

Lizotte, Pamela A. (2014). **Monographie du Centre de ressources périnatales Les Relevailles de Montréal**. Québec, Université Laval. Cahiers de la Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique n° EE1405.

Résumé

La production de la monographie s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus vaste intitulée *D'un regard sur la vulnérabilité périnatale à une évaluation des services de « relevailles » offerts par les centres de ressources périnatales (CRP) du Québec*, effectuée au Centre de recherche du CHU de Québec, en collaboration avec le Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec. Elle apporte aux travaux de la Chaire Marcelle-Mallet un regard sur l'engagement volontaire des personnes dans le domaine de la santé. La monographie se penche sur le CRP Les Relevailles de Montréal, organisme à but non lucratif (OBNL) incorporé en 1985 et situé à l'est de l'île de Montréal. Le CRP est reconnu comme entreprise d'économie sociale depuis 2001. L'auteure présente des données historiques, démographiques, sociales et économiques du territoire que dessert l'organisme.

Sa mission comporte un volet communautaire et un volet d'économie sociale. Elle consiste à aider les parents à bien s'adapter à la grossesse et à la vie avec un nouveau-né et à enrichir leurs compétences. L'objectif est le maintien et l'amélioration de la santé, le bien-être et la qualité de vie de tous les membres de la famille. Les services s'adressent aux familles, couvrent la période pré et postnatale et sont diversifiés (cours, ateliers, rencontres, soutien à domicile, formations spécialisées, etc.). À l'exception du soutien à domicile offert à la population vivant sur le territoire principal du CRP (jusqu'à ce qu'enfant atteigne 1 an), tous les services s'adressent aux parents, sans égard au revenu, au lieu de résidence et au nombre d'enfants. Le coût des services est établi en fonction du revenu familial ou des particularités du contexte familial.

L'auteure relève les principaux éléments marquant l'évolution des services en périnatalité au Québec depuis les années 1960 : les accouchements de plus en plus pratiqués en milieux institutionnels entraînant des changements dans les rôles d'accompagnement ; l'émergence de plusieurs mouvements collectifs pour l'humanisation des services en périnatalité ; le développement de groupes d'action communautaires pour pallier les nouveaux besoins non comblés par les centres locaux de services communautaires (CLSC) et pour offrir des services alternatifs ; la reconnaissance de l'apport des groupes communautaires dans le domaine de la santé et des services sociaux ; les orientations mises de l'avant dans les politiques de périnatalité ; le déploiement du virage ambulatoire nécessitant un partenariat entre les CLSC et les organismes communautaires ; le mouvement en faveur du secteur de l'économie sociale, l'investissement de l'État québécois dans les premiers projets d'économie sociale et, par la suite, la création du réseau des CRP reconnus comme entreprise d'économie sociale.

Au départ, Les Relevailles de Montréal est créé pour pallier le manque de services offerts aux nouveaux parents durant la période postnatale. Dès le début, les promotrices reçoivent de nombreux appuis. Des subventions des gouvernements fédéral et provincial leur permettent d'embaucher du personnel et d'élaborer un

service d'aide et d'écoute aux parents. Un partenariat se développe rapidement avec le CLSC J.-Octave-Roussin et de nombreux établissements en santé et services sociaux signent des lettres d'appui soulignant l'utilité, la fonctionnalité et la complémentarité des services du CRP avec ceux du réseau public. Aujourd'hui, le réseau du CRP s'est élargi et est composé d'organismes gouvernementaux (principalement le gouvernement du Québec), sociaux, communautaires et privés à l'échelle locale, régionale et provinciale. L'organisme bénéficie de subventions, de commandites, de dons, d'aide financière et professionnelle de même qu'il développe des partenariats et des collaborations de nature diverse, notamment dans le cadre d'ententes de service avec des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

