

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES TRAVAILLEUSES DANS LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES
FAMILLE AU QUÉBEC : ENTRE PRÉCARITÉ ET PAUVRETÉ ?

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SCIENCE POLITIQUE

PAR
MAUDE GAUTHIER

AVRIL 2022

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Pour la rédaction de ce mémoire, j'ai eu le privilège d'être entourée de beaucoup de personnes qui croient en moi et en la pertinence de cette recherche. À cet égard, je tiens d'abord à remercier le Collectif de recherche Action Politique et Démocratie (CAPED) pour leur bourse de rédaction ainsi que la Caisse Desjardins de Longueuil pour son soutien financier. Ces fonds m'ont grandement aidée à terminer cette recherche.

Je remercie aussi ma directrice Geneviève Pagé de m'avoir orientée tout au long de ma maîtrise. Je la remercie de m'avoir fait confiance et de m'avoir soutenue aux moments charnières de ma rédaction. Merci aussi de m'avoir intéressée aux études féministes tout au long de mon parcours universitaire. Merci aux personnes qui m'ont aiguillée et qui ont suscité mon intérêt pour le milieu communautaire Famille et pour les questions de justice sociale. Je remercie aussi particulièrement les travailleuses du milieu communautaire Famille sans lesquelles cette recherche n'aurait pas été possible. Je leur suis reconnaissante de m'avoir offert de leur temps et de m'avoir fait confiance. Je les perçois comme des personnes exceptionnelles qui jouent un rôle essentiel auprès des familles. J'espère que ma recherche contribuera, un tant soit peu, à rendre visible leur travail et à faire reconnaître l'importance du rôle qu'elles jouent dans la société québécoise.

Je tiens aussi à remercier toutes les personnes qui m'entourent et qui m'aident à être la meilleure version de moi-même. Je me sens extrêmement privilégiée d'être entourée de si belles personnes. Merci à mes ami.e.s et à mes proches qui ont toujours su me soutenir, m'encourager et croire en moi, malgré les doutes et les difficultés qui se sont

présentées dans ma démarche. La liste que j'aimerais dresser est longue, je me permets donc quelques mentions spéciales. À Pam, pour son soutien inconditionnel et pour sa fougue. À Catherine pour sa vivacité d'esprit et pour sa générosité. À Oli pour les déjeuners au Bercy et pour son écoute. À Sarah, Audrey, Olive, Karine et Andréanne qui ont été pour moi un incroyable support moral dans la sphère universitaire. À Michel, Pierre-Paul et Simon pour leur compréhension et leur soutien. Merci à Christiane et aux Chan-Hine d'être présents depuis si longtemps. Merci à Marie-Josée, pour sa grande estime pour moi. Merci à Germain et Linda pour la relecture du texte et les encouragements. Je remercie particulièrement Joseph, pour ses millions de relectures, ses bons mots, son soutien, son dévouement, sa complicité et son amour.

Pour terminer, je tiens à dire que pour beaucoup de personnes du milieu d'où je viens, l'université est un concept un peu abstrait. Dans ce milieu, plusieurs personnes n'ont aucune idée de ce que représente une maîtrise, un baccalauréat, ni même des études postsecondaires. Je crois que le fait d'arriver à la fin de cette maîtrise est le résultat d'une grande détermination (et de l'entêtement parfois, j'en conviens), mais aussi le fruit d'encouragements et de soutien des personnes qui m'entourent. Mille mercis.

DÉDICACE

Dédicace

À toutes celles qui en arrachent.

À ma mère

Qui a toujours été fière

Même en allant chercher nos paniers alimentaires.

AVANT-PROPOS

Depuis le début de cette recherche, plusieurs évènements sont venus modifier le contexte dans lequel s'inscrivent les conditions de travail, mais aussi la reconnaissance du travail effectué par les organismes communautaires Famille (OCF). Ce fut d'abord la mort d'une fillette de Granby, en avril 2019, qui a atterré le Québec. L'indignation massive provoquée par cette situation a mené le gouvernement québécois à créer la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse, mieux connue sous le nom de la Commission Laurent. Un rapport préliminaire, sorti en 2019, émet cinq premières « recommandATIONS ». L'une d'elles recommande au gouvernement du Québec d'accorder aux OCF un financement à la mission à la hauteur de 200 000\$ par année, par organisme, de façon récurrente et à long terme. Peu de temps après le dépôt de ce rapport préliminaire, le Québec s'est retrouvé dans une crise sanitaire sans précédent, une crise où les OCF ont joué un rôle de première ligne pour contrer les effets de la pandémie sur les familles.

Le Gouvernement a finalement annoncé à la fin de l'année 2020 l'augmentation du financement à la mission des OCF lequel atteint désormais 130 000\$ par année. Malgré cette hausse considérable, il reste que ce montant demeure insuffisant pour assurer un fonctionnement adéquat des OCF, pour leur permettre d'offrir des conditions de travail décentes à leurs employées et aussi pour assurer que les travailleuses soient en mesure d'intervenir auprès des familles de façon à prévenir les situations dramatiques. À cet égard, le gouvernement actuel, comme tous ceux qui l'ont précédé depuis la mise en

place, en 2001, de la *Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*, n'est toujours pas prêt à investir les sommes nécessaires pour reconnaître le travail de première ligne effectué par les OCF, et encore moins pour s'assurer que les travailleuses de ce milieu soient reconnues à la hauteur du rôle crucial qu'elles jouent au sein de la société québécoise.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	v
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	x
RÉSUMÉ	xi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I ÉTAT DES CONNAISSANCES ET CADRE THÉORIQUE.....	7
1.1 Les organismes communautaires.....	8
1.2 La reconnaissance du milieu communautaire.....	9
1.2.1 Les partenariats.....	11
1.2.2 L'autonomie.....	12
1.2.3 Le financement	12
1.3 Les organismes communautaires Famille	15
1.3.1 L'enjeu des partenariats « public-privé sociaux »	18
1.4 Cadre théorique et outils conceptuels.....	21
1.4.1 Le féminisme matérialiste	21
1.4.2 La critique du néolibéralisme	25
1.4.3 La pauvreté et la précarité.....	27
CHAPITRE II MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	31
2.1 Notre posture épistémique	31
2.2 L'entrevue semi-dirigée.....	33
2.3 L'échantillon.....	34
2.3.1 Le recrutement	35
2.4 La collecte de données.....	36
2.5 L'analyse des entrevues.....	37
2.6 Les limites	38

2.7 Les considérations éthiques	39
CHAPITRE III COMMENT L'ÉTAT AFFAIBLIT-IL LE MILIEU COMMUNAUTAIRE FAMILLE ?.....	41
3.1 La spécificité des OCF	42
3.2 La non-reconnaissance de cette spécificité.....	45
3.3 Un financement à la mission inadéquat.....	48
3.3.1 Les conséquences du sous-financement des OCF	50
3.4 Plus de partenariats, moins d'autonomie.....	54
3.4.1 Les conséquences sur l'organisation du travail	58
CHAPITRE IV TRAVAILLER DANS LE MILIEU COMMUNAUTAIRE FAMILLE	62
4.1 Les conditions de travail.....	63
4.1.1 Une bonne qualité de vie	63
4.1.2 Un travail stimulant qui donne du sens	65
4.1.3 Un environnement et des relations de travail harmonieuses	65
4.1.4 L'insuffisance des salaires et du nombre d'heures	65
4.1.5 Le temps supplémentaire, la lourdeur et l'éparpillement de la tâche	67
4.1.6 La rareté des avantages sociaux.....	68
4.2 La non-reconnaissance du travail dans les OCF.....	71
4.2.1 La non-reconnaissance par l'État	72
4.2.2 La non-reconnaissance sociale	74
4.2.3 Un travail traditionnellement réalisé gratuitement par des femmes	76
CHAPITRE V VIVRE EN TRAVAILLANT DANS LE MILIEU COMMUNAUTAIRE FAMILLE	83
5.1 Des « choix » déchirants.....	84
5.1.1 Le roulement de personnel	85
5.1.2 Quand les travailleuses paient la note du sous-financement	87
5.2 La précarité du travail.....	90
5.2.1 Une culture de la précarité.....	91
5.3 Les facteurs de protection à l'égard de la précarité et de la pauvreté.....	93
5.4 Être précaire sans se percevoir comme tel	97

5.4.1 Être pauvre et travailler dans un OCF	97
5.5 Être précaire et soutenir des familles précaires : un paradoxe ?.....	100
CONCLUSION	106
ANNEXE A	113
ANNEXE B.....	114
ANNEXE C.....	116
BIBLIOGRAPHIE	121

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ACA : Action communautaire autonome

CA : Conseil d'administration

CMOS-ÉSAC : Comité sectoriel de la main-d'œuvre Économie sociale Action communautaire

FLAC : Fondation Lucie et André Chagnon

FQOCF : Fédération québécoise des organismes communautaires Famille

MFA : Ministère de la Famille / Ministère de la Famille et des Aînés

MSSS : Ministère de la Santé et des Services sociaux

NGP : Nouvelle gestion publique

OCF : Organisme communautaire Famille

PPP : Partenariat public-privé

RIOCM : Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal

ROCFM : Regroupement des organismes communautaires Famille de Montréal

RQACA : Réseau québécois de l'action communautaire autonome

RÉSUMÉ

Cette recherche est une étude exploratoire sur les conditions de travail des femmes œuvrant dans les organismes communautaires Famille (OCF) au Québec. Basée sur neuf entrevues réalisées auprès de travailleuses de ce milieu, elle offre une analyse du sens que les femmes donnent à leur vécu et à leur expérience. Cette recherche a pour ambition de dresser un portrait des conditions de travail et des conditions de vie des femmes œuvrant dans ce milieu, en considérant la spécificité des OCF, ses rapports de pouvoir avec les bailleurs de fonds, ses dynamiques avec les acteurs sociaux et ses enjeux particuliers. À travers une lunette féministe matérialiste ancrée dans les théories du *care*, jumelées à une perspective critique du néolibéralisme, nous explicitons la façon dont les contraintes imposées au secteur communautaire Famille par l'État québécois et les bailleurs de fonds privés, affectent les conditions de travail et les conditions de vie des salariées évoluant dans ce milieu. Dans un premier temps, nous démontrons que les politiques néolibérales affaiblissent les OCF par la non-reconnaissance de leur spécificité, par leur sous-financement et par l'imposition de nombreux partenariats qui contribuent à limiter leur autonomie. Dans un deuxième temps, nous illustrons comment les politiques néolibérales, mais aussi le manque de reconnaissance et la dévalorisation de ce travail de *care*, précarisent les conditions de travail dans les OCF. Dans un troisième temps, nous explorons les situations de précarité et/ou de pauvreté découlant des conditions de travail. Au surplus, nous interrogeons le rapport potentiellement paradoxal qui peut émerger du fait d'intervenir auprès de familles qui ont des besoins socio-économiques similaires à ceux des travailleuses.

Mots clés : Organismes communautaires Famille, travailleuses, conditions de travail, féminisme matérialiste, *care*, néolibéralisme, précarité, pauvreté

INTRODUCTION

Forts de leur histoire populaire et citoyenne, les organismes communautaires ont réussi à s'inscrire à titre d'acteurs incontournables au Québec tant dans les domaines politique, social et économique. C'est d'ailleurs en 1991 que le gouvernement du Québec reconnaît pour la première fois les organismes communautaires en tant qu'acteurs dans la société québécoise. En 2001, à la suite de nombreuses mobilisations, cette reconnaissance est formalisée dans *La politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*, intitulée *L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec* (Gouvernement du Québec, 2001). Cette politique vient dès lors reconnaître les organismes communautaires, leur rôle comme acteur central dans la société québécoise ainsi que l'importance d'un financement adéquat pour les soutenir.

Malgré cette reconnaissance, le mouvement communautaire a affronté depuis ce moment de nombreuses réformes et politiques néolibérales où l'État a cherché à se retirer du social et à réduire ses dépenses (Beaudet *et al.*, 2018 ; Depelteau *et al.*, 2013 ; Duval *et al.*, 2005 ; Jetté, 2008 ; Réseau québécois de l'action communautaire autonome (RQACA), 2016 ; Savard et Proulx, 2012). À cet égard, les mesures d'austérité adoptées pendant les années 2010 sont venues aggraver les enjeux déjà présents dans le milieu. L'austérité, qui représente un « moment exceptionnel d'intensité de l'action gouvernementale, mais parfaitement en phase avec le discours néolibéral dominant » (Couturier et Tremblay-Pépin, 2015, p. 17), a grandement affecté les organismes communautaires, d'abord parce que plusieurs financements ont été réduits ou coupés; ensuite parce que les organismes communautaires ont joué un rôle de première ligne dans l'atténuation des conséquences des politiques néolibérales

(Fauvel *et al.*, 2020, p. 8). À cet effet, ils ont subi une importante hausse de demande, causée par une augmentation des inégalités sociales (Ligue des droits et libertés et Regroupement des organismes en défense collective des droits, 2015, p. 3), mais aussi par la redirection de la part du réseau public de personnes en besoin de services (Fauvel *et al.*, 2020, p. 8).

Les politiques néolibérales adoptées depuis la première reconnaissance de l'État ont eu d'importants contrecoups sur les organismes communautaires. Ces derniers ont vu leur financement récurrent stagner et la nécessité d'adopter des partenariats avec différents bailleurs de fonds accroître afin de poursuivre leurs activités. Alors que les organismes sont déjà sous-financés, il devient de plus en plus difficile pour eux de réaliser leur travail de manière autonome selon des approches et pratiques qui leur sont propres. Dans certains cas, le sous-financement représente même un enjeu pour la survie de l'organisme. Ainsi, l'enjeu du sous-financement est d'autant plus préoccupant pour certains secteurs, dont celui de la famille lequel se voit attribué un des plus bas financements à la mission du mouvement communautaire autonome (Secrétariat à l'action communautaire autonome et Initiatives sociales du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2020, p. 37). Contrairement à un financement récurrent qui pourrait assurer une pérennité des organismes, le secteur famille doit dépendre de nombreux bailleurs de fonds, ce qui précarise la situation financière et l'autonomie des organismes et, par le fait même, des personnes qui y travaillent (Lachance *et al.*, 2010, p. 20). De surcroît, l'importante place laissée aux partenariats public-privé (PPP) sociaux pour le financement des organismes communautaires Famille (OCF) n'a pas été sans incidences. À cet égard, le non-renouvellement du projet *Avenir d'enfants*, qui a duré de 2009 à 2019, laisse les OCF avec un important défi de consolidation et de financement (Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF), 2016 ; Fortin, 2018).

Ces choix politiques ont eu d'importants impacts sur les personnes qui travaillent au sein de ces organismes communautaires, alors que le sous-financement chronique leur donne l'impression qu'elles doivent constamment faire plus avec moins (Deslauriers, 2014 ; Duval *et al.*, 2005 ; FQOCF, 2016 ; Jetté, 2008 ; Lachance *et al.*, 2010), souvent au détriment de leurs conditions de travail et de leurs conditions de vie (Deslauriers et Paquet, 2003 ; FQOCF, 2016 ; Lachance *et al.*, 2010 ; Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM), 2014).

