organisme. Il est important de noter que pendant l'année 2011-2012 d'importants efforts ont été investis afin d'établir et de mettre à jour certaines politiques et certains documents de référence. D'ailleurs, le CA a été mis à contribution afin de prioriser les changements à apporter. C'est ainsi que se sont matérialisées une nouvelle politique de conditions de travail ainsi qu'une indexation des salaires en vigueur pour permettre l'équité salariale. De nouvelles descriptions des postes déjà en place ont été élaborées, ce qui facilite la définition des rôles de chacune et l'embauche du personnel.



La figure suivante présente les rapports existants entre les différents acteurs de l'organisme.

**Figure 5.1 : Organigramme de La Mèreveille**



L'assemblée générale et son CA dirigent l'organisme. Ces deux entités transmettent leurs décisions à la directrice générale. Celle-ci est responsable de la réalisation de toutes ces décisions auprès de toutes les personnes salariées, les bénévoles et les stagiaires. La directrice adjointe assiste la directrice dans ses fonctions et intervient auprès de ces mêmes individus. Les personnes salariées, les bénévoles et les stagiaires travaillent directement auprès des usagers. À l'occasion, celles-ci sollicitent directement les services de la directrice ou de la directrice adjointe. Les usagers membres qui sont présentes à l'assemblée générale annuelle constituent le pouvoir décisionnel de l'organisation.

La conciliation travail-famille représente une dimension importante aux yeux de la direction. C'est pourquoi une harmonisation des horaires a été apportée et certains ajustements acceptés pour faciliter le travail des employées mères de famille. C'est ainsi que la plupart des postes comportent des semaines de travail de 22 à 28 heures et que les heures d'arrivée et de départ, qui étaient de 9h00 à 17h00, ont été modifiées pour 8h30 à 16h30. De plus, il est possible de déplacer une journée de travail dans le cas d'une absence pour maladie, et ce, sans pénalité.

Dans le but d'améliorer son efficacité, l'organisme s'est doté de nouveaux ordinateurs et a actualisé sa base de données. Ces nouveaux outils permettent de faire ressortir les statistiques sur la clientèle, ce qui est particulièrement apprécié lorsqu'il s'agit de produire des rapports.

### 5.2.3. La formation des salariées

La formation et le perfectionnement sont essentiels au CRP La Mèreveille. Outre la formation requise à l'obtention de leur poste, les personnes engagées ont accès à des formations annuelles leur permettant d'actualiser ou d'acquérir de nouvelles connaissances. Le nombre d'heures de formation annuelle octroyées par l'organisme correspond au nombre d'heures travaillées dans une semaine. Par exemple, une personne rémunérée pour un travail de 28 heures par semaine aura la possibilité de recevoir un total de 28 heures de formation chaque année. La formation peut prendre la forme d'un cours, d'une conférence, d'une clinique, d'un séminaire, d'un congrès, d'un atelier ou d'un forum. La personne qui

désire se prévaloir de ce droit doit recevoir l'approbation de son employeur avant son inscription à l'activité qui vise l'amélioration de sa pratique. Les coûts associés à la participation, les frais de déplacement et les heures supplémentaires sont alors payés par l'organisme. Cependant, le total des frais annuels de formation ne doit pas dépasser 1 % de la masse salariale, à moins d'une demande exceptionnelle que l'employeur approuverait en cas de nécessité.

Entre 16 et 20 activités de formation ont été proposées annuellement au cours des cinq dernières années. Ces activités couvrent divers aspects des tâches à accomplir par les employées. Les activités répertoriées au cours des cinq dernières années concernent le secourisme, l'allaitement, la sécurité, les saines habitudes de vie, la santé mentale, l'économie sociale, etc. Selon le poste et les responsabilités de chaque personne, la formation choisie variera. Durant l'année 2011-2012, les activités de formation auxquelles les employées ont participé sont les suivantes :

- Secourisme ;
- Allaitement ;
- Journée de formation de l'Association québécoise pour la santé mentale des nourrissons ;
- Urgence enfant ;
- Ostéopathie ;
- Vérification et installation des sièges d'auto ;
- Fonctionnement de la halte-garderie, valeurs et attitudes ;
- Atelier de développement de l'habileté à conter ;
- L'art de raconter ;
- Journée « Saines habitudes de vie Laurentides » ;
- La petite histoire de l'Action communautaire autonome et regard sur les défis ;
- La dépression postnatale ;
- L'ergothérapie et le développement de l'enfant ;
- Le développement psychomoteur de l'enfant ;
- Les différents types de négligence ;
- Forum international de l'économie sociale et solidaire.

