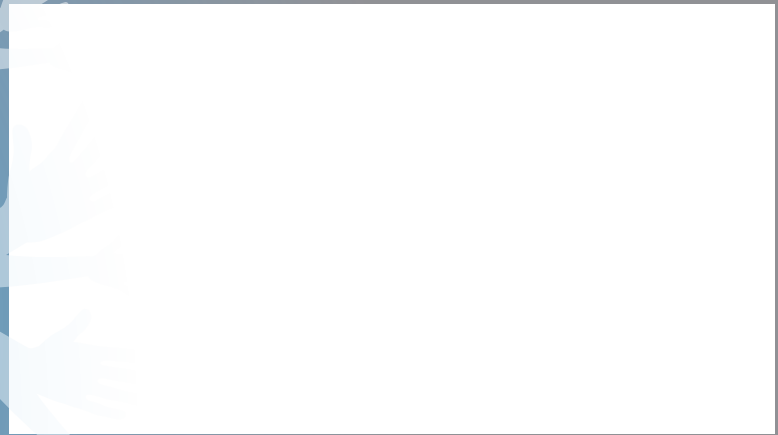


Chaire de recherche Marcelle-Mallet

sur la **CULTURE PHILANTHROPIQUE**



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de recherche Marcelle-Mallet
sur la culture philanthropique

Monographie du centre de ressources
périnatales Ressources-Naissances

Marie-Christyne Élie

Cahier n° EE1407

Cahier de la Chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique
« **Monographie du centre de ressources périnatales Ressources-Naissances** »
Marie-Christyne Élie

Sous la direction d'Yvan Comeau, professeur titulaire, Université Laval,
et de Geneviève Roch, professeure agrégée, Université Laval, du 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 Claire Boily, professionnelle de recherche, Chaire Marcelle-Mallet.

ISBN 978-2-924117-46-0 (version imprimée)

ISBN 978-2-924117-47-7 (version numérique)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2014

Révision linguistique : Bla bla rédaction

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

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

La Chaire conçoit ainsi la culture philanthropique :

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

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

- les formes et 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 s'intéressent aux 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 l'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
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

Marie-Christyne Élie est étudiante en troisième année du baccalauréat en service social à l'Université Laval. Depuis deux ans, elle est intervenante sociale bénévole pour la ligne d'écoute de S.O.S. Grossesse. Elle a aussi été membre du conseil d'administration de cet organisme en 2012-2013. Elle s'intéresse plus particulièrement à l'approche féministe.

Table des matières

Liste des tableaux et des figures	ix
Liste des sigles et des abréviations	x
Résumé	xi
Introduction	1
1. Les sources de 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. L'histoire de la ville de Lévis	3
2.1.2. Les activités économiques	5
2.1.3. L'habitation	6
2.1.4. Le transport	8
2.1.5. Les espaces récréatifs	9
2.1.6. Les données démographiques	9
2.1.7. Les données socioéconomiques	11
2.2. Le concept de relevailles et le contexte d'émergence des CRP	13
2.3. Du projet initial à aujourd'hui	16
2.3.1. Les débuts (1984-1998) : les promoteurs, les appuis et le démarrage	16
2.3.2. De l'entreprise d'économie sociale à aujourd'hui	17
3. La présentation des acteurs	20
3.1. Les acteurs au cœur des activités	20
3.1.1. Les membres de l'assemblée générale	20
3.1.2. Le conseil d'administration et son comité exécutif	20
3.1.3. La direction	22
3.1.4. Les employées	22
3.1.5. Les stagiaires	22
3.1.6. Les bénévoles	23
3.1.7. Les usagers	24
3.2. Le réseau	25

4. La dimension institutionnelle.....	27
4.1. Les rapports de pouvoir à l'interne.....	27
4.1.1. Le pouvoir formel.....	27
4.1.2. L'inclusion du personnel salarié, des bénévoles et des utilisatrices des services.....	29
4.1.3. Les acquis des salariées.....	29
4.2. Les règles juridiques et législatives.....	33
5. La dimension organisationnelle.....	34
5.1. Le profil organisationnel.....	34
5.1.1. Les objectifs et les priorités.....	34
5.1.2. Les biens et les services produits.....	35
5.1.3. Les données financières.....	36
5.2. Les processus organisationnels.....	38
5.2.1. La production.....	38
5.2.2. La formation des producteurs de services.....	38
5.2.3. La consommation des biens et des services.....	39
6. Éléments de synthèse et bilan.....	40
Bibliographie.....	42
Annexes.....	47
Annexe 1 Grands secteurs d'activité occupés par les travailleurs selon le sexe, ville de Lévis, 2006.....	47
Annexe 2 Membres du conseil d'administration, de 2007-2008 à 2011-2012.....	48
Annexe 3 Services offerts par Ressources-Naissances, de 2007-2008 à 2011-2012.....	49

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

Tableau 2.1 : Logements privés selon le type de construction résidentielle, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, 2011.....	7
Tableau 2.2 : Répartition des familles lévisiennes sur le territoire, 2006.....	8
Tableau 2.3 : Population selon le groupe d'âge et le sexe, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, 2011.....	9
Tableau 2.4 : Naissances, décès et accroissement naturel, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, de 2008 à 2012.....	10
Tableau 2.5 : Familles de recensement selon les enfants de tous les âges et la structure, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, 2011.....	11
Tableau 2.6 : Niveau de scolarité de la population de 15 ans ou plus selon le sexe, ville de Lévis et province de Québec.....	12
Tableau 2.7 : Taux d'activité, d'emploi et de chômage de la population de 15 ans ou plus, ville de Lévis et province de Québec, 2011.....	12
Tableau 2.8 : Revenu de la population de 15 ans ou plus selon le sexe, ville de Lévis et province de Québec, 2010.....	13
Tableau 3.1 : Nombre de membres au conseil d'administration, de 2007-2008 à 2011-2012.....	21
Tableau 3.2 : Nombre d'employées, de 2007-2008 à 2011-2012.....	22
Tableau 3.3 : Nombre de bénévoles, de 2007-2008 à 2011-2012.....	23
Tableau 3.4 : Nombre d'heures de bénévolat, de 2007-2008 à 2011-2012.....	24
Tableau 4.1 : Types d'emploi à Ressources-Naissances.....	30
Tableau 5.1 : Données statistiques du service d'assistance périnatale à domicile (relevailles), de 2007-2008 à 2011-2012.....	35
Tableau 5.2 : Revenus et dépenses de Ressources-Naissances, de 2008 à 2012.....	36
Tableau 5.3 : Bilan financier de Ressources-Naissances, de 2008 à 2012.....	36
Tableau 5.4 : Sources de financement de Ressources-Naissances, de 2008 à 2012.....	37
Tableau 5.5 : Estimation de l'apport bénévole, en dollars, de 2007-2008 à 2011-2012.....	37

Liste des figures

Figure 2.1 : Logo de la Ville de Lévis.....	5
Figure 2.2 : Armoiries de la Ville de Lévis.....	5
Figure 2.3 : Logo de Mère-Contact (1984-2002).....	18
Figure 2.4 : Logo de Ressources-Naissances (2002-2013).....	18
Figure 3.1 : Nombre de familles touchées par l'ensemble des services de Ressources-Naissances, de 2007-2008 à 2011-2012.....	25

Liste des sigles et des abréviations

ASSS	Agence de la santé et des services sociaux
CA	Conseil d'administration
CDC	Corporation de développement communautaire de Lévis
CLSC	Centre local de services communautaires
CRP	Centre de ressources périnatales
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
GRAP	Groupe de réflexion et d'action sur la pauvreté
MRC	Municipalité régionale de comté
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OBNL	Organisme à but non lucratif
PACE	Programme d'action communautaire pour les enfants
PSOC	Programme de soutien aux organismes communautaires
RAPEL	Regroupement des acteurs de la petite enfance de Lévis
ROCFCA	Regroupement des organismes communautaires Famille de Chaudière-Appalaches
SIPPE	Services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance
TROCCA	Table régionale des organismes communautaires de Chaudière-Appalaches

Résumé

La présente monographie dresse un portrait de l'organisme communautaire Ressources-Naissances. Créé sous le nom de Mère-Contact en 1984, l'organisme offrait à ses débuts des services qui n'étaient prodigués que par des bénévoles. En 1999, il change de nom pour adopter celui de Ressources-Naissances et devient un centre de ressources périnatales (CRP) intégrant un volet d'économie sociale ¹.

L'organisme situé à Lévis offre ses services à la population de cette ville. Au fil des ans, il a élargi sa mission dans l'objectif de répondre aux besoins croissants des familles à la recherche de services entourant la naissance d'un nouveau-né. Dans un contexte où les liens ne sont plus aussi forts entre les générations, ce qui place souvent les nouvelles familles dans une situation d'isolement, Ressources-Naissances est là pour accompagner les parents dans leur adaptation à leur nouveau rôle.

En suivant l'évolution des besoins et grâce à ses sources de financement, l'organisme a pu diversifier son offre de services et s'est orienté vers un soutien aux familles, désireux de joindre également les pères. Il est devenu une ressource importante dans son milieu, au sein d'un réseau d'organismes gouvernementaux et communautaires qui répondent aux besoins de parents accueillant un nouvel enfant.

¹ Nous utiliserons principalement le nom de Ressources-Naissances dans la présente monographie.

Introduction

La présente monographie s'inscrit dans le cadre du deuxième volet de l'étude *D'un regard sur la vulnérabilité périnatale à une évaluation des services de « relevailles » offerts par les centres de ressources périnatales (CRP) du Québec*. L'objectif de ce volet est de documenter les caractéristiques des organismes qui offrent aux familles des services entourant la naissance d'un enfant. L'étude menée auprès de Ressources-Naissances s'ajoute aux autres études réalisées dans cet objectif.

La structure de la monographie est basée sur la grille de collecte et de caractérisation des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale (Comeau, 2000). La première section fournit des précisions sur les sources de données qui ont servi à la rédaction de la monographie. La deuxième porte particulièrement sur le contexte d'émergence de Ressources-Naissances et sur l'évolution de l'organisme au fil des ans. La troisième section présente les acteurs et actrices engagés dans les activités de l'organisme de même que les liens que celui-ci a créés au sein d'un réseau. Les deux sections suivantes se penchent sur différents aspects relatifs aux dimensions institutionnelle et organisationnelle de l'organisme. Enfin sont présentés, en conclusion, des éléments de synthèse et de bilan qui relèvent entre autres quelques défis auxquels doit faire face l'organisme.

1. Les sources de données

Les données recueillies pour la rédaction de la présente monographie proviennent de diverses sources documentaires ainsi que d'une entrevue menée auprès d'une personne-ressource de l'organisme le 17 juillet 2013.

1.1. Les sources documentaires

Les sources documentaires qui ont été utilisées sont de diverses natures. D'abord, Ressources-Naissances a rendu disponibles des documents internes tels que les règlements généraux, les politiques internes, les rapports d'activités des cinq dernières années, les procès-verbaux des assemblées générales annuelles, les bilans annuels de projet et les états financiers. De plus, différentes données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec ont permis de mieux décrire le contexte dans lequel évolue l'organisme. Finalement, plusieurs autres documents ont servi à documenter l'histoire de la ville de Lévis et à décrire l'évolution de l'économie sociale au Québec.

1.2. L'entrevue

De façon complémentaire aux données contenues dans les divers documents fournis par l'organisme, un guide d'entrevue a été élaboré pour obtenir de l'information supplémentaire sur l'histoire de l'organisme et sur les particularités des acteurs engagés dans l'actualisation des services, c'est-à-dire les intervenants. Une entrevue a été menée auprès de la coordonnatrice de l'organisme et l'information obtenue a été complétée, par la suite, par des échanges de courriels.

2. Le contexte d'émergence

La présente section porte sur le contexte d'émergence du CRP Ressources-Naissances. Il s'agit ici de présenter le milieu d'un point de vue géographique, social et économique tout en mettant en relief les secteurs d'activité de l'organisme selon une perspective historique.

2.1. Le milieu

Occupant une superficie de 447,2 kilomètres carrés, la ville de Lévis se situe dans la région administrative 12, soit la Chaudière-Appalaches. Il est à noter que le territoire de la ville est urbanisé à 10 %, que 48 % de l'espace est cultivé, que 36 % de celui-ci est sous couvert forestier et que les milieux humides comptent pour 6 % de la superficie totale.

La description du milieu comporte plusieurs éléments : l'histoire de Lévis, les activités économiques, l'habitation, le transport, les espaces récréatifs ainsi que le portrait sociodémographique et socioéconomique de la population.

2.1.1. L'histoire de la ville de Lévis

L'histoire de Lévis, relatée brièvement, commence par une incursion dans le Régime français, au cours duquel elle est fondée, puis suivent trois périodes qui ont marqué son développement : l'industrialisation, l'après-guerre et le mouvement de fusion des municipalités au Québec.

2.1.1.1. L'époque coloniale française

Il va de soi qu'avant l'arrivée des Français en Amérique au 17^e siècle, les Amérindiens se trouvaient déjà sur le territoire de Lévis. Des fouilles archéologiques ont prouvé la présence amérindienne sur le territoire nouvellement conquis par Samuel de Champlain, présence qui remonterait à près de 8 000 ans (Berthold, 2006 : 28).

Champlain arrive à la pointe De Lévy en 1629. Il la nomme ainsi en l'honneur du vice-roi de la Nouvelle-France, Henry de Lévy. Dix-sept ans plus tard, soit en 1636, la seigneurie de Lauzon est créée en l'honneur de Jean de Lauzon, qui fut le premier seigneur du territoire. La Compagnie des Cent-Associés lui concède alors 87 000 hectares. Les premiers colons s'y installent 11 ans plus tard, en 1647, avec Guillaume Couture, originaire de Normandie en France, et seront suivis par plusieurs autres colons venus occuper le territoire. On y retrouve à l'époque les familles Couture, Guay, Samson, Bourassa, Lemieux, Bégin, Paré, Guénette, Hallé, Miville, Cadoret, Duquet, Brulotte, Poirier et Carrier.

Le premier moulin à farine est construit en 1655. L'économie de la colonie en bénéficie grandement, plus particulièrement au moment de la transition du Régime français au Régime anglais en vertu de la victoire des Britanniques en 1759. Au début du 19^e siècle, l'entrepreneur John Caldwell, fils d'Henri Caldwell, receveur général adjoint du Bas-Canada, encourage une économie basée sur le commerce du bois. Ce commerce se fait à partir des forêts de Pintendre et contribue à l'implantation de moulins à scie le long des rivières.

En 1681, la population de Lauzon compte 366 habitants. Les traversiers qui relient Québec (rive nord) et Lévis (rive sud) commencent à circuler en 1818, facilitant ainsi le transport non seulement de passagers, mais aussi de marchandises. Avec le développement urbain dans la région, on compte 16 000 habitants vers 1850. À cette époque, la population est surtout de confession catholique (95 %) et composée à 86 % de Canadiens français.

2.1.1.2. L'ère de l'industrialisation

En 1861 est créée la ville de Lévis, en période de plein développement du secteur de la construction navale. Les années 1861 à 1881 représentent une ère de développement dans la région, alors que de plus en plus d'industries s'y établissent. Puis, en 1900, est créée la première caisse populaire Desjardins. Avec l'ouverture du pont de Québec à la circulation ferroviaire en 1917 et à la circulation automobile en 1929, les activités économiques ne se concentrent plus seulement en bordure fluviale, mais s'étendent aussi à l'intérieur des terres du territoire de la Chaudière-Appalaches. Pendant la crise économique de 1929, les trois quarts de la population de la région habitent déjà en milieu urbain.

2.1.1.3. L'après-guerre

L'expansion de la ville se poursuivra dans les années suivant la Seconde Guerre mondiale de façon très marquée en raison de l'explosion démographique que représentera le baby-boom. À cette période précise, l'activité économique est à son sommet dans la région de Lévis, notamment dans la rue Commerciale, près de la traverse. On y retrouve entre autres les entreprises Robin Hood et Ogilvie (farine), les Entrepôts Noël Bégin (farine, grain, épicerie) et la compagnie Paquet et Fils (charbon, sel, ciment).

