

ANNEXE I

COMPILATION DU SONDAGE RÉALISÉ AUPRÈS DES MEMBRES DE LA FAFMRQ

Dans le cadre de la consultation en vue du prochain

Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire

Le présent sondage a été réalisé auprès d'associations membres¹ de la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ) à l'automne 2019. Nous remercions chaleureusement les travailleuses de ces organismes qui, malgré leur tâche déjà très lourde, ont pris le temps de nous parler de leurs réalités.

MAIN-D'ŒUVRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL...

1) Est-ce que vous avez déjà éprouvé des difficultés de recrutement et de rétention du personnel ?

Association 1: Oui, depuis environ 8 ans, les intervenantEs demeurent plus ou moins deux ans et quittent l'organisme pour de meilleures conditions de travail ailleurs, surtout pour un meilleur salaire.

Association 2: Nous n'éprouvons pas de difficultés à garder nos employées, car nous offrons de bonnes conditions d'emploi. Mais, pour le recrutement, vu que notre financement mission est encore minime, nous essayons d'utiliser les programmes d'Emploi-Québec, par conséquent pas beaucoup de gens qui postulent.

Association 3: Oui. Vu le peu de ressources financières disponibles, il est difficile d'offrir l'équivalent à ce qui est offert dans le réseau public (salaires et autres avantages aux conditions de travail) pour des postes où les tâches sont comparables et qui demandent aussi de la formation (psychoéducation, travail social, ...). De plus, comme le financement de base ne nous permet de maintenir de façon permanente que 3,5 postes, nous devons fonctionner par demandes de projets pour maintenir les autres emplois, ce qui n'est pas toujours évident. Aussi, n'ayant pas non plus les moyens financiers pour avoir un poste permanent à l'entretien, nous devons, à chaque année, passer par des subventions salariales qui sont très difficiles à combler et qui ne durent que 30 semaines. Ces 30 semaines/subventions font en sorte que nous devons engager deux ressources différentes par année, donc recommencer l'intégration et l'apprentissage à chaque fois.

¹ Nos plus sincères remerciements à : Parents-Uniques des Laurentides (Sainte-Agathe-des-Monts) ; Carrefour familles monoparentales (Charlesbourg) ; Escalier Famille Le Triolet (Montréal) ; Parents-Branchés, Association de familles monoparentales et recomposées Lac-Saint-Jean Est (Alma) ; à l'AFMRQ Maria-Chapdelaine (Dolbeau-Mistassini) ; l'Association de familles monoparentales ou recomposées La Source (Victoriaville) ; Halte la Ressource (Montréal) ; Bonjour Soleil, Regroupement de familles monoparentales et recomposées de la Vallée du Richelieu (Beloeil) ; Sources Vives, familles monoparentales et recomposées (Beauport) ; Réseau d'appui aux familles monoparentales et recomposées de l'Estrie - RAME (Sherbrooke) ; Cible Famille Brandon (Saint-Gabriel-de-Brandon) ; La Petite Maison de la Miséricorde (Montréal) ; Entraide pour monoparentales et familles recomposées du Suroît (Salaberry de Valleyfield).

Association 4: Nous n'avons pas eu de problèmes de recrutement car nous avons une dizaine de stagiaires par année. Alors nous avons embauché des stagiaires. Pour ce qui est de la rétention, ce n'est pas encore un problème.

Association 5: Nous avons dû diminuer les heures de travail de trois travailleuses/travailleurs et, par le fait même, les heures d'ouverture de bureau. Nous devons aussi retarder l'embauche d'une nouvelle personne qui doit remplacer la directrice et l'adjointe administrative qui prendront leur retraite très bientôt, car nous n'avons pas l'argent suffisant.

Association 6: Oui, certainEs employéEs sont partiEs au privé pour de meilleurs salaires et avantage sociaux. Iles/elles sont forméEs au communautaire et travaillent au CLSC ensuite pour des meilleures conditions. Par manque de budget de formation, difficulté de former adéquatement en relation d'aide par exemple. Donc, roulement de personnel, car ne maîtrise pas l'approche humaniste et tombe dans le piège du sauveur.

Association 7: Notre équipe est composée de trois (3) travailleuses à 28h/semaine et d'un travailleur (comptable) à 7h/semaine. Notre salaire moyen est de 20\$/h, sans les moyens de se payer un régime de retraite ni des assurances. L'équipe de travail, malgré les conditions salariales, est restée la même depuis 8 ans, tout un exploit ! Maintenant, force est de constater que cela ne pourra pas perdurer dans le temps et que si l'on envisage une relève, une stabilité au sein de l'équipe, il faudra, il faudra... Dans un monde idéal (pas peuplé de licornes), notre financement à la mission devrait être suffisant pour offrir aux travailleuses et travailleurs un régime de retraite et un salaire décent plus plus. Cela éviterait des démarches énergivores pour pallier au manque de financement, cela permettrait de garder notre monde une fois un projet terminé par exemple, cela permettrait de ne pas paupériser nos travailleuses. En bout de ligne, cela permettra de garder un lien signifiant et de travailler sur du long terme avec les familles (si elles y consentent, bien sûr), et d'accorder toute notre attention sur notre mission. À force de répéter, on finit par radoter. Le plus triste c'est qu'on a honte d'offrir si peu. Et, on le sait les personnes qui viennent travailler dans le communautaire n'y viennent pas pour les salaires. D'autant plus que ces personnes sont majoritairement des femmes. À un moment donné, on se dit « ça va faire ! ».

Sans le soutien de généreux donateurs depuis nos débuts (plus un héritage tombé du ciel, étalé sur 3 ans, un adon quoi...), l'organisme ne pourrait pas fonctionner. Le soutien à la mission étant nettement en-dessous de la précarité évangélique (16 % de notre budget total). Le recours à du montage financier reposant sur le dépôt de projets (pas toujours assurés) deviendra un moyen d'autofinancement que nous n'abordons pas de gaité de cœur. On palliera, mais on ne consolidera pas. Précarité plus plus. Nous avons dans le moment une employée qui a pris son congé parental, la remplacer aurait été beaucoup de gestion pour une petite équipe comme la nôtre. Résultat, le reste de l'équipe s'est rajouté des tâches et des heures de travail. Mais dans les faits, c'est plus de job. Aussi, une réflexion en partage; la moyenne d'âge des travailleuses (26-33 ans) peut également jouer dans la rétention. Le communautaire peut devenir un passage vers une autre carrière qui,

ne nous leurrions pas, offrira sûrement d'autres attraits, surtout quand viendra le moment d'avoir des enfants ou de commencer à planifier sa retraite.

D'ailleurs, comme on parle de rétention ou pas, on parle inmanquablement de sous-financement et, par ricochet, d'autonomie et, *in fine*, de l'ACA qu'il faut pérenniser au lieu de paupériser. Il ne serait pas fou, avec les nouvelles responsabilités des municipalités, d'assujettir les municipalités à la politique de reconnaissance de l'action communautaire ainsi qu'au cadre de référence qui en découle et ce, pour assurer la cohérence de l'intervention gouvernementale dans l'application de la nouvelle politique. De plus, il faudrait que le gouvernement sensibilise et valorise l'autonomie des OACA auprès des ministères, organismes gouvernementaux, municipalités et milieux philanthropiques. Il pourrait même inclure toute une section spécifique dans le cadre de référence sur l'autonomie des OACA ainsi que sur leur ancrage citoyen comme fondement de cette autonomie. On s'assurera ainsi, que lors de la révision du financement des OCF, l'attribution du soutien financier ne se basera pas sur une logique de performance entrepreneuriale.

Association 8 : Oui... notre roulement de personnel a été très intense cette dernière année. Trouver du personnel et surtout le garder est un défi de tous les jours. Notre personnel intervenant est souvent recruté par les services publics qui offrent un meilleur salaire. Le personnel sous contrat quitte l'emploi généralement lorsque les études sont terminées. Nous essayons de combler le déficit de salaire par les avantages sociaux.

Association 9: Oui, nous avons déjà éprouvé des difficultés de recrutement car la plupart du temps, au cours des dernières années, nous avons proposés des postes à temps partiel sur des projets car nous ne pouvions pas offrir de temps plein. Donc, les employéEs sont embauchéEs sur ces postes et aussitôt qu'ils/elles se trouvent un emploi à temps plein, quittent immédiatement. Certaines fois, les employéEs quittent pour aller dans les commissions scolaires ou dans le réseau de la santé pour des meilleures conditions salariales.

Association 10: Beaucoup! Même encore aujourd'hui, ce n'est toujours pas plus facile. Le manque d'argent ne nous permet pas de verser des salaires et d'offrir de belles conditions de travail..., donc, très peu à offrir aux personnes qui aimeraient travailler pour l'organisme.

Association 11: Affichage de poste = peu ou pas de CV reçus. // Difficultés de recrutement de personnel formé (exemple : TES); elles entrent en postes dans l'attente d'être appelées pour des emplois dans le réseau public et quittent rapidement, sans préavis.