Certaines activités de formation ont été offertes aux membres du CA sur ses différents rôles et plusieurs activités destinées aux employées sont accessibles aux bénévoles. Le taux de participation est toutefois très variable, tout comme la disponibilité et le désir de participer des personnes invitées.

#### **5.2.4. La consommation des biens et services**

Les modalités de consommation des services sont inclusives, puisque les utilisatrices influencent l'offre de plusieurs façons. Tout d'abord, comme il est expliqué au point 4.1.3, leur avis écrit ou verbal est sollicité à la suite de chaque atelier ou service dont elles ont bénéficié. Ensuite, un questionnaire d'évaluation de l'organisme et de ses services est soumis annuellement à plusieurs des familles qui ont reçu du soutien durant l'année. Les familles sont sélectionnées de façon aléatoire selon un numéro qui leur est attribué. Entre 88 et 147 familles ont été rejointes annuellement au cours des cinq dernières années. Par ce questionnaire, l'organisme dresse un portrait de satisfaction pour chacun de ses

programmes. À partir de la participation des membres, mais en tenant compte également des résultats et commentaires obtenus lors de ces collectes d'information, l'organisme ajuste son offre de services et d'activités.

De plus, les utilisatrices de services peuvent influencer davantage l'offre en participant aux assemblées annuelles et en se prévalant de leur droit de vote lors des prises de décisions. En outre, en devenant membres du CA, les usagères obtiendront le plus grand pouvoir décisionnel mis à leur disposition.

Le code d'éthique de La Mèreveille reconnaît le droit à toute personne de porter plainte quant aux services reçus. Il y est également mentionné que les membres du personnel doivent fournir à toute personne qui désire porter plainte l'information relative au traitement de celle-ci. Ce droit à l'affirmation de son insatisfaction représente également une façon d'influencer les services offerts.

L'intensité du lien d'usage peut être considérée comme forte si l'on tient compte des résultats des questionnaires annuels des cinq dernières années. En effet, plus des deux tiers des répondantes (environ 67 %) ont mentionné avoir participé à plusieurs rencontres de groupes et environ 29 % ont indiqué que leur participation s'est échelonnée sur plus de 18 mois. Ces chiffres tendent à démontrer que certaines familles ont des besoins importants de soutien en périnatalité, qu'elles ont plusieurs enfants ou qu'elles ont besoin de créer des liens et parfois les trois à la fois. Des témoignages recueillis et diffusés dans les rapports d'activités, il se dégage que La Mèreveille est un réseau de soutien sur lequel bien des jeunes familles comptent.

## 6. Éléments de synthèse et de bilan

La présente partie propose des éléments de synthèse et de bilan au regard des réalisations de l'organisme La Mèreveille, du volet d'économie sociale ainsi que de son apport à la société.

### 6.1. Sur le plan des réalisations

Depuis ses premiers balbutiements, l'organisme a accompli bien des réalisations. D'abord, les personnes impliquées dans les divers services ont vu leur statut changer. La vingtaine de bénévoles qu'elles étaient en 1981 ont été engagées et rémunérées à compter de 1989, puis de nouvelles collègues sont venues grossir les rangs du personnel, qui a atteint un nombre de 35 employées (16 régulières et 19 sur appel) en 2013. Devant la manifestation d'un besoin d'amélioration des conditions d'emploi, l'organisme a engagé une ressource extérieure en 2012 pour contribuer à une révision complète du manuel des conditions de travail et à une description des postes. Un exercice d'équité salariale a aussi été effectué avant la conception de la grille salariale actuelle. De plus, plusieurs personnes embauchées profitent maintenant de semaines de travail allégées comportant entre 22 et 28 heures afin de pouvoir concilier travail et famille.