À cet égard, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre Économie sociale Action communautaire (CSMO-ÉSAC) a publié en 2018 une enquête salariale sur les organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux. Ce rapport a permis de dresser un portrait des conditions de travail des employé·e·s de ce secteur, et de constater qu'elles sont peu intéressantes, notamment en ce qui a trait aux salaires et aux avantages sociaux, même si d'autres avantages sont mis en place pour compenser (CSMO-ÉSAC, 2018, p. 7). Bien que ce rapport soit éclairant sur les conditions de travail dans les organismes communautaires sous le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), il ne traite pas des employé·e·s des OCF, qui sont financés par le ministère de la Famille et qui sont, en moyenne, moins bien financés que les organismes sous le MSSS.

Compte tenu des inégalités de financement entre les organismes qui relèvent de ministères différents, compte tenu aussi du manque de littérature qui s'intéresse directement aux OCF, il y a lieu de s'intéresser aux conséquences des politiques néolibérales sur les conditions de travail et les conditions de vie des personnes qui occupent un emploi dans ce milieu. Dans une perspective féministe matérialiste, il est d'autant plus intéressant de s'attarder à ces inégalités dans la mesure où les personnes qui travaillent dans les OCF sont très largement des femmes (elles représentaient 92% de la main-d'œuvre salariée en 2010 (Lachance *et al.*, 2010, p. 24)) et parce que les

organismes Famille représentent en quelque sorte le prolongement de la sphère privée et constituent un travail de *care*.

Étant donné ce portrait préoccupant, le présent mémoire porte sur les réalités, les conditions de travail et les conditions de vie actuelles des travailleuses¹ dans les OCF au Québec. Pour ce faire, nous dressons un portrait des conditions de travail des femmes salariées en considérant la spécificité du milieu communautaire Famille, ses rapports de pouvoir avec les bailleurs de fonds, ses dynamiques avec les acteurs sociaux et ses enjeux particuliers. Le présent mémoire a pour ambition d'observer les conséquences des politiques néolibérales sur les travailleuses dans les OCF afin de comprendre la façon dont leurs conditions de travail et de vie sont affectées par lesdites politiques. Par cette recherche, nous nous intéressons aussi à la relation que les femmes travaillant dans les OCF entretiennent avec la précarité et la pauvreté. Dès lors, la question principale qui anime cette recherche est : comment les contraintes imposées au secteur communautaire Famille par l'État et les bailleurs de fonds privés affectent-elles les conditions de travail et les conditions de vie des salariées évoluant dans ce milieu ? Les sous-questions qui s'ensuivent sont : alors que le sous-financement des organismes communautaires mène à la précarisation des emplois et à la détérioration des conditions de travail (Aubry, 2005 ; RIOCM, 2014), est-ce que les travailleuses se perçoivent comme étant dans une situation de précarité ou de pauvreté ? Si elles se considèrent comme telles, comment voient-elles le fait d'offrir des services et des activités à des personnes qui se retrouvent dans une situation comparable à la leur ? Comment perçoivent-elles ce paradoxe ?

¹ Puisque les hommes et les femmes vivent des réalités et des rapports différents au marché du travail et au travail en général (Battagliola, 1999 ; Frader, 2013 ; Kergoat, 2012 ; Kergoat et Galerand, 2012 ; Perrot, 2013) et que les femmes sont plus à risque d'être dans une situation de précarité et/ou de pauvreté (Benoit, 2016 ; Centre d'étude sur la pauvreté et l'Exclusion (CEPE), 2016 ; Ulysse, 2006 ; Yerochewski, 2014 ; Yerochewski et Fortier, 2013), nous avons décidé de nous concentrer uniquement sur les femmes, sachant que la réalité décrite ici pourrait également s'appliquer aux travailleurs de ce milieu.

L'intérêt de cette recherche s'inscrit d'abord dans une volonté de donner la parole aux femmes afin de partager le sens qu'elles donnent à leur expérience, mais aussi de rendre visible et de documenter leur travail et leur réalité. Cette recherche a aussi pour ambition de combler certaines lacunes sur le plan des connaissances et d'actualiser certaines données. Bien qu'une étude ait été réalisée par la Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF) en 2010 afin de dresser un portrait de ses organismes membres (Lachance *et al.*, 2010), nous approfondissons certains aspects liés aux conditions de travail. Nous apportons également un regard critique et féministe sur les effets des politiques néolibérales sur les conditions de travail de ces travailleuses, en considérant le contexte actuel et les enjeux politiques dans lesquels elles s'inscrivent.

Pour ce faire, le présent mémoire est divisé en cinq chapitres. Dans un premier chapitre, il est question de l'état des connaissances et du cadre théorique utilisé pour notre recherche. À cet effet, nous présentons différents éléments permettant de comprendre les enjeux relevant des organismes communautaires : la reconnaissance, les partenariats, l'autonomie et le financement. Nous nous attardons aussi aux éléments expliquant le contexte spécifique du milieu communautaire Famille. Nous présentons par la suite nos cadres d'analyses, le féminisme matérialiste ainsi qu'une posture critique du néolibéralisme, et les outils conceptuels mobilisés dans cette recherche. Le deuxième chapitre détaille notre méthodologie de recherche. Il explique le choix des entrevues semi-dirigées et les éléments techniques et analytiques tels que l'échantillonnage, le terrain, l'analyse des données, les limites ainsi que certaines considérations éthiques. Le troisième chapitre traite quant à lui des manières dont l'État affaiblit le milieu communautaire Famille. À cet effet, nous abordons la spécificité des OCF et la non-reconnaissance de celle-ci par l'État, le financement inadéquat à la mission et les conséquences des partenariats sur l'autonomie. Le quatrième chapitre se penche sur les conditions de travail dans les OCF, sur les composantes appréciées, qui relèvent surtout des aspects humains et sur certains aspects qui laissent à désirer,

principalement les aspects économiques. Par la suite, nous donnons un sens aux conditions de travail en associant les éléments défavorables à une non-reconnaissance étatique et sociale de ce travail, mais aussi à la dévalorisation d'un travail de reproduction sociale et de *care* traditionnellement réalisé gratuitement par les femmes. Le cinquième chapitre s'attarde quant à lui à la vie que mènent les personnes qui travaillent dans le milieu communautaire Famille, dans une perspective de précarité et de pauvreté. Ce chapitre traite des contraintes auxquelles sont confrontés les OCF et leurs travailleuses. Il est par la suite question de la culture de la précarité qui existe au sein des OCF et des façons dont elle affecte les conditions de vie des travailleuses, entre autres en contribuant à une situation de précarité ou de pauvreté chez certaines d'entre elles. Enfin, nous discutons d'un potentiel paradoxe qui peut émerger du fait de lutter contre la précarité et la pauvreté, et de se retrouver en tant que travailleuse dans une situation socio-économique similaire à celle des familles, avec les mêmes besoins, tout en y apportant certaines nuances.

CHAPITRE I

ÉTAT DES CONNAISSANCES ET CADRE THÉORIQUE

Afin de comprendre la situation actuelle des OCF et plus largement celle de l'action communautaire autonome (ACA)², nous débutons par un état des connaissances. Pour ce faire, nous définissons les organismes communautaires avant de présenter les enjeux auxquels ils sont confrontés, en commençant par la reconnaissance du milieu communautaire. Cette dernière, jumelée aux politiques néolibérales, a eu des conséquences sur les partenariats, l'autonomie et le financement des organismes communautaires. La littérature concernant les organismes communautaires permet de dégager une situation généralisée de sous-financement, ce qui influence l'organisation du travail et les conditions de travail des personnes qui y œuvrent. Nous abordons par la suite l'aspect plus spécifique des partenariats public-privé (PPP) social.

Dans la deuxième section du chapitre, nous présentons notre cadre théorique et nos outils conceptuels. Notre cadre théorique est constitué d'une analyse féministe matérialiste croisée à une critique du néolibéralisme. Afin de préciser nos fondements théoriques, nous explicitons deux outils conceptuels, la précarité et la pauvreté.

² Lorsque nous parlons d'«organismes communautaires », nous faisons référence aux organismes faisant partie de l'action communautaire autonome. Il en est de même lorsqu'il est question du « milieu communautaire ».

1.1 Les organismes communautaires

Selon le *Cadre de reconnaissance des organismes communautaires Famille (OCF)*, l'État québécois reconnaît l'action communautaire comme étant :

Une action collective fondée sur des valeurs de solidarité, de démocratie, d'équité et d'autonomie. Elle s'inscrit essentiellement dans une finalité de développement social et s'incarne dans des organismes qui visent l'amélioration du tissu social et des conditions de vie ainsi que le développement des potentiels individuels et collectifs. Ces organismes apportent une réponse à des besoins exprimés par des citoyennes ou des citoyens qui vivent une situation problématique semblable ou qui partagent un objectif de mieux-être commun. L'action communautaire témoigne d'une capacité d'innovation par les diverses formes d'intervention qu'elle emprunte et se caractérise par un mode organisationnel qui favorise une vie associative axée sur la participation citoyenne et la délibération. (Ministère de la Famille et des Aînés, 2008a, p. 6)

De surcroît à cette définition, l'État distingue l'action communautaire de l'ACA. Afin d'être considéré comme un organisme d'action communautaire, un organisme doit « 1) avoir un statut d'organisme à but non lucratif; 2) démontrer un enracinement dans la communauté ; 3) entretenir une vie associative et démocratique; 4) être libre de déterminer leur mission, leurs orientations ainsi que leurs approches et pratiques » (Gouvernement du Québec, 2001, p. 21). En plus de répondre à ces critères, un organisme issu de l'ACA doit aussi :

1) avoir été constitué à l'initiative des gens de la communauté; 2) poursuivre une mission sociale propre à l'organisme, laquelle favorise la transformation sociale; 3) faire preuve de pratiques citoyennes et d'approches larges axées sur la globalité de la problématique abordée; 4) être dirigé par un conseil d'administration indépendant du réseau public. (Gouvernement du Québec, 2001, p. 21)

Plus que ces simples définitions institutionnelles, les organismes communautaires ont des caractéristiques qui leur sont propres et qui font leur spécificité. Selon Michelle Duval et ses collègues, les attributs qualifiant historiquement les groupes communautaires sont l'enracinement dans la communauté, l'autonomie, des visions et des approches globales, des actions novatrices, l'appropriation du pouvoir, la vitalité démocratique ainsi que des manières de faire multidimensionnelles (Duval *et al.*, 2005, p. 28). De surcroît, William A. Niacs, dans une perspective plus engagée, considère que l'intervention communautaire se base notamment sur : une créativité qui permet de répondre de différentes façons aux besoins; une vision plus égalitaire des rapports avec ses collègues et avec les usagères et usagers ou bénéficiaires; une opposition aux services considérés comme une fin en soi; une démarche collective ainsi qu'un désir de faire advenir une société plus égalitaire (Ninacs, 1991, p. 267-268, dans Deslauriers et Paquet, 2003, p. 17-18).

Quoi qu'il en soit, définir l'identité et la spécificité du mouvement communautaire est complexe parce que les organismes qui le composent ont « une multitude d'histoires, de missions, d'approches, de pratiques, d'interventions, de cultures et d'idéologies » (White, 2012a, p. 102). Toutefois, le portrait de ces spécificités permet de « mieux situer, au-delà des mandats spécifiques de chacun, la mission des groupes communautaires » (Duval *et al.*, 2005, p. 16).

1.2 La reconnaissance du milieu communautaire

Vers la fin des années 1980, aux yeux de l'État québécois, les organismes communautaires sont perçus comme des partenaires voire même comme des modèles en termes « d'initiatives de démocratisation et de décentralisation du système de santé québécois » (Depelteau *et al.*, 2013, p. 19). En 1991, dans un contexte où l'État cherche à diminuer ses dépenses et à miser sur la contribution des différents acteurs sociaux,

Une réforme axée sur le citoyen, aussi connue sous le nom de Réforme Côté ou Loi 120, appelle le secteur communautaire à « occuper un rôle prépondérant dans la dispensation des services en partenariat avec les institutions étatiques » (Duval *et al.*, 2005, p. 1-2). L'État met alors à contribution la pratique spécifique des organismes communautaires dans le secteur de la santé et des services sociaux. En contrepartie, les organismes communautaires se voient contraints à adopter une logique partenariale et de concertation avec les institutions publiques et les autres acteurs sociaux (Côté, 2018, p. 18-19).

Ce n'est que 10 ans plus tard, en 2001, que le gouvernement du Québec met en place la *Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire* (Gouvernement du Québec, 2001). Cette politique représente un moment phare dans la lutte pour la reconnaissance des organismes communautaires par l'État (Duval *et al.*, 2005 ; RQACA, 2016) puisqu'elle reconnaît le rôle du milieu communautaire dans la participation démocratique des citoyennes et citoyens et son rôle central dans la société québécoise (Dufour, 2007 ; Jetté, 2008). De surcroît, plus qu'une reconnaissance utilitaire telle que mise de l'avant par la Réforme Côté, cette politique constitue une reconnaissance officielle, et souligne la nécessité de protéger l'autonomie des organismes communautaires, entre autres lors de partenariats avec les institutions publiques. Bien que cette politique soutienne aussi l'importance de la prépondérance d'un financement à la mission, elle vient aussi formaliser d'autres types de financement, soit le financement ponctuel et les ententes de services, qui relèvent davantage de prestations de services et de contractualisations (Depelteau *et al.*, 2013, p. 19). En ce sens, malgré la reconnaissance de la spécificité de l'ACA et des organismes qui le composent, l'État instaure un cadre institutionnel et légal qui est contraignant et rigide (Depelteau, 2013 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Jetté, 2008). Plusieurs autrices et auteurs s'interrogent sur la motivation réelle de cette reconnaissance, où certains y voient l'obligation d'une prise en charge par le milieu communautaire de services dont l'État veut se départir (Depelteau *et al.*, 2013 ; Duval *et al.*, 2005).

Comme le notent Julie Depelteau et ses collègues : « la politique de reconnaissance de l'action communautaire fait figure d'exception dans les rapports entre les milieux communautaires et l'État depuis le tournant des années 2000 » (Depelteau *et al.*, 2013, p. 19). En effet, l'État adopte par la suite des politiques et des réformes qui mettent l'accent sur une vision utilitariste des organismes communautaires, voire sur une relation de sous-traitance. Par le fait même, la tendance adoptée par l'État depuis l'adoption de cette politique estompe la spécificité et la place privilégiée accordée à l'ACA, plutôt que de les renforcer (White et L'Équipe d'évaluation de la Politique, 2008, p. xi). Par conséquent, cette politique de reconnaissance, croisée aux politiques néolibérales que l'État a adoptées dès lors ont eu des impacts sur les organismes communautaires, tant en ce qui a trait aux partenariats qu'à l'autonomie et au financement (Côté, 2018 ; Depelteau, 2013).

1.2.1 Les partenariats

Tandis que l'État encourage l'apport financier d'autres « partenaires » publics et privés (Duval *et al.*, 2005 ; Gouvernement du Québec, 2001), la quantité de bailleurs de fonds affecte la stabilité des organismes. En ce sens, les organismes se retrouvent à prendre davantage de temps à réaliser des demandes de financement, des redditions de compte et des évaluations plutôt qu'à consolider leur organisme et à offrir des activités et des services (Depelteau *et al.*, 2013, p. 24). Les conditions établies par les bailleurs de fonds représentent un levier significatif pour transformer les pratiques d'un organisme (Depelteau *et al.*, 2013, p. 24). Ces transformations peuvent se traduire par un changement de mission, par l'abandon de certaines activités, par la négociation de l'orientation de leurs actions et par la réorientation de leurs positions politiques et sociales (Depelteau *et al.*, 2013 ; Fontaine, 2013). Tout compte fait, ces partenaires entretiennent des rapports de pouvoirs inégalitaires et hiérarchiques avec les organismes communautaires qui se retrouvent dans une relation de dépendance

financière vis-à-vis les bailleurs de fonds (Berthiaume, 2016 ; Depelteau, 2013 ; Deslauriers, 2014 ; Savard et Proulx, 2012).