En 1971, la ville de Lévis compte plus de 60 000 habitants. L'année précédente, en 1970, est inauguré le pont Pierre-Laporte, qui facilite l'accroissement des déplacements entre les deux rives. Le Cégep Lévis-Lauzon est créé en 1969.

2.1.1.4. La réorganisation municipale

En 1989, les villes de Lévis et de Lauzon fusionnent. Puis, le 1^{er} janvier 2002, Lévis fusionne avec plusieurs autres villes pour former la ville de Lévis telle que nous la connaissons aujourd'hui. Elle comprend les MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins ainsi que les villes de Pintendre, Sainte-Hélène-de-Breakeyville, Sainte-Étienne-de-Lauzon, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Joseph-de-la-Pointe-de-Lévy, Saint-Nicolas, Saint-Rédempteur et Saint-Romuald.

En novembre 2012, la ville change son identité visuelle. Le logo (figure 2.1) fait partie de la signature visuelle, qui comporte trois éléments. Les cercles du nouveau logo font référence à une valeur fortement ancrée dans la ville de Lévis, celle de la coopération. Chacun des cercles représente les quatre volets de la coopération : l'aménagement, les affaires, l'éducation et la vie citoyenne. Comme le regroupement des branches vers le tronc, l'arbre montre que le regroupement de personnes contribue à créer une communauté forte. L'arbre rappelle aussi l'importance de l'environnement pour les Lévisiens. L'écu symbolise le respect de l'histoire et du patrimoine. Les couleurs choisies sont le bleu, le doré, le sable et le blanc. Le bleu incarne la noblesse et le statut d'une ville prospère, en plus de faire référence à la forte présence de l'eau sur le territoire. Le doré et le sable, couleurs chaudes, font référence au caractère humain de la ville et reflètent son souci pour le développement durable. Finalement, le blanc représente l'unité et l'équilibre.

Figure 2.1 : Logo de la Ville de Lévis



Source : Site Internet de la Ville de Lévis.

Les armoiries (figure 2.2) sont un autre élément de la signature visuelle de la Ville de Lévis. Elles s'inspirent de celles de François Gaston, qui fut marquis puis duc de Lévis de 1720 à 1787. Il s'agit d'un écu à trois chevrons surmonté d'une couronne. Il est entouré de branches de chêne de sinople, qui font référence aux diverses municipalités regroupées pour former la ville de Lévis. Ces branches sont aussi le symbole de la force et de la persévérance. On peut y lire la devise *Toujours à l'avant-garde*, la ville de Lévis se voulant perpétuellement en amélioration et en innovation. Les symboles et les couleurs des armoiries expriment la foi, la force, la richesse, la fermeté et la vigilance.

Figure 2.2 : Armoiries de la Ville de Lévis



Source : Site Internet de la Ville de Lévis.

2.1.2. Les activités économiques

On trouve deux pôles commerciaux majeurs dans la ville de Lévis, un à l'ouest et l'autre à l'est. Le pôle commercial régional ouest est situé à la hauteur des ponts de Québec. Le pôle commercial régional est, dans le secteur Desjardins, regroupe les Galeries Chagnon, centre commercial comptant une centaine de magasins, et plusieurs supermarchés. Tout près de là, dans le Vieux-Lévis, l'activité commerciale est également dynamique sur les rues Bégin (Chocolats Favoris, restaurant L'intimiste, etc.) et Saint-Louis (Café Mosaïque, boulangerie-pâtisserie La Courtisane, etc.).

Le gouvernement du Québec divise les régions du Québec en trois catégories : ressource, manufacturière et urbaine (Ministère des Finances et de l'Économie, 2012). La Chaudière-Appalaches est une région considérée comme manufacturière. En plus des concentrations commerciales sur son territoire, Lévis compte 16 zones et parcs industriels. Grâce à ces zones, le secteur secondaire a pu prendre son essor. Dans ces zones et parcs industriels se trouvent notamment les entreprises Ultramar (raffinage et commercialisation du pétrole) et Technion (ameublement de bureau), ainsi que le chantier maritime Davie. Les principaux secteurs industriels représentés sont la transformation du bois et de ses dérivés, l'agroalimentaire et le bioalimentaire, la pétrochimie et la plasturgie, la fabrication métallique

et, enfin, le matériel de transport. La raffinerie Jean-Gaulin est la plus grande raffinerie au Québec et le premier employeur industriel à Lévis (Objois, 2011). En ce qui concerne le développement du secteur tertiaire à Lévis, celui-ci connaît un essor depuis la fin du 20^e siècle alors qu'il représente 79 % de l'économie régionale. Parallèlement, les secteurs primaire et secondaire comptent respectivement pour 1,2 % et 18,9 % de l'économie de la région (Meurant, 2011). On estime que la ville compte plus de 3 000 entreprises offrant des produits et services (Ville de Lévis, 2013). Afin de développer son industrie touristique, la Ville prévoit revitaliser la zone de la traverse de Lévis et aménager les berges du Saint-Laurent.

La ville de Lévis est le berceau du Mouvement Desjardins. Cette coopérative fondée par Alphonse et Dorimène Desjardins en 1900 rayonne autant au Québec qu'à l'international. En effet, le Mouvement Desjardins se classe au sixième rang des groupes coopératifs à l'échelle mondiale. En 2010, on comptait 924 caisses populaires Desjardins et centres de services au Québec et en Ontario, ce qui représente plus de 5 800 000 membres. Avec près de 6 000 employés, le Mouvement Desjardins et ses caisses populaires sont le principal employeur de Lévis. Au Québec, la coopérative emploie près de 49 000 personnes, ce qui fait d'elle le plus grand employeur privé de la province (Desjardins, 2013).

Il demeure que près de 89 % des entreprises sur le territoire comptent moins de 20 employés. Les secteurs qui génèrent le plus d'emplois en Chaudière-Appalaches sont les suivants :

- les commerces de détail ;
- les soins de santé et l'assistance sociale ;
- l'administration publique ;
- les finances et les assurances ;
- les services d'enseignement ;
- les services professionnels, scientifiques et techniques ;
- l'hébergement et la restauration (Emploi-Québec Chaudière-Appalaches, 2008).

Parmi les employeurs qui gèrent plus de 300 employés, on compte, en plus de l'Hôtel-Dieu de Lévis et de la Fédération des caisses populaires Desjardins, les organismes suivants : le siège social des Centres jeunesse Chaudière-Appalaches, le Cégep Lévis-Lauzon, la Société Frito-Lay (alimentation), le Centre de santé Paul-Gilbert, Ultramar, D. Bernard et Fils (restauration), Supermétal Structures inc. (produits en tôle forte et éléments de charpente), Québec Services centraux (financière agricole) et Service d'entretien Belle-Mire & Clean international (services de conciergerie) (*ibidem*).

2.1.3. L'habitation

Avec la croissance continue de la population de la ville de Lévis, on constate une densification du marché immobilier qui se caractérise, notamment, par une augmentation du nombre d'unités par immeuble (Meurant, 2011). D'ailleurs, en 2011, 2 382 nouvelles unités d'habitations indépendantes ont été construites dans la région de la Chaudière-Appalaches. En ce qui a trait au nombre d'unités construites, la ville de Lévis arrive en tête, ayant presque la moitié des permis de construction résidentielle, soit 1 116 unités (ISQ, 2012a). D'autre part, comme on peut le constater dans le tableau 2.1, la ville de Lévis compte près

de 58 000 logements privés. Toutes proportions gardées, il y a d'ailleurs plus de maisons individuelles dans la ville de Lévis (55,1 %) et sur le territoire de la Chaudière-Appalaches (67,9 %) que dans l'ensemble du Québec (45,9 %).

Tableau 2.1 : Logements privés selon le type de construction résidentielle, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, 2011

Type de construction	Ville de Lévis		Chaudière-Appalaches		Province de Québec	
	(N)	(%)	(N)	(%)	(N)	(%)
Nombre total de logements privés occupés	57 765	100,0	173 410	100,0	3 395 345	100,0
Maison individuelle	31 820	55,1	117 765	67,9	1 560 405	46,0
Maison attachée ¹	5 380	9,3	12 280	7,1	273 125	8,0
Duplex	3 340	5,8	9 105	5,3	263 860	7,8
Appartement, immeuble de 5 étages ou plus	700	1,2	1 135	0,7	171 110	5,0
Appartement, immeuble de moins de 5 étages	15 915	27,6	31 550	18,2	1 103 845	32,5
Habitation mobile ²	615	1,1	1 570	0,9	23 000	0,7

1 Comprend les maisons jumelées, les maisons en rangée et les autres maisons individuelles attenantes à une autre construction.

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

Source : Institut de la statistique du Québec (2013). Recensement de 2011 de Statistique Canada adapté.

Depuis quelques années, plusieurs projets de construction d'immeubles en copropriété ont vu le jour sur le territoire de Lévis. Notons la création du quartier Miscéo (dont la superficie est de 2,5 millions de pieds carrés), situé entre le boulevard Alphonse-Desjardins et la route du Président-Kennedy, près du boulevard Wilfrid-Carrier. Ce projet, élaboré en conformité avec le plan d'urbanisme, visait à créer un milieu de vie où des zones résidentielles et commerciales cohabitent de façon harmonieuse.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins des personnes seules et des familles à faible revenu, l'Office municipal d'habitation de Lévis a construit, au cours des dernières années, 308 logements destinés aux personnes sélectionnées à partir de critères standardisés. Le prix de ces logements est fixé à 30 à 40 % des revenus mensuels (Office municipal d'habitation de Lévis, 2014).

Le tableau 2.2 dresse un portrait de la répartition des familles sur le territoire. On constate que les quartiers qui regroupent le plus grand nombre de familles sont Lévis (28,9 %), Saint-Jean-Chrysostome (16,0 %) et Saint-Nicolas (15,3 %). Quant aux arrondissements, ce sont ceux de Desjardins (35,5 %) et de Chute-de-la-Chaudière-Est (34,5 %) qui comptent le nombre le plus important de familles.

Tableau 2.2 : Répartition des familles lévisiennes sur le territoire, 2006

Arrondissement	Secteur	Répartition des familles	
		Quartier (%)	Arrondissement (%)
Desjardins	Lévis	28,9	35,5
	Pintendre	5,7	
	Saint-Joseph-de-la-Pointe-de-Lévy	0,9	
Chutes-de-la-Chaudière-Est	Sainte-Hélène-de-Breakeyville	3,4	34,5
	Charny	7,4	
	Saint-Jean-Chrysostome	16,0	
	Saint-Romuald	7,7	
Chutes-de-la-Chaudière-Ouest	Saint-Étienne-de-Lauzon	8,5	30,0
	Saint-Nicolas	15,3	
	Saint-Rédempteur	6,2	

Source : Ville de Lévis (2012 : 4), selon les données de Statistique Canada.

Selon le ministère de la Sécurité publique (2012), la région de la Chaudière-Appalaches présente, depuis 10 ans, un taux de criminalité annuel moyen inférieur à celui de l'ensemble des autres régions du Québec. En fait, avec 2 805 infractions pour 100 000 habitants, la Chaudière-Appalaches est la région où il y a le plus faible taux de criminalité au Québec.

2.1.4. Le transport

Les principaux axes routiers du secteur de Lévis sont le boulevard de la Rive-Sud, l'autoroute Jean-Lesage (de l'ouest à l'est), l'autoroute Robert-Cliche (du nord au sud) et la route 132, qui longe le fleuve. La Société de transport de Lévis assure les déplacements par autobus à l'intérieur de la ville, mais aussi entre Lévis et Québec, avec son service d'autobus interrives. Sur les 80 000 travailleurs actifs que compte Lévis, 45 000 circulent à l'intérieur de la ville et 2 % seulement utilisent le transport en commun (Ville de Lévis, 2013). C'est le secteur de Lévis, où se trouve le plus grand nombre de familles, qui est le mieux desservi par le transport en commun. On y offre en effet plusieurs parcours d'une bonne amplitude et parsemés d'arrêts fréquents. Par contre, dans les secteurs de Saint-Jean-Chrysostome et de Saint-Nicolas, composés d'environ 15 % de familles, la fréquence de passage des autobus est plus faible. Il est à noter que certains autobus sont munis d'un support à vélos. Le parcours des Anses offre 15 kilomètres de piste cyclable en bordure du fleuve, entre le pont Pierre-Laporte et la rue Caron, dans le secteur de Lévis.

Un service de transport adapté est offert aux personnes ayant un handicap ou des incapacités. Afin de couvrir tout le territoire, la Société de transport de Lévis propose aussi, dans les secteurs peu peuplés, le service de taxi-bus. De plus, un système de navettes est disponible pour transporter les familles vers les événements et activités culturels majeurs. C'est notamment le cas pendant le festival de montgolfières Festivent. Par ailleurs, les gens peuvent se rendre à Québec en utilisant le traversier qui dessert les deux rives à l'année ou par la voie routière en empruntant l'un des deux ponts.

Le parc automobile ne cesse de croître alors que s'observe une augmentation importante du nombre de voitures depuis l'an 2000. Cette augmentation a pour conséquence que le temps de déplacement s'est accru de 30 à 70 % sur le territoire (Ville de Lévis, 2013).

Depuis 2011, la Société de transport vise l'amélioration de ses services et la hausse de sa clientèle. Elle a augmenté les heures de passage des autobus et prévoit, entre 2013 et 2016, l'aménagement de deux voies réservées aux autobus sur le boulevard de la Rive-Sud, qui traverse la ville. Pour valoriser les modes de transport alternatif, la Ville de Lévis incite la population, dans son site Internet, à utiliser le covoiturage. D'autres institutions, comme le Cégep Lévis-Lauzon, proposent la même option à leur clientèle. Le moyen de transport utilisé par la très grande majorité des usagers de Ressources-Naissances est la voiture. Ressources-Naissances offre par ailleurs aux personnes qui bénéficient du programme de services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance (SIPPE) donné par le CLSC de payer leur déplacement en taxi à l'aller et au retour, entre leur domicile et l'organisme.

2.1.5. Les espaces récréatifs

En plus d'être une ville où il y a beaucoup d'arbres dans les rues résidentielles, Lévis compte 225 parcs et autres espaces verts, dont 97 espaces sont spécialement aménagés pour les enfants.

De plus, 292 hectares sont gardés à l'état naturel dans les quartiers de Charny, Saint-Jean-Chrysostome et Saint-Romuald, alors que d'autres espaces sont en voie d'être protégés. L'aménagement d'espaces verts pour les familles est favorisé par la Ville, et ce, en cohérence avec les orientations décrites dans sa politique familiale (Ville de Lévis, 2012). Cette politique réaffirme notamment la position de la Ville par rapport à l'accès des familles aux parcs, à la consolidation des réseaux de sentiers pédestres et cyclables ainsi qu'à la conception des espaces de loisirs intérieurs et extérieurs.

2.1.6. Les données démographiques

En 2011, la population de Lévis s'élève à 138 769 habitants (tableau 2.3), ce qui représente un peu plus du tiers de la population totale de la région de la Chaudière-Appalaches. Le groupe d'âge qui y est le plus important en nombre est celui des 45-64 ans, ce qui correspond à la situation dans la région de la Chaudière-Appalaches et dans l'ensemble du Québec.

Tableau 2.3 : Population selon le groupe d'âge et le sexe, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, 2011

	Ville de Lévis ¹		Chaudière-Appalaches		Province de Québec	
	(N)	(%)	(N)	(%)	(N)	(%)
Population totale	138 769	100,0	410 829	100,0	7 903 001	100,0
Hommes	67 705	48,8	204 340	49,7	3 875 860	49,0
Femmes	71 065	51,2	206 490	50,3	4 027 140	51,0
0-14 ans	23 725	17,1	66 735	16,2	1 258 625	15,9
15-24 ans	17 190	12,4	47 980	11,7	981 170	12,4
25-44 ans	36 365	26,2	98 340	23,9	2 041 140	25,8
45-64 ans	42 630	30,7	129 090	31,4	2 364 375	29,9
65 ans ou plus	18 865	13,6	68 685	16,7	1 257 690	15,9

¹ Selon la dénomination et le découpage des MRC géographiques au 1^{er} juillet 2013.