Bien que l'organisme engage plusieurs personnes, de nombreuses bénévoles sont nécessaires pour occuper des fonctions variées, telles que la collecte de fonds, l'entretien, la participation à diverses activités et au CA. Le nombre de personnes offrant leurs services bénévolement est en hausse, si bien que les postes d'administrateurs au conseil sont convoités. C'est pourquoi le processus d'élection se met en branle à l'assemblée générale de façon systématique chaque année.

Cette implication remarquable des bénévoles n'est pas étrangère au fait que les activités offertes par La Mèreveille répondent et s'adaptent aux besoins manifestés par la communauté. En effet, à l'origine, les fondatrices désiraient avant tout revaloriser la maternité et la pratique des sages-femmes en se concentrant sur la diffusion d'information. Une grande variété de services et d'activités ont été créés progressivement afin de compléter le besoin d'information des familles et de leur apporter un soutien tangible. La préoccupation de l'organisme à l'égard des besoins des familles utilisatrices est constante et se traduit par de nombreuses évaluations formelles et informelles qu'il sollicite auprès d'elles. Ces familles peuvent ainsi donner leur appréciation des services et en proposer de nouveaux. Se sentant écoutées et respectées, elles auront davantage tendance à s'impliquer dans le processus de production, puisqu'elles voudront contribuer au maintien des bienfaits apportés par l'organisme.

Étant donné que La Mèreveille a pris naissance dans un milieu éloigné des grandes villes où la population est peu nombreuse, ses dirigeantes sont sensibles au fait qu'il est profitable pour tous d'agir en partenariat et en complémentarité plutôt qu'en compétitivité. Notamment, les activités proposées n'entrent aucunement en compétition avec celles du CLSC ou d'autres organismes. Au contraire, elles les complètent. Cette vision et les décisions qui en

découlent semblent être des facteurs qui ont contribué à l'implantation ainsi qu'à l'expansion de l'organisme dans son milieu.

## **6.2. Sur le plan de l'économie sociale**

Fidèle à ses aspirations d'origine, La Mèreveille conserve sa mission première qui est de redonner confiance à la femme enceinte dans sa capacité à donner naissance et à mater son enfant. Se définissant comme un organisme communautaire, elle oriente ses actions vers l'apport communautaire plutôt que vers le gain pécuniaire. Afin de perpétuer cette orientation, chaque membre du personnel doit adhérer aux valeurs et aux normes affirmées par son code d'éthique, dont, pour n'en nommer que quelques-unes, l'accueil, le respect, la disponibilité, l'empathie et la transparence.

L'arrivée du volet d'économie sociale ne s'est pas faite dans le cadre d'une recherche de profit, mais plutôt dans l'optique d'une ouverture des activités à une plus vaste clientèle. Selon madame Turpin, toutes les nouvelles mères de famille ont besoin de soutien durant cette période d'adaptation et plusieurs d'entre elles réclamaient ces activités. La tarification de service est calculée selon les revenus des familles. Elle sert à payer les services qui ne sont pas couverts par les subventions gouvernementales destinées aux familles vulnérables. En ce sens, aucun signe d'atténuation des objectifs n'est observé.

Par ailleurs, l'organisme renouvelle des pratiques démocratiques à travers le pouvoir qu'elle accorde à l'assemblée générale, la première instance décisionnelle. Par ailleurs, l'inclusion des productrices et des usagères par les diverses consultations favorisent le processus démocratique qui permet à l'organisme d'offrir un service de proximité s'adaptant aux besoins du milieu.

## **6.3. Sur le plan sociétal**

La naissance d'un enfant demande généralement une période d'adaptation dans la vie des parents, et cette adaptation nécessite souvent un soutien extérieur. Remplie de nouveautés, elle est susceptible de générer une quête d'informations, de réconfort ou de répit d'une manière toute personnelle. La Mèreveille propose différentes activités de soutien sous forme de rencontres individuelles ou de groupe. Par le fait même, elle favorise la création de liens significatifs entre ses travailleuses et les familles de la région et entre les familles. Que ce soit en brisant l'isolement des nouvelles mères des petites municipalités de la région à travers le service des Relevailles ou en favorisant les partages entre parents lors de rencontres parents-bébé, le résultat est le même, le tissu social se crée. D'ailleurs, il est fréquent de voir des groupes poursuivre certaines activités pour le simple plaisir d'être ensemble. La constitution d'un réseau social est même l'une des raisons fréquemment évoquées par les bénévoles pour justifier leur implication.