Association 12: L'organisme a éprouvé beaucoup de difficultés concernant la rétention du personnel pour le poste d'intervenante sociale durant les dernières années. Cela était directement lié aux conditions salariales. En effet, en 2015-2016, le Carrefour a embauché deux intervenantes sociales, puis deux autres intervenantes en 2016-2017. Toutes ont quitté pour des emplois mieux rémunérés. // Depuis que ce poste a été consolidé en passant de 19 heures à 32,5 heures par semaine, il n'y a pas eu de changement depuis septembre 2016. Il y a malheureusement eu d'autres événements qui ont affecté

l'organisme : maladie, décès d'un proche, problème de santé mentale, etc. Ces difficultés ont amené l'organisme à s'adapter malgré un personnel réduit.

Association 13: Oui, pour notre poste d'animatrice aux cuisines collectives en raison du petit salaire et du faible nombre d'heures. Si nous avons du budget, nous pourrions engager une intervenante qui agirait aussi à titre d'animatrice des cuisines collectives.

2) Quelles conséquences cela a-t-il pour votre organisme et les familles qui le fréquentent ?

Association 1: Une surcharge pour l'équipe en place, un essoufflement chez la direction. Et un continuel changement d'intervenants auprès des familles qui fréquentent l'organisme, ce qui amène de l'insécurité et un certain manque de crédibilité face à nos services.

Association 2: Faute de personnels et de bénévoles, notre service de répit qui a été créé cette année, à la demande incessante de nos participantes à cause de leur épuisement, est en difficulté. Nous étions obligés de l'offrir une seule fois par mois et nous avons dû diminuer le nombre d'enfants pour chaque séance de répit. De plus, si nous ne trouvons pas un financement d'ici le 31 mars 2020, on ne pourra pas l'offrir à nos participantes, car cette année, nous avons déjà utilisé notre surplus budgétaire.

Association 3: Pour les postes soutenus par des budgets provenant de projets spécifiques, cela entraîne un certain roulement... et nous avons dû dire au revoir à des « perles ». Cela demande aussi une grande ouverture à l'équipe de base, qui doit s'ajuster à chaque fois aux nouvelles ressources. Cela exige également une réorganisation des tâches. Cela fait en sorte que les parents aussi doivent s'ajuster aux nouvelles ressources.

Association 5: Nous devons fermer le bureau les jeudis et les vendredis, donc nous avons un surplus de travail et ne pouvons répondre aux besoins des membres que trois jours par semaine. Cela joue donc sur la disponibilité. Nous n'avons pu travailler sur une demande de financement, car il a fallu choisir d'en faire une autre qui tombait au même moment. Cela signifie aussi moins de temps pour le travail en concertation. Beaucoup de demandes de financement sont encore sous l'angle de développement de projets... Y répondre et les obtenir devient un casse-tête, car elles ne sont pas nécessairement suffisantes pour offrir plus de disponibilités. Par contre, ne pas les obtenir met les finances de l'organisme en difficultés.

Association 6: Moins de services, moins d'activités, annulation d'activités.

Association 7: Advenant un départ, après une longue période de stabilité et de collaboration serrée au sein de la toute petite équipe et auprès des familles, mettons qu'un petit moment de flottement et de questionnement sera inévitable. L'idée de départ en embauchant une nouvelle personne est de co-construire en toute collégialité un milieu de vie. Cela contribue indubitablement à tisser et à maintenir un lien solide avec les familles accompagnées. Le nœud de notre travail est quand même bâti sur une ligne de confiance et ce sentiment d'appartenance que l'on tisse au fur et à mesure avec les

familles. Bref, recommencer risque d'être ardu. Ceci étant dit, dans une petite équipe comme la nôtre – parce que dans les faits, sans argent à la mission, on n'embauche pas et on ne s'agrandit pas – les personnes font le poste et souvent la polyvalence permet de pallier à plein d'expertises pour lesquelles on irait chercher des ressources externes. Rebâtir une équipe passera fatalement par une restructuration des postes. Embaucher de nouvelles personnes reviendra à revoir les tâches, à les diviser et, par conséquent, oui augmenter le personnel, sans offrir nécessairement des conditions de travail qui viennent avec. Paupérisation. Avec des postes à temps partiels, il sera difficile d'inclure le personnel dans les décisions, de garantir et enrichir un travail d'équipe qui s'inspire de chaque moment vécu avec les familles. Travailler par fragments? L'idée ne nous plait pas du tout.

Association 8: Cela entraîne une perte de confiance envers l'organisme, un manque de repère et une instabilité qui amènent une forme de méfiance de la part de nos membres et partenaires. La crédibilité de l'organisme s'en ressent. Par exemple : le roulement de personnel déstabilise parfois les familles en supervision de droits d'accès. Une de nos membres nous a signifié qu'elle aimerait que ce soit toujours la même personne pour les activités de groupe.

Association 9: On ne peut répondre à tous les besoins des familles car nous manquons de ressources ou de temps pour les rencontrer. Le changement de personnel a un gros impact auprès des familles, les liens de confiance, etc. Par exemple, une famille qui vient demande à être rencontrée, un parent et ses enfants, nous manquons de ressources pour répondre aux deux besoins. Il faut choisir entre les besoins des parents ou ceux des enfants, car une intervenante à elle-même ne peut pas faire les deux.

Association 10: Beaucoup! Même encore aujourd'hui, ce n'est toujours pas plus facile. Le manque d'argent ne nous permet pas de verser des salaires et de belles conditions de travail..., donc, très peu à offrir aux personnes qui aimeraient travailler pour l'organisme.

Association 11: Diminution du ratio nécessaire à la halte-garderie le temps de réembaucher. // Impacts majeurs sur le personnel qui « tient le fort ».

Association 12: Les problèmes de rétention causent des difficultés liées au fonctionnement, aux règlements et au rendement de l'organisme. L'intervenante actuelle a dû créer des liens de confiance, malgré une certaine méfiance de la part des familles et des bénévoles en raison des départs imprévus des autres employées avant elle. Évidemment, ces défis ont marqué chacune des intervenantes qui l'ont précédée. // L'absence d'intervenantE en poste ainsi que les démissions multiples ont également affecté l'un des services fondamentaux : le comptoir vestimentaire. Les années précédant l'arrivée de l'intervenante actuelle ont été marquées par une réduction de l'ouverture du comptoir. Les familles ont été directement pénalisées par les problèmes de rétention des employés.

Association 13: Le fait de ne pas avoir d'intervenante a pour conséquence de surcharger les deux seules employées en place. Notre équipe est composée de deux personnes pour effectuer l'ensemble des tâches et d'une contractuelle pour l'animation des cuisines collectives. Nous passons beaucoup de temps à recruter et à former l'animatrice à chaque

fois. De plus, les participantes doivent constamment s'adapter aux nouvelles personnes embauchées. Pour notre organisme, cela implique aussi d'avoir à engager des contractuelles pour l'animation de certains ateliers.

3) Comment sont les conditions salariales et les avantages sociaux au sein de votre organisme ?

Association 1: Le salaire est moins élevé que chez nos partenaires institutionnels.

Association 2: Nous offrons un fonds de pension et une assurance collective. Mais, puisque la majorité de nos employéEs sont des femmes, on aimerait bien leur offrir un taux de retraite avantageux pour qu'elles ne se retrouvent pas en état de pauvreté à leur retraite. Nous voulons offrir une indexation des salaires équivalant à l'indexation au coût de la vie, mais nos finances ne nous le permettent pas. Nous voulons leur offrir une assurance collective qui couvre même les soins dentaires, mais le coût est en dehors de la capacité financière de l'employéE et de l'employeur.

Association 3: Comparativement à d'autres organismes communautaires Famille, je considère que nos conditions de travail ne sont pas trop mal. Nous avons une échelle salariale (bien que nous ayons des salaires moins élevés que dans le réseau public), des congés fériés (13), des congés pour maladie ou absences personnelles (équivalant à une semaine de travail), accès à un REER collectif avec contribution de l'employeur, la possibilité de congé sans solde... Par contre, nous n'avons aucune assurance (maladie, dentaire, salaire...).

Association 4 : Nous avons adopté l'échelle salariale du ROC GIM, mais dans les échelles inférieures, alors les salaires sont bas. Par contre, nous débutons une restructuration. Nous allons couper un poste, celui d'adjointe, pour augmenter les salaires des autres. Certaines personnes de l'équipe se sont fait offrir des jobs ailleurs et réclament, avec raison, un meilleur salaire.

Association 5: Nous avons de bonnes conditions de travail, ce qui fait que nous continuons à nous impliquer dans l'organisme. Mais plus d'heures seraient nécessaires pour accomplir le travail.

Association 6: Peu d'avantages, nous sommes parmi les groupes les plus sous-financés. Comment garder le personnel? Qui voudra prendre la relève? Aucuns avantages sociaux à part de permettre des horaires variables pour permettre une meilleure conciliation famille-travail-études.