Source : Institut de la statistique du Québec (2013a).

La population est toujours en croissance dans la ville de Lévis ; elle a doublé entre 1971 et 2001. De 1996 à 2012, elle est passée de 119 972 à 138 874 personnes, ce qui représente une augmentation de près de 16 %. Comme partout ailleurs au Québec, la population est vieillissante. C'est la tranche d'âge des 55-64 ans qui a connu l'augmentation la plus marquée, avec une hausse de 144 % en 16 ans (passant de 8 209 à 20 074 individus) (ISQ, 2013a).

Le tableau 2.4 fournit des renseignements sur le nombre de naissances et de décès de même que sur l'accroissement naturel pour la ville de Lévis, la région de la Chaudière-Appalaches et l'ensemble du Québec.

Tableau 2.4 : Naissances, décès et accroissement naturel, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, de 2008 à 2012

Territoire	Événement	2008	2009	2010	2011	2012
Ville de Lévis ¹	Naissance	1 723	1 702	1 650	1 602	1 555
	Décès	753	766	715	795	754
	Accroissement naturel	970	936	935	807	802
Chaudière-Appalaches	Naissance	4 710	4 637	4 577	4 644	4 513
	Décès	2 904	2 955	2 841	3 006	3 102
	Accroissement naturel	1 806	1 682	1 736	1 638	1 410
Province de Québec	Naissance	87 865	88 891	88 436	88 618	88 700
	Décès	57 149	58 043	58 841	59 300	60 800
	Accroissement naturel	30 716	30 848	29 595	29 318	27 900

1 Selon la dénomination et le découpage des MRC géographiques au 1^{er} juillet 2013.

Source : Institut de la statistique du Québec (2013c).

On observe que le nombre de naissances a connu une légère diminution entre 2008 et 2012, tant à Lévis que dans la région de la Chaudière-Appalaches, alors qu'il a légèrement augmenté dans la province au cours de cette même période. Le nombre de décès est resté relativement stable à Lévis entre 2008 et 2012, alors qu'il augmentait d'année en année dans l'ensemble du Québec. Si l'on soustrait les décès des naissances, on constate que l'on obtient des soldes positifs depuis les cinq dernières années dans les trois unités territoriales comparées.

Le tableau 2.5 présente des données sur la structure des familles de recensement. Il indique que la moitié des familles biparentales (50,3 %) vivant dans la ville de Lévis compte un ou plusieurs enfants à la maison. Le pourcentage des familles monoparentales (13,8 %) y est moins élevé que dans l'ensemble du Québec (16,6 %), mais il est légèrement supérieur à celui de la Chaudière-Appalaches (12,9 %). Sur les 5 580 familles monoparentales que compte la ville de Lévis, 73,5 % ont une femme comme chef de famille alors que 26,5 % sont dirigées par un homme. C'est donc dire que près des trois quarts des familles monoparentales sont dirigées par des femmes. Cette proportion est semblable à celle de l'ensemble du Québec, où 76 % des familles monoparentales sont dirigées par une femme et 24 % le sont par un homme.

Tableau 2.5 : Familles de recensement selon les enfants de tous les âges et la structure, ville de Lévis, région de la Chaudière-Appalaches et province de Québec, 2011

Structure des familles de recensement	Ville de Lévis		Chaudière-Appalaches		Province de Québec	
	(N)	(%)	(N)	(%)	(N)	(%)
Total des familles	40 455	100,0	119 295	100,0	2 203 630	100,0
Nombre de familles biparentales	34 875	86,2	103 855	87,1	1 838 120	83,4
Sans enfant à la maison	17 345	49,7	54 125	52,1	930 390	50,6
Avec enfants à la maison	17 530	50,3	49 735	47,9	907 725	49,4
1 enfant	6 770	38,6	19 310	38,8	368 350	40,6
2 enfants	7 995	45,6	21 445	43,1	382 005	42,1
3 enfants ou plus	2 765	15,8	8 985	18,1	157 370	17,3
Nombre de familles monoparentales	5 580	13,8	15 430	12,9	365 515	16,6
Parent féminin	4 100	73,5	11 170	72,4	277 930	76,0
1 enfant	2 525	61,6	6 800	60,9	169 760	61,1
2 enfants	1 235	30,1	3 360	30,1	81 365	29,3
3 enfants ou plus	335	8,2	1 010	9,0	26 810	9,6
Parent masculin	1 480	26,5	4 265	27,6	87 580	24,0
1 enfant	905	61,1	2 745	64,4	57 910	66,1
2 enfants	475	32,1	1 220	28,6	23 780	27,2
3 enfants ou plus	90	6,1	295	6,9	5 900	6,7

Source : Institut de la statistique du Québec (2012b), selon les données du recensement de 2011 de Statistique Canada.

2.1.7. Les données socioéconomiques

Le tableau 2.6 présente le profil du niveau de scolarité des Lévisiens en le comparant à celui de l'ensemble de la population du Québec. Ces données proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Le taux de non-réponse à cette enquête pour la ville de Lévis est de 16,3 %, alors qu'il est de 22,4 % pour la province.

On constate que la population est légèrement plus scolarisée dans la ville de Lévis que dans l'ensemble du Québec. En effet, 15,4 % des hommes et 14,8 % des femmes du territoire n'ont aucun diplôme, alors qu'au Québec, ces taux s'élèvent respectivement à 22,5 % et 21,9 %. De plus, 65 % des Lévisiens et 63,4 % des Lévisiennes ont un certificat ou un diplôme postsecondaire comparativement à 57 % des hommes et 55,3 % des femmes de la province. À Lévis même, plus d'hommes que de femmes sont titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, alors que plus de femmes que d'hommes ont un diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire.

Tableau 2.6 : Niveau de scolarité de la population de 15 ans ou plus selon le sexe, ville de Lévis et province de Québec

Niveau de scolarité	Ville de Lévis (%)		Province de Québec (%)	
	♀	♂	♀	♂
Aucun certificat, diplôme ou grade	15,4	14,8	22,5	21,9
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	19,6	21,8	20,5	22,8
Certificat, diplôme ou grade postsecondaire	65,0	63,4	57,0	55,3
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	34,0	21,8	35,2	22,7
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un établissement d'enseignement non universitaire	29,5	36,1	26,2	33,0
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	6,5	9,2	7,0	9,8
Certificat, diplôme ou grade universitaire de baccalauréat ou supérieur	30,0	32,9	31,6	34,6
Baccalauréat	69,0	70,5	60,1	66,9
Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat	31,0	29,5	39,9	33,1

Source : Statistique Canada (2013, 2013a). Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Quelques données socioéconomiques relatives au taux d'activité, au taux d'emploi et au taux de chômage pour la ville de Lévis et l'ensemble du Québec sont présentées dans le tableau 2.7. On observe que le taux de chômage à l'échelle provinciale est beaucoup plus élevé (7,2 %) que celui de la ville de Lévis (4,0 %). Les taux d'activité et d'emploi sont donc meilleurs à Lévis. En outre, le taux de chômage est plus faible chez les femmes que chez les hommes, et ce, aussi bien à Lévis que dans l'ensemble du Québec.

Tableau 2.7 : Taux d'activité, d'emploi et de chômage de la population de 15 ans ou plus, ville de Lévis et province de Québec, 2011

Caractéristique	Ville de Lévis (%)	Province de Québec (%)
Taux d'activité	71,4	64,6
Hommes	74,8	69,0
Femmes	68,0	60,4
Taux d'emploi	68,5	59,9
Hommes	71,3	63,5
Femmes	65,8	56,5
Taux de chômage	4,0	7,2
Hommes	4,7	7,9
Femmes	3,3	6,5

Source : Statistique Canada (2013, 2013a). Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Le tableau 2.8 met en relief les variations observées quant aux revenus moyen et médian des individus. Il est intéressant d'observer que les revenus sont plus élevés dans la ville de Lévis. Par ailleurs, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est très marqué, atteignant plus de 10 000 \$, tant dans la ville de Lévis que dans l'ensemble du Québec.

Tableau 2.8 : Revenu de la population de 15 ans ou plus selon le sexe, ville de Lévis et province de Québec, 2010

Type de revenu	Ville de Lévis			Province de Québec		
	Total	♀	♂	Total	♀	♂
Revenu moyen (\$)	40 338	46 700	34 200	36 352	42 343	30 523
Revenu médian (\$)	34 782	40 220	30 089	28 099	33 148	23 598

Source : Statistique Canada (2013, 2013a). Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Toujours pour l'année 2010, les données de l'Enquête nationale auprès des ménages indiquent également que la fréquence du faible revenu après impôts s'élève à 8,4 % pour la ville de Lévis, comparativement à 16,7 % pour l'ensemble du Québec (Statistique Canada, 2013, 2013a).

L'annexe 1 présente des données sur les grands secteurs d'activité occupés par les travailleurs sur le territoire de la ville de Lévis. Le secteur primaire (collecte et exploitation des ressources naturelles) représente 1,2 % des emplois, alors que le secteur secondaire (transformation des matières premières) représente 18,6 % des emplois. On retrouve le plus grand nombre d'emplois dans les industries liées aux services, soit le secteur tertiaire (80,3 %).

Dans ce dernier secteur sont regroupés les services à la consommation (26,5 %), les services à la production (24,2 %) ainsi que les services publics (29,6 %). On remarque que le secteur où il y a la plus grande proportion de travailleurs masculins est le secteur secondaire (28,3 %), alors que l'on retrouve davantage de femmes dans les services publics du secteur tertiaire (39,6 %). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les services d'enseignement et les soins de santé et d'assistance sociale. Dans ces deux derniers domaines réunis, le ratio est d'un travailleur pour trois travailleuses.

2.2. Le concept de relevailles et le contexte d'émergence des CRP

Hérité de l'Ancien Testament, le terme de *relevailles* signifiait la tenue d'une cérémonie religieuse ayant pour but la purification après l'accouchement (Knibiehler, 2000 : 43). Cesbron et Knibiehler précisent :

Attesté[e] depuis le XII^e siècle, [la coutume des relevailles est] un passage initiatique au cours duquel la mère et l'enfant accèdent à une vie nouvelle. L'accouchée, durant les quarante jours suivant les couches, est non seulement interdite de sortie, mais aussi écartée de tous les travaux domestiques, même des soins à ses autres enfants, et bien sûr des relations sexuelles (2004 : 62).

C'est ainsi que des membres de la famille, surtout des femmes, ont investi la période postnatale pour offrir un soutien à la femme et des soins au nouveau-né :

Tout un essaim de femmes parentes et voisines se rassemblait pour féliciter, cajoler la jeune mère, admirer son poupon, apporter des cadeaux, évoquer des souvenirs, trinquer, grignoter, papoter. Ces réunions chaleureuses constituaient des moments forts de la sociabilité féminine (Knibiehler, 2000 : 42).

Encore au tournant du 19^e siècle, la mortalité du nourrisson est une question préoccupante. En 1893, on met en place un système de collecte de données statistiques qui a pour conséquence une prise de conscience du problème (Baillargeon, 2004 : 65). Puis, l'industrialisation amène de nouvelles réalités. Des gens migrent vers la ville et se retrouvent plus éloignés géographiquement de leur famille : « En ville, où les solidarités familiales s'exercent parfois plus difficilement, l'infirmière peut se substituer aux femmes de la parenté comme "releveuse" » (Baillargeon, 2004 : 244). De plus, les conditions de logement comportent à l'époque des risques pour la santé, notamment pour celle des nourrissons. Au Québec, au début du 20^e siècle, divers organismes sont constitués pour assurer un suivi auprès des mères qui viennent d'accoucher : le Victorian Order of Nurses (1897), le service des infirmières visiteuses de la compagnie d'assurance vie La Métropolitaine (1910) et l'Assistance maternelle de Montréal (1912) (Baillargeon, 2004 : 150). En 1928, la Fédération nationale Saint-Jean-Baptiste crée l'Association des aides maternelles. Ces aides maternelles reçoivent une formation d'enseignement ménager, des cours sur l'hygiène ainsi que sur les soins sanitaires et médicaux (Cohen, 2010 : 143).

En 1950, les visites au chevet de la mère sont systématiques. Dans les années 1960, les femmes accouchent de plus en plus à l'hôpital, plutôt qu'à la maison. Puis, après la mise en place des CLSC en 1972, le gouvernement met en œuvre une première politique périnatale en 1973. Cette politique concerne la femme enceinte et le nouveau-né et privilégie la prévention. On reprochera à cette politique de prôner un suivi technique, d'augmenter le nombre d'interventions médicales et, enfin, d'accorder peu d'importance à la période postnatale (Beaudoin et autres, 2002 : 6). Quoi qu'il en soit, au début des années 1980, il apparaît que les CLSC n'arrivent pas à combler tous les besoins entourant la naissance des enfants ; des organismes communautaires sont donc créés pour pallier la situation.

En 1993 est mise en place une nouvelle politique périnatale intitulée *Protéger la naissance, soutenir les parents : un engagement collectif*. Cette politique s'adresse aux couples qui désirent avoir un enfant, aux femmes enceintes, aux mères, aux pères et aux nourrissons jusqu'à ce que l'enfant ait un an. Elle a pour objectif de trouver des solutions favorisant la qualité de vie du nourrisson et des parents (Beaudoin et autres, 2002 : 6). Cette politique prend en considération le fait que la situation des parents a changé. Si, auparavant, ceux-ci pouvaient compter sur leur famille, aujourd'hui, ils sont souvent laissés à eux-mêmes. Par conséquent, il y a peu de transmission intergénérationnelle des connaissances et les parents, inexpérimentés par rapport à leur nouveau rôle, se trouvent dépourvus. C'est pourquoi le réseau public de santé et de services sociaux ainsi que des organismes communautaires offraient la majeure partie des services en périnatalité jusqu'au virage ambulatoire qui a débuté en 1995. Ayant pour effet de réduire le temps d'hospitalisation au moment de l'accouchement, ce virage a contribué lui aussi à faire augmenter la demande et l'offre de services en périnatalité (Beaudoin et autres, 2002 : 2).

En 1995, à l'occasion de la Marche des femmes contre la pauvreté *Du pain et des roses*, l'idée de l'économie sociale refait surface au Québec. Se référant au programme d'infrastructures de routes et de bâtiments dans lequel le gouvernement fédéral vient d'investir des sommes importantes, les marcheuses demandent la mise en place d'un programme d'infrastructures sociales offrant des emplois accessibles aux femmes et permettant d'offrir des services d'utilité sociale à la collectivité (Couillard et Côté, 2000). Le gouvernement québécois s'engage alors à investir 225 millions de dollars sur cinq ans pour le développement de projets d'économie sociale.

En mars 1996, en préparation au Sommet sur l'économie et l'emploi, 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, à l'occasion du Sommet, 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 autres, 2002 ; Regroupement Naissance-Renaissance, 2004). Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) accepte de s'engager dans le projet qui prévoit la mise en place, sur une base expérimentale, de 15 centres de ressources périnatales dans différentes régions du Québec sur une période de trois ans.

De 1998 à 2001, 10 CRP ¹ sont mis sur pied dans 8 régions du Québec. Parmi ces centres, huit sont issus d'organismes communautaires existants, alors que deux sont de nouveaux organismes à but non lucratif. En septembre 1999, les 10 CRP se regroupent et forment le Réseau des Centres de ressources périnatales pour échanger leurs savoir-faire et connaissances, se donner des outils de gestion, assurer la pérennité des centres et leur expansion sur tout le territoire du Québec et se doter d'un porte-parole (Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec, 2013). Le projet d'expérimentation prend fin en mars 2004. Depuis, les 10 CRP issus de cette expérimentation ont poursuivi leurs interventions auprès des nouvelles familles de leur territoire tout en déployant des efforts, avec le soutien du Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec, pour assurer leur développement. De plus, d'autres organisations de différents milieux désireuses de se développer comme CRP se sont jointes au Réseau. En janvier 2014, celui-ci était composé de 20 membres actifs.