S'il est vrai que l'organisme contribue à la création de tissu social, il en va de même pour le renforcement du sentiment d'appartenance. Non seulement ses utilisatrices se sentent entourées et soutenues, mais elles s'investissent également pour son déploiement. À

travers les réunions du CA, les collectes de fonds et les autres tâches bénévoles, elles deviennent des ambassadrices de La Mèreveille.

Comme il en a été question précédemment, les effets d'un tel organisme peuvent dépasser les limites physiques des foyers où les services sont rendus. En favorisant la création de liens sociaux et en renforçant le sentiment d'appartenance à l'organisme et à son milieu, La Mèreveille contribue à la mise en place des conditions favorables à l'émergence d'associations de parents. En effet, les parents qui auront tissé des liens entre eux auront davantage tendance à se consulter et à s'unir pour des causes qui leur tiennent à cœur. Qu'il soit d'ordre médical, légal ou social, l'objectif premier de la future association bénéficiera de la solidarité ainsi développée dans le milieu.

## 7. Perspectives anticipées

La présente monographie se conclut par un regard sur les perspectives d'avenir de l'organisme. D'une façon large, les notions de continuité des services et des orientations seront abordées selon le point de vue de l'auteure.

Il est difficile de se prononcer sur les perspectives de viabilité des services de l'organisme, puisque les programmes gouvernementaux qui subventionnent plusieurs d'entre eux sont imprévisibles. Cependant, depuis quelques années, la recherche de fonds s'est élargie et le montant des subventions provenant du secteur privé a augmenté. Les administratrices peuvent également compter sur la tarification, les dons et les collectes de fonds qui assurent un revenu considérable depuis plusieurs années. Toutes ces sources de revenus demeureront essentielles afin d'assurer la stabilité financière de l'organisme. De plus, il semble important de souligner que les paiements hypothécaires visant à rembourser le prêt contracté pour l'achat de la maison de Mont-Laurier prendront fin en 2018. L'organisme pourra ainsi diminuer ses dépenses annuelles de près de 9 000 \$.

Du côté des ressources humaines, les employées ont la chance de travailler auprès de deux des fondatrices de La Mèreveille. Occupant les postes de directrice générale et d'accompagnatrice à la naissance ainsi que de soutien en pré et postnatal, Michèle et Doris assurent depuis plus de 30 ans l'uniformité de la qualité du service à la clientèle avec le soutien de tous les autres membres de l'équipe. Que ce soit pour le service d'accompagnement à la naissance, des Relevailles, de la formation du personnel ou pour les contacts avec le réseau ou tout autre besoin, elles sont des références en tout temps.

L'impression générale qui se dégage après notre étude de La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides est que cet organisme communautaire bien implanté et estimé dans son milieu arrivera à un tournant de son histoire dans un avenir rapproché, au moment où ses fondatrices quitteront leurs fonctions. Afin de faciliter cette transition, une planification stratégique a été mise en place. Elle témoigne du désir bien ancré au sein de l'équipe de poursuivre la mission de l'organisme en maximisant les forces de ses travailleuses et en demeurant proche des besoins de sa clientèle. Les conditions semblent propices pour que La Mèreveille continue d'évoluer en s'adaptant aux besoins de son milieu comme elle l'a toujours fait.

## Bibliographie

Agence du revenu du Canada (2013). *Organismes de bienfaisance et dons Canada*. En ligne. [<http://www.cra-arc.gc.ca/chrts-gvng/menu-fra.html>]. Consulté le 18 juillet 2013.

Association pour la santé publique du Québec (2013). *Historique de la périnatalité au Québec*. En ligne. [<http://www.aspq.org/fr/dossiers/perinatalite/historique-de-la-perinatalite-au-quebec>]. Consulté le 12 août 2013.