1.2.2 L'autonomie

Avec la *Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*, l'État québécois reconnaît aux organismes la légitimité d'être autonome, en étant « libres de déterminer leur mission, leurs orientations ainsi que leurs approches et leurs pratiques » (Gouvernement du Québec, 2001, p. 21). Toutefois, cette reconnaissance théorique de l'État ne se traduit pas nécessairement dans la pratique puisque leur autonomie dépend aussi de leur capacité d'exercer leur action hors des contraintes financières des bailleurs de fonds (Depelteau, 2013, p. 23). Les organismes se retrouvent ainsi dans une recherche perpétuelle de financement, qui s'accompagne souvent d'objectifs de performance étrangers à leur logique d'action (Depelteau, 2013, p. 23). Ainsi, les organismes communautaires sont placés devant le dilemme suivant : préserver leur autonomie sans recevoir de subventions ou se développer en recevant du financement, lequel est lié aux exigences et aux dispositifs normatifs et marchands des bailleurs de fonds (Beaudet *et al.*, 2018 ; Deslauriers, 2014 ; Fontaine, 2013).

1.2.3 Le financement

L'enjeu du financement récurrent est crucial, puisqu'il permet aux organismes de rester fidèles à leur mission, de maintenir la nature spécifique de leurs actions tout en empêchant leur instrumentalisation par l'État ou par les partenaires (Depelteau, 2013 ; Fontaine, 2013). L'État reconnaît que la précarité des organismes « empêche souvent le plein accomplissement de leur mission auprès de la population » (Ministère de la Famille et des Aînés, 2008a, p. 6). Pourtant, le financement récurrent de la part de l'État est insuffisant et inadéquat pour répondre aux besoins de base et assurer la pérennité financière des organismes ; on constate ainsi un perpétuel sous-financement (Aubry,

2005 ; Depelteau, 2013 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005 ; RIOCM, 2014 ; RQACA, 2016). Par conséquent, les organismes doivent continuellement trouver du financement, diversifier les bailleurs de fonds et composer avec les restrictions budgétaires de l'État (Depelteau *et al.*, 2013 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; RIOCM, 2014). En plus des conséquences sur leur capacité à offrir des services et des activités (Depelteau, 2013 ; Deslauriers, 2014), le sous-financement a des conséquences sur deux aspects spécifiques de la gestion des groupes communautaires : l'organisation du travail et les conditions de travail des salarié·e·s.

1.2.3.1. L'organisation du travail

Sur le plan de l'organisation du travail, les impacts du sous-financement sont probants sur la stabilité des emplois, sur la taille des équipes, sur les tâches ainsi que sur les valeurs et les pratiques organisationnelles. Le sous-financement met en danger la stabilité des organismes et des équipes de travail, causant entre autres un important roulement de personnel (Depelteau *et al.*, 2013 ; Deslauriers, 2014 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005). Le sous-financement a aussi une influence sur les tâches de chacune et chacun. Étant donné que beaucoup d'organismes travaillent avec le minimum de ressources financières et humaines, la polyvalence devient nécessaire (Duval *et al.*, 2005, p. 82). Ces équipes réduites doivent aussi pallier une augmentation de la charge de travail causée par une hausse des instances de concertation et par l'augmentation des exigences des bailleurs de fonds, liées aux demandes de financement et de reddition de compte (Duval *et al.*, 2005, p. 80). Par conséquent, les valeurs et les pratiques organisationnelles spécifiques du milieu communautaire sont aussi délaissées au profit d'une structure de gestion plus traditionnelle (Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005), bureaucratique (Leclerc, 2003, p.40), inspirée de la « Nouvelle gestion publique » (Berthiaume, 2016 ; Depelteau, 2013 ; Fontaine, 2013).

1.2.3.2 Les conditions de travail

Plusieurs recherches démontrent une précarisation et une dégradation des conditions de travail directement liées au mode de financement (Aubry, 2005 ; Depelteau *et al.*, 2013 ; Duval *et al.*, 2005). Même si les salaires dépendent du type de poste, de l'organisme et du type d'organisme, de manière générale, la rémunération offerte est faible et insuffisante, surtout au regard des qualifications nécessaires (Aubry, 2005 ; CSMO-ÉSAC, 2018 ; Deslauriers, 2014 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005 ; Leclerc, 2003 ; Métivier, 2018). Pour un travail équivalent, le salaire est beaucoup plus faible dans le milieu communautaire que dans le secteur public (Aubry, 2005 ; Deslauriers, 2014 ; Deslauriers et Paquet, 2003). Pour compenser les bas salaires et favoriser une meilleure qualité de vie, plusieurs organismes mettent en place des conditions de travail flexibles et conciliantes (Aubry, 2005 ; CSMO-ÉSAC, 2018 ; Deslauriers, 2014 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Leclerc, 2003 ; Métivier, 2018). Cependant, ces mesures ont des limites; les faibles salaires ne permettent pas la rétention du personnel ni de compenser les effets de la précarité et de la pauvreté (Aubry, 2005 ; Duval *et al.*, 2005; Métivier, 2018).

Le financement influence le type d'emploi offert; plus le financement est récurrent et stable, plus les postes d'un organisme sont permanents; à contrario, plus le financement est instable et « par projet », plus les organismes comptent sur des employé-e-s temporaires, à temps partiel, des personnes contractuelles, des bénévoles, des stagiaires et des personnes faisant partie d'un programme d'employabilité (Deslauriers, 2014 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005). En raison du sous-financement du milieu communautaire, les avantages sociaux tels que les assurances collectives, les

protections en cas de maladie ou d'invalidité et les fonds de pension sont peu communs³ (Aubry, 2005 ; Deslauriers, 2014 ; Duval *et al.*, 2005 ; Leclerc, 2003 ; Métivier, 2018 ; RIOCM, 2014). Les heures supplémentaires ne sont pas toujours comptées et payées, à cause du manque de ressources humaines et financières (Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005). Le manque de ressources financières mène donc souvent à une surcharge de travail (CSMO-ÉSAC, 2018 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005 ; Métivier, 2018) et potentiellement à l'épuisement des travailleuses et travailleurs (Deslauriers et Paquet, 2003 ; Métivier, 2018).

1.3 Les organismes communautaires Famille

Les organismes communautaires Familles (OCF) sont des organismes d'ACA. Ainsi, afin d'être reconnu comme OCF par le ministère de la Famille (MFA), un organisme doit répondre aux quatre critères de l'action communautaire ainsi qu'aux quatre critères de l'ACA. Il doit aussi avoir une mission Famille c'est-à-dire qu'il doit valoriser la famille et le plein épanouissement des familles et des enfants. Il doit aussi répondre à la définition d'un OCF (MFA, 2008a, p. 9) :

Un organisme communautaire Famille (OCF) est un organisme communautaire autonome, dont la mission consiste à offrir, au sein de la communauté dans laquelle il est impliqué, des activités de prévention et de promotion, des services d'aide et de soutien continu à tous les parents, et ce, en couvrant l'ensemble des étapes de vie, de la grossesse à l'âge adulte des enfants. Les OCF proposent un milieu de vie pour les familles; des activités adaptées aux besoins des familles ; un lieu de synergie communautaire pour les familles. (MFA, 2020b)

³ Depuis 2008, il existe un régime de retraite et d'assurance maladie destiné aux groupes communautaires et aux groupes de femmes. En date du 11 mars 2020, seulement 15% des organismes communautaires y participent (*Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes*, 2020).

En plus de cette définition, si on se fie au *Cadre de reconnaissance des organismes communautaires Famille*, les OCF doivent aussi être accessibles à toutes les formes de famille; valoriser le rôle de parent; faire la promotion de la famille comme valeur collective et partager la vision selon laquelle les parents sont les premiers responsables de leurs enfants (MFA, 2008a, p. 9-10). De plus, les personnes qui y travaillent doivent favoriser la prise en charge des familles par elles-mêmes ; valoriser l'intervention autour de la notion de savoir-faire pour et avec les parents; favoriser des interventions préventives et proactives et considérer l'ensemble des membres de la famille (MFA, 2008a, p. 9-10).

Les OCF se distinguent de plusieurs façons des autres groupes communautaires, d'abord par leur histoire (Duval *et al.*, 2005 ; Rivard, 2015), puis par la reconnaissance législative distincte de l'État. En effet, entre 2003 et 2004, les OCF passent sous le giron du ministère de la Famille et des aînés (MFA, 2008b, p. 3), alors que la majorité des organismes se réfèrent au ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce transfert a été réalisé en fonction du lien direct avec la mission du MFA (FQOCF, 2016, p. 5). Bien que ce dernier reconnaisse théoriquement les OCF comme étant des partenaires, cette reconnaissance se traduit peu dans les actions concrètes (FQOCF, 2016, p. 5). Par conséquent, le transfert des OCF vers le MFA réduit le poids de représentation et de concertation des OCF face à l'État et engendre des écarts de financement entre lesdits OCF et les autres organismes sous le MSSS (FQOCF, 2016 ; Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales, 2019). En ce sens, les organismes Famille reçoivent un financement récurrent d'environ 90 000\$ de moins en moyenne par organisme que ceux qui sont sous le MSSS 2017-2018 (Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales, 2019, p. 47).

Outre ces différences législatives, la composition des OCF est aussi différente : les équipes sont plus petites, sont très majoritairement composées de femmes (92% sont des travailleuses en 2010 (Lachance *et al.*, 2010, p. 24)) et les salaires sont plus bas que

dans la plupart des autres secteurs, dont les autres organismes qualifiés de milieux de vie, tels que les organismes de femmes et les organismes jeunesse (FQOCF, 2016, p. 4).

Les OCF se distinguent aussi par la provenance de leur financement. Alors que la majorité des organismes communautaires reçoivent leur financement du *Programme de soutien aux organismes communautaires*, les OCF reçoivent leur financement directement du MFA via le *Programme de soutien financier à l'action communautaire auprès des familles*. Néanmoins, dans les deux cas, les fonds sont composés de trois modes de financement. D'abord, le soutien en appui à la mission globale, communément appelé le financement à la mission ou financement de base; il est généralement récurrent et octroyé sur une base triennale. En deuxième lieu, le financement par entente de service permet la signature d'une entente contractuelle avec les OCF pour une offre de service complémentaire, selon les besoins du MFA (MFA, 2008b, p. 10). Finalement le financement de projet ponctuel, ou « par projet », est attribué pour des projets à court terme et non récurrents qui touchent des enjeux particuliers relatifs à la famille (MFA, 2008b, p. 11).

Comme il est mentionné dans le *Programme de soutien financier à l'action communautaire auprès des familles* : « Bien sûr, d'autres partenaires, comme le secteur de la philanthropie, les entreprises privées ainsi que les réseaux institutionnels, sont aussi invités à contribuer au soutien des organismes communautaires, selon les moyens qu'ils jugent appropriés » (MFA, 2008b, p. 4). Plus qu'une simple invitation, la diversification du financement et des bailleurs de fonds constitue souvent un critère

pour l'obtention du financement. Ainsi, les OCF comptent aussi sur d'autres bailleurs de fonds, principalement pour le financement par projet⁴.

1.3.1 L'enjeu des partenariats « public-privé sociaux »

L'avènement de nouvelles fondations privées et de la « nouvelle philanthropie »⁵ est venu changer les dynamiques entre l'État et les organismes communautaires, en incluant de nouveaux acteurs dans l'équation (Depelteau, 2013, p. 5). L'augmentation de la présence des fondations privées est d'ailleurs l'un des facteurs qui contribuent à la transformation du milieu communautaire et à l'accroissement de la logique partenariale (Berthiaume, 2016, p. 14). En plus des enjeux précédemment présentés, un grand nombre d'OCF ont entretenu des partenariats avec la Fondation Lucie et André Chagnon (FLAC).

C'est en 2009 que le gouvernement du Québec a développé d'importants « PPP sociaux » (Depelteau, 2013, p. 29) avec la FLAC, dont le projet *Avenir d'enfants* (Fortin, 2018, p. 3). À cette époque, le gouvernement du Québec a injecté 150 millions

⁴ Centraide est un des rares bailleurs de fonds autres que l'État qui offre du financement à la mission pour soutenir les organismes communautaires.

⁵ Cette « nouvelle philanthropie » se démarque de la philanthropie traditionnelle puisqu'elle se base sur le paradigme de l'investissement social et sur une approche managériale pour la gestion des problèmes sociaux (Depelteau *et al.*, 2013 ; Lefèvre et Berthiaume, 2017). Cette forme de philanthropie utilise le don comme investissement dans le champ du social, plutôt que de manière charitable et désintéressée (Berthiaume, 2016 ; Depelteau *et al.*, 2013 ; Lefèvre et Berthiaume, 2017). Elle importe des outils de gestion et des manières de faire issus du monde des affaires pour la gestion des problèmes sociaux (Berthiaume, 2016 ; Depelteau, 2013 ; Depelteau *et al.*, 2013 ; Deslauriers, 2014 ; Lefèvre et Berthiaume, 2017). Elle privilégie une approche descendante (top-down), pour déterminer les besoins, les priorités, les pratiques et les interventions (Depelteau, 2013, p. 29). De plus, elle désire apporter des méthodes de gestion efficaces, afin de transformer les manières de faire (Depelteau, 2013 ; Lefèvre et Berthiaume, 2017). Cette philanthropie mise sur l'atteinte de résultats mesurables, quantifiables, basés sur des outils élaborés par des experts (Depelteau, 2013, p. 29) et sur des pratiques qui sont davantage « ciblées et stratégiques » (Bouchard, 2013 ; Depelteau *et al.*, 2013).

sur 10 ans pour le Fonds de développements des jeunes enfants, alors que la FLAC y a investi 250 millions (Fortin, 2018 ; Lefèvre et Berthiaume, 2017 ; RQACA, 2016). Par ce projet de loi, l'État laisse une place importante au secteur philanthropique et privé dans la gestion du social. Il permet ainsi à une fondation privée de gérer les fonds communs de ce projet et, par le fait même, il lui permet d'orienter les politiques publiques en matière de petite enfance au Québec (Depelteau *et al.*, 2013, p. 22). Ainsi, ce PPP social s'inscrit parfaitement en phase avec l'ambition de l'État de recourir à du financement privé pour financer l'ACA.

Alors que le projet *Avenir d'enfants*⁶ se situe dans le même champ d'intervention que les OCF, nombreux sont les organismes qui ont accepté ces partenariats par contrainte financière, malgré les réticences (FQOCF, 2016 ; Regroupement des organismes communautaires Famille de Montréal (ROCFM), s.d.). Ces partenariats via le projet *Avenir d'enfants* ont eu une importante influence sur les OCF. Concrètement, la FLAC a contribué à modifier les cadres d'interventions, les méthodes, les pratiques et l'orientation des actions des OCF (Depelteau, 2013 ; Ducharme, 2012 ; Fortin, 2018). Aussi, plusieurs OCF ont affirmé que la fondation ne respecte pas leur autonomie et les pratiques qui leur sont propres, que les opinions divergentes sont marginalisées et qu'ils se sentent comme des sous-traitants (Depelteau, 2013, p. 30). De plus, la nouvelle philanthropie dans laquelle s'inscrit la FLAC, a favorisé la mise en place d'une structure moins démocratique et moins transparente qui représente un danger pour l'autonomie des organismes d'une part, et qui ne prend pas toujours en compte les

⁶ Le projet *Avenir d'enfants* avait pour ambition de « soutenir et renforcer la collaboration intersectorielle à tous les paliers [...] pour mettre en place des stratégies concertées favorisant le développement du plein potentiel des enfants, afin que chacun d'eux ait toutes les chances d'avoir un bon départ dans la vie, en accordant une attention particulière aux familles défavorisées » (*Avenir d'enfants*, 2021). Le projet a officiellement pris fin le 26 juin 2020.

besoins de la communauté, d'autre part (Berthiaume, 2016 ; Depelteau *et al.*, 2013 ; Deslauriers, 2014).