Association 7: La personne salariée qui travaille la fin de semaine (samedi et dimanche) accumule ses heures selon le principe «temps et demi» (1 heure travaillée = 1,5 heure accumulée), et ce peu importe le nombre total d'heures hebdomadaires. La personne salariée qui travaille lors d'un jour férié accumule ses heures selon le principe «temps double» (1 heure travaillée = 2 heures accumulées), et ce, peu importe le nombre total d'heures

Le nombre de congés fériés accordés par notre organisme est de 11. La personne salariée à temps plein bénéficie de 5 jours de congés de maladie payés par année de référence. La

personne salariée à temps plein bénéficie de 5 jours de congés mobiles payés par année de référence à des fins personnelles : examens médicaux, grossesse, avortement, rupture, séparation, union de fait, mariage, etc. La personne salariée à temps plein bénéficie de 5 jours de congés payés pour responsabilités familiales par année de référence. // Dans le cas d'un décès, la personne salariée bénéficie des congés sans perte de salaire pour le nombre de jours indiqué : 1) ConjointE, un enfant, père, mère, frère, sœur: cinq (5) jours; 2) Personne proche (autre membre de la famille) : un (1) jour. Une journée supplémentaire est accordée lorsque ces occasions impliquent un déplacement de plus de 500 km aller/retour.

Association 8: En général, les conditions salariales sont bonnes, on vise à associer la conciliation famille-travail au sein de l'organisme (depuis peu). Concernant les avantages sociaux, ils sont nombreux et très appréciés. La flexibilité d'horaire, la conciliation famille-travail, les assurances collectives et les congés de maladie et familiaux font de notre organisme un environnement agréable où travailler.

Association 9: Lorsque je regarde l'échelle salariale élaborée que devraient avoir les employéEs chez nous, si nous nous fions à l'étude fait pour les organismes en SSSS, nous pouvons offrir presque 5 \$ de moins que les organismes de ce secteur. Et cette étude dit que ce n'est même pas assez pour ces travailleuses/travailleurs. ☹ Imaginez où nous sommes! Les conditions de travail ressemblent aux conditions de la *Loi sur les normes du travail*, avec quelques fériés de plus et quelques heures de maladies supplémentaires.

Association 10: Voir point 1.

Association 11: Flexibilité conciliation famille-travail lorsque possible (sans impact sur la clientèle) // 2 semaines de congés payés à Noël // Banque d'heures de congé personnel appréciée par le personnel // Salaire à bonifier, peu d'écart avec le salaire minimum pour les éducatrices // Aucun programme d'assurances car les employéEs disent ne pas avoir les moyens d'être « coupéEs » sur leur paye.

Association 12: Nous espérons revoir nos politiques salariales afin d'offrir un meilleur salaire aux employéEs. Les avantages sociaux sont très peu élevés. Depuis février 2018, l'organisme s'est inscrit au *Régime de Retraite par Financement Salarial des Groupes Communautaires et de Femmes* (RRFS-GCF). L'employée avec une ancienneté de 18 ans n'avait donc aucun régime de retraite avant cela.

Association 13: Elles ont été légèrement améliorées récemment avec l'ajout de la subvention non récurrent à la mission. Par contre, nous nous questionnons sur la façon de nous y prendre pour maintenir ces augmentations lorsque la subvention sera épuisée. Il reste encore beaucoup à faire, car en ce moment nous n'avons pas d'assurance collective ni de rente de retraite.

4) Est-ce que les travailleuses/travailleurs auraient besoin de plus de formation et, si oui, dans quel(s) domaine(s) ?

Association 1: Non. Cependant, ce qui est très apprécié dans notre équipe, ce sont nos rencontres de supervisions cliniques avec un expert externe.

Association 2: Naturellement que la formation est une grande source de motivation pour les employées. Nous devons nous limiter à des formations offertes gratuitement et, parfois, celles qui nous sont offertes ne sont pas en lien avec nos besoins. Nous aimerions former une employée sur les nouvelles approches en animation de groupe et sur la gestion participative. Ces thèmes ne nous sont jamais offerts gratuitement.

Association 3: Non, nous offrons déjà un plan de formation annuel à l'ensemble du personnel.

Association 4: C'est ok de ce côté-là, nous avons plusieurs formations offertes dans notre milieu.

Association 5: Nous avons plusieurs formations qui nous sont offertes par divers regroupements et Centres d'action bénévoles dans notre milieu, mais ce serait pertinent d'avoir de la formation qui s'adresse plus spécifiquement aux besoins des familles. Nous aurions peut-être besoins de formation pour le CA, en lien avec les approches en gestion du personnel.

Association 6: Oui, en relation d'aide. Coaching et accompagnement. Santé mentale et intervention avec personnes vivant la violence conjugale. Besoin d'un budget de formation.

Association 7: Oui, mais on n'était pas censées devenir des travailleuses sociales ou des intervenantes psychosociales. Mais face à la violence systémique institutionnelle, qui ne prend plus en charge les conditions de vie de plus en plus complexes que vivent les familles monoparentales, surtout celles qui vivent de la violence post-séparation, de plus en plus de mamans se retrouvent dépourvues et pas écoutées. N'ayant pas un profil d'intervenantes et n'ayant pas une pratique d'intervention au sein de l'organisme, l'accompagnement des mères dans une approche « milieu de vie » nécessite de plus en plus des profils ou des aptitudes liés à l'intervention psychosociale de groupe ou individuelle, à la gestion de crise et à la relation d'aide. Un fonds formation, à même le financement à la mission, est donc de rigueur. De plus, et là l'idée est volée à un autre groupe Famille, l'accès à un service de psychologue pour l'équipe de travail suite à des expériences ou traumatismes vécues dans le cadre du travail (mort, suicide, agression), ne serait pas un luxe. Allouer un fonds dédié à ce type de soutien, et qui serait rattaché à du financement à la mission, viendrait bonifier les conditions de travail citées au point 3.

Association 8: Les employées peuvent suivre les formations dont elles ont besoin suivant les budgets. Le cadre légal de l'intervention, les nouveautés en matière de séparation et de solutions, les mises à jour sont demandées actuellement. Il nous est impossible d'engager des intervenantEs pour la halte-répit, nous avons donc des gens avec expérience, mais sans formation académique.

Association 9: Aliénation parentale, violence post-séparation, les finances en familles recomposées, les bases du droit de la famille, en négligence, etc.

Association 10: Je ne sais pas trop, mais ça apporte toujours un plus! Ce dont le personnel a surtout besoin, c'est d'avoir des salaires qui peuvent suivre le coût de la vie et de belles conditions de travail.

Association 11: Formations offertes +++ aux membres du personnel, mais comme elles quittent rapidement, nous ne croyons pas nécessaire d'en offrir plus.

Association 12: L'organisme privilégie l'actualisation. Selon les besoins, les employés peuvent recevoir différentes formations au cours de l'année.

Association 13: Nous aurions besoin d'une formation pour mieux répondre à une personne qui se sépare et qui se demande par où commencer ses démarches et quelles démarches elle doit faire. Nous aurions besoin d'embaucher une intervenante en psychoéducation ou une travailleuse sociale pour aborder tout le volet de soutien et d'animation en ce qui a trait à la séparation, la coparentalité, la recomposition familiale, etc.

LES FAMILLES QUI FRÉQUENTENT VOTRE ORGANISME...

5) Avez-vous remarqué une détérioration des conditions de vie (pauvreté, problèmes de santé physique et mentale, toxicomanie, violence, etc.) des personnes et des familles qui fréquentent votre organisme au cours des dernières années ?

Association 1: Oui tout à fait. Les familles souffrent davantage de problèmes de santé mentale : anxiété, dépression, fatigue extrême... Les parents nous arrivent souvent en arrêt de travail, dû à une dépression.

Association 2: Non et oui. Nous recevons davantage de femmes cheffes de famille monoparentale, et qui sont plus scolarisées, mais la majorité sont encore sur l'aide sociale... Et oui, car nous recevons davantage de familles immigrantes et réfugiées, qui sont souvent dans des conditions de grande pauvreté.

Association 3: Oui. Nous remarquons principalement une augmentation de familles avec des difficultés multiples, dont des problèmes de santé mentale (anxiété, dépression, bipolarité...)

Association 4: Ouiiiiiiii. Nous avons de plus en plus de demandes d'aide financière. Nous avons démarré un service de dépannage alimentaire qui est très populaire, mais qui n'est pas suffisant.