Baillargeon, D. (2004). *Un Québec en mal d'enfants – La médicalisation de la maternité, 1910-1970*. Montréal, Les éditions du remue-ménage.

Beauchemin, J. (2006). Antoine Labelle et le pays à faire. Dans J.-P. Warren (dir.), *Mémoires d'un avenir : dix utopies qui ont forgé le Québec* (p. 53-60). Québec, Éditions Nota bene.

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

Bertrand, L. (2000). *Antoine Labelle, le roi du Nord*. Montréal, Lidec.

Cégep de Saint-Jérôme (2013). *Le centre collégial de Mont-Laurier en bref*. En ligne. [<http://ccml.cstj.qc.ca/a-propos-du-college-2-3-2/le-ccml-en-bref/>]. Consulté le 7 août 2013.

Centre de santé et de services sociaux [CSSS] d'Antoine-Labelle (2013). *Nos installations*. En ligne. [<http://www.csssal.org/accueil.html>]. Consulté le 7 août 2013.

Centre local de développement d'Antoine-Labelle (2011). *Portrait socio-économique du territoire de la MRC d'Antoine-Labelle*. Document PDF en ligne. [[http://www.cld-antoine-labelle.qc.ca/doc/portrait\\_socio-economique\\_mrcal.PDF](http://www.cld-antoine-labelle.qc.ca/doc/portrait_socio-economique_mrcal.PDF)]. Consulté le 3 juillet 2013.

Comeau, Y. (2000). *Grille de collecte et de catégorisation des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale*, 2<sup>e</sup> éd. Québec, Cahiers du CRISES.

Comité de travail sur la pratique des sages-femmes au Québec (1989). Situation des sages-femmes au Québec et au Canada. Dans Comité de travail sur la pratique des sages-femmes au Québec, *La périnatalité au Québec – La pratique des sages-femmes* (p. 55-71). Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux.

Commission des normes du travail (2013). *Historique du salaire minimum*. En ligne. [<http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/index.html>]. Consulté le 24 juillet 2013.

Couillard, M.-A., Côté, G. (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.



Deshaies, M.-H. (2001). *Portrait de l'économie sociale dans la région de Québec*. Québec, Anim'Action.

Dussault, G. (1983). *Le curé Labelle. Messianisme, utopie et colonisation au Québec 1850-1900*. Montréal, Hurtubise HMH.

Emploi-Québec Laurentides (2010). *Profil socioéconomique et caractéristiques du marché du travail – La MRC d'Antoine-Labelle*. Document PDF en ligne. [[http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Laurentides/15\\_imt\\_profil\\_AntoineLabelle.pdf](http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Laurentides/15_imt_profil_AntoineLabelle.pdf)]. Consulté le 3 juillet 2013.

Groupe Les Relevailles (2013). *Historique et mission*. En ligne. [<http://www.groupelesrelevailles.qc.ca/qui-sommes-nous/>]. Consulté le 12 août 2013.

Hall, M., Lasby, D., Ayer, S. et Gibbons, W. D. (2009). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés. Points saillants de l'Enquête canadienne de 2007 sur le don, le bénévolat et la participation*. Statistique Canada. Document PDF en ligne. [<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-542-x/71-542-x2009001-fra.pdf>]. Consulté le 15 juillet 2013.

Institut de la statistique du Québec (2013). *Démographie*. En ligne. [<http://www.stat.gouv.qc.ca/>]. Consulté le 4 juillet 2013.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2004). Statut et règlements.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2008, 2009, 2010, 2011, 2012). Bilan des caractéristiques.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2008, 2009, 2010, 2011, 2012). États financiers.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2008, 2009, 2010, 2011, 2012). Procès-verbaux des assemblées annuelles.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2008, 2009, 2010, 2011, 2012). Rapports d'activités.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2012). Description de postes.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2012). Manuel des conditions de travail.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2012). Politique salariale.

La Mèreveille, centre de ressources périnatales géré par Naissance-Renaissance des Hautes-Laurentides (2013). Historique, activités et services. En ligne. [<http://www.telebecinternet.com/mereveille/index.html>]. Consulté le 11 juin 2013.