Dans ce bref survol de la littérature, nous pouvons constater certains angles morts, notamment en ce qui a trait aux conditions de travail particulières des femmes dans le milieu communautaire Famille. En effet, très peu de connaissances s'attardent spécifiquement aux travailleuses⁷, font une analyse féministe de ce milieu et des conditions de travail ou perçoivent les OCF comme un espace politique investi par les femmes. Autrement, bien qu'une certaine littérature démontre que beaucoup de travailleuses sont dans des conditions de précarité et potentiellement de pauvreté, peu de recherches donnent directement la parole aux femmes⁸. De plus, peu d'autrices ou d'auteurs font des parallèles entre les conditions socio-économiques des travailleuses et celles des personnes à qui elles offrent du soutien.

À la suite de ces constats, nous voulons démontrer la façon dont les contraintes imposées au secteur communautaire Famille par l'État et les bailleurs de fonds privés affectent les conditions de travail et de vie des salariées évoluant dans ce milieu. De plus, nous porterons une attention particulière à la perception des travailleuses à l'égard de la précarité et de la pauvreté, et aussi à l'égard du paradoxe qui peut émerger de se

⁷ Il en est de même pour les conditions de travail et de vie des femmes qui s'investissent bénévolement dans les OCF. Bien que nous ayons fait le choix d'exclure ces travailleuses bénévoles de notre recherche, nous croyons qu'une autre recherche, qui mobilise une analyse féministe matérialiste, serait pertinente sur le sujet. Celle-ci pourrait notamment permettre de situer ces travailleuses dans la division du travail au sein des OCF, mais aussi sur le continuum de précarité, en comparaison avec les travailleuses salariées, tout en mettant de l'avant les dynamiques que reproduit le travail gratuit.

⁸ Entre la rédaction de ce mémoire et la publication de celui-ci, différentes publications ont tenté de répondre à ces lacunes, notamment les travaux de Mylène Fauvel, Yanick Noiseux et Léa Coget publiés en 2020 de plus que la thèse d'Anabelle Berthiaume publiée la même année.

retrouver dans une situation comparable aux familles avec lesquelles elles interviennent dans le cadre de leur travail.

1.4 Cadre théorique et outils conceptuels

Dans le contexte de notre étude, nous utilisons deux cadres d'analyse de manière imbriquée. Le premier concerne la conceptualisation du travail et l'autre concerne la conceptualisation des rapports à l'État. Le premier cadre d'analyse est le féminisme matérialiste qui s'ancre dans l'analyse des rapports sociaux de sexe, du travail, de la division sexuelle du travail et aussi de la déqualification du travail des femmes. De plus, il permet de comprendre les spécificités du travail de *care*. Le second est une posture critique du néolibéralisme qui permet de constituer la trame de fond des transformations du rôle de l'État vis-à-vis les organismes communautaires. De plus, deux outils conceptuels sont ici définis et contrastés afin de les mobiliser dans l'analyse : la pauvreté et de la précarité.

1.4.1 Le féminisme matérialiste

Pour le féminisme matérialiste, l'exploitation des femmes représente le fondement des rapports sociaux de sexe (Falquet, 2015 ; Guillaumin, 1978). Ces rapports sociaux de sexe se fondent sur une base matérielle, en occurrence le travail, et s'exprime au travers la division sexuelle du travail (Kergoat et Galerand, 2012, p. 69). La division sexuelle du travail permet d'appréhender l'oppression des femmes et l'appropriation de leur travail par les hommes (Delphy, 2009 ; Falquet, 2015 ; Guillaumin, 1978). Le féminisme matérialiste permet de comprendre la question du travail sous l'angle du genre puisqu'il considère le travail comme étant inséparable des rapports de pouvoir et de domination des hommes sur les femmes dans notre société (Battagliola, 2008, p. 284). La division sexuelle du travail s'organise selon deux principes, soit le principe

de séparation, où il existe des travaux d'hommes et des travaux de femmes, et le principe de hiérarchisation, en fonction duquel le travail d'homme vaut plus que le travail de femme (Kergoat et Galerland, 2012, p. 69). La division sexuelle est ainsi perçue comme un principe organisateur de la vie en société, qui traverse l'ensemble des pratiques et des représentations sociales (Battagliola, 1999, 2008).

Dans cet ordre d'idées, les théoriciennes du féminisme matérialiste ont proposé une vision extensive du travail, qui considère le travail salarié, mais aussi le travail non rémunéré (Galerand et Kergoat, 2013, p. 47). Par le fait même, elles ont permis un décloisonnement de la sociologie du travail et ont proposé une analyse en matière de division sexuelle du travail (Hirata et Kergoat, 2005, p. 7). Cette dernière permet de questionner les frontières existantes entre le public et le privé, entre l'informel et le formel, entre le travail payé et le travail impayé ainsi qu'entre la sphère productive et la sphère reproductive (Daly et Lewis, 2000 ; Frader, 2013 ; Kergoat et Galerland, 2012). Alors qu'il y a séparation entre la sphère productive et la sphère reproductive pour les hommes, les femmes, quant à elles, se retrouvent dans la continuité entre les services fournis gratuitement et les services commercialisés (Delphy, 2009, p. 42). Dans cet ordre d'idée, la non-séparation privé/public est constitutive du rapport que les femmes entretiennent au rapport salarié (Kergoat et Galerland, 2012, p. 69).

Qui plus est, les féministes matérialistes, dont Danièle Kergoat, ont réfléchi au concept de qualification. Selon cette autrice, la qualification est une construction subjective d'ordre individuel et collectif, laquelle qualification est vécue de manière radicalement différente chez les hommes et chez les femmes. Comme le souligne Pierre Naville, la valeur socialement attribuée au travail est largement tributaire de la qualification. Par le fait même, il note que « plus le travail est le résultat d'une acquisition, plus il apparaît comme qualifié. Plus il est l'effet de capacités que l'on peut appeler naturelles, moins il est qualifié » (Naville, 1956, dans Kergoat, 2010, p. 66). De surcroît, les qualités dites « naturelles » des hommes (le sens de la compétition, l'agressivité, la volonté de

pouvoir, la force physique, etc.) sont plus valorisées que celles associées aux femmes (le sens relationnel, la douceur, « l’instinct » maternel, le dévouement, la minutie, etc.) (Kergoat, 2010, p. 66). Tandis que les qualifications masculines sont associées à des qualifications acquises dans la sphère publique, celles des femmes renvoient à des qualités naturelles, voire innées, acquises dans la sphère privée (Kergoat, 2010, p. 66), ce qui justifie la non-reconnaissance des qualifications et leur non-rémunération (Kergoat, 2010 ; Yerochewski *et al.*, 2015). Ainsi, la naturalisation de la division sexuelle du travail contribue à la légitimation de la dévalorisation des activités considérées comme « de reproduction sociale » dans le monde du travail salarié (Yerochewski *et al.*, 2015, p. 140).

1.4.1.1 La perspective de *care*

La perspective de *care*⁹ est aussi pertinente pour comprendre et analyser le travail des femmes, alors qu’elle s’inscrit en continuité avec le féminisme matérialiste (Galerand et Kergoat, 2013, p. 48). À cet effet, comme le mentionnent Elsa Galerand et Danièle Kergoat :

« Cette perspective du care représente une étape supplémentaire dans la contestation féministe de la civilisation du travail » [Molinier, 2013]. Elle permet par ailleurs d’intégrer pleinement le plan des émotions [Soarès, 2002] et celui de la subjectivité en montrant à quel point ceux-ci sont mobilisés par le travail. (Galerand et Kergoat, 2013, p. 48)

⁹ Nous utilisons le terme *care* en anglais puisque, comme le soutiennent Caroline Ibos et collègues : « En anglais, le mot *care* est polysémique et désigne notamment le « souci », soit un état émotionnel ou une disposition d’esprit associés à un ensemble de pratiques orientées vers le soin non médical. Il s’agit donc de se soucier d’autrui de façon active, en faisant quelque chose. Emprunté à la langue anglaise, le *care* renvoie dans le contexte français à un réseau de significations et c’est pourquoi aucune traduction, surtout pas littérale, n’en épuise le sens » (Ibos *et al.*, 2019, p. 7).

Afin de comprendre ce dont il s'agit, Joan Tronto et Berenice Fisher, définissent le *care* comme étant :

Une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et « réparer » notre monde, de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie. (Fischer et Tronto, 1990, p. 40, dans Gonin *et al.*, 2014, p. 90)

Concrètement, Tronto (2009, p. 147-149) identifie quatre volets au *care* : se soucier de (*caring about*), prendre en charge (*taking care of*), prendre soin (*care giving*) et recevoir le soin (*care receiving*). Cette façon d'illustrer le *care* permet de le comprendre comme: « une activité complexe engageant aussi bien des dimensions cognitives et affectives — nécessaires au fait de se préoccuper, d'avoir un souci de l'autre —, que des dimensions matérielles» (Gonin *et al.*, 2014, p. 90). Le *care* serait aussi invisible et à la fois partout parce qu'il serait, paradoxalement trop évident pour qu'on le remarque (Hochschild, 2013, p. 69-70). Par le fait même :

En ne remarquant pas à quel point le *care* est omniprésent et central pour la vie humaine, ceux qui occupent des positions de pouvoir et de privilège peuvent continuer d'ignorer et de dévaloriser les activités de soin et ceux qui les dispensent (Tronto, 2009, p. 153-154).

En plus d'être invisible, le travail de *care* est difficilement quantifiable : « comment évaluer, qualifier, comptabiliser ce travail spontané, ce travail qui n'est pas prescrit, ce travail qui se confondrait presque avec un loisir? Un sourire ou la gentillesse n'ont pas de prix » (Molinier, 2013, p. 73). Le travail de *care* est inestimable, et échappe ainsi à la valeur marchande, « dans la mesure où sa valeur se confond avec celle de la vie » (Molinier, 2013, p. 11). Cette situation représente un défi lorsque vient le moment de déterminer un salaire et la valeur monétaire de ce travail (Molinier, 2013, p. 74).

Ainsi, le *care* est principalement une affaire de femme : autant dans la sphère privée que dans la sphère publique, les femmes sont les principales responsables du travail de *care*. Toutefois, comme le souligne Pascale Molinier :

Dans la perspective du *care*, les femmes ont le premier rôle, non par nature, mais parce que c'est l'héritage sociohistorique de la civilisation du travail qui le veut. Nous partons d'un point où les femmes sont majoritaires. Comme je l'ai déjà souligné, cela ne pose aucun problème que les hommes qui se sentent concernés se rangent dans la catégorie générique « femmes ». Le *care* n'appartient aux femmes que dans la mesure où les hommes s'en sont débarrassés (Molinier, 2013, p.35).

En somme, le féminisme matérialiste et la perspective de *care* permettent de comprendre le travail des femmes salariées dans les OCF comme étant inscrit dans un système d'exploitation et d'appropriation de leur travail par la classe des hommes et par l'État.

1.4.2 La critique du néolibéralisme

Le néolibéralisme joue un rôle central dans la structuration de la société. Pour Linda A White (2012b, p. 662), le néolibéralisme est caractérisé par l'importance de la libre entreprise, la privatisation et la protection de la propriété privée. Pour Louis Gill (2008, p.9), le néolibéralisme est défini comme étant un courant de pensée fondé sur la libéralisation complète des échanges de marchandises et des mouvements de capitaux, sur la rationalisation, la flexibilité du marché du travail, la globalisation, le rôle minimal de l'État, l'hégémonie du secteur privé et la réglementation minimale.

Concrètement, le néolibéralisme a pris sa place au Québec à la suite de la remise en question de l'État-providence afin d'« améliorer la compétitivité sur les plans national et international, des secteurs lucratifs de l'économie québécoise en soutenant l'entreprise privée et en réduisant au niveau le plus bas possible les dépenses

gouvernementales » (Mayer, 2002, p.333, dans Michaud, 2015, p. 7) . Ainsi, dans les années 90, l'État québécois adopte la posture d'un État subsidiaire, où, au lieu de se désinvestir totalement, il prend le rôle de facilitateur du libre marché et de la concurrence entre les différents acteurs (Côté, 2003 ; Côté *et al.*, 2007 ; Berthiaume, 2016). De surcroît, l'État opte pour une reconfiguration de la gouvernance en décentralisant ses fonctions, ses pouvoirs et ses responsabilités vers des instances autonomes et distinctes pour la prise en charge des problèmes sociaux (Côté, 2003 ; Depelteau *et al.*, 2013 ; Berthiaume, 2016). Il procède donc à une redistribution des pouvoirs vers le marché, la famille et le tiers secteur, dont fait partie le secteur communautaire (Jenson, 2006, p. 25). L'État mise sur la responsabilisation individuelle plutôt que sur la responsabilisation collective des problèmes (Berthiaume, 2016 ; Bouchard, 2013 ; Depelteau *et al.*, 2013) en plus de transférer le fardeau de la satisfaction des besoins humains vers les autres pôles (Masson, 2005, p. 7). Il poursuit la reconfiguration de son mode de gouvernance en adoptant dès le début des années 2000 les principes de la « nouvelle gestion publique » (NGP) (Depelteau *et al.*, 2013, p. 17).

La NGP se caractérise « par un renversement des finalités et des spécificités du secteur public, dans la mesure où elle nie toute différence entre une institution publique et une entreprise privée » (Martin et Ouellet, 2011, p.93, dans Berthiaume, 2016, p. 29). La NGP met de l'avant un modèle d'administration publique venant directement de pratiques propres au milieu des affaires, où le rôle de l'État ne consiste plus à être producteur de biens et de services publics, mais plutôt à être responsable de la coordination de la production par les différents acteurs de la société civile (White, 2012a, p. 92). Ce mode de gestion est associé au concept de « saine gouvernance », qui propose de « mieux évaluer la performance des organisations et de ses composantes, d'exiger davantage de redditions de comptes et de faire appel à plus de transparence » (Depelteau *et al.*, 2013, p. 17) afin d'augmenter l'efficacité de l'administration publique (Berthiaume, 2016, p. 37).

Somme toute, bien que l'État québécois ne soit pas purement néolibéral, notamment grâce au maintien de son important filet social, il adopte une posture néolibérale dans sa gestion des politiques sociales, dans son mode de gouvernance, ainsi que dans sa relation avec le milieu communautaire. C'est dans cette optique que nous comprenons et utilisons le concept d'État et que nous mobiliserons une analyse critique du néolibéralisme.

1.4.3 La pauvreté et la précarité

La conceptualisation de la pauvreté est complexe, puisqu'elle dépend de l'approche, de la définition et des mesures utilisées, mais aussi du contexte dans laquelle elle s'inscrit. L'approche la plus intéressante pour comprendre la pauvreté dans le contexte de cette recherche est la perspective multidimensionnelle. Cette approche reconnaît les expériences variées des personnes en situation de pauvreté et les facteurs sociaux qui affectent leur expérience (Misturelli et Heffernan, 2008, p. 667). Cette conception multidimensionnelle permet de comprendre la pauvreté comme étant « non seulement le produit d'une privation économique, mais un statut social, individuel et collectif » (Lefèvre *et al.*, 2014, p. 32).