Association 5: Nous constatons que la garde partagée est vécue difficilement, car plusieurs de nos familles doivent composer avec la DPJ pour différents conflits entre parents. Nous remarquons aussi que, malgré la scolarité avancée des parents, plusieurs rencontrent des problèmes financiers et de santé précaire. Plusieurs parents sont à bout de souffle et ne peuvent pas toujours bénéficier de nos services faute de temps, d'énergie, d'horaires de travail atypiques, etc. // Les personnes vivent beaucoup de solitude, car plusieurs n'ont pas de famille pour les supporter, soit parce que ce sont des personnes immigrantes ou que des membres de leur famille vivent à l'extérieur ou suite à une rupture ou un deuil. // La dernière étude de l'indice de défavorisation qui sera publié sous

peu indique que notre principal territoire connaît un appauvrissement matériel et social en comparaison avec les autres secteurs de l'agglomération. // La dernière étude de l'EQDEM indique un retard pour 25 % des enfants de la maternelle de notre territoire dans l'un des 5 champs de compétences mesurés. Cette étude est prédictive de l'avenir scolaire des enfants et donc de leur avenir professionnel. Si nous notons une baisse du décrochage dans nos écoles secondaires, il est probable que nous allons perdre les gains qui ont été faits si on ne parvient pas à soutenir les enfants de la maternelle en difficultés pour la cohorte mesurée.

Association 6: Non. La mission de l'organisme permet au contraire de voir des conditions de vie qui s'améliorent grâce à nos services. Les conditions de vie plus difficiles avec l'augmentation des loyers et difficultés de garder une maison.

Association 7: La précarité socioéconomique reste une définition large et comme le diable est dans les détails, parlons justement de ce qui se vit au cœur de celle-ci. Anxiété, idées suicidaires, épuisement (fatigue décisionnelle, surcharge mentale), démobilisation (manque de temps), en survie et parfois même en sursis. Elles vivent un sentiment de honte, donc de fuite, donc d'isolement. Ce qui en découle ne nous apprendra rien de nouveau : besoin de répit et que l'on prenne soin d'elles. Bref, ce sont des mamans épuisées et craquelées que nous recevons. Même si la séparation et le contexte vécu lors de la vie conjugale sont parfois loin et, malgré le support psychologique que certaines ont réussi à avoir, la guérison est longue et fragile. Voir des mamans sortir la tête hors de l'eau pour y replonger quelque temps après pour différentes raisons n'est plus anodin. La récupération est fragmentée et, si les ressources ne sont plus là ou pas accessibles, le risque de revivre la situation de fragilité est bien réel. // Peut-être qu'envisager notre travail, non seulement comme un travail pour plus de justice sociale, mais également pour la défense des droits humains. Cela obligera le gouvernement à respecter ses obligations dans ce domaine et à les appliquer dans toutes ses actions, politiques et programmes. Ce qui l'obligerait à plus de cohérence quand viendra le moment de prévoir, comme il le faut, ses budgets et les règles des programmes de financement des organismes. De plus, avec la gentrification qui a cours dans notre quartier, il est de plus en plus difficile de rejoindre des familles monoparentales qui sont restées malgré les hausses des loyers, la multiplication des commerces inabordables, l'indice de défavorisation qui a coupé des services dans les écoles, etc. Quand on sait que le revenu moyen des familles monoparentales était le plus bas en 2015, soit 31 665 \$... On en échappes-tu ? Invisibilisation de la pauvreté.

Association 8: Nous avons quelques familles concernées et il est vrai que les conditions ne s'améliorent pas dans le contexte de la consommation. Nous devons faire quelques références pour de l'aide alimentaire et matérielle. Nous participons également à l'opération rentrée scolaire pour aider les familles avec enfants d'âge scolaire. Nous avons présentement la réputation d'être un organisme pour les familles à faible revenu, ce qui éloigne certaines familles plus aisées à s'inscrire.

Association 9: Nous voyons beaucoup plus de femmes vivant de la violence post-séparation. Plusieurs de nos membres sont également suivis en externe par la Maison

d'hébergement en violence conjugale concernant la violence post-séparation, et leurs enfants également en suivi jeunesse violence.

Association 10: On ne peut pas faire semblant de ne pas voir la détérioration des conditions de vie. Ces mères, pères et enfants qui vivent, soit en famille monoparentale ou recomposée, viennent nous partager leurs difficultés rencontrées et émotions vécues. Combats souvent quotidiens pour ces personnes.

Association 11: Augmentation des trous de services :

- déscolarisation des enfants (surtout à la maternelle) ce qui met en péril emploi ou école de la mère;
- Limite très contraignante d'Emploi-Québec pour une étudiante qui a aussi des responsabilités parentales; rapidement, elle est coupée;
- Limite très contraignante d'Emploi-Québec : une femme ne peut faire un programme d'employabilité si elle désire faire par la suite retour aux études (un seul programme possible);
- Violence intrafamiliale auprès des jeunes mères.

Augmentation des familles sous le seuil de faibles revenus. Augmentation de la monoparentalité. Des familles cessent de se nourrir afin de répondre à leur engagement financier « plus important » : loyer, service de garde de l'école, etc.

Association 12: Ces problématiques sont vues quotidiennement : violence conjugale, consommation de drogues, négligence...

Association 13: Nous remarquons beaucoup plus de *burnout*, dépression et de problèmes de santé. Une mère monoparentale nous mentionne qu'étant donné qu'elle n'a pas de médecin de famille, elle ne peut être reconnue à l'aide sociale pour son invalidité, ce qui lui occasionne un manque de revenu auquel elle aurait droit. Une autre mère monoparentale éprouve des difficultés avec son ex concernant les visites. Elle nous partage que leur fille de 3 ans fait des crises pour ne pas aller chez son père les week-ends.

6) Quelles conséquences cela a-t-il pour votre organisme et les personnes qui y travaillent ?

Association 1: Beaucoup de lourdeur et de souffrances psychologiques dans les rencontres. Difficile de mobiliser les gens et de les aider à reprendre du pouvoir sur leur propre vie. Manque d'assiduité dans les rencontres et beaucoup d'absences à leurs rendez-vous. L'équipe doit redoubler d'efforts, faire constamment des rappels. Plus de travail pour moins de résultats.

Association 2: Besoin d'aller se former sur la réalité de la monoparentalité en contexte d'immigration et sur les problèmes de santé mentale. En plus, nous devons adapter nos activités en lien avec le multi culturel et offrir nos services le soir et les fins de semaines pour les femmes qui sont aux études ou au travail. On demande aux employéEs d'être flexibles, donc épuisement et accumulation des heures supplémentaires. Mais en général, c'est très positif de pouvoir vivre cette diversité au sein de notre organisme.

Association 3: Cela demande plus de temps d'accompagnement, des difficultés d'intégration dans des groupes, etc.

Association 4: Nous passons plus de temps à gérer des demandes d'aide concrète. Ils nous arrivent d'aider les personnes à déménager, nous les accompagnons dans les banques alimentaires, etc. Nous avons démarré aussi des activités de cuisine collective. Les intervenantEs se sentent souvent dépasséEs par les demandes.

Association 5: Nous ne pouvons répondre à tous les besoins exprimés par les membres, faute de ressources humaines et financières suffisantes.

Association 6: Conséquences positives, car la mission de l'organisme est d'accompagner les personnes pour l'amélioration des conditions de vies. Par contre, manque de personnel pour répondre aux demandes (ça a toujours été comme ça).

Association 7: Au risque de se répéter, les violentées du système se retrouvent chez-nous avec des problématiques de plus en plus complexes face auxquelles l'équipe de travail n'est pas toujours outillée. Et comme le mot d'ordre est d'en échapper le moins possible, un souci supplémentaire est apporté dans les suivis, dans le référencement, dans la gestion de crise au téléphone quand un ex réapparaît, par exemple. En tant qu'équipe, on a toujours peur de ne pas être adéquate, car les situations sont de plus en plus lourdes et devraient être prises en charge par l'institutionnel. Et avec les restructurations et les coupures austères on connaît la chanson. On n'était pas censées être des travailleuses sociales. L'éducation populaire, collectiviser des enjeux et adresser les enjeux prennent le bord parce qu'on pallie au plus urgent. Cela peut démoraliser ou démobiler l'équipe de travail. En tout cas, la remise en question, la réévaluation de nos actions sont des exercices courants dans notre organisme.

Association 8: Dans nos activités sociales, les habitudes de consommation de certaines familles sont remarquées. Elles ne consomment pas pendant nos activités, mais sont souvent fatiguées ou plus nerveuses. Nous assistons parfois à de l'agressivité, voire de la violence chez les enfants. // Nous avons dû revoir notre code de vie afin de redéfinir ce qui est acceptable. // Nous avons mis sur pied un service de relation d'aide individuelle afin d'aider davantage les familles. Ce service n'avait pas de demande autrefois, il est en constante augmentation depuis la dernière année. Nous avons aussi une augmentation des demandes en visites supervisées. Les intervenantes qui travaillent dans notre organisme sont heureusement formées pour faire face à ce changement de clientèle.

Association 11: Notre organisme pallie à plusieurs trous de services, par exemple, la halte-garderie reçoit un enfant de 8 ans compte tenu de sa non-scolarisation. // L'organisme offre des repas en soirée en fin de mois afin de s'assurer que les familles mangent.

