

S'engager dans les organismes communautaires Famille

Conditions de travail et
santé psychologique des
travailleuses

S'engager dans les organismes communautaires Famille

Conditions de travail et santé psychologique des travailleuses¹



Objectifs du projet

- 1) Mieux comprendre les conditions de travail concrètes au sein des OCF et les conséquences que le travail en OCF peut avoir sur la santé psychologique des travailleuses.
- 2) Générer des pistes de solution pour faciliter l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre qualifiée dans les OCF.

Table des matières

<u>Qui sont les travailleuses en OCF ayant participées au projet?</u>	1
<u>Qu'est-ce qui favorise le bien-être psychologique des travailleuses en OCF ?</u>	2
<u>Qu'est-ce qui nuît au bien-être psychologique des travailleuses en OCF ?</u>	3
<u>Trois grands enjeux qui nuisent au travail en OCF</u>	4 - 5
<u>Quelles solutions pour répondre aux enjeux identifiés ?</u>	6 - 7
<u>L'HEURE EST GRAVE ; Comment vont nos directions?</u>	8
<u>L'intervention informelle en OCF</u>	9
<u>Conciliation famille-travail, un incontournable</u>	10 - 11
<u>La réalité des OCF en milieu rural</u>	12 - 13

¹Comme la majorité des personnes oeuvrant dans les OCF s'identifient comme femme, les termes "travailleuse", "intervenante" ou autre, désigne autant des personnes qui s'identifie comme femme, comme homme ou autre.



Les résultats de recherche présentés dans ce cahier sont tirés d'une étude financée par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH).



Le projet a été réfléchi de manière conjointe sur la base des besoins identifiés par la FQOCF.



Dirigé par : Vicky Lafantaisie

Cahier réalisé par : Sarah-Maude Beauregard, Mélissa David, Stéphanie Ducas et Emmanuelle Chartrand

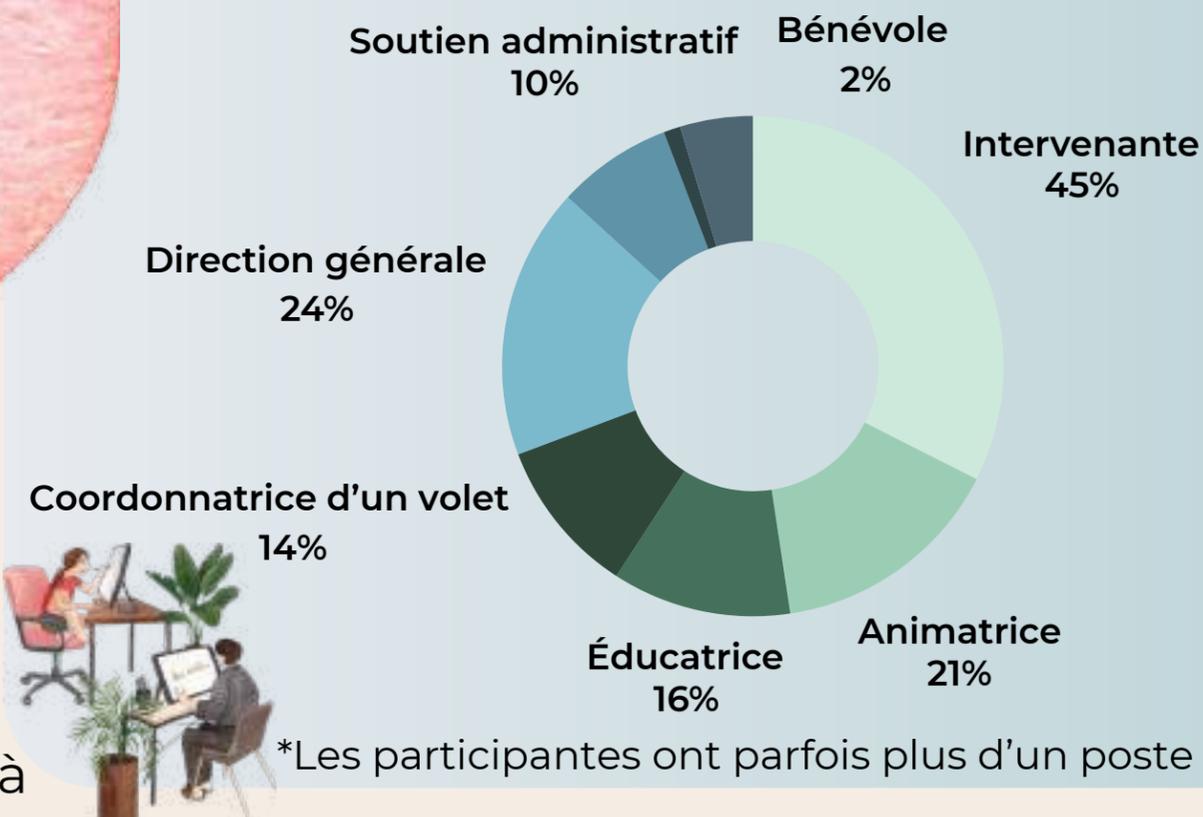


Qui sont les travailleuses en OCF ayant participé au projet?