C'est dans une perspective multidimensionnelle que le gouvernement du Québec a adopté en 2002 la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. L'article 2 de cette loi définit la pauvreté comme étant :

[...] la condition dans laquelle se trouve un être humain qui est privé des ressources, des moyens, des choix et du pouvoir nécessaires pour acquérir et maintenir son autonomie économique et pour favoriser son intégration et son inclusion active dans la société québécoise (Gouvernement du Québec, 2002).

Le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (2009, p.17) détaille les besoins essentiels comme étant « l'accès aux services sociaux, de santé et d'éducation, l'alimentation et le logement, et ce à l'aide d'un revenu suffisant, notamment un revenu d'emploi ». Ainsi, cette définition soutient que la pauvreté n'est pas seulement économique, qu'elle ne représente pas seulement un manque de revenu, mais qu'elle revêt aussi certains aspects sociaux (Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE), 2009, p. 17).

La précarité est un concept souvent associé à la pauvreté. Plusieurs analysent la précarité sur un continuum avec la pauvreté (Cingolani, 2017 ; Paugam, 2007 ; Pierret, 2013). Si la pauvreté est souvent relative à une absence ou à une insuffisance de ressources, la précarité, quant à elle, est une situation d'instabilité qui peut perdurer dans le temps (Benoit, 2016, p. 9). La pauvreté est mesurable quantitativement, alors que la précarité se mesure plutôt de manière qualitative (Pierret, 2013, p. 307).

La définition largement utilisée de Joseph Wresinski définit la précarité comme :

[...] l'absence d'une ou plusieurs sécurités [...] permettant aux personnes d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales. L'insécurité qui en résulte conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même dans un avenir prévisible. (Wresinski, 1987, cité dans Benoit, 2016, p. 11)

En ce sens, la précarité est aussi un phénomène multidimensionnel, pluriel et hétéroclite (Malenfant *et al.*, 2004 ; Ulysse *et al.*, 2009) qui se construit sur des enjeux complexes tels que le chômage, la pauvreté, l'exclusion et les inégalités, et qui touche tant le domaine social, politique, économique que culturel (Ulysse, 2009, p. 82). La précarité renvoie autant à des faits qui sont objectivement observables qu'à un sentiment

d'incertitude et d'insécurité à l'égard du quotidien et aux perspectives d'avenir (Fournier et Bujold, 2005, dans Ulysse, 2009, p. 82).

Dans la littérature, la précarité est souvent associée au travail. Selon Andrea M. Noack et Leah F. Vosko, la précarité au travail se caractérise par un manque de continuité, un bas salaire, une absence d'avantages sociaux et par une vulnérabilité face aux accidents et à la maladie (Commission du droit de l'Ontario, 2013 ; Yerochewski, 2014).

En somme, l'état des connaissances permet de définir le présent sujet de recherche; il permet aussi de mieux appréhender le contexte sociopolitique et les enjeux auxquels sont confrontés les OCF et plus largement l'ACA. Alors que les organismes communautaires ont finalement été reconnus par l'État à la suite de longues luttes, cette reconnaissance n'a pas été sans incidences. Jumelée à des politiques néolibérales, celle-ci a eu des conséquences sur les partenariats, sur l'autonomie et sur le financement des organismes communautaires. Globalement, ils se sont vus contraints d'adopter une logique partenariale qui nuit à leur autonomie, qui est elle-même limitée par le sous-financement des organismes. À cet égard, les organismes communautaires doivent perpétuellement innover pour contrer les effets du sous-financement sur l'organisation et sur les conditions de travail. En ce qui a trait plus précisément aux OCF, les partenariats publics-privés entre l'État et la FLAC ont particulièrement affecté ces organismes, alors que les PPP ont contribué à exacerber certains défis lesquels étaient déjà présents, entre autres en ce qui a trait à l'autonomie d'action et d'intervention.

Le cadre théorique et les outils conceptuels permettent quant à eux de définir les fondements analytiques de notre recherche et les concepts mobilisés pour comprendre et interpréter nos données. À cet égard, nous mobilisons les théories du féminisme matérialiste et la perspective de *care*, puisqu'elles permettent de donner un sens particulier au travail réalisé majoritairement par des femmes dans les OCF. La critique du néolibéralisme assure d'offrir une analyse critique du contexte sociopolitique dans

lequel les OCF se retrouvent. Les outils conceptuels de précarité et de pauvreté permettent l'approfondissement et la mise en perspective de la situation socio-économique des travailleuses.

Dans la prochaine section, nous nous penchons sur la méthodologie qui est privilégiée dans notre recherche.

CHAPITRE II

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Notre recherche est exploratoire et qualitative, et mobilise une approche inductive. Cette approche permet entre autres de faire émerger des dimensions peu documentées, notamment quant à la perception des travailleuses à l'égard de l'État, mais aussi en ce qui a trait à leurs conditions de travail et à leurs conditions de vie. Ce chapitre présente donc la méthodologie de recherche mobilisée en s'arrêtant à notre posture épistémique, au choix d'entrevues semi-dirigées, à l'échantillonnage, au recrutement, à la collecte de donnée, au processus d'analyse, aux limites ainsi qu'à certaines considérations éthiques.

2.1 Notre posture épistémique

Les féministes ont intérêt à projeter une science de relève qui donne une traduction plus juste, plus acceptable, plus riche, du monde, pour y vivre correctement et dans une relation critique et réflexive à nos propres pratiques de domination et à celle des autres ainsi qu'aux parts inégales de privilège et d'oppression qui constituent toutes les positions. (Haraway, 2007, p. 112-113)

La posture épistémique mobilisée dans cette recherche est celle du point de vue situé, tel que théorisé par Dorothy E. Smith, Donna Haraway, Sandra Harding et Patricia Hill Collins, notamment. Le point de vue situé est une théorie féministe critique qui permet d'aborder la relation entre la production de connaissances et les pratiques de pouvoir

(Harding, 2004, p. 1). Cette théorie est à la fois une épistémologie, une méthodologie, une philosophie de la science et une théorie sociale qui permet aux groupes marginalisés et opprimés de se réapproprier le pouvoir (Harding, 2004, p. 3).

Tout savoir s'inscrit dans un champ de lutte pour le pouvoir (Haraway, 2007, p. 109) : il est produit et validé en fonction d'un ensemble de conditions historiques, matérielles et épistémologiques (Collins, 1990, p. 230). Le savoir hégémonique permet aux dominants, c'est-à-dire les personnes qui détiennent le pouvoir dans la société, de façonner le monde à leur avantage (Collins, 1990 ; Haraway, 2007 ; Harding, 2004). La théorie du point de vue situé remet en cause la prétention de ce savoir qui serait neutre, impartial, objectif et rationnel (Harding, 2004, p. 5).

La théorie du point de vue situé affirme que le savoir est toujours socialement situé. Notre position sociale (genre, race, ethnicité, classe sociale, orientation sexuelle, etc.) représente alors « une condition de possibilité et une limite à ce qu'on peut connaître » (Harding, 2021, p. 145). À cet égard, notre position sociale ne permet qu'une perspective partielle des phénomènes et des réalités (Collins, 1990 ; Haraway, 2007 ; Harding, 2021). Percevoir le savoir comme étant partiel plutôt que complet permet de considérer les autres expériences comme étant également des connaissances et des expériences valables qui contribuent à la construction des savoirs (Collins, 1990, p. 236). Dans cette perspective, il n'est pas possible de découvrir une « vérité » qui serait absolue ni de prétendre à des théories ou à des méthodologies qui seraient universelles pour analyser des expériences et réalités diverses (Collins, 1990, p. 234-235).

En adoptant une posture du point de vue situé, nous avons la volonté de faire de la recherche qui rend compte d'un savoir qui est moins partial et moins déformé par rapport à la vie des femmes et à la nature des relations sociales qu'elles entretiennent (Harding, 2021, p. 131-132). Nous avons pour ambition de faire de la recherche avec les femmes plutôt que sur elles, en les considérant comme sujet plutôt qu'objet de

recherche (Haraway, 2007, p. 130), et de valoriser leurs expériences plurielles en les reconnaissant comme étant un savoir scientifique valide¹⁰.

2.2 L'entrevue semi-dirigée

La méthode de collecte de données privilégiée est l'entrevue semi-dirigée, puisqu'elle permet une posture dynamique d'échange entre la chercheuse et les participantes, un lien direct avec l'expérience des travailleuses, une valorisation de cette expérience et une compréhension large et riche d'un phénomène (Savoie-Zajc, 2006, p. 337). En ce sens, les entrevues semi-dirigées assurent une souplesse, mais permettent aussi de recueillir des données plus nuancées et complexes que des questionnaires, par exemple (Savoie-Zajc, 2006, p. 340). Les entrevues permettent de donner la parole aux travailleuses, mais aussi de valoriser et de rendre visible le sens qu'elles donnent à leurs expériences et à leurs vécus.

¹⁰ Alors que la prétention à la neutralité du savoir perpétue les rapports de pouvoir et reproduit les inégalités, nous avons conscience que ceux et celles qui se situent à l'extérieur de ces balises peuvent être davantage critiqués, décredibilisés ou même ignorés. Même si notre position épistémologique pouvait représenter une limite à notre objectivité pour certaines personnes, nous défendons plutôt ce que Harding définit comme une « objectivité forte ». Elle considère en effet que « toutes les procédures de maximisation de l'objectivité qui se concentrent sur la nature et /ou les relations sociales constituant l'objet direct de l'observation et de la réflexion doivent aussi se concentrer sur ceux/celles qui produisent ces observations et ces réflexions – les scientifiques et l'ensemble de la société dont ils/elles partagent les présupposés » (Harding, 2021, p. 173). En ce sens, le fait de présenter notre recherche et la connaissance qui en émerge comme étant partiales et de faire preuve de réflexivité contribue à rendre notre recherche plus objective (Harding, 2021, p. 171).

2.3 L'échantillon

L'échantillon de notre recherche est intentionnel et non-probabiliste. L'objectif était de s'entretenir avec 10 travailleuses d'OCF réparties dans différentes régions du Québec, dont trois dans les centres urbains (Montréal ou Québec). Malgré cette volonté de diversifier l'échantillon sur le plan géographique, cette recherche ne prétend pas être généralisable à l'ensemble du territoire, mais vise plutôt à comprendre le sens que certaines travailleuses venant de réalités géographiques variées donnent à leur réalité (Savoie-Zajc, 2006, p.337).

D'autres critères ont permis de cerner davantage l'échantillon. D'abord, les participantes devaient s'identifier comme femme et être salariées¹¹ dans le milieu communautaire Famille, soit un organisme sous le ministère de la Famille, et ce depuis au moins un an¹². Les travailleuses occupant un poste de direction ont été exclues de la recherche puisque leurs conditions de travail sont différentes (CSMO-ÉSAC, 2018, p. 10). Qui plus est, afin de se pencher sur le paradoxe qui peut émerger du fait d'intervenir auprès de familles dans une situation socio-économique semblable à la leur, les salariées devaient offrir des services ou des activités directement aux familles qui se retrouvent dans une situation de précarité et/ou de pauvreté¹³. La nature des postes

¹¹ Nous avons fait le choix de restreindre notre échantillon et de nous intéresser qu'aux travailleuses qui obtiennent un revenu pour leur travail, et qui s'attendent que ce revenu leur permette de subvenir à leurs besoins. Nous avons fait ce choix puisque nous avons la volonté de nous intéresser au paradoxe émanant du fait d'occuper un emploi salarié dans un OCF, de soutenir l'amélioration des conditions de vie de familles qui sont dans des situations socio-économiques de précarité ou de pauvreté, et de se retrouver dans une situation économique comparable.

¹² Considérant l'important roulement de personnel dans les OCF, ce critère permet de s'assurer que les personnes interrogées ont une certaine connaissance et une certaine expérience du milieu.

¹³ Bien que ce critère soit précisé, c'est presque la totalité des organismes, soit 88% des OCF, qui travaillent avec des personnes démunies selon la Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF, 2016, p. 6).

étant variée, nous utilisons le terme « travailleuse » ou « salariée » pour identifier les participantes.

2.3.1 Le recrutement

Pour recruter, nous avons d'abord effectué une sélection aléatoire de 15 organismes dans le répertoire des organismes communautaires dédiés aux familles, identifiés sur le site du MFA (Ministère de la Famille, 2020d), dont deux organismes dans la région de Montréal et un dans la région de Québec. Les organismes sélectionnés ont ensuite reçu un courriel dans lequel était jointe notre lettre de recrutement (Annexe A). Lorsque nous ne recevions pas de réponse d'un organisme, nous le relançons par téléphone. À cet effet, nous avons tenté de contacter 29 organismes pour être en mesure de trouver 10 participantes. Nous avons effectué quatre rondes de recrutement. Notre première ronde de recrutement effectué le 11 juin 2020 nous a permis de recruter six participantes, une parmi les neuf organismes contactés le 29 juin 2020, une au sein des trois organismes contactés le 2 juillet 2020 ainsi que les deux participantes manquantes lors de notre dernier envoi du 10 juillet 2020. La difficulté du recrutement doit toutefois être mise en perspective. En effet, notre recrutement a débuté au mois de juin alors que plusieurs OCF sont en préparation pour leur assemblée générale annuelle, ou se préparent à fermer pour l'été. Cette situation est aussi jumelée au contexte exceptionnel de pandémie de la Covid-19.

Lorsqu'une personne manifestait son intérêt à participer à la recherche, nous entrions en contact avec elle, par courriel ou par téléphone, afin de vérifier et confirmer son admissibilité. Par la suite, nous expliquions le but de la recherche, la confidentialité et les modalités de l'entrevue, à savoir que ce serait une rencontre individuelle d'environ une heure, qui se déroulerait par visioconférence ou par téléphone, étant donné le contexte de la pandémie. Un formulaire de consentement (Annexe B) leur était par la

suite envoyé par courriel. Le formulaire devait être compris, dûment rempli et signé avant l'entrevue.

2.4 La collecte de données

Pour réaliser les entretiens, nous avons préparé un schéma d'entrevue (Annexe C) qui nous a permis d'organiser les rencontres, en préparant les questions d'entrevues, les questions de relance et une section de réponses attendues. Le schéma comporte quatre sections, une première section aborde des questions préalables ainsi qu'une section pour chaque thème de la recherche, à savoir : 1) les transformations dans le milieu communautaire; 2) les conditions de travail et la reconnaissance du travail ; 3) la précarité et la pauvreté. Les questions d'entrevue pour chacun des trois thèmes visaient à répondre aux questions de recherche, tout en incluant le contexte sociopolitique dans lequel les organismes et les participantes se situaient.

Le déroulement a sensiblement été le même pour toutes les entrevues. Nous commençons par une présentation, par l'explication du déroulement de l'entretien, par le rappel des procédures, et par la demande de consentement pour commencer l'enregistrement. À cet effet, chaque entretien a été enregistré afin de permettre la rédaction de verbatims. Durant les entretiens, nous sommes restées fidèles à notre schéma d'entrevue. À la fin, les participantes étaient encouragées à émettre des commentaires sur le déroulement de l'entretien ou à poser des questions. Enfin, nous demandions à ces personnes leur consentement pour garder leur nom et leur adresse courriel à des fins de tirage¹⁴.