Association 12: La souffrance dont nous sommes témoins peut évidemment nous affecter personnellement.

Association 13: Nous nous trouvons parfois impuissante face à tout ça et nous aimerions pouvoir les aider et les outiller.

7) Quand vous êtes dans l'impossibilité de répondre à certains besoins des personnes qui viennent chez-vous, existe-t-il d'autres ressources dans votre milieu vers lesquelles vous pouvez les référer ?

Association 1: Oui, dans certains cas... Cependant, chez les partenaires institutionnels, l'attente est souvent très longue avant d'avoir des services.

Association 2: Oui, heureusement nous référons selon les besoins et essayons de travailler en partenariat. Exemple: La Maison Grise, qui héberge des femmes monoparentales immigrantes et ayant des problèmes de santé mentale et Le Foyer du Monde, qui héberge des femmes sans statut et ayant des enfants.

Association 3: Oui. Il n'est pas rare d'accompagner des parents qui devraient avoir accès aux services du CLSC. Nous référons aussi à nos organismes partenaires : le Réseau (toxicomanie), centre d'hébergement pour femmes (en cas de violence conjugale), Maison Oxygène (hébergement d'urgence pour les pères), Croissant de lune (santé mentale), Centre action bénévole (transport)...

Association 4: Nous les référons aux banques alimentaires et à Solutions budget plus, pour regarder leur budget. Par contre, s'ils ont besoin d'aide financière, nous ne pouvons les référer nulle part.

Association 5: Dépendamment des besoins, nous les référons à des banques alimentaires, des cuisines collectives, des comptoirs de vêtements. Nous les référons aussi vers des ressources au niveau psychologique. Nous sommes dans un secteur avantagé au niveau des différents services offerts à la population. Lorsque nous avons des demandes plus spécifiques, par exemple en orthophonie, les services publics ne peuvent y répondre dans un délai raisonnable.

Association 6: Oui, nous avons plusieurs organismes qui s'entraident et qui se réfèrent selon les besoins. Travailleur de rue, ressource famille, ACEF, centre psychosocial, etc.

Association 7: Oui, CAVAC, banque alimentaire, comité logement, Mouvement action chômage de Montréal, bureau du député. Le quartier n'a pas de clinique juridique communautaire, hélas. Pas de répit de fin de semaine, on réfère à d'autres organismes, les haltes-garderies. Quand on ne sait pas quoi faire, on appelle la FAFMRQ.

Association 8: Nous sommes souvent les seuls à offrir des services et des ressources. Ce qui nous demande de donner de plus en plus. // Notre objectif est clairement d'élargir notre offre de ressources au sein même de l'organisme afin de pallier aux besoins des familles. // En cas de problèmes dépassant les compétences de nos intervenantes, les personnes sont référées à des organismes spécialisés selon la problématique ou au CLSC.

Association 9: Lorsque nous sommes dans l'impossibilité de répondre aux besoins, nous y répondons quand même... ☹ Nous ne laissons jamais personne sans réponse. // Tout de même, pour les papas, nous pouvons référer à l'organisme pour hommes de notre secteur. Nous référons aussi au CIUSSS, au Centre d'Hébergement pour femmes victimes de violence, au Centre de Santé mentale, etc.

Association 10 : Normalement oui, mais tout dépend des besoins. Il arrive parfois, que certains services = \$. Voilà! Certaines personnes n'ont tout simplement pas les moyens de payer, donc...

Association 11: Échange d'informations dans l'équipe pour transmettre la meilleure référence vers d'autres organismes qui pourraient mieux répondre aux besoins // Notre organisme est fort impliqué dans la concertation afin de créer un filet de sécurité autour des familles.

Association 12: Oui, nous faisons beaucoup de références dans une semaine. Nous nous servons du Répertoire des ressources communautaires du grand Charlesbourg ainsi que du site de référence : 211. Nous pouvons référer les citoyens au Patro Rocamadour ou Charlesbourg, Centre des familles Monoparentales et Recomposées de Québec, Saint-Vincent-de-Paul, Maison du cœur pour femmes, etc....

Association 13: Nous avons proposé à la mère monoparentale qui n'avait pas de médecin de famille d'aller rencontrer notre député. Nous avons transmis le lien Éducaloi à la mère qui demande quoi faire concernant les visites de son ex auprès de leur fille de 3 ans pour l'outiller du point de vue légal. Nous avons référé une mère au Centre d'action bénévole pour avoir un transport pour se rendre à un rendez-vous médical à Montréal pour sa fille.

LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS...

8) Est-ce que les locaux que vous occupez présentement répondent aux besoins de votre organisme, en termes de taille et de coûts ?

Association 1: Non. Trop petit et manque d'espaces et de stationnement.

Association 2: Oui, nous sommes privilégiées d'avoir un lieu pour pouvoir avoir un vrai milieu de vie, la Halte-Amitié, qui peut accueillir les participantes tous les jours.

Association 3: Avec un agrandissement de près de 2000 pieds carrés, on peut enfin dire oui. Au niveau du coût, n'ayant aucune hypothèque, ça va.

Association 4: Nous sommes trop à l'étroit, nous manquons de rangement. Surtout depuis que nous offrons du dépannage alimentaire.

Association 5: Nous occupons un nouveau local depuis deux ans. Ça nous occasionne des frais supplémentaires pour nous loger car, avant, nous étions dans un très petit local de la Ville, qui nous coûtait presque rien, mais où nous devions partager l'espace de la grande salle avec d'autres organismes qui avaient priorité sur nous. Nous étions donc limités dans notre offre de services. Le nouveau loyer est important pour notre budget. Le local que nous occupons présentement nous permet de faire nos activités sans restriction et nous sommes plus accessibles géographiquement. Nous avons un petit local supplémentaire pour offrir un service de gardiennage et un comptoir de vêtements à donner, mais nous avons dû l'abandonner, faute d'argent.

Association 6: Moyennement oui, car nous sommes dans un centre communautaire (collaboration avec les autres organismes). Mais nous pourrions offrir d'autres services et un milieu de vie différent si nous avions une maison.

Association 7: En termes de coûts, on aimerait payer moins mais vu la rareté des baux commerciaux « abordables » dans le quartier (soulignons l'euphémisme), le fait d'être logé chez un autre organisme communautaire reste un compromis raisonnable. L'idéal (et non pas au pays des licornes) serait de retourner dans l'est de la Petite-Patrie, chez-nous ou avec d'autres organismes familles/jeunes, près d'une ruelle ou d'un parc. Pour la taille voir point 10.

Association 8: Nous pensons de plus en plus à changer de locaux afin d'offrir l'espace approprié pour les rencontres SDA et les rencontres familles. Nos bureaux ne permettent pas de recevoir et de prendre le temps de s'asseoir pour discuter avec les familles de manière informelle. // Tout se passe dans un espace plus ou moins clos et étroit. Notre salle de réunion peut accueillir un maximum de 8 personnes, ce qui est peu pour réunir des familles. De plus, l'allure formelle de nos bureaux et le manque de chaleur de l'établissement n'aident pas à la situation.

Association 9: Nous sommes nouvellement aménagés dans des locaux beaucoup mieux adaptés. Si on rêve là! On prendrait encore plus grand, mais juste nos nouveaux locaux, ils coutent très chers. Le loyer nous coûte plus de 15 % de notre financement. Si on calcule vite fait, 80 % en salaire, il reste 5 % pour payer tous les autres factures, activités, formation, etc.

Association 10: On s'habitue presque à tout! Répondre aux besoins des familles, c'est que qui est important. On fait en sorte de faire de nos lieux un beau milieu de vie pour ces personnes.

Association 11: Nos locaux répondent aux besoins, mais permettent peu le développement car notre espace est déjà utilisé en quasi-totalité.

Association 12: Notre organisme est malheureusement relocalisé, car la commission scolaire reprend nos locaux. Étant donné que le coût des loyers est trop élevé au privé, nous devons accepter d'aller dans des bureaux loués par la Ville. Nous perdrons une grande superficie, ce qui occasionnera la perte de notre service vestimentaire. Nous espérons continuer d'offrir à nos familles monoparentales des vêtements d'enfants gratuits. Malheureusement, nous ne pourrons plus offrir des vêtements d'adultes, ni des accessoires ou de la literie en raison de l'espace insuffisant dans nos nouveaux locaux.

Association 13: Nous avons dû nous résoudre à laisser 2 espaces de bureaux et modifier certains services par la même occasion dans le but de réduire les coûts de notre loyer qui est passé de 1500\$ par mois à 1000\$ par mois.

9) Êtes-vous à jour au niveau des équipements de bureau et d'informatique ?

Association 1: Non, nous fonctionnons souvent avec des dons d'équipements usagés, concernant les équipements de bureau. Et notre photocopieur copie seulement en noir et blanc.

Association 2: Oui, mais nous ne sommes pas de la dernière technologie...