95% des participantes sont des femmes

Poste(s) occupé(s)



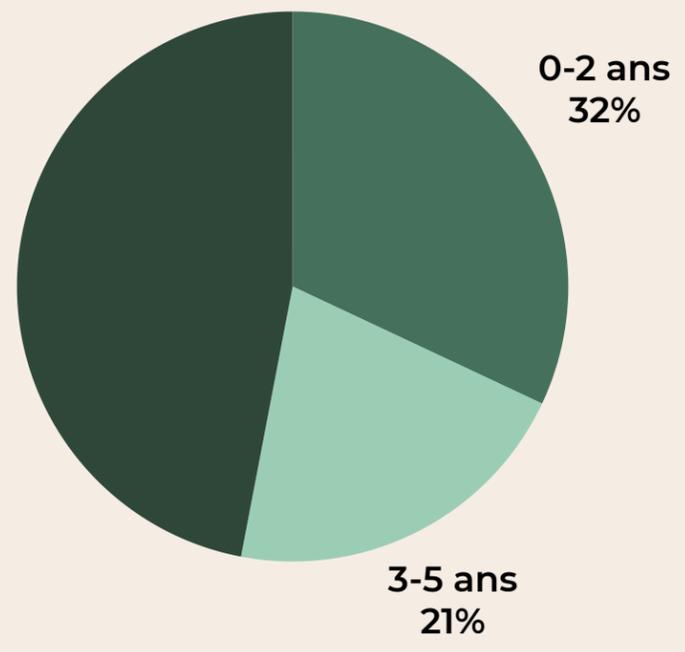
3% sont des personnes racisées



72% travaillent à temps plein (30h/sem ou +)

Elles travaillent dans leur organisme depuis :

62% vivent avec au moins un enfant de moins de 18 ans ou une personne à charge



71% des organismes offrent des avantages sociaux
4,8% des répondantes ne savent pas si elles ont des avantages sociaux.

Répartition par région



Qu'est-ce qui favorise le bien-être psychologique des travailleuses en OCF ?

58% des répondantes ont un **faible niveau de détresse psychologique***. Grace à leurs réponses, nous pouvons identifier des **éléments à privilégier**.

Parmi ceux-ci :

* Ce pourcentage correspond à celui qu'on retrouve dans la population générale chez les femmes.

Exercer un travail qui est **important**

95% trouvent que leur travail a de l'importance



70% trouvent qu'il est (très) facile de maintenir un équilibre.

« Ça peut être facilitant au niveau des horaires, c'est sûr qu'on peut jouer avec notre horaire. »



94% ressentent du plaisir au travail.
« Humour, I think it's important to laugh so the more we can do that, the better. »

Offrir un milieu de travail qui permet un **équilibre** entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Valoriser le **plaisir**

Aimer les gens avec qui on travaille

Faciliter la **communication** au sein de l'organisme

100% indiquent qu'elles aiment les gens avec qui elles travaillent.

« Elles sont vraiment fines, et tu sais (...) on se parle de nos affaires personnelles aussi. (...) Je connais leur famille et elles connaissent toutes la mienne. »

92% trouvent que les communications sont bonnes au sein de leur organisme

« C'est important d'avoir une communication (...) et d'être prête à faire certains changements. Tu sais ce n'est pas tant ce que (la direction) veut, mais c'est ce qu'on veut ensemble et qui peut faire plaisir à tout le monde (qui compte). »

Respecter et **estimer**

93% indiquent recevoir le respect et l'estime qu'elles méritent à leur travail vu tous leurs efforts et réalisations.

Différentes pratiques en OCF contribuent à la santé psychologique des travailleuses

Qu'est-ce qui nuit au bien-être psychologique des travailleuses en OCF ?

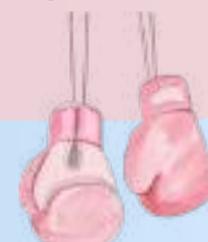
42% des travailleuses en OCF ont un niveau de détresse psychologique élevé, ce qui est semblable au pourcentage qu'on retrouve dans la population générale chez les femmes. Grâce à cette étude, il est toute fois possible d'identifier des éléments contribuant à cette détresse chez les travailleuse en OCF.

Le manque de **ressources**

15% de l'ensemble des répondantes affirme ne pas avoir suffisamment de ressources pour faire un travail de qualité.