¹⁴ Le tirage de deux cartes-cadeaux d'une valeur de 50\$ chacune visait à remercier les participantes et aussi reconnaître et valoriser leur contribution à notre recherche.

Les dix entretiens réalisés se sont déroulés par visioconférence entre le 22 juin et le 21 juillet 2020 via la plateforme Zoom et ont duré entre 50 minutes et 110 minutes. Bien que nous ayons offert l'option de l'entrevue téléphonique, celle-ci n'a été retenue par aucune participante. La méthode de visioconférence est selon nous plus intéressante puisqu'elle permet de percevoir la communication non verbale, laquelle est parfois aussi éloquente que les propos exprimés. L'application Zoom est aussi facilitante puisqu'elle permet l'enregistrement d'entretien directement sur sa plateforme.

2.5 L'analyse des entrevues

En premier lieu, nous avons rédigé les verbatims des dix entretiens. À cette étape, nous avons dû abandonner les données de notre participante 2 puisque malgré les deux étapes de vérifications préalables, l'organisme pour lequel elle travaillait était principalement financé par le MSSS¹⁵; elle ne répondait donc pas à un des critères d'admissibilité pour contribuer à la recherche.

Pour l'analyse, nous avons utilisé l'approche inductive telle que présentée par Mireille Blais et Stéphane Martineau afin de « développer de nouvelles catégories à l'intérieur d'un modèle qui résume et donne un sens aux données brutes » (Blais et Martineau, 2006, p. 8). Nous avons commencé par préparer nos données, en faisant une lecture préliminaire des neuf verbatims, afin d'identifier des thèmes et des catégories venant

¹⁵ En consultant un document qui recense le financement à la mission des 262 OCF Famille, nous avons réalisé que l'organisme pour lequel cette participante occupe un emploi ne se trouvait pas dans la liste. Cette situation demande une attention particulière puisqu'elle témoigne de la complexité du financement des organismes communautaires. L'organisme en question devait probablement réaliser des activités pour les familles et avoir reçu du financement du MFA, bien que son financement à la mission soit octroyé par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

des données brutes (Blais et Martineau, 2006, p. 5). Par la suite, nous avons procédé à une lecture attentive et approfondie des verbatims desquels nous avons identifié les extraits de textes liés à nos objectifs et questions de recherche que nous avons codés dans le logiciel NVivo. Afin de nous aider dans l'organisation de nos idées, nous avons créé un arbre thématique, en regroupant les réponses des participantes en ce qui concerne les thèmes abordés dans les questions; nous avons ensuite réalisé des résumés des propos des participantes pour chacune des questions. Ensuite, nous avons identifié et défini les premières catégories d'analyse émergeant des propos des participantes. Nous avons enfin révisé et poursuivi le raffinement de nos catégories en procédant à la réduction des redondances afin d'arriver à un modèle qui inclut trois catégories (Blais et Martineau, 2006, p. 9). Ces catégories représentent les trois prochains chapitres du présent mémoire: l'affaiblissement du milieu communautaire Famille par l'État (1), travailler dans le milieu communautaire Famille (2) et vivre en travaillant dans le milieu communautaire Famille (3).

2.6 Les limites

Notre recherche comporte certaines limites, notamment en ce qui concerne le contexte, le type de collecte de données et le nombre d'entrevues. D'abord, certains éléments doivent être particulièrement considérés dans le contexte où la pandémie de la Covid-19 a apporté son lot de défis supplémentaires. Dans ces circonstances exceptionnelles, il a été difficile de trouver des femmes qui pouvaient se permettre de prendre le temps de participer à notre recherche, alors que la conciliation travail-famille est devenue plus difficile pour les femmes en temps de pandémie (Conseil du statut de la femme, 2021). De plus, la pandémie nous a contraintes à réaliser nos entrevues à distance par visioconférence plutôt qu'en personne, ce qui a créé un l'environnement moins propice à la cueillette d'informations.

De surcroît, l'entrevue comme méthode de collecte de données possède aussi certaines limites. Comme le souligne Alain Blanchet, il faut considérer le fait que l'entrevue s'effectue dans un espace-temps spécifique, à un moment bien précis, et qu'elle est limitée par le temps et par des objectifs de recherche (Blanchet, 2000, dans Savoie-Zajc, 2006, p. 356). Il est donc pertinent de rappeler que plus d'un an s'est écoulé entre les entrevues et la publication de cette recherche. Le contexte a changé depuis le début des entrevues. Aussi, il est nécessaire de considérer que l'expérience individuelle dépasse largement le discours sur son expérience. Il faut donc éviter de « réifier les idées et de camper de façon définitive l'interlocuteur dans le portrait qu'il a donné de sa réalité au cours de l'entrevue » (Savoie-Zajc, 2006, p. 356-357). Autrement, un petit échantillon ne permet pas d'analyser certaines données pertinentes telles que les disparités régionales (par exemple, entre milieu urbain et milieu rural) ni les différentes caractéristiques sociodémographiques des personnes rencontrées. Bref, un petit échantillon ne permet pas une analyse intersectionnelle, bien que nous soyons conscientes de la centralité de l'enjeu.

2.7 Les considérations éthiques

Dans le cadre de cette recherche, nous avons tenu à respecter certaines considérations éthiques. D'abord, toutes les participantes ont rempli un formulaire de consentement (Annexe B). Nous avons aussi demandé aux participantes de réitérer leur consentement au début de chaque entrevue en leur rappelant la possibilité de le retirer à tout moment de la recherche. Nous avons aussi veillé à la confidentialité et à l'anonymat des participantes, en nous assurant de la sécurité informatique des données, et aussi en anonymisant les extraits utilisés avec un code alphanumérique (P#) (« P » faisant référence à « participante »). Par souci d'anonymat, les informations permettant l'identification de lieu ou de personne ont été modifiées dans le présent mémoire.

Dans le prochain chapitre, nous abordons la question des conséquences des politiques néolibérales, afin de comprendre de quelle façon l'État affaiblit le milieu communautaire Famille.

CHAPITRE III

COMMENT L'ÉTAT AFFAIBLIT-IL LE MILIEU COMMUNAUTAIRE FAMILLE ?

La Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire de 2001 était remplie de promesse à l'égard de l'ACA. En plus de lui reconnaître un statut particulier et de définir sa spécificité, cette politique a mis les bases pour un financement prépondérant à la mission. Toutefois, les orientations prises par les gouvernements qui se sont succédé depuis 2001 n'ont pas répondu aux attentes du milieu communautaire autonome. En plus d'observer un rapport hiérarchique qui s'accroît entre l'État et le milieu communautaire, de plus qu'une réduction de la proportion du financement à la mission (Depelteau, 2013 ; Depelteau *et al.*, 2013), l'État laisse une place grandissante aux bailleurs de fonds privés. Cette situation, devenue possible par la déresponsabilisation de l'État et par la délégation de la prise en charge des problèmes sociaux, a eu des conséquences sur le milieu communautaire Famille. Dans ce chapitre, nous nous attardons à la perception des travailleuses quant aux rapports de leur organisme à l'État, afin de saisir de quelles manières ce dernier affecte le milieu communautaire Famille. Pour ce faire, nous abordons d'abord la spécificité du travail dans les OCF afin de comprendre comment la non-reconnaissance de celle-ci affaiblit les OCF. Ensuite, nous voyons la façon dont l'État affaiblit le milieu communautaire Famille en offrant un financement inadéquat, en limitant son autonomie et en le contraignant à entretenir des partenariats avec divers bailleurs de fonds.

3.1 La spécificité des OCF

Travailler auprès des familles dans un OCF, c'est participer activement au filet social des familles. Ce travail est particulier et se distingue¹⁶ par son intervention de première ligne, par une organisation du travail davantage horizontal et par une nécessaire créativité. Il se caractérise aussi par une importante capacité d'innovation et d'adaptation, par des approches et une nature d'intervention qui lui est propre ainsi que par son milieu de vie.

Le travail dans un OCF représente donc un travail de première ligne, où il faut intervenir dans l'immédiat, souvent dans l'urgence: « quand les gens le vendredi débarquent, tsé, qu'ils n'ont rien, ben, nous on fait “des paniers de fin de semaine” qu'on appelle : on vide toutes les armoires de la maison de la Famille là, pis on donne du stock » (P1). Au surplus, c'est un travail essentiel :

On fait tourner une société. Enlève le communautaire demain matin, puis toute s'écroule là. C'est sûr, sûr, sûr. Il n'y a plus personne qui mange [...] Il n'y a plus d'enfant qui va être stimulé. Il n'y aura plus de centre de jour pour briser l'isolement. Toute va s'effondrer. Le communautaire supporte complètement la société présentement. (P10)

L'organisation du travail y est aussi particulière. Bien que les organismes aient une coordination ou une direction à la tête de l'organisme, celui-ci mise davantage sur un travail de collaboration et d'équipe que sur une structure hiérarchique. Ce travail est varié et demande une grande polyvalence, ce qui se traduit souvent par une importante charge de travail. En effet, peu importe leur poste, les travailleuses font souvent des

¹⁶ Bien que non exclusifs au travail dans les organismes Famille, plusieurs éléments se retrouvent plus largement dans la pratique communautaire. Ils se différencient toutefois de la réalité dans le secteur public.

tâches qui dépassent leur mandat: « Dans le réseau communautaire [...] je suis secrétaire, éducatrice, téléphoniste (rire), plein, plein de trucs comme ça » (P6).

Le travail au sein d'un OCF demande aussi d'être créative et de constamment se réinventer: « On bricole avec des trucs recyclés, on se réinvente » (P6). Dans cet ordre d'idée, les OCF doivent aussi être créatifs dans la manière de gérer les fonds, parce que les travailleuses ont l'impression qu'il faut constamment faire plus avec moins. Les organismes doivent aussi trouver des façons de se réinventer, parce que l'innovation apparaît souvent comme un critère des bailleurs de fonds pour recevoir des subventions. À cet effet, plusieurs financements par projet sont offerts afin de mettre en place de nouvelles activités et de nouveaux services, ce qui nécessite de constamment « réinventer la roue » (P1). Dans cette dynamique, les OCF et les travailleuses doivent faire preuve d'une excellente capacité d'adaptation, tant en ce qui concerne l'aspect financier qu'organisationnel, afin de continuer à répondre aux besoins des familles. La pandémie de Covid-19 a mis de l'avant la capacité des OCF et des travailleuses à s'adapter rapidement :

Je peux te donner l'exemple de la pandémie qui a eu au mois de mars là. Ben deux semaines après on lançait une programmation en ligne. C'est nous les premiers, dans le fond, qui a lancé ça, sur Zoom et tout. Animation de conte, génies en herbe, les petits scientifiques, discussions de parents. Pis là, tous les organismes ont fait comme « ahhh, my god, tsé, c'est dont ben cool ». Fait que là, tout le monde se sont mis de la partie pis se sont retournés. On est capable de s'adapter là, on est vraiment caméléon je te dirais. (P6)

Par ailleurs, dans la politique de reconnaissance de 2001, l'État reconnaît formellement la spécificité des organismes de l'ACA, notamment en distinguant « leur pratique de

celles des services publics » (Gouvernement du Québec, 2001, p. 21)¹⁷. Cet élément est très présent dans le discours des travailleuses, alors qu'elles sont plusieurs à expliquer leur travail en distinction à celui effectué dans les institutions publiques. À cet effet, en plus des particularités de leur travail, plusieurs participantes ont témoigné de la spécificité du rôle qu'elles jouent, en particulier du fait que les OCF réussissent à entrer en contact avec des familles qui, par méfiance, n'iront jamais chercher de l'aide ou utiliser les ressources du réseau:

Je pense personnellement que pour certaines familles ou certains individus, ben les organismes communautaires, c'est ça que ça leur prend [...] Je ne sais pas comment le dire, mais il y a des familles qui n'iront jamais, jamais, jamais au CLSC pour demander de l'aide, jamais. (P4)

Les OCF sont aussi en mesure de rejoindre d'autres familles parce que leur approche et la nature de leurs interventions sont spécifiques. Elles sont basées sur un lien de confiance et sur une démarche volontaire. Les intervenantes peuvent conseiller et orienter les familles sans contrainte. Plusieurs participantes affirment en ce sens que les relations entre les travailleuses et les familles sont perçues par ces dernières comme étant plus égalitaires que celles avec les intervenantes du réseau de la santé.

Aussi, les OCF sont des milieux de vie où les familles peuvent bénéficier des locaux et rencontrer des intervenantes sans rendez-vous. C'est un milieu qui est approprié par les familles qui le fréquentent, afin qu'il soit un endroit qui leur ressemble d'une part, et où elles se sentent chez elles d'autre part. Les OCF offrent ainsi une plus grande flexibilité

¹⁷ En plus des critères auxquels doivent répondre les organismes issus de l'action communautaire autonome, l'ACA « constitue un mouvement de participation et de transformation sociale aux approches larges, aux pratiques citoyennes, génératrices de liens sociaux et de cohésion sociale. Le mouvement formé par les organismes d'action communautaire autonome est un mouvement issu de la société civile » (Gouvernement du Québec, 2001, p. 21).

et accessibilité pour les familles. L'intervention ponctuelle qui y est offerte permet de s'adapter aux besoins des familles et d'y répondre rapidement :

C'est pas comme euh, dans le réseau qu'une famille demande de l'aide pis ça va aller dans six mois parce qu'il y a de l'attente, là tsé. Tu viens là, à la maison de la Famille, t'as besoin, je finirai à 6h, s'il y a quelque chose, mais je vais t'aider à regarder qu'est-ce qu'on peut faire avec ta situation. (P6)

Tout compte fait, si l'on se fie aux témoignages des travailleuses, on constate que le rôle du milieu communautaire Famille est fondamental, parce que les approches et les pratiques sont différentes, tout en étant complémentaires à celles du réseau. En ce sens, les spécificités des OCF leur permettent de rejoindre certaines familles vulnérables et isolées qui ne seraient pas joignables autrement, en offrant une relation humaine, fondée sur un lien de confiance avec celles-ci. Les OCF offrent aussi des services qui sont accessibles et qui permettent de répondre à des besoins immédiats.

3.2 La non-reconnaissance de cette spécificité

Plusieurs participantes évoquent l'absence d'action concrète qui démontrerait une quelconque reconnaissance de la spécificité du travail des OCF et de l'importance de celui-ci par l'État. Malgré les retombées chiffrées et démontrées du travail dans le communautaire (CSMO-ÉSAC, 2018 ; Deslauriers et Paquet, 2003 ; Duval *et al.*, 2005 ; FQOCF, 2016 ; Lachance, *et al.*, 2010), les OCF se voient contraints de délaissier la spécificité de leur pratique et de leurs formes d'intervention à l'avantage de méthodes basées sur les paradigmes de la NGP (Depelteau, 2013, p. 32).