Association 3: Non. Il manque deux (2) ordinateurs portables, il faut « upgrader » toutes nos versions Microsoft.

Association 4: Oui.

Association 5: Nous sommes bien équipés grâce à différentes subventions reçues de différents bailleurs de fonds.

Association 6: Pas à jour, mais fonctionnels.

Association 7: (Là, si on comprend bien la question, on sort notre liste de Noël?). Après le cambriolage, nous avons pu acheter de nouveaux ordinateurs. La photocopieuse vieillit et, malgré le virage vert, nous imprimons encore beaucoup de documents. Pour le reste, on n'est pas pire. Ah oui, des bureaux et chaises ergonomiques, parce que milieu de vie ou pas, nous sommes souvent derrière un ordinateur !

Association 8: Une grande partie de notre équipement a été revalorisé. Il nous manque des bureaux fermant à clé et du rangement.

Association 9: Oui quand même. Il nous manque peut-être un ordinateur performant et des chaises de bureau.

Association 10: Il y a pire mais, ça peut aller.

Association 11: Oui.

Association 12: Nos ordinateurs n'offrent pas tous la même capacité Internet. Nous espérons renouveler notre équipement au cours de l'année 2019-2020.

Association 13: Oui, en ce moment nous avons mis à jour nos équipements avec le budget non récurrent reçu pour la réussite éducative. Toutefois, comme la technologie évolue rapidement, nous n'aurions pas de budget pour une mise à niveau dans les prochaines années.

10) Avez-vous suffisamment d'équipements pour accueillir les familles et offrir vos activités (ex. : halte-répit, cuisine collective, jouets, documentation, etc.) ? Quels sont vos besoins ?

Association 1: On manque de chaises confortables, de haltes-répit, de collations santé.

Association 2: Oui, mais heureusement que nous avons beaucoup de dons.

Association 3: Avec l'agrandissement, nous avons besoin de tables et de chaises. Ainsi que de nouveaux poêles pour nos ateliers en alimentation.

Association 4: Oui.

Association 5: Comme cité à la question 8, nous avons dû abandonner le local de la garderie et le comptoir vestimentaire. Nous ne pouvons offrir de cuisine collective, car nous ne sommes pas équipés pour le faire non plus.

Association 6: Non. Nos besoins : cuisine, plus grands locaux, espaces de rangement, friperie, documentations.

Association 7: Après notre déménagement, nous avons perdu en intimité et en proximité. Nos cuisines collectives sont devenues d'authentiques moments cardio vue la distance à parcourir à chaque fois. Nous avons essayé diverses formules et avons fini par les éliminer

de notre programmation. Dommage, car ces moments informels sont de magnifiques moments d'accompagnement et d'entraide. Un OCF devrait avoir, au cœur de ses installations, une cuisine full équipée. Tout se joue, se fait et se défait autour d'une table de cuisine. Un atout indéniable pour briser la glace, pour entrer en contact avec les autres, pour partager, se connaître, etc. Une cuisine. Mais aussi un local isolé qui permet de rencontrer en toute confidentialité les mamans qui viennent chez nous ! Une salle de répit/repos pour les mamans où elles pourraient dormir ou s'allonger en toute tranquillité quand rien ne va.

Association 8: Non, la halte-répit se passe dans une pièce sans fenêtre et fermée. // La salle de réunion ne comporte pas de cuisine et peut accueillir un maximum de 8 personnes. // La table accueille 6 chaises. // Les activités ne sont pas données, en général, à l'intérieur de nos locaux et n'attirent pas les gens en général. // Nous sommes occupées à mettre en place une activité de cuisine collective par mois, mais celles-ci se feront à l'extérieur, nous devons louer l'espace. // Notre bibliothèque manque de ressources et d'espace pour offrir un choix éclairé. // Les enfants ont un coin avec quelques jouets, ce qui rend les rencontres d'adultes avec enfants difficiles.

Association 9: Nous aurions besoin d'animateurs-trices et d'éducateurs-trices lors des activités ou halte-garderie pour tout âge lors de nos conférences et ateliers. Pour avoir les familles qui participent aux ateliers ou séances d'info juridique, il faudrait leur proposer des repas pour la famille avec une éducatrice qui s'occupe des enfants... c'est beaucoup \$\$\$\$ tout ça... C'est une réalité qu'on rencontre.

Association 10: Non. Tout est manquant pour ces « surplus » quoi! Ce serait bien de posséder tout ceci, mais il reste peu d'argent pour combler ces manques.

Association 11: Après 27 ans oui. // Manque de financement pour les denrées afin d'offrir des repas/collations lors des activités.

Association 12: Étant donné que notre organisme sera relocalisé, nous perdrons une partie de notre comptoir vestimentaire (adulte, adolescent, accessoires, literie). Il nous manquera également un bureau fermé dans nos nouveaux locaux.

Association 13: C'est la même situation que pour nos équipements informatiques.

VOS RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS DU MILIEU...

11) Comment sont vos relations avec les autres organismes (OCF et autres) qui travaillent sur le même territoire que vous ?

Association 1: Les partenaires institutionnels utilisent souvent nos équipements, nos locaux, notre équipe, afin de les soutenir dans leurs programmes. Conclusions... notre organisme en ressort appauvrit à la longue.

Association 2: Nous sommes en contact régulièrement avec les diverses instances de concertation, mais cela demande de déléguer des employées, ce qui leur demande beaucoup de temps et au détriment de leurs tâches quotidiennes. Présentement, nous

n'avons qu'une intervenante et une organisatrice communautaire. La directrice et la directrice adjointe doivent donc elles aussi être présentes au sein des concertations.

Association 3: Nos relations sont excellentes. Notre organisme est reconnu par ses partenaires comme un acteur important dans le milieu. Le fait d'être reconnu facilite le travail de collaboration (mise en place de projets, lettres d'appui, ...), de références réciproques. Cela donne aussi accès à des expertises complémentaires les unes aux autres et permet de demeurer « branché » sur les enjeux du milieu.

Association 4: Nous avons d'excellentes collaborations. Nous siégeons sur plusieurs tables et comités. Notre expertise est reconnue dans le milieu.

Association 5: Nous travaillons en étroite collaboration avec différents organismes du milieu, ce qui nous permet de connaître les ressources qui existent, de référer nos familles, d'échanger et de partager sur ce qui se fait dans le secteur.

Association 6: Très bonne! La maison de la Famille et le centre périnatal le Berceau nous réfèrent et respectent notre expertise et spécificité. Nous référons vers eux également, donc c'est du donnant-donnant. Nous collaborons ensemble et déposons des projets communs également. L'impact est grand et nous permet de rayonner, malgré que nous soyons un petit organisme. Notre partenariat est bien vu par nos autres partenaires et bailleurs de fonds.

Association 7: L'implication au sein des tables de quartier et de notre regroupement régional est un pan important de notre travail. Travailler en concertation permet d'aborder les enjeux d'une manière plus transversale et d'avoir un plus gros impact sur les conditions de vie des familles. // Quand *Avenir d'enfants* est arrivé dans le quartier, nous avons quitté la table de concertation en petite enfance. Outre les enjeux globaux que vous connaissez, la dynamique apportée par ce PPP social a entraîné une perte de sens, de l'histoire et de la culture de travail des OACA. De plus, notre travail en tant qu'OCF ne se centrait plus sur la lutte à la pauvreté et selon les besoins et les priorités identifiés par les groupes et les familles, mais bien plus orienté vers une prévention plus prédictive à partir de facteurs de risque (j'entends claquer des gants en caoutchouc!). Dans les faits, force est de constater qu'*Avenir d'enfants* et toutes les déclinaisons de sa novlangue (approche universelle; atténuation des effets de la pauvreté plus que la lutte à la pauvreté) façonnent le travail en concertation. On appréhende notre travail non plus comme des agentEs de transformation sociale, mais plus comme des agentEs d'atténuation (*invisibilisation*) et de lissage d'aspérités qui dérangent. // Donc, pour répondre à la question, un gouffre idéologique nous sépare et maintenant qu'*Avenir d'enfants* quitte le navire et que les membres de la Table en petite enfance envisagent de recentrer leurs actions autour des besoins des familles, nous verrons si nous convergerons sur les moyens que nous mettrons en commun pour devenir de vrais espaces de solidarité. D'ailleurs, nous les avons sollicités, à deux reprises, pour réfléchir avec nous, et nous avec eux, à développer un réseau d'organismes autour des familles monoparentales au sein du Réseau d'échanges et de concertation de la Petite-Patrie. Il nous semble évident qu'un tel réseau existe dans le quartier vu le nombre d'organismes qui accueillent déjà des mamans monoparentales à différents stades de leur vie. Surtout que dans le dernier portrait de quartier, les familles

monoparentales sont les seules à avoir vu leurs revenus chuter entre 2006 et 2016. Toujours pas à l'ordre du jour. Un résiduel d'*Avenir d'enfants* les tient encore occupés. « La mode est aux capsules, qui sommes-nous pour les juger? ». D'ailleurs, pour répondre à un autre *leitmotiv* que nous aimons beaucoup : aller là où sont nos solidarités, nous sommes activement impliquées sur la Coalition contre la pauvreté de la Petite-Patrie, histoire de balancer nos indignations. // Note \$: « Malheureusement », les heures dédiées en concertation sont prises à même le budget alloué à la mission, donc idéalement, les 15 millions devraient se retrouver dans l'enveloppe mission. Surtout qu'il faut se concerter à tout va de nos jours.