Laforce, H. (1985a). *Histoire de la sage-femme dans la région de Québec*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

Laforce, H. (1985b). L'univers de la sage-femme aux XVII<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup> siècles. *Cap-aux-Diamants : la revue d'histoire du Québec*, 1 (3) : 3-6. En ligne. [<http://id.erudit.org/iderudit/6382ac>].

Laforce, H. (1987). L'accouchement traditionnel : d'hier à aujourd'hui. Dans F. Saillant et M. O'Neill (dir.), *Accoucher autrement. Repères historiques, sociaux et culturels de la grossesse et de l'accouchement au Québec* (p. 40-46). Montréal, Les Éditions Saint-Martin.

Laurin, S. (1989). *Histoire des Laurentides*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

Laurin, S. (2000). *Les régions du Québec. Histoire en bref – Les Laurentides*. Québec, Les Presses de l'Université Laval et Éditions de l'Institut québécois de recherche sur la culture.

Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (2007). *Le Québec soutient ses familles*. Document PDF en ligne. [[http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF\\_quebec\\_soutien\\_familles.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SF_quebec_soutien_familles.pdf)]. Consulté le 18 juillet.

Municipalité régionale de comté [MRC] Antoine-Labelle (2006). *Portrait de la MRC d'Antoine-Labelle*. Document PDF en ligne. [<http://www.mrc-antoine-labelle.qc.ca/documentation-sat-schema>]. Consulté le 3 juillet 2013.

Municipalité régionale de comté [MRC] Antoine-Labelle (2008). Cahier 25<sup>e</sup> anniversaire de la MRC d'Antoine-Labelle : *Je suis de lacs et de rivières*.

Municipalité régionale de comté [MRC] Antoine-Labelle (2013). *Description générale*. En ligne. [<http://www.mrc-antoine-labelle.qc.ca/a-propos-mrc>]. Consulté le 3 juillet 2013.

Parc régional Kiamika (2013). Description. En ligne. [<http://www.reservoirkiamika.org/>]. Consulté le 4 juillet 2013.

Portail Québec (2013). *Dépôt d'un projet de loi pour reconnaître, promouvoir et développer l'économie sociale*. En ligne. [<http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Mars2013/19/c6398.html>]. Consulté le 18 juillet 2013.

Prévost-Lamarre, C. (1941). *Par monts et par vaux à la suite du roi du Nord*. Saint-Jérôme, Éditions de l'Avenir du Nord.

Québec original, site touristique officiel du gouvernement du Québec (2013). *Parc linéaire Le P'tit Train du Nord*. En ligne. [<http://www.bonjourquebec.com/qc-fr/repertoire->

[attraits/piste-sentier/parc-lineaire-le-ptit-train-du-nord\\_7978313.html](#)]. Consulté le 4 juillet 2013.

Registraire des entreprises au Québec (s. d.). Site du Registraire. En ligne. [<http://www.registreentreprises.gouv.qc.ca/fr/default.aspx>] (consulté le 18 juillet 2013)

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

Regroupement Naissance-Renaissance (2013). Historique. En ligne. [<http://naissance-renaissance.qc.ca/>]. Consulté le 11 juillet 2013.

Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec (s. d.). Site du Réseau. En ligne. [[http://www.reseaudescrp.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=64&Itemid=97](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 8 août 2013.

Statistique Canada (2012). *Enquête nationale auprès des ménages 2011*. En ligne. [<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>]. Consulté le 8 août 2013.

Thibodeau, L. (2002). Les centres de ressources périnatales pour les femmes et avec les femmes travailleuses, utilisatrices, gestionnaires. Dans C. Corbeil, F. Descarries et E. Galerand (dir.), *Actes du colloque L'économie sociale du point de vue des femmes* (p. 81-88). Montréal, Université du Québec à Montréal.

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (2013). *Centre de Mont-Laurier*. En ligne. [[http://www.ugat.ca/universite/centres/?menu=montlaurier&sousmenu=montlaurier\\_accueil](http://www.ugat.ca/universite/centres/?menu=montlaurier&sousmenu=montlaurier_accueil)]. Consulté le 7 août 2013.