L'État n'offre pas la reconnaissance de leur spécificité, même si les OCF pallient les vides de services laissés par l'État et que leur travail représente un important filet social pour les familles. En effet, les OCF compensent pour l'absence de services et pour

l'insuffisance du réseau de la santé et des services sociaux, tout en palliant l'appauvrissement collectif (Ligue des droits et libertés et Regroupement des organismes en défense collective des droits, 2015, p. 3). En plus d'intervenir au plan psychosocial avec les familles, plusieurs OCF répondent à des besoins de base, en offrant du dépannage alimentaire, des couches et autre matériel divers. Une participante considère que les organismes communautaires dans leur ensemble « pallient pour tous les besoins de base de notre société, pis on reçoit des peanuts » (P10). Cette situation est gagnante pour l'État puisque le financement offert aux OCF est minime par rapport à tout le travail réalisé; cette situation lui permet d'offrir un service à faible coût. Plusieurs participantes ont en ce sens l'impression que les OCF sont les sous-traitants des services publics :

Le communautaire, c'est rendu ça. C'est une sous-traitance du public, tsé. Pis ça fait bien l'affaire du Gouvernement. Il coupe des services au CLSC, puis après ça, ben c'est nous autres qui se ramasse avec les problèmes. Ça fait des années que c'est comme ça, là. (P10)

En outre, selon plusieurs participantes, les OCF compensent aussi pour l'État en étant plus réactifs que ce dernier, parce que les travailleuses sont sur le terrain auprès des familles et connaissent les besoins. Ainsi, la flexibilité des OCF et leur créativité permettent de combler les manques à gagner rapidement. Le contexte de pandémie offre plusieurs exemples, dont celui-ci:

Cette année, tu vois, avec la pandémie et tout, il y a deux semaines de trou de services entre le camp de jour et le retour à l'école, fait qu'on pallie, avec ça. Avec toutes les mesures de la pandémie et tout qu'on doit mettre en œuvre. Et qu'est-ce qui est nouveau cette année aussi, tout l'été à la maison de la Famille, il y a un camp de jour estival, pour les 4 à 6 ans. Encore là, pour pallier au vide de service euh, des maternelles 4 ans, temps plein, et tout. (P6)

Tout compte fait, ce que décrivent les participantes est basé sur un changement d'orientation de la part de l'État quant à la reconnaissance de la spécificité des OCF. Ainsi, dans les années qui ont suivi la politique de reconnaissance, l'État a rapidement opté pour la mise en place d'un modèle partenarial :

Le modèle partenarial tel qu'il semble se dessiner au Québec mise sur une logique de la complémentarité des milieux communautaires et du secteur public. Cette logique tend à recouvrir les conflits qui animent les rapports entre les organismes communautaires et l'État. Elle tend à faire oublier le rôle de critique que jouent les organismes communautaires autonomes à l'égard des approches, des pratiques et des priorités du secteur public. Elle oublie que les milieux communautaires, s'ils partagent des préoccupations communes avec le secteur public, n'identifient pas les mêmes formes d'intervention pour y répondre et s'inscrivent dans une approche de transformation sociale. (Depelteau, 2013, p. 27)

Ce modèle partenarial rend invisibles les particularités des OCF, alors que ce qui les distingue est crucial pour leur autonomie, mais aussi pour leur raison d'être. Le modèle partenarial n'offre pas l'opportunité aux OCF de faire valoir leur spécificité, entre autres parce qu'il ne les finance pas de manière adéquate à la mission. En ce sens, l'État adopte une vision plus utilitariste, et les considère comme de simples prestataires de services complémentaires à ceux de l'État (Depelteau, 2013 ; White, 2012a).

En somme, les OCF compensent les manques à gagner et se retrouvent ainsi dans une relation de sous-traitance avec l'État. Cette situation a des conséquences sur la capacité des OCF à faire leur travail selon les spécificités et caractéristiques qui leur sont propres. Plus qu'une simple impression de la part des travailleuses, les orientations politiques de l'État et l'adoption d'un modèle partenarial influencent les rapports qu'il entretient avec les OCF. L'adoption de différents modes de financement témoigne de ce changement de paradigme et de la transformation de sa relation avec ces derniers.

3.3 Un financement à la mission inadéquat

« Le plus gros problème du communautaire, c'est qu'il manque un financement de base » (P10)

Concrètement, le ministère de la Famille a offert 18 744 435\$ en financement à la mission globale à 262 OCF en 2019-2020, ce qui représente un montant moyen de 71 543\$ par organisme (MFA, 2020b, p. 14). D'autres montants ont aussi été offerts par le MFA aux OCF, tels qu'une allocation forfaitaire, des montants additionnels annuels pour la hausse de la masse salariale ainsi qu'un soutien financier additionnel. Avec ces suppléments, le MFA a investi 45 691 658\$ en 2019-2020 pour les 262 OCF, ce qui augmente la moyenne du financement à 174 395 \$ (Ministère de la Famille, 2020b, p. 14). Ces derniers montants, bien qu'importants, sont ponctuels et non récurrents. Ils n'aident que temporairement les OCF et sont insuffisants pour couvrir les besoins des OCF et des familles auxquelles elles viennent en aide :

C'est très considérable. Mais ça fait en sorte qu'au lieu d'être très très, très très pauvre, ben on est juste très pauvre. Parce que c'était vraiment ridicule ce qu'on avait comme financement. Tsé, tu ne peux pas t'attendre à ce qu'on offre autant de services. (P8)

Alors que certaines observent une amélioration du financement à la mission dans les dernières années, plusieurs constatent toutefois qu'il occupe une place de moins en moins importante, à l'avantage des financements par projet et par entente de services, et ce, malgré la hausse incessante des demandes et la complexification des besoins. Plusieurs participantes témoignent à cet effet que le financement à la mission n'est pas suffisant pour payer les salaires des travailleuses :

Le financement de base qu'on a, c'est sûr que ça serait suffisant pour engager deux personnes et demie, à peine. Mais pour tous les besoins qu'il y a dans notre MRC, en lien avec la famille pis toute ce qu'on dessert, ben

on est sous-financé, c'est certain là. Tsé, c'est toujours la précarité en fait.
(P6)

Ainsi, le financement à la mission est en deçà des besoins. Contrairement au coût de la vie, au coût de fonctionnement de l'organisme et aux salaires des employées, le financement ne suit pas l'inflation (FQOCF, 2019, p.21), ce qui se traduit par un appauvrissement des organismes :

Nous on augmente de salaire à chaque année, quand même. Au moins, on est indexé au coût de la vie, c'est un minimum. Ben après ça, tu peux plus le survivre ton augmentation de salaire, si la personne elle reste longtemps.
(P8)

À cet égard, un montant suffisant a été fixé à 200 000\$ par organisme par la FQOCF (FQOCF, 2019, p.4). Un financement à cette hauteur a aussi été l'une des cinq premières « recommandATIONS » faites en 2019 par la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse. Pour les travailleuses, un financement à cette hauteur leur permettrait de mieux faire leur travail et de s'y consacrer entièrement. En effet, il leur donnerait la possibilité de passer plus de temps avec les familles et de leur offrir des activités et des services de qualité, qui répondent à leurs besoins. Il assurerait une pérennité dans les services et les activités permettant de les perfectionner davantage, entre autres en développant une expertise chez les travailleuses. Il accorderait aussi plus d'autonomie en ce qui concerne la répartition des ressources monétaires selon les besoins de l'organisme. Il favoriserait une approche plus globale plutôt que seulement sur des problèmes précis, comme c'est souvent le cas avec le financement par projet. En ce sens, les organismes pourraient davantage miser sur la prévention, assurer un suivi à long terme avec les familles, et mettre de l'avant des résultats qualitatifs :

En fait, ça serait le fun que l'ensemble des bailleurs de fonds nous disent « on vous donne l'argent. Pis tsé, c'est pour votre financement de base, pis vous faites qu'est-ce que vous voulez avec ». Pis à ce moment-là, tsé, on pourrait rédiger des comptes qui seraient beaucoup plus qualitatifs que quantitatifs pis alors démontrer c'est quels impacts que ça l'a vraiment à long terme. (P10)

Les travailleuses, les chercheur·se·s et les expert·e·s s'entendent : le financement à la mission est inadéquat et insuffisant pour répondre aux besoins grandissants des OCF. Les OCF sont donc sous-financés.

3.3.1 Les conséquences du sous-financement des OCF

Toutes les travailleuses s'entendent sur le fait que le secteur communautaire Famille est sous-financé et que leur organisme ne fait pas exception. Leur organisme manque de fonds pour répondre aux besoins de plus en plus criants des familles. Dans ce contexte, il n'est pas évident pour les OCF de « garder la tête en dehors de l'eau » (P6).

Les travailleuses rencontrées ont fait part de leur envie de donner plus aux familles, d'avoir des heures d'ouverture étendues pour avoir plus de temps avec elles et d'offrir plus de services et d'activités. En plus d'influencer la quantité des services, le sous-financement limite la capacité des OCF à offrir des services de qualité. Même si les OCF sont économes et trouvent des solutions créatives, celles-ci ont des limites :

Ça se traduit aussi par des budgets d'activités qui sont vraiment moindres. Pis ça fait en sorte que les employés faut qu'ils travaillent fort pis qu'ils soient très créatifs, pour faire une fête de famille qui soit intéressante. Tsé, c'est vrai que tu n'as pas de besoin que ça soit bien compliqué pis tu peux juste jouer en famille pis c'est le fun, mais, quand tu as un budget de 1000\$ pour faire une fête pour 400 personnes, il faut que (rires) tu te casses le coco, vraiment, tsé. (P8)

En fin de compte, les travailleuses et les organismes finissent par en faire plus avec moins et, comme le précise la participante 7 : « Pis, à long terme, ça leur donne l'impression ben, qu'ils peuvent en retirer encore plus ». Afin de répondre aux insuffisances du financement, les organismes doivent entre autres réorganiser les services et les activités, les diminuer ou les regrouper.

Plusieurs OCF ne peuvent pas avoir autant de travailleuses que nécessaire pour répondre aux besoins des familles ni se permettre d'engager des travailleuses qualifiées. La qualité des services est affectée par cette contrainte : « c'est difficile de trouver des gens compétents qui ont envie de venir travailler à un salaire de crève-faim » (P8). Cette réalité est particulièrement vraie dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre :

On aimerait avoir une équipe solide, qui serait bien rémunérée, qui aurait des formations, mais à cause que je ne peux pas les payer, tsé en ce moment en plus, il y a une pénurie de main-d'œuvre. Fait que je peux pas trouver une intervenante, quelqu'un qui est formé par exemple en travail social, qui va vouloir venir travailler chez moi, ça marche pas en ce moment. Fait que je suis obligée d'engager quelqu'un qui n'a pas nécessairement de formation, mais ça l'altère un peu quand même les services qu'on donne aux familles.
(P8)

Les compétences et les qualifications des travailleuses peuvent avoir un impact sur la fréquentation des parents. Cette situation peut rapidement devenir un cercle vicieux : moins de financement, moins de personnel qualifié, moins de qualité en ce qui concerne les services, moins de parents, etc. Le sous-financement rend également plus difficile la rétention de personnel, ce qui nuit aussi à la qualité des services offerts et à la relation de confiance avec les familles:

Tsé, les gens qui utilisent nos services. Ils ont quand même un lien qui a été créé avec ces familles-là, ou avec ces intervenantes-là. Donc là, s'ils sont partis, sont comme « ah, c'est dommage, il faut que je recommence. Tsé, c'est quelqu'un qui a travaillé avec moi pour peut-être quatre ans,

connait mes enfants ». Ça brise ça là, tsé. [...] C'est de valeur, mais c'est ça qu'on voit là, donc ça aussi c'est un enjeu, c'est une réalité dans beaucoup d'organisations communautaires. (P5)

Qui plus est, une moindre qualité des services peut aussi affecter la crédibilité du travail effectué au sein des OCF. Cette conséquence peut exacerber la non-reconnaissance du travail et légitimer la hiérarchisation des rapports avec l'État et les autres partenaires.

Somme toute, alors qu'un financement à la mission adéquat et récurrent permettrait aux OCF de faire « autre chose que de survivre tout le temps » (P9), ils se voient plutôt contraints à réorganiser leurs services et à se tourner vers d'autres formes de financement. Ainsi, le sous-financement a pour conséquence une précarité constante, caractérisée par des montages financiers et la sollicitation de financement non récurrent.

3.3.1.1 Le casse-tête du financement : entre précarité et incertitudes

« Selon la politique gouvernementale, la précarité des organismes d'action communautaire autonome empêche souvent le plein accomplissement de leur mission auprès de la population » (MFA, 2008a, p. 6).

Dans un contexte où l'on observe une diminution de la proportion du financement à la mission, la diversification des bailleurs de fonds et des types de financements est nécessaire. Les organismes doivent ainsi composer avec des montages financiers complexes, qui représentent de réels « casse-têtes » (P1), des « maux de tête » (P7), mais aussi de l'incertitude et de la précarité pour les OCF. Les participantes soulignent que les organismes doivent prévoir l'imprévisible : « Les demandes de subventions se font à l'été. On va dire même avril. Faut que le budget soit fait avant l'AGA au mois de juin là, mais ça, c'est fou là. On est supposé de faire un budget, sans savoir qu'est-ce qu'on va recevoir l'année prochaine » (P7). De plus, la durée du financement est elle

aussi incertaine puisqu'il est difficile de savoir si les fonds seront renouvelés, et s'ils pourront continuer d'offrir certains services et certaines activités :

C'est toujours par contrat, si on veut avoir du financement et tout. Fait que tsé, des fois les parents sont comme « est-ce que ce service-là va revenir? », « ça va dépendre du financement qu'on va avoir là ». Fait que ouin, ce n'est pas évident de réussir à planifier tsé, un an ou deux d'avance. Il y a toujours de l'incertitude là. (P6)

En ce sens, une participante témoigne des conséquences de la fermeture rapide d'une fondation privée pour les familles et les enfants de sa communauté, qui s'est traduite par la perte de près de 30 000\$ de financement. Puisque c'était un montant qui avait été budgété, l'organisme a dû abandonner un important service qui répondait aux besoins des familles :

On avait un super beau projet [...]. On avait observé qu'il y avait un besoin avec les enfants qui ne peuvent pas aller à l'aide aux devoirs. Alors, il fallait qu'ils soient référés dans les écoles. Et puis, une des références, c'était que l'enfant était capable de rester en place. Alors, tous les enfants qui avaient des défis de comportement, des défis au niveau de l'apprentissage ne pouvaient pas rentrer dans l'aide aux devoirs. Les moniteurs, les monitrices n'étaient pas formées pour ça. [...] Alors on avait toutes ces jeunes-là, que les parents s'arrachent les cheveux à la maison. [...] C'était génial, les parents adoraient ça, on a vu des changements au niveau des enfants, c'était beaucoup plus social qu'académique, mais c'était pour monter leur estime de soi. On avait deux intervenants et puis c'était un beau projet, pis l'année passée [...] la fondation qui nous subventionnait, le fondateur est décédé pis la fondation est tombée à l'eau. [...] Pis il y a eu des enfants qui nous croisaient dans la rue, parce qu'on, on se côtoie des fois. Pis là : « Ahhh ! Vous n'avez pas rouvert ! J'aimais tellement ça aller là! ». Pis c'est vraiment, ça brise le cœur. Mais, c'est ça, c'est poche. [...] parce qu'on le sait que ça répondait pis on était les seuls qui offraient ça. [...] Fait que les parents, une fois qu'on était plus capable d'offrir ça ben, ils sont revenus à où est-ce qu'ils étaient avant, où est-ce qu'il y a zéro offre. (P7)

Comme le démontre cet exemple, le financement non récurrent amène un enjeu quant à la pérennisation des services et des activités, même s'ils répondent à un besoin des familles. La fin d'un financement est aussi synonyme de fin de contrat pour les travailleuses qui avaient été embauchées pour le projet. En ce sens, le financement non récurrent crée aussi une incertitude quant à la possibilité de maintenir tous les membres de l'équipe. Bref, le sous-financement à la mission et la nécessité d'obtenir du financement de différents bailleurs de fonds ne sont pas sans conséquence pour l'autonomie des OCF.