À première vue, tout indique que les CRP appartiennent à l'économie sociale. Selon D'Amours (2007 : 24), celle-ci se définit par les valeurs de solidarité, d'autonomie et de décisions démocratiques. On y retrouve aussi certaines règles telles que l'égalité entre les personnes, la détermination des activités par les membres, la contribution financière des usagers ainsi que l'appropriation durable et collective des excédents. La nouvelle économie sociale comprend, d'une part, les entreprises collectives (coopératives et OBNL) menant principalement des activités marchandes et, d'autre part, les organisations de l'action communautaire autonome (OBNL non marchands) pour qui les activités marchandes sont marginales, mais qui offrent des services à la collectivité ou à un groupe social en échange, si l'on veut, d'un financement (une rémunération) en grande partie public (D'Amours, 2007 : 20).

¹ Appellation adoptée à partir de 1999.

2.3. Du projet initial à aujourd'hui

Portant à l'origine le nom de Mère-Contact, Ressources-Naissances a été mis sur pied en 1985 dans le but d'offrir aux nouvelles mères un soutien donné par des mères pendant la période postnatale, par l'intermédiaire d'un service de marrainage bénévole. Depuis ses débuts, l'organisme s'est développé pour s'adapter aux besoins et aux préoccupations des nouveaux parents.

2.3.1. Les débuts (1984-1998) : les promoteurs, les appuis et le démarrage

Deux infirmières du CLSC constatent, à l'occasion de leurs visites à domicile, l'isolement des femmes qui viennent d'accoucher. C'est de ce constat que naît l'idée de créer un OBNL. En 1984, dans le cadre du programme Canada au travail, le Département de santé communautaire du centre hospitalier de l'Hôtel-Dieu de Lévis devient partenaire dans un projet qui permet aux promotrices d'organiser un service bénévole d'appels téléphoniques et, occasionnellement, des visites d'amitié à domicile. L'organisme Ressources-Naissances (alors nommé Mère-Contact, et ce, jusqu'en 1999) est fondé officiellement en 1985. À ses débuts, l'organisme est hébergé par le CLSC Chutes-de-la-Chaudière. Celui-ci lui fournit aussi, en collaboration avec le CLSC Desjardins, diverses ressources matérielles et humaines. Pendant les trois premières années d'existence de l'organisme, les services sont offerts à une trentaine de mères par année.

À partir de 1987, le financement obtenu du Conseil régional de santé et de services sociaux rend possible l'embauche d'une coordonnatrice trois jours par semaine. Afin d'augmenter sa visibilité, l'organisme publie dans l'hebdomadaire régional *Le Peuple* de Lévis des chroniques sur le vécu postnatal.

En 1988, l'accès aux salles est plus restreint au CLSC et Ressources-Naissances doit quitter son local. L'Office municipal d'habitation de Lévis lui fournit alors un bureau où effectuer la coordination de ses activités sur le territoire. La Commission scolaire des Navigateurs lui octroie des locaux supplémentaires pour ses réunions. Finalement, des entrepreneurs privés offrent leur soutien à l'organisme en fournissant des salles. En 1989, Ressources-Naissances obtient une première subvention de Centraide.

À cette époque, les bénévoles qui offrent le service de marrainage peinent à répondre à la demande qui est élevée, notamment du fait que les auxiliaires familiales du CLSC ne couvrent que les situations extrêmes. Plusieurs parents éprouvent des besoins en matière d'organisation familiale (repas, entretien ménager, soins aux enfants, etc.), auxquels Ressources-Naissances ne peut répondre, l'organisme offrant surtout un soutien téléphonique et des visites amicales. De plus, les mères bénévoles refusent que leur engagement se limite aux rôles de ménagère et de gardienne d'enfants. Pour tenter de répondre aux besoins des parents, l'organisme arrive à mettre en place un projet dans le cadre du programme EXTRA, qui vise à offrir à des personnes assistées sociales une expérience de travail. Cette initiative s'avère difficile à gérer puisque les personnes capables d'offrir un service de qualité se dirigent rapidement vers de vrais emplois. Au fil de leurs réflexions, les bénévoles en viennent à penser que les services d'aide à domicile pour les familles accueillant un nouveau-né doivent relever du gouvernement. Ils envoient donc

une lettre de revendication au MSSS pour l'inciter à financer de tels services au sein des CLSC.

En 1990, l'organisme reçoit une subvention non récurrente qui lui permet de se procurer du matériel informatique et d'engager une première aide familiale, en complément des bénévoles, étant donné que le CLSC ne fournit pas suffisamment de services aux familles. L'organisme travaille également à diversifier ses activités pour répondre aux besoins multiples des parents. Il offre des cafés-rencontres ainsi que des conférences éducatives sur le rôle de parent et produit une vidéo de promotion et de sensibilisation.

En 1993, Ressources-Naissances mène un projet dans le cadre du Programme d'aide à l'action concertée, subventionné par la Régie régionale de la santé et des services sociaux. Grâce à ce projet, le travail de collaboration s'intensifie avec le CLSC et les autres organismes. Des démarches sont réalisées afin d'obtenir un financement du gouvernement du Canada pour un service d'aide familiale, par l'intermédiaire du Programme d'action communautaire pour les enfants (PACE). Malgré le fait que ce programme cible uniquement les familles dites à risque, alors que la demande de services provient de diverses familles, Ressources-Naissances décide d'aller de l'avant dans ses démarches.

En 1994, à la suite de l'augmentation du financement offert par Centraide, l'organisme obtient les fonds suffisants pour s'installer dans des locaux incluant une salle destinée aux activités avec les parents. C'est au cours de cette même année qu'est conclue une entente de trois ans avec Santé Canada concernant le PACE. Bien que les besoins des parents soient toujours plus grands, Ressources-Naissances réussit à maintenir ses activités bénévoles en complémentarité avec le service d'aide familiale grâce à la collaboration établie avec le CLSC.

Afin de recueillir les idées des partenaires travaillant auprès des jeunes familles sur l'accessibilité des services en période postnatale, Ressources-Naissances organise un colloque de concertation en 1995. À la suite de cette activité, un projet d'économie sociale est élaboré et présenté au Comité d'économie sociale de Chaudière-Appalaches. Ce projet poursuit l'objectif de servir toutes les familles du territoire durant la période postnatale et non seulement les familles considérées comme vulnérables.

2.3.2. De l'entreprise d'économie sociale à aujourd'hui

L'année 1997 marque un virage dans la vie de l'organisme. D'une part, Santé Canada renouvelle pour une période de trois ans la subvention du PACE. Ce programme, qui octroie des subventions à long terme, permet d'élaborer des projets favorisant le développement des enfants âgés de 0 à 6 ans issus de familles vivant des difficultés. D'autre part, un nouveau projet voit le jour en partenariat avec la MRC des Chutes-de-la-Chaudière et le CLSC, dans le cadre du Programme d'aide à l'action concertée de la Régie régionale de la santé et des services sociaux. Il s'agit du projet Nouvelles des familles. Celui-ci est développé en raison du virage ambulatoire et du fait que les mères passent peu de temps à l'hôpital après l'accouchement. Puis, à la suite de la fermeture d'Info-Grossesse, Ressources-Naissances élargit sa mission pour intégrer à sa programmation des activités relatives au soutien prénatal.

Enfin, c'est à ce moment que le Comité d'économie sociale de Chaudière-Appalaches accorde à Ressources-Naissances une subvention pour la création d'emplois dans le cadre d'un projet d'économie sociale permettant de rendre accessible le service d'aide familiale à toutes les familles. Ressources-Naissances tente une première expérience de facturation aux familles pour les services à domicile en 1997.

Dans la foulée des projets du Chantier de l'économie sociale, Ressources-Naissances élabore un plan d'affaires pour créer une entreprise d'économie sociale en périnatalité. Le MSSS confirme la viabilité d'un tel projet au terme d'une étude de marché qu'il a commandée, à la condition que le projet soit financé conjointement par le Ministère, par la facturation aux familles et par d'autres sources. Le 22 mars 1999, l'organisme devient une entreprise d'économie sociale qui offre à la population des services de plus en plus diversifiés et qui souhaite inclure davantage les pères parmi les usagers. Avec ce changement de philosophie, l'organisme prend le nom qu'on lui connaît aujourd'hui, puis change de logo en 2002 pour faire disparaître les silhouettes féminines et emprunter un design asexué qui va de pair avec la volonté de l'organisme d'offrir dorénavant des services aux parents, et non seulement aux mères.

Figure 2.3 : Logo de Mère-Contact (1984-2002)



Figure 2.4 : Logo de Ressources-Naissances (2002-2013)



En 2006, l'organisme réalise un nouveau plan d'affaires sur trois ans pour développer le volet d'économie sociale. Ce plan prévoit la création d'emplois permanents, l'augmentation du nombre de familles utilisatrices des services et une relocalisation des locaux de l'organisme. Malgré le succès du projet, le financement reçu du MSSS plafonne et l'organisme fait face à une situation financière difficile. L'organisme voit cependant augmenter sa subvention à la mission globale (Programme de soutien aux organismes communautaires – PSOC) avec l'adoption de la Politique gouvernementale sur l'action communautaire. Cette subvention est passée de 25 000 \$ à environ 80 000 \$ en 2011-2012.

Ressources-Naissances cherche aujourd'hui à consolider et à diversifier ses activités et ses services, poursuivant toujours l'objectif de répondre aux besoins des parents en période périnatale. Par exemple, il est l'un des organismes fondateurs d'un service d'échange local à Lévis permettant aux personnes qui s'y inscrivent d'offrir un service selon leurs connaissances et leurs talents (couture, gardiennage, cours de tricot, etc.) et de bénéficier, à leur tour, de l'offre de services des autres participants. Appelé Banque à pitons, ce service fonctionne depuis juin 2013. Ce projet fait suite à un plan d'action élaboré par le Groupe de réflexion et d'action sur la pauvreté (GRAP).

3. La présentation des acteurs

À la création de l'organisme, toutes les activités étaient offertes par des bénévoles. Au fil des ans, Ressources-Naissances a su obtenir la confiance des bailleurs de fonds et a pu embaucher du personnel. Néanmoins, de 35 à 45 bénévoles s'impliquent chaque année et sont au cœur des activités de l'organisme. La présente section dresse un portrait actuel de l'ensemble des acteurs qui œuvrent de près ou de loin à Ressources-Naissances.

3.1. Les acteurs au cœur des activités

Les acteurs impliqués dans les activités de l'organisme sont les membres de l'assemblée générale, le CA et son comité exécutif, la direction, les employées, les stagiaires, les bénévoles et les usagers.

3.1.1. Les membres de l'assemblée générale

Devenir membre de l'organisme coûte cinq dollars pour deux ans ; il s'agit d'un montant symbolique. Ce geste montre l'appui du membre à la mission de Ressources-Naissances et à ses valeurs. De plus, l'adhésion d'un grand nombre de membres renforce la crédibilité de l'organisme auprès des bailleurs de fonds. Les membres de l'organisme sont généralement des familles utilisatrices des services ou des familles qui ont reçu des services par le passé auxquelles se joignent des employées et des bénévoles. Il est à noter que l'adhésion donne droit à certains rabais sur les ateliers. De plus, les membres ont la possibilité d'emprunter des documents et des livres au centre de documentation. L'organisme compte plus de 500 membres. Dix-huit membres étaient présents à l'assemblée annuelle pour l'année financière 2011-2012.

L'assemblée générale doit être convoquée par le CA au moins une fois par année dans les 90 jours suivant la fin de l'année financière, entre avril et juin. À cette occasion, les membres reçoivent les rapports d'activités et les bilans financiers, en discutent et déterminent les orientations pour l'année à venir. Les membres présents représentent le quorum exigé pour la validité de l'assemblée.

En plus de l'assemblée générale annuelle, il est possible de convoquer des assemblées extraordinaires. Pour ce faire, au moins trois membres du CA ou sept membres de l'organisme doivent en faire la demande. L'assemblée extraordinaire doit être le sujet d'un avis public dans les sept jours précédant sa tenue ; cet avis donne les renseignements essentiels tels que l'objet de la réunion et les points à l'ordre du jour.

3.1.2. Le conseil d'administration et son comité exécutif

Pour être éligible à un poste d'administrateur, le candidat doit être membre de l'organisme, ne pas avoir avec lui un contrat qui implique des avantages financiers, être présent au moment de l'élection à l'assemblée annuelle des membres et avoir annoncé sa candidature par écrit. Les membres du CA agissent à titre de bénévoles. Les règlements généraux prévoient un CA composé de neuf membres, dont sept doivent être élus par l'assemblée

générale parmi les membres de Ressources-Naissances. Deux autres postes sont réservés à des membres admis par cooptation, c'est-à-dire choisis par les sept membres élus précédemment. Cela laisse place à des gens du domaine des affaires ou d'autres secteurs qui voudraient siéger au CA. Certains membres du CA occupent un poste dans le comité exécutif de l'organisme. Il s'agit des postes à la présidence, à la vice-présidence, à la trésorerie et au secrétariat.

La durée du mandat des administrateurs est de deux ans. Le mandat commence dès l'élection. Le mandat des membres élus du CA peut être renouvelé jusqu'à quatre fois consécutivement. Les membres admis par cooptation ont, pour leur part, des mandats renouvelables chaque année. Ce sont les membres élus du CA qui décident s'ils renouvellent ou non leur mandat, à l'occasion d'une rencontre où ces personnes sont absentes.

Si, en cours d'année, il y a un ou des postes vacants au CA, ils peuvent être pourvus par de nouveaux membres qui agissent jusqu'au terme du mandat du membre démissionnaire. Le poste d'un administrateur devient automatiquement vacant si ce dernier est absent pendant plus de trois réunions consécutives sans motif valable et sans en avoir avisé le président.

Les membres du CA se réunissent minimalement quatre fois par année ; les réunions peuvent être plus nombreuses en fonction des besoins et des intérêts de l'organisme. Un membre du CA peut demander la convocation d'une réunion en en faisant la demande au président, qui doit analyser sa demande et y accéder si elle est justifiée. La directrice de l'organisme participe aux rencontres du CA et du comité exécutif sans toutefois avoir droit de vote.

En 2011-2012, le CA est composé de neuf membres. Le nombre de membres du CA a quelque peu varié au cours des années. Depuis cinq ans, le CA est composé uniquement de femmes. Toutes sont d'actuelles ou d'anciennes usagères de services de l'organisme. Pour l'année 2011-2012, quatre membres du CA sont titulaires d'un diplôme d'études collégiales, deux ont un diplôme de baccalauréat, deux ont une maîtrise et une seule personne est titulaire d'un doctorat. Celles-ci occupent des emplois de thanatologue, de comptable, d'agent d'immeuble, d'adjointe aux ressources humaines, de chercheuse en chimie, de directrice d'organisme à but non lucratif, etc. Sur les neuf membres du CA, huit habitent la ville de Lévis (six dans le secteur ouest et deux dans le secteur est) et une, la ville de Québec. Le tableau 3.1 présente le nombre de membres au CA au cours des dernières années.

Tableau 3.1 : Nombre de membres au conseil d'administration, de 2007-2008 à 2011-2012

2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
5	7 (8) *	7 (9) *	6 (5) *	9

* Entre parenthèses apparaît le nombre de membres du CA en début d'année financière.

D'une année à l'autre, le nombre d'administratrices au CA varie beaucoup et il change même parfois en cours d'année. Les administratrices s'engagent de une à trois années, ce qui correspond généralement aux premières années de vie de leur enfant (voir annexe 2). Elles utilisent leurs connaissances et leur savoir-faire dans l'intérêt de l'organisme et des gens qui en font partie, c'est-à-dire les usagers, les bénévoles et les salariés.

3.1.3. La direction

La personne qui occupe le poste à la direction gère les ressources financières de l'organisation, conformément aux décisions prises par le CA, et les ressources humaines. Elle assure également le suivi des activités auprès des coordonnatrices et s'occupe des relations avec la collectivité.

La directrice qui a quitté son poste en juin 2013 était la première directrice de l'organisme ; elle y a travaillé pendant près de 25 ans. Elle avait terminé un baccalauréat en psychologie. Sa remplaçante, qui a pris la relève au mois d'août, est titulaire d'une technique en éducation spécialisée.

3.1.4. Les employées

Le tableau 3.2 présente le nombre d'employées de Ressources-Naissances au cours des dernières années.