Parmi celles-ci, **64%** ont un niveau de détresse élevé.

« Le manque de ressources financières pour embaucher un nombre suffisant de personnes pour répondre aux besoins, toujours sentir qu'on doit se battre contre les gouvernements pour justifier notre importance, pour les fonds, etc. »



Pas assez de financement



Pas assez de personnel



La **surcharge** de travail

54% de celles ayant un niveau de détresse élevé indiquent qu'elles doivent faire une quantité de travail excessif et **51%** affirment avoir un nombre d'heures irréaliste pour accomplir leur charge de travail.

« Pas assez de personnel pour réussir à accomplir correctement et complètement nos tâches sans finir par s'épuiser psychologiquement. (...) Tâches vraiment complexes, car il s'agit de prendre soin, mais encore plus d'éduquer et d'intervenir auprès d'enfants ayant des besoins vraiment particuliers pour la plupart. (...) J'ajoute à cela que les groupes sont multi-âge et qu'ils changent souvent. Les dynamiques entre les enfants et les groupes demandent donc sans cesse de l'adaptation. »

Les travailleuses, les équipes et les directions en OCF fournissent des efforts impressionnants pour offrir des conditions de travail qui favorisent le bien-être des travailleuses malgré les pressions extérieures.

Les OCF résistent pour l'instant, mais il est urgent de s'attaquer aux éléments extérieurs qui contribuent à les fragiliser.



Trois grands enjeux qui nuisent au travail en OCF



Manque de reconnaissance

de l'existence des OCF
de la valeur du travail réalisé par
les travailleuses en OCF
de l'importance sociale des OCF

Problématique du financement

Combien : insuffisance des fonds
de base
Comment : financement par
projet

Pénurie de main d'oeuvre

qui transforme les dynamiques
de travail
qui entraîne un phénomène de
surcharge

Financement inadéquat



En termes quantitatifs : **Sous financement** à la mission (amène une **iniquité salariale** avec le réseau, peu d'avantages sociaux pour les travailleuses).

« The money that we get from the Minister of Family is nowhere near enough to pay the salaries of all the people »



« Le financement est un trop gros défi, ça l'est parce que ça crée une instabilité. Souvent les dépenses, les projets ne sont pas indexés, ou indexés insuffisamment. Si la mission était financée de façon récurrente et indexée, on n'aurait même pas à se casser la tête avec tout ça »



En termes structuraux : **Mode de financement** par projet (qui permet difficilement de faire vivre le milieu de vie) et **durée trop courte** des financements.

« Un des autres enjeux aussi c'est la subvention par projet. Tu sais il y a un côté qui est le fun, parce qu'il y a du nouveau, on peut essayer des choses, mais après ça, ça s'en va et le financement disparaît, mais le service reste là. »



Donc le financement actuel impose, aux travailleuses et aux directions des OCF, beaucoup d'acrobaties pour arriver à répondre aux besoins des familles.

Trois grands enjeux qui nuisent au travail en OCF



Pénurie de main d'oeuvre (salariée et bénévole)



entraîne des difficultés de **recrutement**

« [Avoir] des personnes qui veulent venir travailler [et qui sont] disponibles c'est un autre défi des organismes : **trouver des personnes qualifiées pour venir travailler.** »

contribue aux difficultés de **rétenion**

« On a perdu trois animatrices-intervenantes à cause du salaire trop faible. C'était des mères monoparentales, **elles ne pouvaient pas se permettre d'avoir un si bas salaire** »

entraîne un phénomène de **surcharge**

« Il faut souvent **faire plus que ce qu'on croit être capable de faire**, faire des petits miracles »



ajoute un défi sur le plan du **maintien des activités** (pérennité des services)

« C'est plate de **ne pas être capable d'avoir de remplaçante**, parce qu'il faut annuler nos services. Mais en même temps, ce n'est pas tellement alléchant d'être remplaçante avec le 'bon **salaire du communautaire**' »

transforme la **distribution de la charge de travail** dans les équipes

« La pénurie de main-d'oeuvre a aussi un impact sur les gens d'expérience dans l'équipe. On a engagé des jeunes qui n'ont pas de formation. Ils nous amènent un vent de nouveau, mais ce n'est pas des intervenants encore donc **la charge de travail de les accompagner**, de prendre le temps avec eux pour leur montrer un peu, faire du modeling avec eux, c'est super enrichissant, c'est super le fun, mais **ça demande du temps et de l'énergie** »



Manque de reconnaissance



de la **valeur du travail** réalisé par les travailleuses en OCF

« Mais tu sais quand on parle avec le CIUSSS, de dire " Ah bin ok, tu travailles dans le communautaire ", **c'est comme si on n'était pas reconnues** »