Association 8: Les relations avec nos partenaires étaient pauvres et peu entretenues de manière valorisante. Actuellement, nous donnons plus d'espace à créer des relations plus souriantes et engageantes. L'impact que cela a eu est un appauvrissement des relations et collaborations. Un manque de confiance et d'envie d'engagement ont été ressentis. Nous sommes dans le redressement de cette situation.

Association 9: Nos relations avec les autres organismes, OCF ou non, sont très bonnes. On a travaillé fort à se faire reconnaître, surtout auprès du CIUSSS. Nous mettons beaucoup de temps à la concertation pour assurer les bonnes relations. Un enjeu qui enlève du temps auprès des familles, mais qui est néanmoins non-négligeable. Il est parfois difficile de faire comprendre aux avocatEs quel est notre rôle auprès des parents et des enfants. Nous devons toujours faire attention de ne pas trop en dire, ne pas trop en faire, etc., pour ne pas qu'ils pensent que l'on prend pour un bord d'un parent ou l'autre, ou peur que l'on donne de la mauvaise information.

Association 10 : On se fréquente très peu, mais on a l'occasion de se voir lors des rencontres (TCV, TLP, TROC-02, MÉPAC, ...) lorsque l'on a des besoins, nous pouvons nous contacter ou nous rencontrer.

Association 11: Développement de partenariat avec le CLSC, mise en place d'une procédure afin de répondre aux besoins des familles et de favoriser la complémentarité des services. // Développement de partenariat avec organisme Répit afin de pouvoir référer les familles qui pourraient avoir besoin de répit. // Partenariat avec un organisme en employabilité; un intervenant vient à l'organisme une journée par semaine pour assurer une présence et pouvoir répondre aux besoins des familles. // Développement de partenariat avec CPE et RSG pour référencement des familles en besoin et recherche de garderie. // Collaboration étroite avec des intervenants DPJ dans le dossier des participantes. Nécessité +++ de recadrer notre mandat pour soutien communautaire et non en réponse dans l'urgence ou en l'absence des intervenantEs. // Acteur important auprès de la concertation. // Les partenariats demandent +++ de temps.

Association 12: Nous avons de belles relations avec les organismes communautaires de notre secteur. Nous travaillons en concertation sur différentes tables et projets communautaires (Relais-Couches, Fête de la Famille, SIPPE, Table de Concert'Action Alimentaire...). Nous partageons d'ailleurs nos locaux d'aide alimentaire avec un autre organisme qui offre ce service aux personnes entre 16 et 30 ans.

Association 13: Nous entretenons de bonnes relations avec les autres organismes et participons aux tables de concertation. Toutefois, deux nouveaux organismes sont arrivés dans notre localité, CAP JEM qui offre de l'hébergement aux jeunes familles monoparentales ainsi que la clinique de pédiatrie sociale. Nous avons eu un bon contact avec CAP JEM qui nous ont exprimé vouloir collaborer et ont affirmé leur volonté de ne pas dédoubler ce qui se fait déjà. Quant à la clinique de pédiatrie sociale, malgré ses beaux discours du début, elle dédouble certains de nos services (ex. : soutien aux familles pour camps de jour, dépouillement d'arbre de Noël, aide pour la rentrée scolaire, ateliers sur la coparentalité) et est très présente dans notre localité pour solliciter la population. Ils ont reçu de gros dons, ce qui leur a permis de faire l'achat du duplex qu'ils louaient. Nos ressources ne sont pas comparables et nous comprenons que nous devons être très créatifs pour nous démarquer.

12) Est-ce que vous avez de la difficulté à faire reconnaître la spécificité de votre organisme auprès de divers intervenants de votre milieu (municipalité, commerces, députés, représentantEs du MFA, etc.) ?

Association 1: Oui, on nous connaît mal et peu. Nous aimerions que ces personnes viennent nous rencontrer dans nos organismes, afin de réaliser le réel travail que nous faisons et toute l'aide que nous apportons. Ils réaliseraient toute l'importance de notre existence.

Association 2: Oui, nous sommes toujours identifiés aux organismes Famille et non pas spécifiquement monoparental (par Centraide entre autres).

Association 3: La nouvelle députée de notre Comté étant ministre, il est très difficile d'y avoir accès... même son personnel de bureau a de la difficulté à suivre... on dirait. Pour ce qui est du MFA, nous avons très peu de contacts avec eux, outre le financement par projets, et lorsqu'il y a lieu, cela va plutôt bien au niveau des suivis.

Association 4: Non.

Association 5: Il y a un travail à faire en ce sens, car depuis le temps, il y a encore des gens qui ne nous connaissent pas encore.

Association 6: Pas de difficultés, nous sommes bien connues et c'est cette spécificité qui fait que nous sommes reconnues.

Association 7: Concernant le MFA, on vit encore la lune de miel. Le mélange mono et autres familles semblent rentrer dans leurs critères. Pas de sentiment de dédoublement vécu dans le quartier. Notre spécificité monoparentale/famille dans son ensemble souffre d'un flou artistique quand vient le temps de parler à l'institutionnel. Nos « services » ne sont pas découpés en tranches d'âges par exemple. Notre approche « milieu de vie » doit être difficile à référer pour celles et ceux qui recherchent une solution rapide à leurs besoins.

Association 8: Non, nous avons la chance d'être référés par les acteurs extérieurs qui nous connaissent. Ce qui nous manque est la visibilité extérieure et le retour de la confiance en

nos compétences, très présentes cependant. (Le changement de coordonnatrice apporte cette nouvelle dynamique).

Association 9: J'avoue qu'il est difficile de faire valoir l'existence de notre organisme, car les résultats de l'aide apportée à nos familles peuvent être moins concrets pour les éluEs, les entreprises, etc. comparativement à la maison de la famille. Des fois, ils ne nous distinguent pas. Nos municipalités, nos éluEs, notre MRC sont très loin de la réalité des organismes communautaires. Il n'y a pas si longtemps, notre élu à la MRC pensait encore que nous étions des bénévoles... Heureusement, depuis les dernières élections provinciales, nos députéEs et nos attachéEs politiques sont très proches du communautaire. Les deux sont d'anciens directeurs d'organismes communautaires. Une en défense collective des droits et un en MDJ. Ils sont très accessibles. // Au niveau du MFA, je vous avouerais qu'il est difficile de rentrer dans leurs exigences quand ils parlent d'éveil à la lecture, 0-5 ans, 0-8 ans, concept de coparentalité, etc. Les organismes qui œuvrent auprès des familles ne sont pas tous en petite enfance. Leurs exigences, lors de la dernière subvention non-récurrente, en est un bon exemple. Les exigences visaient beaucoup la petite enfance, éveil à la lecture, activité développement, etc... Cela a été très difficile à faire valoir pour de nombreux autres OCF.

Association 10 : Non. Ce qui est difficile c'est la reddition de compte annuelle pour le MFA, qui devient de plus en plus pointue.

Association 11: Malgré 27 ans de vie, la population connaît peu l'organisme. Aucune pub ne peut être faite car nous ne pourrions pas ou peu répondre à la demande. Suite à la planification stratégique, nous constatons que les gens connaissent l'organisme selon le ou les services qu'ils utilisent. De leur côté, les partenaires présentent aussi l'organisme en fonction du service auquel ils réfèrent le plus. // Parfois nécessaire de recadrer le mandat et les rôles de l'organisme et des intervenants qui y travaillent pour éviter de pallier aux services absents ou aux interventions qui appartiennent à d'autres mandats, par exemple la DPJ ou le CLSC. Parfois difficile avec certaines équipes du CLSC de développer un partenariat terrain et d'avoir des échanges d'informations. Par exemple, équipe santé mentale jeunesse, travail plus au CLSC avec les familles. Difficile d'établir un partenariat avec l'intervenante et de faire une mise en commun d'objectifs, une répartition des mandats pour maximiser l'aide apportée à la famille plutôt que travailler en silos et éviter que la famille répète sans cesse son histoire. // Les référencement pour un appartement se font souvent dans l'urgence, les intervenantEs d'autres milieux veulent une place dans l'immédiat pour leur clientèle ou parfois être priorisé. Difficile parfois d'expliquer le processus de sélection et les listes d'attente à respecter. Importance de référer vers d'autres organismes qui peuvent répondre aux besoins plus en urgence. Parfois, à l'arrivée des familles à l'organisme, les intervenants d'autres instances ferment le dossier. Les objectifs travaillés et motifs d'acceptation au projet d'habitation peuvent devenir précaires et les familles deviennent moins investies, voire pas du tout dans le projet de vie.