Sur le plan de l'organisation, un peu plus d'une quinzaine de personnes salariées, majoritairement des femmes, occupent des postes administratifs (directrice générale, coordonnatrice, secrétaire-réceptionniste, technicienne comptable, agente de développement des affaires et des communications) ou orientés vers le service direct auprès des familles (assistantes et intervenantes périnatales, formatrices contractuelles externes). Quatre postes sont à temps plein et les autres sont à temps partiel. L'auteure décrit en détail les acquis des salariées en matière de conditions de travail. Lors d'embauche, le CRP procède à une vérification des antécédents criminels. Le personnel bénéficie de formation et de perfectionnement, particulièrement les assistantes et les intervenantes en périnatalité. En ce qui concerne les bénévoles, entre 26 et 38 se sont impliqués de 2007 à 2012, totalisant en moyenne 1 003 heures de travail. Ce sont des employées salariées du CRP, des étudiantes, des stagiaires, des utilisatrices de services, des travailleuses manuelles et d'autres membres de la communauté. Quant aux usagers, ce sont majoritairement des parents membres attendant un enfant ou ayant un enfant de moins d'un an, souvent âgés entre 30 et 39 ans. Ils sont invités par ailleurs à évaluer les services reçus et à s'impliquer dans la préparation et la livraison des services. Les données financières indiquent que les subventions gouvernementales sont la principale source de revenus. Au cours des cinq dernières années, le niveau des revenus et des dépenses est relativement stable et les actifs nets sont en croissance.

Sur le plan institutionnel, l'assemblée générale annuelle (AG) se compose de membres ordinaires (aucun membre honoraire), majoritairement des femmes, qui paient une cotisation annuelle et bénéficient de privilèges. Ce sont principalement des familles utilisatrices actuelles ou anciennes, mais on y retrouve également des employées et une personne issue de la communauté. Au regard du pouvoir formel, l'AG est souveraine sur l'ensemble des décisions à prendre. Elle élit les administrateurs du conseil d'administration (CA), qui exercent à leur tour un pouvoir décisionnel en vertu de leurs fonctions et responsabilités. Parmi eux, sont élus les quatre membres de l'exécutif. Les règlements généraux stipulent qu'au moins deux parents d'enfant de 0-5 ans, utilisateurs actuels ou anciens, doivent siéger au CA. La directrice générale exerce un pouvoir à la fois formel et informel, en raison du poste qu'elle occupe, de ses connaissances et de son rôle central dans les opérations du CRP. Les employées salariées, pour leur part, ont un pouvoir informel étroitement lié à leur expertise professionnelle, leur ancienneté et leur rôle au sein du CRP. L'auteure précise que l'inclusion des salariées et des utilisatrices sur le plan organisationnel et institutionnel est une préoccupation des entreprises d'économie sociale, grâce à une

série de dispositifs mis en place pour donner la parole aux principales personnes concernées et leur permettre de s'impliquer.

Le CRP dispose de règlements internes, soit un code d'éthique, un guide des conditions de travail tenant compte de la conciliation travail-famille et une politique sur la prévention de la violence et du harcèlement. Il doit par ailleurs mettre en application plusieurs lois gouvernementales relatives à son statut d'OBNL et d'entreprise d'économie sociale et liées à la sphère du travail (Loi sur l'assurance parentale, Loi sur l'assurance-emploi, Loi sur les normes du travail). Il doit en outre respecter les orientations et les objectifs prescrits par les bailleurs de fonds et rédiger les redditions de comptes demandées par ses partenaires financiers.

Au fil des ans, le CRP a eu recours à plusieurs stratégies pour orienter ses actions (planifications stratégiques, plans de communication, diagnostics de gestion, plans d'affaires). Il contribue à diffuser une philosophie d'intervention innovante en périnatalité et il va de l'avant avec de nombreux projets, dont l'un a mené à une collaboration en Nouvelle-Calédonie. Selon l'auteure, deux projets en cours peuvent représenter des créneaux d'avenir : devenir une ressource essentielle en matière de formation en portage d'enfant et détenir le statut d'organisme formateur agréé en périnatalité au Québec. L'auteure soulève également des défis. L'un d'eux porte sur la situation de dépendance financière du CRP à l'endroit du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), principal partenaire financier. D'une part, une baisse de subvention aurait des conséquences sur les ressources humaines et la prestation de services. D'autre part, son autonomie pourrait être menacée (vision, mission, orientations, programmation) si le MSSS établissait des balises d'utilisation des subventions. Un autre défi consiste à hausser le taux de participation des membres à l'AG (9,3 % en 2012).