« Je travaille dans le communautaire, **personne ne comprend ce que je fais**. Les gens comprennent pas pourquoi je fais du coloriage avec les familles »



de l'**importance sociale** des OCF dans les communautés et dans la société

« On est comme une sous-catégorie de la société. Nous on connaît l'importance qu'on a, mais **la société en général ne la connaît pas encore** »

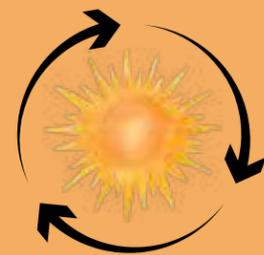


de l'**existence** des OCF, de leur **expertise** et de leur **approche** spécifique

« On est là depuis 96 et souvent les personnes disent : " Ah, **j'savais même pas que ça existait!** " ... de se faire connaître et de faire du recrutement, ça aussi, c'est un défi »



Quelles **solutions** pour répondre aux enjeux identifiés ?



→ Des solutions créatives pensées par les travailleuses et les directions en OCF

Financement inadéquat

Augmenter le financement à la mission



« Avoir un financement à la mission adéquat afin de **pouvoir offrir des salaires adaptés** à la main d'œuvre qualifiée »



« Le financement à la mission du ministère de la Famille est la base sur laquelle nous pouvons construire. La piste de solution concrète est d'obtenir le financement demandé depuis plusieurs années avec les indexations garanties. Nous devons passer aux choses sérieuses et **arrêter de faire des miracles avec peu et arrêter d'épuiser les directions et leurs équipes** »

* Solution qui implique le gouvernement



"**Financement à la mission de plus longue durée** pour permettre aux travailleuses et aux directions d'investir leur temps sur la réponse aux besoins des familles (plutôt que sur les documents à remplir pour obtenir du financement)"

Pérenniser le financement

« Diminuer le financement par projets qui précarise la situation des OCF tout en compromettant la pérennité [des activités] »

« Pérenniser les financements en cessant les financements à court terme par projet »



Innover dans les moyens de financement

« Développer des moyens de financements innovants pour avoir des moyens d'autofinancement qui se font tout seul. »

Le financement pourrait être « Géré par et pour les familles permettant aux jeunes de s'impliquer et aux revenus d'être mis en commun. »

Pénurie de main d'oeuvre (salariée et bénévole)

« Vendre ce qui nous rend **unique** dans nos offres d'emplois »



« Pour diminuer l'épuisement et la fatigue de compassion, offrir des **journées de ressourcement** d'équipe pour permettre aux travailleuses d'avoir un temps d'introspection personnel et professionnel. »



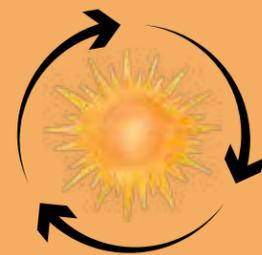
« **Renouer les partenariats avec les réseaux:** i.e. avoir accès aux professionnelles comme une psychologue de la DPJ qui vient dans nos locaux. »



« Revoir nos attentes (qualification de la main d'œuvre) et **former sur le terrain en favorisant le co-développement** ». »



Quelles **solutions** pour répondre aux enjeux identifiés ?



→ Des solutions créatives pensées par les travailleuses et les directions en OCF

Manque de reconnaissance



« Pour **se faire connaître du grand public**: Passer par les **médias traditionnels** comme la télé, la radio, les journaux, etc. avec des grandes campagnes de publicité organisées comme **une semaine de l'action communautaire famille** où on se fait connaître avec des portes ouvertes, des invitations dans les radios, des passages à Salut Bonjour par exemple. Avec **l'aide d'un porte-parole** qui nous représente. »

* Solution qui implique le gouvernement



« Avoir des **représentants auprès du gouvernement** pour faire valoir l'importance des OCF »

« Grève, mobilisation citoyenne et pression sur les élu·e·s pour se faire entendre. En d'autres mots, **organiser un mouvement pour faire entendre nos besoins aux personnes au pouvoir.** »



Faire valoir les impacts des OCF



« Conscientiser la population par une **campagne grand public sur les impacts des OCF** »

« Diffuser des statistiques provinciale et régionales **des actions posées par les OCF et du nombre de familles rejointes** »

« Mettre plus l'accent sur **les fruits de l'intervention informelle** pour aller chercher du financement et assurer la continuité des services »



« Faire **un recueil de témoignages et d'histoires d'impact démontrant notre valeur** pour les décideurs afin que la FQOCF puisse s'en servir et que chaque OCF puisse l'utiliser pour faire la promotion de ses services en même temps.