Tableau 3.2 : Nombre d'employées, de 2007-2008 à 2011-2012

2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
16	17	18	16	13

Au cours des cinq dernières années, le nombre de salariées est demeuré relativement stable. En 2011-2012, Ressources-Naissances compte 13 employées, toutes des femmes. Sur ces 13 employées, 5 sont à temps plein (35 heures par semaine), 4 à temps partiel (moins de 35 heures par semaine) et 4 sur appel. Les postes à temps plein sont occupés par la directrice, l'agente de développement, l'adjointe administrative, la secrétaire-réceptionniste et la coordonnatrice des interventions communautaires et des bénévoles. Pour leur part, l'intervenante communautaire coordonnatrice des services à domicile, les conseillères périnatales et l'intervenante communautaire sont à temps partiel. Les quatre assistantes périnatales sont sur appel.

Le mode de fonctionnement de la gestion du personnel rémunéré fait en sorte qu'une contribution attendue de la part de chaque employée est précisée de même que les moyens à prendre pour fournir un travail approprié. Pour aider les travailleuses à développer pleinement leur potentiel, Ressources-Naissances rend accessibles des séances de perfectionnement et de formation. L'organisation réserve d'ailleurs un budget à cet effet.

3.1.5. Les stagiaires

Régulièrement, Ressources-Naissances reçoit des stagiaires. Cette relation entre les étudiants et l'organisme contribue à assurer la relève et à sensibiliser les futurs intervenants

aux enjeux des services en périnatalité. Ces stagiaires viennent généralement de différents champs d'études (sciences infirmières, travail social, sage-femme, etc.) et réalisent des stages pour des périodes qui varient en fonction des exigences de leur établissement d'enseignement. L'organisme entretient notamment des partenariats avec le Cégep Lévis-Lauzon, l'Université Laval, l'Université du Québec à Trois-Rivières et l'Université du Québec à Rimouski.

Au cours de l'année financière 2011-2012, l'organisme a accueilli sept stagiaires. Trois étudiantes venaient de l'éducation collégiale en travail social. Deux d'entre elles ont réalisé un stage d'observation à raison d'une journée par semaine et la troisième a réalisé un stage d'implication pour lequel elle était présente deux jours par semaine.

Les autres stagiaires venaient de l'université. Une étudiante était au baccalauréat en pratique sage-femme ; le but de son stage était d'observer les pratiques en milieu communautaire. Trois autres étudiantes poursuivaient une maîtrise : deux suivaient un programme en orientation et l'autre, un programme de service social. Cette dernière réalisait une étude qui avait pour sujet la dépression post-partum.

3.1.6. Les bénévoles

Les bénévoles occupent une grande place au sein de Ressources-Naissances. Par conséquent, l'organisme s'est engagé à ce qu'il y ait toujours un poste de coordonnatrice des bénévoles pour soutenir les activités de ces personnes. Tous les bénévoles bénéficient d'un soutien constant de l'équipe de travail, notamment pour faciliter leur intégration au sein de l'organisme et pour répondre à leurs questions. Sur demande, le bénévole peut recevoir une attestation de son implication (à des fins de recherche d'emploi, d'études, etc.). En plus d'offrir un soutien constant à ses bénévoles, Ressources-Naissances souligne leur contribution à l'occasion de la Semaine de l'action bénévole en leur offrant un chèque-cadeau. Par ailleurs, les bénévoles sont invités à diverses activités sociales tout au long de l'année (rencontre 5 à 7, fête de Noël, etc.).

Tout au long de leur engagement, les bénévoles sont encadrés. La personne responsable des bénévoles assure un suivi en discutant avec eux de l'appréciation de leurs tâches et des ajustements à réaliser. Les bénévoles sont toujours en lien avec l'organisme par l'intermédiaire d'un journal électronique. Des mesures de soutien ont également été instaurées. Selon les besoins, le bénévole peut avoir accès à de la formation, à des activités de ressourcement et à des réunions d'équipe. Il est aussi possible de jumeler un nouveau bénévole avec un ancien pour favoriser la transmission de connaissances. Les frais engendrés par les activités de bénévolat tels que les frais de représentation, de déplacement, de gardiennage ou autres sont remboursés.

Le tableau 3.3 présente le nombre des bénévoles engagés au sein de l'organisme au cours des dernières années. Ce nombre varie de 35 à 45 bénévoles.

Tableau 3.3 : Nombre de bénévoles, de 2007-2008 à 2011-2012

2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
40	39	35	45	40

En ce qui concerne les heures accomplies par ces bénévoles, leur nombre a augmenté régulièrement depuis 2007, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 3.4 : Nombre d'heures de bénévolat, de 2007-2008 à 2011-2012

Année financière	Nombre d'heures	Hausse par rapport à l'année précédente (%)
2007-2008	895	---
2008-2009	1 046	16,9
2009-2010	1 230	17,6
2010-2011	1 315	6,9
2011-2012	1 384	5,2

Le recrutement des bénévoles prend différentes formes. Souvent, l'organisation sollicite une personne ayant une compétence particulière. Parfois, la personne propose elle-même ses services. La demande peut aussi provenir des familles utilisatrices des services. Dans d'autres cas, une entente plus ou moins formelle engage un établissement. Ainsi, chaque année, des étudiantes du Juvénat Notre-Dame de Saint-Romuald s'impliquent en tant que bénévoles, afin de s'occuper des poupons à l'occasion d'activités telles que les cafés-rencontres.

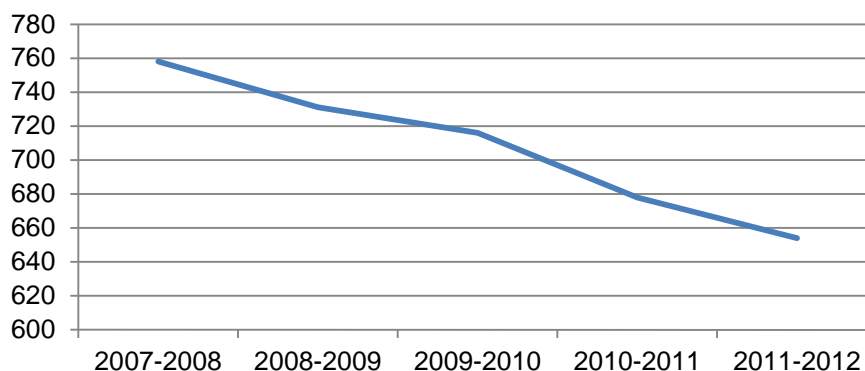
Il est possible de connaître les possibilités en matière de bénévolat en consultant le site Internet de l'organisme, en participant aux cafés-rencontres ou en rencontrant directement la personne responsable. La coordonnatrice des bénévoles recrute aussi des personnes grâce à divers outils promotionnels : programmation, journaux papier, journaux électroniques, etc. Elle affiche aussi les possibilités de bénévolat au Centre d'action bénévole de Québec. Pour soutenir la coordonnatrice, l'ensemble du personnel est invité à solliciter les familles afin qu'elles s'impliquent.

Le processus d'engagement d'une personne qui désire faire du bénévolat débute par une entrevue d'accueil. Celle-ci permet de connaître la candidate, d'évaluer ses habiletés, de découvrir ses champs d'intérêt et de noter ses disponibilités ; c'est également l'occasion de lui présenter les possibilités de bénévolat qu'offre l'organisme. On remet à la future bénévole un formulaire d'inscription, une pochette d'information qui contient notamment le *Guide des bénévoles* et le code d'éthique. Un protocole de prévention a été établi pour assurer la protection de toutes les personnes impliquées dans l'organisme, et ce, dans une optique de gestion de risques. La responsable des bénévoles s'assure que ces personnes obtiennent une description de leurs tâches et que le degré de risques liés à leur exécution a été préalablement évalué. Les références personnelles et professionnelles des bénévoles sont vérifiées et, au besoin, une demande de vérification des antécédents judiciaires est faite.

3.1.7. Les usagers

La figure 3.1 présente le nombre de familles à qui l'organisme a offert des services au cours des dernières années.

Figure 3.1 : Nombre de familles touchées par l'ensemble des services de Ressources-Naissances, de 2007-2008 à 2011-2012



On observe que le nombre de familles touchées diminue d'année en année. Par contre, en combinant d'autres données (voir section 5.1.3.), notamment les heures accomplies au service de relevailles, on constate que les familles utilisent un plus grand nombre de services même si elles sont moins nombreuses. Il est à noter également que l'organisme a offert des services à environ 700 familles de la ville de Lévis, ce qui représente la moitié du nombre de naissances ayant eu lieu sur le territoire en 2012.

Bien que l'organisme manifeste de l'ouverture par rapport à la participation des pères aux activités, ces derniers sont beaucoup moins présents. En 2012-2013, 669 femmes et 120 hommes ont participé aux activités. Les hommes représentaient alors 17,9 % des personnes touchées par l'organisme. En fait, les pères sont plus présents aux activités prénatales qu'à celles qui ont lieu après l'accouchement. Le fait que les pères travaillent alors que les mères sont en congé de maternité représente un élément d'explication. Pour tenter de les joindre, *La Gazette des poussettes*, le journal de Ressources-Naissances envoyé aux usagers par Internet, a publié en juin 2013 un numéro sur le thème de la paternité dans le cadre de la première Semaine québécoise de la paternité tenue du 10 au 16 juin 2013.

Selon la coordonnatrice des services et des activités, les femmes utilisent davantage de services pendant leur première grossesse. Celle-ci représente une période d'adaptation et d'apprentissage continu. L'organisme n'a pas constaté de tendances en ce qui concerne l'âge des utilisatrices, sinon qu'il s'agit de femmes en âge d'avoir des enfants.

Le fait que la mère s'implique dans des activités à Ressources-Naissances a des effets bénéfiques sur toute la famille. En effet, la mère se sent soutenue, car elle rencontre des femmes qui vivent la même chose qu'elle et avec qui elle peut échanger de l'information. Son bien-être favorise, par conséquent, le bien-être de son entourage.

3.2. Le réseau

Le réseau de Ressources-Naissances est constitué d'établissements publics de santé et de services sociaux. Ainsi, la collaboration avec le CSSS Alphonse-Desjardins fait en sorte que l'organisme peut y diriger une personne, où elle sera envoyée à l'accueil psychosocial. De

même, le CSSS Alphonse-Desjardins peut conseiller à une personne d'utiliser deux types de services offerts par Ressources-Naissances : les services offerts à la population en général (cafés-rencontres, services prénataux et postnataux, cours, etc.) et les services de répit (services à domicile). Le Centre jeunesse Chaudière-Appalaches et la Maison des naissances Mimosa représentent d'autres établissements publics du réseau de l'organisme.

Ressources-Naissances collabore également avec des organismes communautaires de la région, sur une base régulière ou occasionnelle. Parmi les organismes avec qui il collabore régulièrement figurent notamment la Maison de la famille Chutes-Chaudière, la Maison de la famille Rive-Sud et la Chaudronnée des cuisines collectives. Parmi les organismes avec lesquels il collabore de façon occasionnelle figurent le Comptoir Le Grenier, la Jonction pour elle et les Services d'entraide du territoire de l'Association coopérative d'économie familiale (ACEF) Rive-Sud. De plus, Ressources-Naissances est membre des organismes locaux et régionaux suivants :

- la Table régionale des organismes communautaires de Chaudière-Appalaches (TROCCA) ;
- le Regroupement des organismes communautaires Famille de Chaudière-Appalaches (ROCFCA) ;
- le Réseau des groupes de femmes de Chaudière-Appalaches ;
- le Centre d'action bénévole Bellechasse – Lévis – Lotbinière ;
- le Centre de soutien au deuil périnatal ;
- la Corporation de développement communautaire de Lévis (CDC) ;
- le Regroupement des acteurs de la petite enfance de Lévis (RAPEL) ;
- le Groupe de réflexion et d'action sur la pauvreté (GRAP) ;
- la Table locale Promotion-Prévention Desjardins ;
- la Table locale Promotion-Prévention Chutes-Chaudière.

Le type de collaboration établi avec chacune de ces organisations varie considérablement. Par exemple, Ressources-Naissances assiste quatre fois par année à l'assemblée des membres de la CDC alors qu'il est présent à toutes les réunions du RAPEL, du GRAP, de la TROCCA ainsi que des tables locales Promotion-Prévention Desjardins et Chutes-Chaudière. Par ailleurs, une personne de l'organisme est membre du CA du ROCFCA pour l'année 2013-2014. Dans une optique d'éducation populaire, il arrive régulièrement, souvent à la demande d'usagers, que des intervenants d'organismes communautaires viennent partager leur expertise et donner de l'information aux intervenants et aux usagers de Ressources-Naissances.

Ressources-Naissances est également membre d'associations provinciales telles que le Réseau des Centres de ressources périnatales, l'Association pour la santé publique du Québec, la Fédération québécoise des organismes communautaires Famille et le Chantier de l'économie sociale.

Dans le domaine de l'économie sociale et du milieu des affaires, Ressources-Naissances est membre de la Table régionale des entreprises d'économie sociale de Chaudière-Appalaches), du Réseau des entreprises d'économie sociale de Lévis, de la Chambre de commerce de Lévis et de la Société de développement économique de Lévis.

4. La dimension institutionnelle

La dimension institutionnelle correspond à l'ensemble des règles qui régissent le fonctionnement de Ressources-Naissances et qui circonscrivent les pouvoirs accordés aux acteurs et actrices au sein de l'organisme.

4.1. Les rapports de pouvoir à l'interne

La présente section porte particulièrement sur le pouvoir formel des acteurs impliqués au sein de Ressources-Naissances. Ce pouvoir repose sur les devoirs et les responsabilités inscrits dans les règlements généraux. Cette section aborde également les acquis du personnel salarié dans la mesure où les conditions de travail sont le reflet d'un rapport social entre les salariées et Ressources-Naissances considéré comme employeur.

4.1.1. Le pouvoir formel

La présente partie s'intéresse à la manière dont les différents groupes d'acteurs se partagent les devoirs et les responsabilités. Il sera question de l'assemblée générale et de ses membres, du CA et de son comité exécutif, de la direction, des employées et des bénévoles.

4.1.1.1. Le pouvoir de l'assemblée générale et de ses membres

L'assemblée générale est souveraine. Aussi la présence des membres y est-elle essentielle. L'assemblée générale annuelle constitue un moment privilégié où l'organisme informe ses membres de ses résultats par la présentation du rapport d'activités. C'est l'occasion de discuter des enjeux qui se présentent à l'organisme et des orientations à adopter pour la prochaine année. C'est à ce moment que sont élus les membres du CA. Parmi ceux-ci sont désignées les personnes qui forment le comité exécutif : le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier.

Au cours de l'assemblée générale, on présente également les états financiers de la dernière année. C'est aussi à cette occasion que l'on ratifie les changements aux règlements généraux adoptés par le CA durant la dernière année, que l'on approuve la dissolution de l'organisme, la fusion de celui-ci ou sa transformation en un autre statut juridique et que l'on adopte le rapport annuel des activités et les états financiers de l'organisme. C'est aussi au cours de l'assemblée annuelle que l'on nomme un vérificateur externe pour le prochain exercice financier.

Chaque membre a droit à un seul vote par famille vivant à la même adresse, et les votes par procuration ne sont pas valides. Les votes se déroulent à main levée ou par scrutin secret si tel est le désir d'au moins trois membres. Les décisions sont adoptées s'il y a une majorité simple de voix, sauf pour les situations où la Loi sur les compagnies requiert une majorité plus élevée (L.R.Q., chap. C-38). La personne qui préside l'assemblée n'a pas droit de vote, exception faite d'un cas d'égalité. En cas de litige, le Code Morin, dans son édition la plus récente, sert de référence.

4.1.1.2. Le pouvoir du conseil d'administration

Le CA représente l'instance décisionnelle entre les assemblées générales. Il est responsable du bon fonctionnement de l'organisation, de son administration et de la mise en œuvre des orientations et des priorités déterminées en assemblée générale. Pour ce faire, il peut créer, au besoin, des comités de travail. Pour que les décisions prises soient valides, il doit obtenir l'accord de la moitié plus un des administrateurs présents aux réunions. Il reste que le consensus est privilégié pour la prise de décision, dans l'esprit de coopération et de solidarité que l'on souhaite créer dans l'organisation. Par ailleurs, il peut par résolution suspendre ou expulser tout membre du CA qui enfreint une disposition ou un règlement de l'organisme ou dont la conduite ou l'activité est jugée inappropriée et nuisible au bon fonctionnement de l'organisme.