Association 12: Bien que notre organisme soit reconnu par les différents partenaires du milieu, il est évident que notre service vestimentaire a été négligé par notre

arrondissement. Nous qui travaillons dans une perspective de lutte à la pauvreté depuis plus de 45 ans, notre dépannage vestimentaire n'a pas pesé dans la balance. Nous ne vendions aucun article et dépannions plutôt nos familles en leur offrant gratuitement les dons des citoyens et/ou des magasins partenaires. Malgré l'approche de responsabilisation, de confiance et d'entraide que nous privilégions avec nos membres, l'arrondissement a plutôt décidé d'aider un comptoir vestimentaire payant de la Saint-Vincent-de-Paul.

Association 13: Oui, on est souvent comparé à la Maison de la famille et on doit expliquer les différences.

PRATIQUES INSPIRANTES

13) Nommez une réalisation dont vous êtes particulièrement fière/fier et dites quelles retombées positives cette réalisation a eu pour votre organisme et pour les familles qui le fréquentent ?

Association 1: En décembre 2018, nous avons fait construire une rampe pour personnes à mobilité réduite, car trois (3) nouveaux parents avaient peine à entrer dans notre organisme. Nous sommes propriétaires d'une petite maison, qui était résidentielle auparavant. Avec l'aide financière d'un de nos partenaires communautaires qui redonne à la communauté, nous avons réussi à ramasser les sous nécessaires à la construction de notre rampe. Maintenant, notre organisme peut accueillir aisément les personnes à mobilité réduite.

Association 2: Pour donner suite à notre dernière planification stratégique où les participantes ont été rencontrées, nous avons mis en place un nouveau service de Répit/Repos une fin de semaine par mois pour contrer l'épuisement des mères. Ce service est très apprécié par nos participantes, nous avons même des listes d'attente. Cette nouvelle offre a vu le jour, car nous avons eu un petit surplus budgétaire. Cependant, nous devons trouver de nouvelles sources de financement pour que ce service puisse se poursuivre, car il implique le salaire d'une organisatrice Répit/Repos. Vu le nombre important de femmes qui demandent le répit, et vu le nombre de places limité pour chaque séance, une participante a droit à un répit par trois mois. Donc, elles nous demandent plus de répit car elles trouvent que ça leur donne du temps pour elles et elles sont plus reposées après le répit. Elles constatent même que leurs enfants sont plus heureux et apaisés après un répit.

Association 3: Pour la dernière année, c'est sans contredit l'agrandissement de la Maison de la famille. Ce projet nous aura permis de doubler la superficie de nos espaces afin de mieux répondre aux besoins des familles et de l'organisme. Un projet qui n'aurait pu voir le jour sans la contribution du milieu et le soutien de précieux partenaires. Cette réalisation nous permet de constater, une fois de plus, combien l'organisme est bien implanté dans son milieu et reconnu pour son action auprès des familles.

Association 4: Nous sommes très fières de nos AGA. Nous avons toujours des élections. Cette année, dix (10) personnes se sont présentées pour quatre (4) postes. Aussi, nos

activités offertes pour les pères fonctionnent très très bien. L'agente du PACE, de l'Agence de santé publique du Canada, nous dit que nous sommes un modèle dans ce domaine-là.

Association 5: Notre déménagement fût le meilleur bon coup que nous ayons réalisé. Depuis plusieurs années, nous étions conscientEs du problème relié au local inadéquat, mais nous n'avions pas les ressources financières pour le faire. Grâce au montant supplémentaire du ministère de la Famille, nous avons pu nous offrir un local adéquat et offrir de nouveaux services le jour, le soir, les samedis et à la fréquence qui nous convenait. Nous sommes aussi plus faciles d'accès. Mais, évidemment, ceci a des coûts importants sur notre budget.

Association 6: 1) Notre collection de livres, 2) Notre vente de garage – permet aux familles d'aller au camp à moindre coût, 3) Jardin communautaire familial, 4) Notre accueil chaleureux et dans le non-jugement; 5) augmentation considérable du *membership* d'année en année; 6) Conception et actualisation de nos conférences : *On se sépare, mais pas de nos enfants...* et sur la recomposition familiale.

Association 7: Pour nous, l'approche « milieu de vie » reste la porte d'entrée privilégiée pour rencontrer et bâtir une relation avec les familles (enfants + mères). Ce n'est qu'en développant un lien avec elles que nous arrivons à arrimer nos activités à leurs besoins, leurs désirs (dans la mesure du possible), etc. L'approche « milieu de vie » permet de vivre de façon informelle des moments signifiants entre familles. En soit, il ne faudrait jamais mettre de côté cet aspect important de notre travail et ne jamais oublier de le valoriser. Plein de moments inspirants se vivent aussi dans des moments non structurés. Des moments de solidarité, de soutien, d'échanges. C'est comme le b.a.-ba de notre travail. // Bien sûr de nos jours, vivre au rythme de familles vient avec des agendas en millefeuilles et une gestion des priorités et de crise. Le milieu de vie se vit alors en pointillés, parfois en individuel, parfois en collectif. C'est ainsi qu'est né *Parents solos et solidaires*, un groupe de soutien et d'entraide et, ultimement, en échanges de services. Cela a commencé par des repas informels et a donné, cinq ans plus tard, un projet de capsules, *Solos, solidaires et sur le Web*; une série de 3 capsules pour démystifier les multiples facettes de la monoparentalité. Même si le projet initial devait donner lieu à une prise de parole englobant autant le quotidien que les enjeux de la séparation, force est de constater que cela aura duré le temps de faire trois capsules, dont une totalement montée avec une intervenante externe au groupe. // Vivre l'approche « milieu de vie » au rythme des familles d'aujourd'hui est tout un défi. L'équipe de travail a multiplié différentes façons de faire : entre programmer des moments entre parents monoparentaux et d'autres moments entre familles mono et nucléaires. Nous avons aussi commencé à envisager à mettre sur pieds des ateliers qui seraient pensés et dirigés pour les enfants de parents séparés. Nous avons demandé la collaboration d'autres groupes de la FAFMRQ qui ont déjà élaboré des outils. Nous comptons nous en inspirer et les adapter à notre réalité et expertise. // Maintenant cette visibilité a-t-elle ramené plus de parents ? Dans les faits non. Une certaine visibilité, et oserons-nous même utiliser le mot rayonnement, en toute modestie, oui. L'enjeu de toute cette visibilité est de se différencier des autres.

Association 8: Depuis quelques mois, il y a augmentation de la clientèle pour la totalité de nos activités. Une présence plus active sur les réseaux sociaux et de la représentation a influencé cette hausse de clientèle. Nous avons suivi des formations sur les réseaux sociaux et nous avons fait une réorganisation stratégique afin de mettre à jour notre mission et nos valeurs.

Association 9: Nous avons innové au niveau de notre assemblée générale annuelle. Maintenant, c'est un évènement, une activité familiale à ne pas manquer, et nous sommes passés de 6 présences (membres du CA) à 15 familles. Nous en sommes très fières. // Nos nouveaux locaux sont nos coups de cœurs. Beaucoup mieux adaptés pour la confidentialité, le confort, la chaleur, l'espace et l'ambiance pour les familles pour qu'elles se sentent les bienvenues et aient le goût de revenir.

Association 10: Il n'y en a pas une en particulier. Nous sommes fières de tout ce que nous accomplissons pour le mieux-être des familles. Une appréciable participation. Ex. : Les groupes de soutien pour les mères et les pères, le répit parental (activités avec les enfants), le groupe de soutien aux parents (la persévérance scolaire).

Association 11: Notre projet d'hébergement pour familles monoparentales: augmentation des partenariats, reconnaissance de l'organisme, augmentation du *membership*, développement d'un nouveau créneau d'intervention, reconnaissance d'Expertise (allant jusqu'au Japon).

Association 12: Nous sommes très fières de notre dépannage vestimentaire qui risque malheureusement d'être réduit de plus de la moitié. Nous pouvons toutefois être fières de nos familles qui ont défendu leur service en offrant leurs témoignages.

Association 13: Nos locaux offrent la possibilité de tenir plusieurs activités à la fois. Ex. : cuisine collective, supervision d'enfant, consultation sur internet, écoute confidentielle. // La subvention non récurrente nous a permis d'aménager un espace de salon confortable et sécuritaire pour les parents et les jeunes enfants. Faire l'acquisition d'une table à langer, une chaise berçante, des protège doigts, bonification de notre joujouthèque et bibliothèque, etc. // La supervision des enfants pendant certaines activités. Tout ça a contribué à ce que les familles se sentent bien chez-nous et leur donnent le goût de revenir fréquemment.