Faire valoir l'expertise des OCF



« Oser se montrer **expert des familles** »

« Intégrer les OCF comme un incontournable pour l'ensemble des programmes en prévention et intervention. Proposer dans les rencontres d'équipe des CISSS et CIUSSS de la formation donné par les OCF, rappelant notre apport incontestable en accompagnement des familles. »



« Partager le vécu dans les OCF et les **qualités et compétences requises** pour faire ce travail. »

Passer de la vocation à la profession

« **Arrêter de penser [et de] propager que nous on travaille avec le cœur et pas à l'heure** et d'applaudir ce type de commentaires dégradants pour la reconnaissance des OCF »

« Arrêter de faire plus avec moins pour **mettre les responsables politiques devant leurs responsabilités** »

« Ne pas toujours vouloir en faire plus avec les mêmes financements »

« Arrêter de tout porter »

« Mettre ses **limites** »



L'HEURE EST GRAVE

Comment vont nos directions?



52% des directions ont un niveau de détresse psychologique élevé

10% de plus que la moyenne des participantes et des femmes de la population générale

Elles ressentent des pressions multiples

Relève et rétention

La gestion de ressources humaines, pour plusieurs, c'est **difficile et décourageant**.

« (...) Stress trop élevé dans la tâche de naviguer un bateau dans des eaux troubles, essayer de construire une base solide, mais avec **aucune certitude si les gens vont nous quitter pour de meilleures conditions de travail.** »



Sentiment d'être seule



« Je dirai qu'un poste de direction est plus épuisant psychologiquement que lorsque j'étais intervenante (...). Sans parler du nombre de comité et de la demande d'engagement excessive et du **sentiment que la survie de l'organisme est sur nos épaules.** »

Elles ont une surcharge

66% ont un nombre d'heures irréaliste pour la quantité de tâches qu'elles ont à accomplir

74% ont une quantité de travail excessive

« Charge mentale et charge de travail trop élevé face à la tâche. Peu de reconnaissance et de support de la part du réseau. »



Plan de contingence, gestion de risques (feux de forêts, départ, etc.) et financement

« Le manque de subvention à la mission (elle représente aujourd'hui 30 % de nos besoins réels) nous oblige à faire plusieurs activités d'autofinancement et plusieurs demandes de projet et par le fait même plusieurs redditions de compte. **Cela épuise la direction et la rend très vulnérables à des burnouts.** »



37% reçoivent des demandes contradictoires (CA, travailleuses, familles, etc.)

« Ce qui m'a fait démissionner d'un ancien poste de direction et que me ferait démissionner de nouveau serait d'avoir un CA peu soutenant, qui réfléchit à travers son expérience personnelle et non pour la communauté et les conditions de travail des employés. »



Elles sont présentes pour leurs employées

92% des intervenantes voient leurs travail facilité par leur direction

« Ma direction est **inclusive et fait confiance** à son équipe de travail, elle nous consulte régulièrement. **Je me sens reconnue et appréciée.** »



« La direction est **à l'écoute** des employés, elle exerce un **réel leadership** qui rassemble tout le monde autour de la mission de l'organisme. »



Témoignage d'une directrice

« (...) **Surdose de tâches connexes** avec les rapports/comptabilité/gestion de bâtisse/d'équipement/remplacement de filles sur le terrain pour pallier aux absences, accompagnement des nouvelles ressources, adaptation aux nouvelles balises de financement locaux, concertations impossibles à manquer.....Prendre simplement soin d'une **équipe fragilisée** par le roulement de personnel et la santé mentale affectée par la pandémie, **en ayant souvent l'impression de tout donner sans que cela ne soit jamais assez.....** Être gestionnaire d'un OCF est un privilège incroyable, un magnifique terrain de jeu que l'on peut coconstruire avec son équipe, mais **le manque de ressources humaines et de financement pour le pallier (ex: poste d'adjointe) est un enjeu si important que je me suis souvent posée la question durant la dernière année si j'avais les épaules assez solides pour endosser ce rôle. Mon cœur est à la mission et aux familles de l'organisme, je vivrais un énorme deuil de quitter, mais ma propre énergie et santé mentale est parfois mise aussi à rude épreuve.** »

L'intervention informelle en OCF

Une approche de proximité qui favorise une compréhension globale

L'importance de l'accueil et de la proximité



« Lorsque quelqu'un est nouveau, la personne qui l'accueille va faire la tournée, au complet, de la bâtisse, et des personnes. Comme ce matin il y a une maman qui est arrivée avec un nouveau-né, "heille regarde, ça c'est... , regarde elle vient d'avoir un bébé, elle est nouvellement maman!" donc, là ça se peut que je jase 30 minutes avec ce nouveau parent »

« En étant en proximité on a quand même une vision plus réaliste. On le voit pas juste une fois pis c'est comme ça, on le voit plusieurs fois, chaque semaine, donc on peut se faire un meilleur portrait de la situation »