Le CA est également responsable de l'embauche, de l'évaluation, du congédiement (au besoin) de la directrice de l'organisme et de l'élaboration des conditions de travail de celle-ci. Le CA se réserve le droit de réviser les dossiers du personnel, même si la gestion des employées est assumée par la direction.

4.1.1.3. Le pouvoir du comité exécutif

Le comité exécutif émane du CA et se compose des administrateurs qui occupent les postes à la présidence, à la vice-présidence, au secrétariat et à la trésorerie. Les tâches liées au poste de présidence du CA consistent à convoquer les réunions et les assemblées, à rédiger leur ordre du jour et à les présider. La personne qui occupe ce poste agit à titre de porte-parole du CA et de l'organisation dans l'espace public et auprès d'autres organisations avec qui elle est en relation. Elle est aussi responsable de la préparation du rapport annuel présenté à l'assemblée générale annuelle des membres. Elle est appelée à signer les documents officiels qui engagent l'organisation, notamment les chèques, conjointement avec la trésorière ou la directrice.

La personne qui occupe le poste à la vice-présidence remplace la présidente dans ses fonctions quand celle-ci est absente ou se retrouve dans l'incapacité d'agir. Dans le cas où la présidente démissionne, la vice-présidente assume la présidence par intérim jusqu'à la prochaine élection.

Quant à la personne qui occupe le poste au secrétariat, elle agit à titre d'administratrice à part entière et rédige les procès-verbaux des rencontres du CA et de l'assemblée générale. Le caractère officiel de ces documents produits demande une certification par la présidente ou, en cas d'incapacité, par une autre membre du CA, puis leur entérinement à la prochaine rencontre. Cette administratrice assure également la protection des documents de l'organisme.

Les responsabilités liées à la trésorerie consistent à garder les fonds de l'organisme ainsi qu'à assurer le suivi des prévisions budgétaires, la gestion des mouvements de trésorerie et la tenue des livres comptables. Ces tâches sont accomplies de façon transparente et sont le sujet de rapports réguliers au CA, qui délègue la présidente ou la directrice pour la signature de chèques. Les états financiers annuels sont approuvés par un comptable agréé et présentés à l'assemblée générale.

4.1.1.4. Le pouvoir de la direction

La principale responsabilité de la direction concerne la gestion du personnel. La personne qui occupe ce poste s'assure, avec le CA, de s'entourer de membres du personnel salarié qui ont à cœur l'atteinte des objectifs liés à la mission de l'organisme, le tout dans un esprit de collaboration. Puisque la direction connaît bien le secteur d'activité et le réseau de l'organisation, elle agit à titre de conseillère et peut percevoir les perspectives de développement de l'organisme à long terme. En ce sens, elle peut suggérer des solutions, proposer des projets et déterminer des occasions à saisir. La direction a aussi pour fonction d'assurer la saine gestion des ressources financières et matérielles et de faire les suivis nécessaires avec les bailleurs de fonds. Le CA et la direction travaillent en étroite collaboration. La direction informe le CA du fonctionnement général et des réalisations de l'organisation ainsi que des correctifs à apporter au besoin. Elle participe au CA notamment en fournissant de l'information dans le but de faciliter les prises de décision, mais elle n'a toutefois pas droit de vote.

4.1.2. L'inclusion du personnel salarié, des bénévoles et des utilisatrices des services

En étant membres de l'organisme et en participant à l'assemblée générale annuelle, le personnel salarié, les bénévoles et les utilisatrices des services ont l'occasion d'avoir droit de parole, de participer aux délibérations, de voter et de présenter leur candidature comme membre du CA. Par ailleurs, ils sont invités à participer à la vie associative de l'organisme, à l'octroi de certains services et à leur évaluation. L'organisme s'assure de les tenir informés grâce, entre autres, à son journal *La Gazette des poussettes*.

En ce qui concerne plus particulièrement les membres du personnel salarié, ils sont encouragés à participer à divers comités où leur expertise est nécessaire. Si ces personnes n'ont pas le droit d'assister aux rencontres du CA, elles sont toutefois représentées au CA par la directrice, qui est porteuse de leurs demandes et préoccupations.

L'inclusion résulte du souci que la prise de décision soit menée de façon démocratique. Trois options de pratique démocratique s'offrent au CA : participative, consultative et représentative. Selon la décision à prendre, l'un ou l'autre de ces choix peut être envisagé. La pratique participative fait en sorte que tous sont engagés dans les délibérations et la prise de décision. La pratique consultative consiste à recueillir l'avis de personnes touchées par une situation. Dans ces deux pratiques, plusieurs personnes émettent leurs opinions et leurs idées pour nourrir le débat et orienter les décisions à prendre. Pour des raisons de temps et selon la nature des décisions à prendre, il n'est pas toujours possible et même pertinent de procéder ainsi. C'est pourquoi la pratique représentative de la démocratie remet entre les mains de quelques personnes élues le soin de prendre des décisions dans l'intérêt du groupe.

4.1.3. Les acquis des salariées

Un document décrivant les conditions, obligations et droits des salariées a été rédigé en 2010. Le *Manuel du personnel* est en conformité avec la Loi sur les normes du travail. Les conditions décrites dans ce document s'appliquent à toutes les employées, et ce, à des fins d'équité.

4.1.3.1. Le Manuel du personnel

Ce document fixe les règles en ce qui a trait à la répartition des tâches au sein de l'organisme, à l'embauche et au mouvement de personnel, à la rémunération, aux heures de travail, aux congés et absences, aux avantages sociaux, aux directives de travail ainsi qu'à la santé et à la sécurité. C'est dans ce document que se retrouve le code d'éthique de l'organisme. Par ailleurs des protocoles ont été élaborés relativement au harcèlement et à l'intimidation, aux processus pour porter plainte, aux conflits d'intérêts (relations familiales et personnelles), à la confidentialité, à l'utilisation du système informatique et du cellulaire, à l'usage d'alcool, de drogue ou de tabac, au vol et à la fraude.

Dans les prochaines sections, les précisions contenues dans le *Manuel du personnel* sont apportées pour les différents aspects traités.

4.1.3.2. Le statut d'employée

Le *Manuel du personnel* prévoit que lorsqu'une employée est engagée par l'organisme, elle est soumise à une période d'essai de 500 heures. Durant cette période, autant l'employeur qu'elle-même peuvent mettre fin sans préavis à l'emploi. Selon les circonstances, cette période d'essai peut être allongée. Une employée n'est plus considérée comme à l'emploi de l'organisme si elle ne s'est pas présentée au travail après une absence autorisée, si elle s'absente à la suite d'une maladie ou d'un accident pour une période qui excède 24 mois ou, enfin, si elle ne se présente pas au travail pendant 3 jours consécutifs sans en avoir informé l'employeur.

Le tableau 4.1 présente les types d'emploi que l'on retrouve à Ressources-Naissances.

Tableau 4.1 : Types d'emploi à Ressources-Naissances

Type d'emploi	Définition
Permanent à temps plein	Embauche pour une durée indéterminée et selon un horaire hebdomadaire de 30 heures ou plus.
Permanent à temps partiel	Embauche pour une durée indéterminée et selon un horaire hebdomadaire de moins de 30 heures.
Permanent sur appel	Embauche pour une durée indéterminée et en fonction des besoins de l'employeur ; il n'y a pas de nombre minimal d'heures garanties.
Temporaire	Embauche pour une durée déterminée et selon les conditions indiquées dans son contrat (temps plein, temps partiel ou sur appel et selon les besoins de l'employeur).

En ce qui concerne la rémunération des employées, le salaire horaire varie de 12,88 \$ à 30,22 \$. Il est négocié avec chaque nouvelle employée. Une révision salariale a lieu une fois par année, au mois d'avril. Une évaluation de la performance est aussi prévue au troisième trimestre.

4.1.3.3. Les allocations de déplacement, de repas et d'hébergement

Des frais de déplacement sont alloués aux travailleuses qui ont la fonction d'assistance à domicile pour le service des relevailles. Il s'agit d'un montant forfaitaire de 9,20 \$ par visite de trois heures au domicile de la famille. De plus, pour chaque visite à domicile de trois

heures, une demi-heure supplémentaire de salaire est octroyée à l'employée. Les déplacements pour se rendre à des activités et des réunions ou pour offrir des services sont remboursés à raison de 0,40 \$ du kilomètre sur présentation d'une feuille de dépenses signée par la responsable. Pour les frais de transport en commun ou de stationnement, des pièces justificatives sont exigées. Le remboursement se fait par chèque, une fois par mois. Il est à noter que le trajet du domicile à l'organisme n'est pas remboursé.

Il est possible d'obtenir un remboursement de frais d'assurances jusqu'à un montant maximal de 100 \$ par année pour une employée qui utilise sa voiture pour son travail. Dans la mesure où elle doit se déplacer dans une autre ville, les frais de repas sont remboursés sur présentation des factures. Des montants maximaux s'appliquent : 12 \$ pour le déjeuner, 15 \$ pour le dîner et 20 \$ pour le souper. En ce qui concerne les frais d'hébergement, la salariée doit prendre une entente avec la directrice pour dormir dans un établissement hôtelier ; les frais remboursés pour une nuit chez un parent ou un ami, eux, sont établis à 20 \$.

4.1.3.4. Les vacances

L'année de référence pour le calcul des vacances est l'année financière. Les vacances doivent être prises entre le 1^{er} avril de l'année courante et le 31 mars de l'année suivante. Elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre. En date du 31 mars, si la salariée a moins d'un an de services, elle a droit à 4 % de vacances. D'un an à moins de sept ans de services, ce pourcentage s'élève à 6 %. Il augmente à 8 % de 7 ans à moins de 10 ans de services. Finalement, si l'employée est en poste depuis plus de 10 ans, elle a droit à 10 % de vacances.

Le choix des vacances se fait à l'aide d'un calendrier que les employées remplissent au début du mois de mars de chaque année. On privilégie les discussions entre collègues pour obtenir un consensus. En l'absence de consensus, l'employeur doit trancher.

4.1.3.5. Les jours fériés payés

Les salariées bénéficient des jours fériés payés suivants : le 1^{er} et le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai, le 24 juin, le 1^{er} juillet, le premier lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre ainsi que les 25 et 26 décembre. En plus de ces jours fériés payés, l'employée peut obtenir des congés additionnels en fonction de son ancienneté. Après un an de services, l'employée obtient le jour férié additionnel du 24 décembre. Après deux ans de services, elle obtient la journée du 31 décembre et, après trois ans de services, le Vendredi saint.

4.1.3.6. Les congés sociaux, de maladie, personnels et sans solde

Toute employée bénéficie de congés sociaux sans perte de salaire, et ce, dès son embauche. Il s'agit ici d'obligations familiales (10 jours par année), de décès ou funérailles d'un conjoint, d'un enfant, d'un enfant de son conjoint, d'un père ou d'une mère (5 jours), de funérailles d'une sœur, d'un frère, d'une demi-sœur ou d'un demi-frère, de l'un des grands-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru (le jour des funérailles). Si les funérailles ont lieu à plus de 250 kilomètres, l'employée peut demander un jour supplémentaire, qui sera non rémunéré. Elle peut aussi obtenir un congé payé pour son mariage ou son union civile (un jour) ou pour le mariage ou l'union civile de son enfant ou l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère ou d'un frère ou d'une sœur (un

jour). Il est à noter que ces journées sont rémunérées seulement si elles ont lieu un jour ouvrable et normalement travaillé.

L'employée ayant terminé sa période d'essai peut cumuler deux jours de congé de maladie payés par année. Il est possible de cumuler ces journées jusqu'à un maximum de sept par année. Ces congés ne peuvent être anticipés et servent uniquement pour des raisons de maladie, de consultation ou de traitements médicaux. S'ils ne sont pas utilisés, ces congés ne peuvent pas être monnayés.

Après quatre ans de services continus, la salariée bénéficie d'un jour de congé personnel payé et après cinq ans, de deux jours de congé. Ces jours ne peuvent être anticipés, monnayés ou reportés à l'année suivante.

Il y a possibilité pour l'employée d'obtenir des congés sans solde, si les conditions suivantes sont respectées :

- la demande doit être remise par écrit trois mois avant la date prévue du début du congé ;
- les demandes sont traitées par ordre de réception ;
- ce congé ne doit pas excéder un an ;
- les congés sans solde sont demandés pour prolonger un congé parental, à des fins d'études dans un domaine lié aux activités de l'organisme ou d'autres raisons jugées raisonnables par la direction ;
- si ce congé peut entraîner des problèmes pour l'organisme (relativement aux activités, à la prestation des services, etc.), l'employeur se réserve le droit de refuser une demande de congé sans solde ;
- à la suite d'un congé sans solde, si l'employée ne se présente pas au travail à la date prévue, elle est présumée avoir démissionné.

4.1.3.7. L'assurance collective

L'assurance collective de l'organisme, avec la compagnie La Capitale, est offerte au personnel permanent travaillant au moins 21 heures par semaine, 4 mois après l'embauche. Le régime d'assurance comprend l'assurance salaire en cas d'invalidité à long terme, l'assurance médicale couvrant les ordonnances et les services médicaux ainsi que l'assurance vie pour l'employée et les personnes à sa charge. Les coûts liés à cette assurance sont partagés à parts égales entre l'organisme et l'employée, à l'exception de l'assurance invalidité, dont elle doit assumer la totalité.

En outre, la salariée a accès au programme d'aide aux employées, et ce, après trois mois de services. Offert par ProsactionPlus par l'intermédiaire de l'assurance collective, ce programme offre des consultations individuelles relatives aux difficultés personnelles, familiales ou professionnelles ainsi qu'aux problèmes de dépendance. L'employée a droit à 12 heures de consultation gratuites par année, consultation qui demeure confidentielle.

4.1.3.8. La conciliation travail-famille

Des mesures sont offertes aux travailleuses pour faciliter la conciliation travail-famille : la semaine de travail comprimée, l'horaire flexible, le travail à domicile, la réduction du temps de travail, etc. Ces moyens sont mis en œuvre dans la mesure du possible en tenant compte des objectifs d'action de Ressources-Naissances et de façon concertée avec

l'ensemble du personnel. De plus, les employées sont informées, consultées et mobilisées relativement à l'ensemble des activités par la direction et le CA.

4.2. Les règles juridiques et législatives

Plusieurs règles formulées par l'État ont une influence directe sur les pratiques de l'organisation. La Loi sur les compagnies et plus précisément la troisième partie sur les compagnies à but non lucratif (L.R.Q., chap. C-38) édictent un ensemble de règles que Ressources-Naissances doit suivre du fait qu'elle est officiellement constituée par lettres patentes enregistrées le 26 septembre 1985, au Libro C-1194 folio 83. La présente monographie a déjà souligné comment la Loi sur les compagnies est à l'origine de plusieurs aspects du fonctionnement des instances décisionnelles. Cette loi prévoit bien d'autres dispositions touchant la vérification des livres et des états financiers (dans les trois mois suivant la fin de chaque exercice financier). Ultimement, s'il y avait cessation des activités de l'organisme, il est prescrit que tous les avoirs, après l'acquittement des dettes, seraient remis à un ou plusieurs organismes sans but lucratif du Québec ayant une mission similaire à celle de Ressources-Naissances.

Une autre référence législative importante touche, elle, les conditions de travail. Ainsi, la Loi sur les normes du travail sert de fondement à l'élaboration du *Manuel du personnel*.

Parmi les programmes sociaux pouvant avoir une incidence sur l'organisation, on compte le Régime québécois d'assurance parentale. Ce programme permet aux parents de s'absenter du travail pendant une certaine période pour se consacrer aux soins à donner à leur nouveau-né. La mère peut bénéficier d'un congé de 12 à 25 semaines, alors que le père peut obtenir de 3 à 12 semaines selon la situation du couple (Emploi et Solidarité sociale du Québec, 2013). C'est généralement pendant cette période que la famille a recours aux services de Ressources-Naissances et que l'organisme peut bénéficier de la disponibilité des parents.