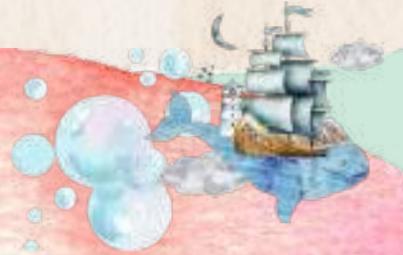
L'importance du milieu de vie et des activités pour la création du lien avec les familles

« Je fais de la cuisine, je fais des crêpes avec les enfants, on joue à des jeux de société. On passe un moment ensemble pour créer notre lien, puis après ça quand les enfants vivent des choses difficiles, bien leur réflexe : ils vont être un peu plus portés à nous en parler »



Créativité des travailleuses

« Avec les enfants, entrer dans leur bulle, dans leur monde, [c'est] trouver une façon différente de faire mon travail puis d'aller les toucher »



Manque de compréhension de l'approche informelle = Défis avec les milieux partenaires et les bailleurs de fonds

« Nos partenaires pensent que mon équipe ce n'est pas des intervenantes, car elles font de l'intervention informelle. Comme si ce n'est pas de l'intervention, qu'on fait juste jaser puis que ça pourrait être fait par n'importe qui. Il y a un but derrière ce qu'on fait, puis des bénéfices. C'est mal compris. »



Impacts des **institutions** sur la légitimité et la crédibilité de l'intervention informelle

Milieu académique : Défi = l'intégration des stagiaires et le recrutement des jeunes diplômées.

→ Manque de (re)connaissance de l'approche en OCF

« Même les stagiaires ne comprennent pas. Est-ce que c'est simplement vu cette idée-là de l'intervention informelle ? Peut-être qu'il y a quelque chose à faire avec la formation. »



Gouvernement : Sous financement = relations inégalitaires avec les travailleuses du réseau et sous-financement

→ Crédibilité et valeur moins élevées accordées au travail en OCF

« Il y a une problématique de légitimité/crédibilité du personnel qui exerce de l'intervention informelle par un manque de connaissance du métier, par les bailleurs de fonds mais aussi le réseau et les collègues. Ça a un impact sur la reconnaissance globale des personnes qui exercent ce métier et aussi sur la difficulté de trouver des fonds. »



« Je me suis rendue compte que les parents ont besoins de jaser, alors j'ai planifié des activités de coloriage et de café-jasette. Il a fallu changer le nom des activités parce que si on avait des vérificateurs du gouvernement, ils allaient nous fermer, car ce n'était pas considéré essentiel comme atelier. Je n'en revenais pas. »



Conciliation famille-travail, un incontournable



96% des travailleuses affirment avoir des mesures afin de permettre une conciliation travail-famille.

« Je travaille dans une maison de familles, donc il existe une compréhension de la réalité familiale et de la conciliation travail-famille. »

Pourquoi est-ce important?

95% sont des femmes
62% vivent avec au moins un enfant de moins de 18 ans ou une personne à charge
21% sont proches aidantes

Le niveau de **détresse est plus faible** chez celles identifiant une facilité à maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Elles ont aussi un **niveau de satisfaction plus grand** en lien avec la mission et les fondements de leur milieu de travail.

Les mesures de conciliation sont aussi mentionnées quand on demande aux participantes **pourquoi elles restent** dans leur milieu.



Quelles sont les mesures ?

Congé

« J'ai 35h de congé maladie, ce qui **m'aide grandement à m'occuper des enfants sans grande perte financière.** »

« J'ai des congés de maladie (6 par années) et aussi j'ai droit à **3 jours annuel de qualité de vie.** »

Vacances compatibles avec l'horaire scolaire de leurs enfants ;

Vacances durant l'été, semaine de relâche, temps des fêtes.

« Quand il y'a une tempête et que les écoles sont fermées notre organisme nous donne un beau congé payé. C'est merveilleux !!! »



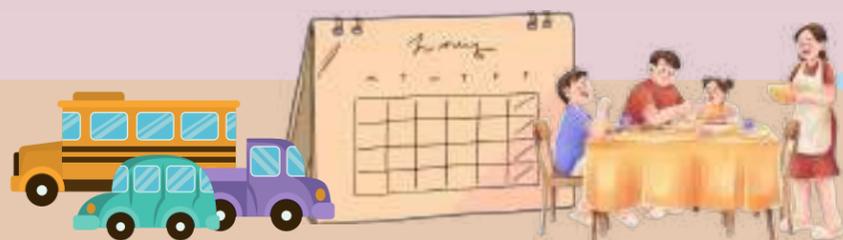
La flexibilité et l'accessibilité d'utilisation des congés a aussi été nommé par plusieurs ;

« Je peux également prendre des heures de vacances sans être obligée de prendre des journées complètes »



Horaire FLEXIBLE

Flexibilité dans leurs heures hebdomadaires qui leur permet d'être présente avec leur famille le soir, d'aller chercher leur enfant. Elles apprécient l'**autonomie dans l'organisation de leur horaire**, leurs heures de début et de fin de journée. Elles parlent aussi de flexibilité en cas de rendez-vous. Il leur est possible d'organiser leur semaine en considérant leurs obligations familiales. Elles parlent aussi de la possibilité de **mettre leurs heures supplémentaires en banque** et de les utiliser pour équilibrer les journées où elles doivent s'absenter.