Enfin, chaque programme de financement public dont bénéficie l'organisme impose des obligations à respecter. On pense ici au SIPPE, au PSOC et à la subvention fédérale PACE. Ces programmes comportent des orientations qui supposent le soutien à certains types d'activités à mener et auxquels s'engage Ressources-Naissances. De plus, en acceptant l'appui financier sollicité, l'organisation est contrainte d'atteindre les objectifs fixés et de respecter l'échéancier proposé.

5. La dimension organisationnelle

La dimension organisationnelle s'intéresse à la coordination des services offerts par l'organisme. La présente section aborde plus précisément le profil organisationnel de Ressources-Naissances et les processus organisationnels que l'organisme a mis en place.

5.1. Le profil organisationnel

La présente section décrit les objectifs et les priorités de l'organisme, les biens et les services qu'il produit ainsi que sa situation financière.

5.1.1. Les objectifs et les priorités

Le territoire que sert Ressources-Naissances est la ville de Lévis, comme mentionné dans la section 2.3. La mission de Ressources-Naissances est d'offrir des services et des activités accessibles à tous durant la grossesse jusqu'à la première année de vie de l'enfant, et ce, tout en favorisant les échanges entre les familles, l'entraide et l'implication communautaire. Les principes qui guident Ressources-Naissances en tant qu'organisme communautaire et entreprise d'économie sociale sont l'équité, la justice, la participation, l'engagement, l'autonomie, l'initiative et la créativité.

De façon plus précise, les objectifs spécifiques poursuivis par l'organisme sont les suivants :

- favoriser l'entraide et la solidarité entre les familles en ce qui concerne la réalité vécue autour de la naissance ;
- offrir un soutien aux parents dès le projet de conception d'un enfant jusqu'à un an après sa naissance ;
- favoriser l'enrichissement de l'expérience parentale ;
- offrir des activités éducatives aux parents pour les soutenir dans leur rôle ;
- promouvoir les intérêts des familles en période périnatale et favoriser des changements sociaux pour une meilleure qualité de vie ;
- harmoniser les services avec les autres acteurs en périnatalité du territoire.

L'organisation affirme être guidée par les valeurs de solidarité, d'entraide, d'ouverture d'esprit, d'accessibilité, de respect et de démocratie.

Un autre principe cher à Ressources-Naissances réside dans une approche favorisant l'allaitement maternel. Cette prise de position a des répercussions sur la diffusion de l'information. D'ailleurs, un document intitulé *Vers une nouvelle culture d'allaitement maternel* a été produit conformément à cette prise de position. L'organisme considère l'allaitement maternel comme une suite logique et physiologique de l'accouchement et estime que sa pratique offre des avantages sur le plan nutritionnel (renforcement du système immunitaire de l'enfant), financier et psychosocial (attachement de l'enfant) ainsi que sur la santé de la mère (réduction du risque de cancer et d'ostéoporose, entre autres choses). Le personnel de l'organisme est formé selon cette philosophie et exerce des choix conséquents tels que celui d'afficher des images de femmes allaitantes et de refuser les dons des compagnies vendant du lait artificiel. L'organisme affirme tout de même avoir une ouverture à l'égard des choix effectués par les mères en matière d'allaitement et d'alimentation des bébés.

Dans l'idée de soutenir les familles et constatant que les pères bénéficient peu de ses services, l'organisme a produit le document *Promotion de la participation des pères*. Ce document vise à favoriser l'inclusion des pères aux activités afin d'atteindre un équilibre entre le nombre de mères et de pères participants.

5.1.2. Les biens et les services produits

Le service d'assistance périnatale à domicile est offert aux familles en période périnatale jusqu'à la première année de vie de l'enfant. À raison de trois heures par visite, l'assistante périnatale à domicile veille à accompagner les parents dans leurs nouvelles responsabilités. Selon les besoins des familles, elle peut accomplir plusieurs tâches : diriger les parents vers des ressources du milieu, apporter des soins au bébé et aux autres enfants, donner un coup de main pour les tâches ménagères quotidiennes ou encore pour la préparation de repas. La tarification est modulée en fonction de la situation économique de la famille, de son statut et du nombre d'enfants. Grâce aux subventions du PACE, les familles éprouvant des difficultés financières peuvent avoir accès gratuitement aux services de Ressources-Naissances.

Tableau 5.1 : Données statistiques du service d'assistance périnatale à domicile (relevailles), de 2007-2008 à 2011-2012

Année financière	Nombre de familles	Nombre de visites *	Nombre moyen de visites par famille	Nombre d'heures
2007-2008	86	1 062	12	3 186
2008-2009	88	1 076	12	3 228
2009-2010	94	1 215	13	3 645
2010-2011	69	1 018	15	3 054
2011-2012	65	992	15	2 976

* Une visite dure trois heures.

Le tableau 5.1 permet de constater qu'en 2011-2012, il y a moins de familles touchées qu'au cours des cinq années précédentes, mais que ces familles demandent un nombre un peu plus élevé de visites, la moyenne étant de 15 visites par famille en 2011-2012.

L'organisme offre en outre un service de consultation téléphonique. Les appels reçus concernent souvent l'allaitement, le rôle parental et l'alimentation du bébé. Les parents peuvent également venir rencontrer une intervenante pour une consultation privée dans les bureaux de l'organisme. Au besoin, les nouvelles mères peuvent être accompagnées par des marraines bénévoles durant la période de l'allaitement. À ce propos, Espace allaitement est un lieu d'échange et d'entraide pour les mères qui allaitent ou les femmes enceintes qui veulent se préparer à allaiter. Une conseillère en allaitement est présente pour donner de l'information à ce sujet.

Un journal électronique intitulé *La Gazette des poussettes* est envoyé aux familles membres. On retrouve dans ce journal de l'information sur les activités à venir, mais aussi des chroniques et des témoignages sur la période périnatale.

Le service Nouvelles des familles est donné par des bénévoles, qui communiquent avec les parents pour prendre de leurs nouvelles au cours de la cinquième semaine après l'accouchement. Le but de ce service est de prévenir la dépression post-partum, l'épuisement et l'isolement. Par le fait même, on informe les familles des activités postnatales offertes par l'organisme et des autres ressources existantes dans le milieu.

Des cafés-rencontres ont lieu deux fois par semaine pour favoriser les discussions et les liens d'amitié entre les parents, briser l'isolement, valoriser les compétences parentales et discuter de divers sujets touchant la famille. Alliant l'aspect social des cafés-rencontres et l'activité physique, Balado-poussette est une autre activité proposée pour briser l'isolement des parents. L'activité Les mercredis au parc fait suite aux cafés-rencontres, qui se terminent à la fin du mois de juin. Elle permet aux familles de garder le contact pendant l'été et de se soutenir mutuellement.

Bien d'autres activités sont offertes par Ressources-Naissances. L'annexe 3 les énumère et indique les années où chacune a été tenue.

5.1.3. Les données financières

Le tableau 5.2 présente les revenus et les dépenses de l'organisme de 2008 à 2012.

Tableau 5.2 : Revenus et dépenses de Ressources-Naissances, de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Revenus (produits) (\$)	420 666	450 591	471 304	466 963	437 635
Dépenses (charges) (\$)	395 387	462 025	474 448	481 370	456 191
Surplus ou déficit (\$)	25 279	(11 434)	(3 144)	(14 407)	(18 556)

En 2008, Ressources-Naissances avait un surplus de 25 279 \$. Par contre, les quatre dernières années financières ont été déficitaires.

Le bilan financier de l'organisme pour les cinq dernières années apparaît dans le tableau suivant.

Tableau 5.3 : Bilan financier de Ressources-Naissances, de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Actif					
À court terme	286 303	255 381	190 302	142 273	131 976
Passif					
À court terme	158 288	138 800	76 865	43 243	51 502
Actifs nets					
Investis en immobilisation	4 664	3 970	724	4 004	4 065
Non affectés	123 351	112 611	112 713	95 026	76 409
Total	128 015	116 581	113 437	99 030	80 474

On constate que les actifs et les passifs diminuent d'année en année. Les actifs nets ont diminué également, passant de 128 015 \$ en 2008 à 80 474 \$ en 2012, ce qui représente une baisse de 37 %.

Le tableau 5.4 indique les sources de financement de Ressources-Naissances au cours des cinq dernières années.

Tableau 5.4 : Sources de financement de Ressources-Naissances, de 2008 à 2012

Source de financement	2008	2009	2010	2011	2012
Subvention gouvernementale					
ASSS (volet CRP)	125 523	163 756	186 575	186 439	144 739
SIPPE	20 697	3 332	---	---	---
PSOC	48 871	78 224	79 319	80 905	82 847
PSOC – jeunes en difficulté	14 223	---	---	---	---
PACE	56 725	56 725	56 725	56 725	56 725
Subvention privée					
Centraide	25 000	25 000	20 000	20 000	20 000
Revenus de tarification	73 890	73 558	76 929	74 206	71 048
Revenus d'autofinancement et dons	55 737	49 996	51 756	48 688	62 276
Total	420 666	450 591	471 304	466 963	437 635

Depuis 2008, l'organisme bénéficie de manière récurrente de subventions gouvernementales provinciales (volet CRP de l'ASSS, SIPPE et PSOC) et fédérales (PACE) ainsi que d'une subvention offerte par Centraide. Le montant de ces subventions fluctue d'une année à l'autre, à l'exception du PACE dont le montant est le même depuis au moins cinq ans et de la subvention de Centraide dont le montant est stable depuis trois ans. L'organisme peut aussi compter sur les revenus de tarification des services ainsi que sur ceux qui proviennent de l'autofinancement et de dons. Le montant total des sources de financement varie d'une année à l'autre et on observe une diminution graduelle au cours des deux dernières années financières.

Le tableau 5.5 met en évidence les sommes que l'organisme aurait par ailleurs eu à verser si les bénévoles avaient été des salariés.

Tableau 5.5 : Estimation de l'apport bénévole, en dollars, de 2007-2008 à 2011-2012

Année financière	Nombre d'heures de bénévolat	Salaire minimum * au 1 ^{er} mai (\$)	Estimation (\$)
2007-2008	895	8,00	7 160,00
2008-2009	1 046	8,50	8 891,00
2009-2010	1 230	9,00	11 070,00
2010-2011	1 315	9,50	12 492,50
2011-2012	1 384	9,65	13 355,60

* Données de la Commission des normes du travail du Québec (2013).

Les bénévoles représentent des ressources humaines essentielles pour l'organisme. D'ailleurs, Ressources-Naissances a consigné ses lignes directrices en matière d'engagement des bénévoles dans les documents intitulés *Guide de gestion* et *Politique de gestion des bénévoles*. On considère qu'en plus de transmettre leurs savoirs, ces personnes contribuent au maintien des activités et font faire des économies substantielles à l'organisme. De 2007 à 2012, la valeur cumulative de l'apport des bénévoles se chiffre à 52 969 \$.

5.2. Les processus organisationnels

Les processus organisationnels mettent en lumière les procédés de production, la formation dont bénéficient les producteurs ainsi que la consommation des biens et des services.

5.2.1. La production

L'organisation des services relève de la direction, qui fait le suivi des activités en collaboration avec les deux coordonnatrices. La première coordonne les interventions communautaires et le travail des bénévoles et la seconde, les services à domicile. Des intervenantes communautaires, des conseillères périnatales et des assistantes périnatales offrent les services à la clientèle, en fonction des tâches qui leur sont assignées. Quant aux bénévoles, elles sont impliquées en fonction de leurs compétences et dans le cadre d'activités précises. En outre, l'organisme n'hésite pas à faire appel à l'expertise d'intervenants travaillant dans d'autres organismes communautaires, au bénéfice aussi bien des usagères que du personnel.

Lorsqu'une personne appelle pour avoir des renseignements ou du soutien concernant un sujet en particulier (allaitement, ressources financières ou autre), elle est dirigée vers une intervenante qui lui fournit l'information nécessaire. Si elle désire avoir des renseignements sur les activités, l'intervenante essaie alors de cibler ses besoins pour l'orienter vers les activités appropriées. Si une personne appelle pour avoir recours aux services de relevailles, une évaluation des besoins est réalisée par téléphone ou à domicile, puis une première visite à domicile est planifiée en fonction des disponibilités des intervenantes affectées à ce service.

5.2.2. La formation des producteurs de services

Chaque année, en fonction des besoins et des activités offertes, les salariés participent à des séances de formation, à des colloques, à des ateliers et à des activités de ressourcement. Ces formations sont très utiles car, dans le domaine de la périnatalité, il n'existe aucune formation complète pour guider les conseillères, les animatrices d'ateliers et les assistantes à domicile. Les formations portent sur divers sujets : les premiers soins, l'allaitement, la dépression postnatale, l'enseignement du yoga, etc.

5.2.3. La consommation des biens et des services

Au fil des années, l'organisme a observé que les parents réutilisent les services d'une grossesse à l'autre, tant en ce qui a trait aux activités prénatales qu'aux activités postnatales. Cela montre que le lien d'usage est fort. Depuis quelques années, le personnel commence à accueillir des mères dont la propre mère a bénéficié des services au moment de sa grossesse. On comprend que l'enfant ayant à son tour un enfant vient chercher du soutien à Ressources-Naissances. Selon la coordonnatrice des services et des activités, ce sont les familles qui optent pour les services de relevailles qui créent davantage une relation de confiance avec l'intervenante, ce qui s'explique par le fait que cette dernière entre dans l'intimité familiale en se rendant à domicile. Cette situation permet par ailleurs d'assurer des services et un mode de recommandation adaptés aux besoins.

6. Éléments de synthèse et bilan

Le présent bilan fait mention des éléments positifs qui ressortent de notre recherche sur Ressources-Naissances ainsi que des défis que l'organisme pourrait avoir à relever à l'avenir. L'un des aspects importants mis en évidence ici concerne la gestion de l'organisme. Ressources-Naissances a des sources de financement diversifiées et récurrentes (subventions provinciales, fédérales et privées). De plus, l'organisme réussit, d'année en année, à recueillir une part importante de ses fonds par l'autofinancement et la tarification de ses services. Ces conditions assurent à Ressources-Naissances une solidité sur le plan financier, bien que les bilans des dernières années indiquent un équilibre difficile à atteindre et une diminution des actifs nets.

L'un des défis à relever pour l'organisme consiste à inclure davantage les pères dans les activités offertes. C'est un souhait que Ressources-Naissances a déjà formulé. À cet effet, un document ayant pour titre *Promotion de la participation des pères* a été rédigé en 2003 et révisé en 2008. On peut d'ailleurs y lire ceci : « L'organisme aimerait bien que la maternité et la paternité se rejoignent à un point tel que la parentalité deviendra naturellement sa principale cause ou raison d'être. » Quels moyens pourraient être mis en place pour atteindre cet objectif ? Qu'est-ce qui explique qu'il n'y ait pas d'employés masculins malgré la volonté de l'organisme ? Y aurait-il une part d'éducation populaire à réaliser pour faire évoluer les mentalités à ce sujet, pour que le rôle du père soit aussi valorisé que celui de la mère ?

Depuis quelques années, l'organisme constate la diminution du nombre de familles usagères du service des relevailles. Est-ce que la légère baisse des naissances (voir tableau 2.5) peut expliquer que le nombre de familles ayant recours aux services de Ressources-Naissances diminue ? Sinon, comment l'expliquer ? Est-ce que les moyens utilisés pour faire connaître les services de l'organisme ont changé au fil des années ? N'y a-t-il pas un risque à long terme si le nombre de familles usagères continue de chuter ? Quelles seraient les conséquences sur l'organisme ?

Un autre défi est lié à la participation des membres aux assemblées générales. Nous avons vu que 18 membres étaient présentes à l'assemblée annuelle qui a suivi l'année financière 2011-2012. De manière plus générale, c'est le type de relations à maintenir avec ses 500 membres qui devrait susciter une réflexion dans l'organisation.

Malgré tout, les perspectives d'avenir pour Ressources-Naissances nous paraissent très favorables. L'organisme a amorcé ses activités il y a plus de 25 ans, grâce au travail de quelques bénévoles soucieux d'offrir un soutien aux familles en période périnatale. Dans la foulée du Chantier de l'économie sociale et du virage ambulatoire, Ressources-Naissances a emprunté la voie de l'économie sociale en devenant un CRP. Au fil des ans, les intervenantes ont adapté les activités offertes aux besoins des familles. Les employées semblent éprouver une grande appartenance à l'organisme puisqu'elles y travaillent, pour la plupart, depuis plusieurs années. Les bénévoles occupent toujours une grande place au sein de l'organisme et, au fil des ans, de nouvelles personnes veulent s'impliquer. L'organisme a su s'appuyer, au cours de son développement, sur un engagement marqué de ses membres utilisateurs, c'est-à-dire sur les familles qui reçoivent des services. Celles-

ci ont tissé un fort lien d'appartenance à l'organisme et sont impliquées activement dans son développement.

Ressources-Naissances a fait en sorte de bien s'entourer en créant des partenariats et des collaborations avec divers organismes de la région. Ressources-Naissances participe également à différentes tables de concertation ayant pour but le bien-être des enfants et la qualité de vie des familles. L'organisme est bien implanté dans la région et dans le cœur des familles. Les familles reviennent d'une grossesse à l'autre, et les enfants des mères d'hier deviennent aujourd'hui mères à leur tour et font appel aux services de Ressources-Naissances. L'influence de Ressources-Naissances transcende maintenant les générations.

Bibliographie

Agence de santé publique du Canada (2013). Site Internet. Programme d'action communautaire pour les enfants (PACE). En ligne. [www.phac-aspc.gc.ca/hp-ps/dca-dea/prog-ini/capc-pace/index-fra.php]. Consulté le 25 juillet 2013.

Apparicio, P. (2011). *Portrait socioéconomique du territoire de la Ville de Lévis*. Québec, Institut national de recherche scientifique (INRS) et Emploi-Québec.

Asselin, M. (2010). *Une brève histoire de la marche mondiale des femmes*. En ligne. [www.dssu.qc.ca/wp-content/uploads/Histoire_de_la_Marche_mondiale_des_femmes.pdf]. Consulté le 28 juillet 2013.

Baillargeon, D. (2004). *Un Québec en mal d'enfants, la médicalisation de la maternité, 1910-1970*. Montréal, Éditions du Remue-ménage.

Baillargeon, D. (2012). *Brève histoire des femmes au Québec*. Montréal, Boréal.

Beaudoin, A. et autres (2002). *Rapport d'évaluation des centres de ressources périnatales*. Québec, Centre de recherche sur les services communautaires et École nationale d'administration publique.

Berthold, E. (2006). *Les régions du Québec, histoire en bref : Lévis*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.

Cesbron P. et Y. Knibiehler (2004). *La naissance en Occident*. Paris, Albin Michel.

Cohen, Y. (2010). *Femmes philanthropes, catholiques, protestantes et juives dans les organisations caritatives au Québec*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.

Comeau, Y. (2000). *Grille de collecte et de catégorisation des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale*, deuxième édition. Montréal, Cahiers du CRISES, Collection Études théoriques n° ET9605.

Comeau, Y. et autres (2002). L'économie sociale et le Sommet socioéconomique de 1996 : le bilan des acteurs sur le terrain. *Nouvelles pratiques sociales*, 15 (2), 186-202.

Commission des normes du travail du Québec (2013). Historique du salaire minimum (tableau). En ligne. [www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/index.html]. Consulté le 25 juillet 2013.

Concertation Logement de Lévis (2012). *L'état des besoins en logements sociaux et communautaires dans la ville de Lévis*. Lévis, Concertation Logement de Lévis.

Couillard, M.-A. et G. Côté (2000). *Le virage ambulatoire et l'économie sociale à Québec : l'exemple de l'entraide après l'accouchement*. Rapport de recherche présenté au CQRS, octobre. Québec, Université Laval, Faculté des sciences sociales.

D'Amours, M. (2007). *L'économie sociale au Québec : cadre théorique, histoire, réalités et défis*. Montréal, Éditions Saint-Martin.

Desjardins (groupe financier coopératif du Québec) (2013). Site Internet. À propos de Desjardins. En ligne. [<http://www.desjardins.com/fr/>]. Consulté le 28 mai 2013.

Emploi et Solidarité sociale du Québec (2013). Site Internet. À propos du Régime québécois d'assurance parentale. En ligne. [www.rqap.gouv.qc.ca]. Consulté le 1^{er} août 2013.

Emploi-Québec Chaudière-Appalaches (2008). *Profil socioéconomique de la ville de Lévis*. Lévis, Emploi-Québec Chaudière-Appalaches.

Gagné, D. (2011). *Lévis au passage du temps*. Québec, Éditions GID.

Groupe de travail sur l'économie sociale (1996). *Osons la solidarité ! Rapport produit à l'intérieur du Chantier de l'économie et de l'emploi, dans le cadre du Sommet sur l'économie et l'emploi*. En ligne. [www.chantier.qc.ca/userImgs/documents/CLevesque/sitechantierdocuments/osonslasolidarite_1996.pdf]. Consulté le 1^{er} août 2013.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2012). *Le Québec chiffres en main*. Québec, Gouvernement du Québec, ISQ.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2012a). *Bulletin statistique régional – Chaudière-Appalaches, édition 2012*. Québec, Gouvernement du Québec, ISQ.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2012b). *Familles de recensement selon les enfants de tous les âges et la structure. Recensement de la population 2011, municipalités, Chaudière-Appalaches, ses MRC et territoire équivalent et ensemble du Québec*. En ligne. [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2011/recens2011_12/index.html]. Consulté le 29 avril 2014.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2013). *Logements privés occupés selon le type de construction résidentielle, Chaudière-Appalaches, ses municipalités, MRC et territoire équivalent et ensemble du Québec*. En ligne. [<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2011/index.html>]. Consulté le 29 avril 2014.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2013a). *Population selon le groupe d'âge, sexes réunis, Chaudière-Appalaches, ses MRC et territoire équivalent et ensemble du Québec, 1996, 2001, 2002 et 2008 à 2012*. En ligne. [www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil12/societe/demographie/demo_gen/pop_age12_mrc.htm]. Consulté le 1^{er} août 2013.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2013b). *Bulletin statistique régional, Chaudière-Appalaches, édition 2013*. Québec, Gouvernement du Québec, ISQ.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2013c). *Naissances, décès et accroissement naturel, Chaudière-Appalaches, ses MRC et territoire équivalent et ensemble du Québec, 1991, 1996, 2001, 2006 et 2008-2012*. En ligne.

[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil12/societe/demographie/nais_deces/nais_12.htm]. Consulté le 29 avril 2014.

Knibiehler, Y. (2000). *Histoire des mères et de la maternité en Occident*. Paris, Presses universitaires de France.

Ministère de la Famille du Québec (2012). Site Internet. Politique familiale. En ligne. [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/politique-familiale/pages/index.aspx]. Consulté le 1^{er} août 2013.

Ministère de la Sécurité publique du Québec (2012). *Statistique 2011 sur la criminalité au Québec*. En ligne. [www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-statistiques-police/statistiques-criminalite/statistiques-crimes/criminalite-2011/11093/11108.html]. Consulté le 1^{er} août 2013.

Ministère des Finances et de l'Économie (2012). *Portrait socioéconomique des régions du Québec, édition 2012*. Québec, Gouvernement du Québec.

Meurant, P. (2011). *Portrait socioéconomique de Lévis*. En ligne. [<http://www.sdelevis.com/public/files/forum-entreprendre-portrait-socioeconomic-levis2011.pdf>]. Consulté le 27 mai 2013.

Nolet, L. (1986). *Lévis, 125 ans d'histoire, 1861-1986*. Lévis, Ville de Lévis.

Objois, C. (2011). *Histoire économique de Lévis, 1636-2011*. Sorel-Tracy, Laurent Cournoyer éditeur.

Office municipal d'habitation de Lévis (2014). Site Internet. Programme : Logement abordable (LOGA) et Accès-Logis. En ligne. [<http://www.omhleviis.qc.ca/LogementsAbordable.php>]. Consulté le 29 avril 2014.

Québec International (2012). *Portrait socioéconomique Chaudière-Appalaches*. Montmagny, Conférence régionale des élu(e)s de la Chaudière-Appalaches.

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

[Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec \(2013\). Site Internet. Qui sommes-nous ? En ligne. \[www.reseaudescrp.org\]. Consulté le 25 juillet 2013.](#)

Ressources-Naissances (2008). *États financiers au 31 mars 2008*. Document interne.

Ressources-Naissances (2008a). *Procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du 9 juin 2008*. Document interne.

Ressources-Naissances (2008b). *Promotion de la participation des pères*. Document interne.

Ressources-Naissances (2008c). *Rapport d'activités 2007-2008*. Document interne.

Ressources-Naissances (2009). *États financiers au 31 mars 2009*. Document interne.

Ressources-Naissances (2009a). *Procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du 10 juin 2009*. Document interne.

Ressources-Naissances (2009b). *Rapport d'activités 2008-2009*. Document interne.

Ressources-Naissances (2010). *Bilan annuel de projet 2009-2010*. Document interne.

Ressources-Naissances (2010a). *États financiers au 31 mars 2010*. Document interne.

Ressources-Naissances (2010b). *Procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du 5 juin 2010*. Document interne.

Ressources-Naissances (2010c). *Rapport d'activités 2009-2010*. Document interne.

Ressources-Naissances (2011). *Bilan annuel de projet 2010-2011*. Document interne.

Ressources-Naissances (2011a). *États financiers au 31 mars 2011*. Document interne.

Ressources-Naissances (2011b). *Guide de gestion*. Document interne.

Ressources-Naissances (2011c). *Manuel du personnel*. Document interne.

Ressources-Naissances (2011d). *Politique de gestion des bénévoles*. Document interne.

Ressources-Naissances (2011e). *Procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du 4 juin 2011*. Document interne.

Ressources-Naissances (2011f). *Rapport d'activités 2010-2011*. Document interne.

Ressources-Naissances (2012). *Bilan annuel de projet 2011-2012*. Document interne.

Ressources-Naissances (2012a). *États financiers au 31 mars 2012*. Document interne.

Ressources-Naissances (2012b). *Procès-verbal de l'assemblée générale annuelle 2 juin 2012*. Document interne.

Ressources-Naissances (2012c). *Règlements généraux*. Document interne.

Ressources-Naissances (2012d). *Rapport d'activités 2011-2012*. Document interne.

Ressources-Naissances (2012e). *Rapport annuel des activités. Service d'assistance périnatale à domicile 2011-2012*. Document interne.

Ressources-Naissances (2013). Site Internet. Informations générales. En ligne. [<http://www.ressources-naissances.com/>]. Consulté le 28 mai 2013.

Saillant, F. et M. O'Neil (1987). *Accoucher autrement. Repères historiques, sociaux et culturels de la grossesse et de l'accouchement au Québec*. Montréal, Éditions Saint-Martin.

Statistique Canada (2013). Ville de Lévis, Québec (Code 2425213) (tableau). Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM), Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Produit n° 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 11 septembre 2013. En ligne. [<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>]. Consulté le 30 avril 2014.

Statistique Canada (2013a). Ville de Lévis, Québec (Code 2425213) (tableau). Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM), Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Produit n° 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 11 septembre 2013. En ligne. [<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>]. Consulté le 30 avril 2014.

Ville de Lévis (1997). *Les 350 ans de la Rive-Sud : Lauzon, Lévis, St-David-de-L'Auberivière ; une histoire à découvrir... 1647-1997*. Lévis, Promotion M.G.

Ville de Lévis (2012). *Politique familiale. Lévis, Ville de Lévis*. En ligne. [http://www.ville.levis.qc.ca/Fr/PDF/Politique_familiale2012_web.pdf]. Consulté le 29 avril 2014.

Ville de Lévis (2013). Site Internet. Informations générales. En ligne. [<http://www.ville.levis.qc.ca>]. Consulté le 27 mai 2013.

Ville de Lévis (2013a). Site Internet. Plan de gouvernance de la Ville de Lévis. En ligne. [<https://www.gouvernancelevis.ca/pgvl/vigie>]. Consulté le 10 juillet 2013.

Annexe 1
**Grands secteurs d'activité occupés par les travailleurs selon le sexe,
ville de Lévis, 2006**

Secteur d'activité	Total		Hommes		Femmes	
	N	%	N	%	N	%
Toutes les industries	73 125	100,0	37 535	100,0	35 590	100,0
Secteur primaire	860	1,2	565	1,5	295	0,8
Secteur secondaire	13 585	18,6	10 625	28,3	2 955	8,3
Construction	3 865	5,3	3 335	8,9	525	1,5
Fabrication	9 720	13,3	7 290	19,4	2 430	6,8
Services à la consommation	19 345	26,5	9 250	24,6	10 085	28,3
Commerce de gros	2 870	3,9	1 990	5,3	875	2,5
Commerce de détail	8 040	11,0	3 630	9,7	4 410	12,4
Autres services à la consommation	8 435	11,5	3 630	9,7	4 800	13,5
Services à la production	17 660	24,2	9 500	25,3	8 155	22,9
Transport et communication	4 085	5,6	3 065	8,2	1 015	2,9
Finance, assurances et immobilier	7 100	9,7	2 540	6,8	4 565	12,8
Services aux entreprises	6 475	8,9	3 895	10,4	2 575	7,2
Services publics	21 680	29,6	7 590	20,2	14 090	39,6
Administration publique	6 600	9,0	3 700	9,9	2 900	8,1
Service d'enseignement	5 320	7,3	1 715	4,6	3 600	10,1
Soins de santé et assistance sociale	9 340	12,8	1 830	4,9	7 515	21,1
Services publics	420	0,6	345	0,9	75	0,2

Source : Statistique Canada (2006).

Annexe 2

Membres du conseil d'administration, de 2007-2008 à 2011-2012

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Mélanie Rodrigue					
Mélissa Turcotte					
Hélène Turmel					
Diane Lavoie					
Carole Roy					
Amélie Landry					
Isabelle Boutin					
Annie Quesnel					
Mélanie Huard					
Marie Bérubé					
Marie-Julie Martel					
Émilie Ouellet					
Nicole Pouliot					
Louise Barbeau					
Julie Laroche					
Myriam Lévesque					
Geneviève Gaudette					
Katia Chandonnet-Morin					

Zone grise : période pendant laquelle la personne a siégé au CA.

Annexe 3

Services offerts par Ressources-Naissances, de 2007-2008 à 2011-2012

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Service d'assistance périnatale à domicile	X	X	X	X	X
Accompagnement des familles en période périnatale		X	X		
Consultation privée				X	X
Consultation téléphonique	X	X	X	X	X
La placote	X		X		
Le journal des membres : <i>La Gazette des poussettes</i>				X	X
Café-rencontre	X	X	X	X	X
ABC de l'allaitement	X	X	X	X	X
Yoga prénatal	X	X	X	X	X
Yoga midi		X	X		
Yoga plus		X	X		
Rencontres prénatales avec yoga		X	X		
Rencontres prénatales sans yoga	X	X	X	X	X
Chant prénatal					X
Alimentation de la femme enceinte		X	X		
RCR premiers secours	X	X	X	X	X
Espace allaitement	X	X	X	X	X
Consultation en allaitement			X		
Je grandis de jour en jour	X		X		
Autour de bébé				X	
Bébé s'éveille	X	X	X		
Bébé s'éveille (4-6 mois)				X	X
Bébé s'éveille (8-11 mois)				X	X
Papa et bébé s'amuse	X	X	X		
Bébé latino		X	X	X	X
Massage du bébé	X	X	X	X	X
Atelier sur le portage	X	X	X	X	X
Remise en forme par le yoga	X	X	X	X	
Yoga postnatal					X
Alimentation des tout petits	X	X	X	X	
Pharmacie naturelle	X				
Soins naturels pour la famille		X	X	X	
Soins naturels et alimentation					X
Atelier de tricot				X	X
Balado-poussette	X	X	X	X	X
Nouvelles des familles	X	X	X	X	X
Parents de jumeaux	X				
Marrainage en allaitement		X	X	X	X
Les mercredis au parc					X