Télétravail

Régulier ou ponctuel

« **Je peux reprendre mes heures en télétravail le soir** si je dois m'absenter. **Je suis en télétravail les vendredis** »

« Télétravail au besoin **si je juge que tout va bien à l'organisme** et que c'est possible »

« **Pour me permettre d'être à l'heure lors du retour de l'école** de ma grande et ne pas l'envoyer au service de garde scolaire, je fais nos rencontres d'équipe en vidéoconférence. »

« Je peux travailler de la maison **lorsque mes enfants sont malades.** »

« Ouverture au télétravail **lorsque situation particulière** (ex. dans mon cas, j'avais des personnes qui venaient réparer le plancher chez moi) »



Conciliation famille-travail, un incontournable



Quelles sont les mesures ? (suite)

Milieu accueillant pour leurs enfants

Ponctuel : « Lorsque pour une raison X de dernière minute nous sommes **mal prise**, notre enfant peut nous accompagner sur notre milieu de travail »

Régulier : « Amener mes enfants pour quelques heures au bureau, **les enfants peuvent venir diner ou faire leurs devoirs après l'école.** »

« Je travaille depuis 3 ans avec mon fils de 4 ans qui **m'accompagne dans chacune de mes journées.** »



Il s'agit d'un avantage pour les employées, mais aussi un **moyen de ne pas arrêter l'offre de service.**

« Si ma garderie est fermée j'ai la chance d'apporter ma fille à la halte **sinon je ne peux pas venir travailler et les ateliers seront annulés** »

Les familles des employées sont aussi **les bienvenues lors d'activités.**

« Les employées qui ont des enfants peuvent **les inscrire aux activités de l'organisme sans frais supplémentaires** : camp de jour, activité lors des journées pédagogiques, période à la halte-garderie. »



Culture organisationnelle compréhensive

« Étant un organisme communautaire famille, **les valeurs familiales s'étendent jusqu'aux employées.** (...) »

Compréhension

« Lorsque j'ai besoin de m'absenter au travail, **je me sens accueillie et respectée. Je ne sens pas que je dérange.** »

« **Bienveillance de tous, aucun jugement** si je dois me libérer pour ma vie personnelle, bien au contraire »

Elles apprécient lorsque les directions sont ouvertes, compréhensives et humaines.

« **La direction est très compréhensive** lorsque nous avons des rendez-vous ou que notre enfant est malade et **fait tout en son pouvoir pour nous accommoder.** »



Organisation de l'équipe

« **Communication, planification des ateliers à l'avance**, donc en cas d'absence pour une situation hors de contrôle, une collègue peut me remplacer et sait le sujet(contenu) qui sera abordé et a la liste de ressources ou matériel nécessaire pour le faire. »

« Il n'y a pas de pression de l'employeur lorsque nous devons nous absenter pour des raisons familiales. **La transparence est de mise, ainsi que l'autonomie** (...) »



Obstacles

« Mais il faut avoir **le temps et la main-d'œuvre** pour avoir cette possibilité. »

« (...) Toutefois, je ne suis pas capable d'en profiter au vu de ma **charge de travail.** »

« Flexibilité et soutien entre collègues mais c'est un **équilibre fragile** car nous sommes une petite équipe. Il faut que les imprévus n'arrivent pas tous en même temps et que quelqu'un accepte de prendre la surcharge de travail qui peut venir avec une absence potentielle. Le dernier recours est d'annuler une activité ou de fermer l'organisme plus tôt que prévu une journée. »



La réalité des OCF en milieu rural



Des défis spécifiques

Un grand territoire

Isolement : enjeu d'accessibilité aux services

« on est une communauté qui est quand même **isolée**, les grands centres sont loin »

« les services gouvernementaux on ne les a pas, ils sont à un heure de route, ils sont seulement en français »



Le transport

« Travel is a big one for us as well, because there's **no proper public transport** around here, **not everyone has a car**, a lot of people **can't afford gas**, so we try to put in all our applications, we assign money for travel and sometimes they inquired us and say : why have you put asked for so much money for travelling ? We're like : because otherwise people can't come, and it's a big aera that we're dealing with as well, and **if they don't come to us, they're not going somewhere else** »



« Il y a un enjeu d'aller chercher des familles qui sont loin, notre territoire est grand, dans les villages on n'a pas de services de transport collectif, il y a un taxibus mais il est juste dans ville d'Alma, pas dans les villages aux alentours, il n'y a pas d'autobus qui circulent, rien de ça, donc **si tu n'as pas de voiture, tu es mal pris**. Il y a tout cet enjeu là, d'aller donner des services aux familles qui sont en périphérie, qui vivent dans les villages »

Groupe minorisés (Familles anglophone, autochtones, immigrantes, etc.)

« And then, **if you're English speaking as well, you're like in a little pocket**, English speakers surrounded by French speaking in here and there is a lot of poverty with the English speakers, and I think some people still have that idea that the English speakers are all rich but it's really really not true »



« La majorité de **nos Premières nations ici** sont anglophones... il n'y a pas la réalité du reste du Québec non plus, **leur langue maternelle est l'anglais** [...] ils sont à retravailler leur langage [...] mais la langue s'est perdue, avec les écoles résidentielles etc., pour la plupart des membres... »

« We are an Anglophone group and I wanted to make sure that you had our viewpoint ...'cause sometimes, when I read research things that have been done, **I don't recognise us** »

Tout le monde se connaît

Risque de bris d'anonymat et de stigmatisation pour les familles vivant des difficultés

« Si toi en tant que personne t'as fait des plus ou moins bons choix, tout le monde le sait aussi, ça vient à deux tranchants un peu. Tu ne vis pas dans l'anonymat comme que tu peux vivre dans l'anonymat en ville »



La réalité des OCF en milieu rural



Des défis spécifiques

Dans le milieu de travail

Prérequis à l'emploi nombreux :

avoir une voiture, être bilingue, être capable de faire de l'intervention interculturelle, etc.

... ce qui intensifie les difficultés de recrutement

« c'est un petit peu compliqué si mon employée elle doit non seulement être bilingue, il faut qu'elle ait une voiture... »

« They have to have a good enough level of english, but also, it's better if you can speak some French as well. To go to all the meetings and everything you have to be able to function in French. (...) »



Adaptation des services offerts :

traduction français/anglais sur-le-champ, services avec outils visuels pour nouveaux arrivants, etc.

...ce qui représente une plus grande charge de travail

« Ce que je viens de te dire présentement, advenant que tu étais un membre, ou que tu étais sur mon conseil d'administration, je recommencerais exactement ce que je viens de te dire, en anglais, automatiquement, et si tu parles et que tu dis quelque chose, automatiquement je vais faire la traduction pour ceux qui n'ont pas compris, « ok so now what [Vicky] was saying... »



Compenser pour le manque d'accès aux services dans la région

... ce qui augmente les dépenses pour l'organisme

« Il y a un parent que son enfant a arrêté de respirer, l'ambulance était partie sur un call, de là l'importance de la communauté, tu cognes chez le voisin : « j'ai besoin que tu m'emmènes », une chance, on se connaît ! Parce que... tu n'as comme pas le choix. Si tu n'as pas d'auto, tu es dans la merde parce que le centre est à 3 kilomètres. Même si tu pars avec ton enfant sur le bras et que tu cours, il a le temps de mourir cinq fois. »



Des forces spécifiques

Sentiment d'appartenance à la communauté élevé :

importance des liens entre l'OCF et sa communauté et entre les travailleuses et les familles

« Tu es le phare de l'équipe, tu es le phare de l'organisme, tu es le phare dans la communauté aussi. Tout ce qui est en lien avec ton organisme, autant avec les partenaires qu'il-y-a sur le territoire, c'est toi le phare »



Partenariats et travail interorganisationnel facilités

« Étant d'une ruralité, on se connaît tous, donc c'est facile, je peux te dire exactement c'est qui la personne, je lui ai déjà parlé, je suis au hockey avec elle, je les vois partout. On se connaît, on se côtoie dans plein de contextes, alors c'est facile de travailler ensemble »

Pratiques qui permettent une conciliation travail-famille-ruralité

« [Si nos enfants doivent être à la maison, on se fait dire:] " Occupez-vous de vos enfants vu que vous les avez à la maison", c'est un avantage parce que si je travaillais ailleurs, et qu'il n'y a pas d'école et qu'il n'y a pas de service de garde ouvert je ne sais pas ce que je ferais. Si je suis dans une grosse tempête, j'ai 4 pieds [de neige] en arrière de mon auto, il faut que je pellette et je ne suis pas sûr que je me rende pareil, parce que ça se peut que je me plante en m'en allant parce que je reste en ruralité, ça se peut que la route soit pas ouverte... »



GRACeF

Groupe de recherche -
Action communautaire
et Familles