3.4 Plus de partenariats, moins d'autonomie

Bien que plusieurs travailleuses considèrent que leur organisme est autonome et libre de déterminer sa mission, elles apportent néanmoins quelques nuances sur l'influence de l'État et des autres bailleurs de fonds sur leur organisme. Comme le souligne la participante 4 : « Ben je pense que ça a un impact, c'est sûr là que ça l'a une influence. Je ne dirais pas la mission là, mais plus comment on met notre mission en place, en vie ».

La relation que les OCF entretiennent avec l'autonomie est paradoxale. Comme le soutiennent Sylvain Lefèvre et Annabelle Berthiaume, « d'un côté, les organisations réclament l'autonomie de définir leur mission, leurs revendications et leurs approches, de l'autre, elles sollicitent l'État pour avoir les moyens de cette autonomie » (Lefèvre et Berthiaume, 2017, p. 501). Quoi qu'il en soit, l'autonomie est fragile et ne va pas de soi, n'est « pas automatique, à cause de [...] la façon qu'on est obligé d'être financé » (P7). La participante 6 abonde dans le même sens :

L'autonomie. Oui on en a, c'est nous qui mettons la couleur, l'accueil, l'intervention auprès des familles et tout, mais on n'est pas autonome dans le sens de ne pas être financé à la mission pis d'être, de pouvoir, tsé, user

de notre créativité pis utiliser le financement à bon escient pour pouvoir intervenir auprès des familles. On est souvent bloqué par « on doit vraiment faire ça parce qu'on a eu du financement pour ça ».

L'autonomie des OCF est donc contrainte par le financement : « On est libre de faire ce qu'on a les moyens de faire là [...] Fait que là on est libre, mais, tant que notre portefeuille le permet » (P4). Alors que l'autonomie est largement tributaire du financement, il semble que plus le financement est stable et à la mission, plus les organismes sont autonomes et sont en mesure de mettre en place des activités qui répondent aux besoins des familles. En contrepartie, moins le financement est récurrent, plus les organismes sont limités dans leur capacité d'être autonomes. Se voyant sous-financés à la mission, les OCF se voient contraints d'entretenir des partenariats financiers avec plusieurs bailleurs de fonds.

Pour certaines participantes, les partenariats financiers avec des bailleurs de fonds autres que l'État présentent certains avantages : ils permettent de bonifier et d'ajouter des services, d'avoir plus d'heures rémunérées ou plus de personnel pour offrir des services, et même de recevoir des formations. Elles ont toutefois conscience du caractère éphémère que peuvent représenter ces fonds supplémentaires, puisqu'ils sont majoritairement non récurrents et ne permettent pas de pérenniser ce qui est déjà en place.

De surcroît, les participantes témoignent de certains inconvénients tels que l'imposition d'une vision et d'une méthode de travail en provenance des bailleurs de fonds. Alors que les actions des travailleuses dans les OCF apportent des résultats qui sont d'avantages qualitatifs, elles se voient souvent dans l'obligation d'adopter une logique comptable, de documenter, de faire des statistiques et de mesurer quantitativement les actions :

Il faut justement aiguïser nos pratiques ou la façon de faire les choses, pour justement s'assurer qu'on rencontre les exigences du bailleur de fonds, parce que ça va avec les [chiffres], avec les statistiques, avec toutes les choses. Si on n'est pas capable de prouver qu'on rejoint exactement les choses en particulier ou qu'on a fait les efforts pour plier nos services pour justement être capable d'en prendre, mais c'est là où est-ce que [ce n'est] pas garanti que l'année prochaine on va les avoirs ces fonds-là. (P5)

Les bailleurs de fonds déterminent aussi les objectifs à atteindre pour les OCF. Afin de répondre à ces exigences, il est parfois nécessaire que les OCF modifient les orientations de leurs actions ou leurs services et activités :

Fait que là, l'affaire c'est que nous autres, on est obligé de prendre notre projet pis l'adapter pour qu'il *fit* dans les critères de la subvention qui est offerte. Pis ça, on est obligé de le faire dans toutes les démarches qu'on fait. Fait que ça c'est plate, parce que des fois, nous autres, on veut aller comme plus dans cette direction-là, mais on nous force un peu d'aller dans cette direction-là [...] Si on va trop par-là, ben ça répond plus à leurs critères, c'est parce que ce n'est pas ça qu'eux autres ils veulent. Ils veulent vraiment ça. (P7)

Ces manières de faire s'apparentent à une approche descendante (top-down) où les bailleurs de fonds déterminent les besoins et les priorités plutôt qu'une approche ascendante (bottom-up) : « eux ils arrivent avec des objectifs hein. Pis, ils arrivent déjà avec des choses qu'ils veulent qu'on travaille » (P3). Comme le soutient Depelteau, plutôt que l'identification des problèmes et des besoins soit effectuée par les membres de la communauté, ils sont identifiés par les bailleurs de fonds et par des « experts », influencés par une approche positiviste des problématiques sociales. Cela représente un important enjeu pour l'autonomie, alors que l'imposition de ces pratiques issues du milieu des affaires entrave la logique démocratique et participative mise de l'avant par les principes de l'ACA (Depelteau, 2013, p. 29). En outre, les objectifs des bailleurs de fonds sont parfois éloignés des préoccupations et des besoins réels des familles sur le terrain : « Ça me demande des fois de faire des pieds et des mains pour répondre à un

besoin de bailleurs de fonds et non un besoin de mes membres » (P10). Bien que plusieurs participantes constatent une certaine autonomie et flexibilité lorsqu'un financement est octroyé, il reste que l'équilibre est parfois précaire entre répondre aux exigences des bailleurs de fonds et répondre aux besoins des familles.

Les partenaires financiers viennent parfois limiter la capacité des organismes à trouver d'autres formes de financement. En effet, certains critères des bailleurs de fonds limitent la capacité d'autofinancement auprès des familles :

Et puis les gens qui viennent, il faut pas qu'ils sentent qu'un donne pis l'autre donne pas. Fait que, on peut pas demander quelque chose, fait que les gens ils donnent 10\$ par année, pour être membre, pis c'est 1\$ par jouet. [...] On ne fait vraiment pas d'argent avec les familles. Fait que, il faut toute aller autour. Fait que dans ce sens-là, ça l'influence peut-être un peu, dans le sens de l'autonomie, on ne peut pas [faire d'autofinancement]. (P9)

Les critères établis par les bailleurs de fonds quant à l'autofinancement ont un impact sur l'autonomie des organismes, mais aussi sur la capacité des organismes à se sortir de la précarité financière. Cette situation n'est pas anodine, puisque le perpétuel contexte de survie dans lequel se retrouvent certains organismes permet aux bailleurs de fonds d'avoir un plus grand contrôle sur les OCF, corollairement à la dépendance économique de ces derniers.

Puisque les demandes de financement sont plus grandes que les offres, l'État et les bailleurs de fonds savent que si un organisme ne veut pas réaliser un projet ou accepter une entente de services, d'autres le feront. Comme le souligne Deena White, s'inscrivant dans une logique de NGP : « des appels d'offres compétitifs mettant en concurrence des organismes à but lucratif et à but non lucratif deviennent de nouvelles pratiques de pointe » (White, 2012a, p. 93). En ce sens, la relation qui existe entre les organismes est fragilisée par l'État et les bailleurs de fonds, dans la mesure où la

situation de précarité, voire de survie, dans laquelle se retrouvent plusieurs OCF crée un climat de compétition pour l'obtention de financement.

Les organismes sont tellement en mode survie qu'ils peuvent difficilement faire autrement que se faire compétition pour un même financement. Ben, le monde y se garroche pis ils essaient de prendre leur part de tarte pis ça c'est vraiment dommage. (P8)

Cette situation rend difficile le climat de coopération et de collaboration entre les organismes, comme le témoigne la participante 8 :

Fait que, je vais essayer de faire des partenariats avec les gens et je vais travailler avec eux. Puis d'ailleurs, ça ne m'a pas servi, parce que j'ai eu une plug pour avoir de la bouffe (rire), j'ai donné ma plug pour partager pis finalement, j'ai rien eu de ce que j'ai donné (rire) [...] En tout cas. Ouais, j'étais un peu fâchée. Fait que là, je suis comme « ok, la leçon qu'il faut que je tire de ça, c'est-tu qu'il ne faut pas que je partage? » (rire).

À cet égard, la compétition entre les organismes peut restreindre la capacité des organismes à travailler ensemble afin de maintenir un rapport de force à l'égard de l'État et des partenaires.

3.4.1 Les conséquences sur l'organisation du travail

La place de plus en plus importante faite au financement par projet et par entente de service implique des demandes de financement qui sont nombreuses, intenses et constantes. Le financement non récurrent implique de toujours être à l'affût de nouvelles subventions et de rechercher des façons d'avoir du financement. Plusieurs participantes ont en ce sens témoigné que cette situation oblige des salariées à passer un temps considérable à remplir des demandes de subvention plutôt que d'offrir des services aux familles. Alors qu'une travailleuse souligne la chance qu'a son organisme

d'avoir accès à de multiples financements via différents bailleurs de fonds, elle y voit aussi l'envers de la médaille puisque sa directrice dédie presque uniquement son temps de travail à des demandes de subvention. Les nombreux projets amènent aussi une importante charge administrative, en raison des demandes à rédiger, mais aussi de la documentation du travail et de la reddition de compte qui y est rattachée : « Ça donne un poids de plus. Pis il y a toutes les validations qu'il faut faire par la suite fait que là, des fois c'est deux rapports. Fait qu'il y a un rapport final, mais des fois il faut aussi faire un rapport mi-session » (P7).

Cette charge administrative doit être réfléchiée dès le départ, puisqu'il est parfois plus avantageux de ne pas faire de demande lorsqu'une ou plusieurs ressources humaines sont monopolisées à cette tâche plutôt que d'offrir des services aux familles :

Quand il y a du financement ou des nouveaux projets qui arrivent, on se demande si ça *fit*, si la communauté a vraiment besoin de ça, si ça vaut la peine aussi parce que des fois, tu as une reddition de compte de deux jours pour un financement de mille piastres, ça ne vaut pas la peine finalement. Tu le perds, parce que tu as perdu ton employé pendant deux jours tsé. (P8)

Les salariées qui remplissent les demandes de subvention doivent user de leur créativité afin de trouver la bonne manière de formuler le projet, mais aussi la bonne forme : « des fois il faut trouver les mots, il faut trouver les façons de structurer nos demandes pour que ça rentre dans nos valeurs, nos missions, pour justement être capables d'avoir la subvention » (P5). De plus, comme le précise Jean-Pierre Deslauriers : « L'exercice requiert de la subtilité et plus que la belle écriture. Il faut aussi savoir utiliser les bons mots, les utiliser à propos et à bon escient. Le vocabulaire technocratique se renouvelle périodiquement et il faut le maîtriser » (Deslauriers, 2014, p. 97).

Au moment où certains organismes tentent d'aller chercher le positif du financement par projet, entre autres en tentant de prendre les fonds pour financer des services déjà

en place, cette stratégie devient plus complexe lorsque les bailleurs de fonds exigent la mise en place de nouveaux projets. Bien que plusieurs participantes ne considèrent pas cette demande comme étant toujours un problème, dans la mesure où les besoins des familles changent, elles sont toutefois conscientes qu'il est dommage de devoir abandonner des activités et des projets alors qu'ils répondent à un besoin :

Il y a des demandes, des offres de subventions qui exigent que ce soit un nouveau projet. Fait que là, ce qui arrive, c'est que tu as quelque chose qui fonctionne, quelque chose qui répond à un besoin, que les gens qui font partie de ça, y s'attendent à avoir le même service l'année d'après. Mais, pour être capable de demander le financement, ben il faut que ce soit quelque chose de nouveau [...] On est limité en ressources financières et humaines. Fait qu'on ne peut pas nécessairement rajouter quelque chose de nouveau. Il faut qu'on enlève quelque chose d'autre, mais qu'est-ce qu'on enlève ? (P7)

Une participante témoigne en ce sens que les contraintes liées au financement non récurrent amènent son organisme à se débrouiller le plus possible sans celui-ci, afin d'assurer leur autonomie. Malgré la mise en place de stratégies pour rester autonome, le modèle partenarial, mais aussi plus largement le courant néolibéral qui traverse les politiques publiques, a des conséquences sur l'ensemble du milieu communautaire Famille, et ce, même si les OCF résistent individuellement à la privatisation de leur financement.

En somme, les politiques néolibérales adoptées dans les dernières décennies n'ont pas été sans conséquence pour les OCF. Dans ce chapitre, nous avons démontré comment l'État, par ses orientations néolibérales, affaiblit le milieu communautaire Famille par la non-reconnaissance de sa spécificité et par son sous-financement, ainsi qu'en limitant son autonomie en le contraignant d'entretenir des partenariats avec de nombreux bailleurs de fonds. Par ces actions, l'État effrite le pouvoir d'agir et les rapports de forces des OCF. De manière directe ou de manière indirecte lorsqu'il

délègue une partie de ses pouvoirs à une entité privée, l'État a une influence sans conteste sur la structure, la gestion et le fonctionnement des OCF. Il en est de même pour les bailleurs de fonds privés. Les orientations néolibérales adoptées durant les dernières années ont aussi des conséquences concrètes sur les personnes qui travaillent dans ce milieu, entre autres en ce qui a trait à leurs conditions de travail, mais aussi quant à leurs conditions de vie. Dans le prochain chapitre, nous nous attardons aux conséquences des politiques néolibérales sur les travailleuses en nous intéressant à leurs perceptions en ce qui concerne leurs conditions de travail.

CHAPITRE IV

TRAVAILLER DANS LE MILIEU COMMUNAUTAIRE FAMILLE

Dans le précédent chapitre, nous nous sommes attardées à la relation des OCF à l'État et aux bailleurs de fonds et, plus largement, aux conséquences des politiques néolibérales sur les OCF.

Nous avons constaté que la spécificité des OCF, leur financement, leur autonomie et les partenariats, se voient affectés par les orientations néolibérales et par l'imposition de manières de faire ancrées dans la NGP et le milieu des affaires. Concrètement, il y a lieu de regarder la façon dont les contraintes imposées au secteur communautaire Famille par l'État et les bailleurs de fonds privés affectent les conditions de travail des salariés dans le milieu des OCF. Pour y arriver, nous nous penchons d'abord sur la perception des participantes à l'égard de leurs conditions de travail. Par la suite, nous abordons l'importance de la non-reconnaissance du travail dans les dynamiques de pouvoir qui existent entre les différents acteurs et la façon dont cette non-reconnaissance du travail contribue aux conditions de travail inadéquates. Par la suite, nous allons traiter du travail réalisé dans les OCF comme étant un travail traditionnellement féminin et de *care*, ce qui alimente l'absence de reconnaissance chez les différents acteurs. Nous démontrons enfin que ce travail est caractérisé par la continuité entre la sphère privée et la sphère publique, en prenant l'exemple de l'investissement émotionnel.

4.1 Les conditions de travail

Les conditions de travail ont un impact considérable sur la perception des travailleuses à l'égard de leur travail et sur la réalisation de leurs tâches. La très large majorité des participantes affirment que, de manière générale, elles sont satisfaites de leurs conditions de travail. Les participantes apprécient particulièrement la qualité de vie qu'il apporte, le travail stimulant qui donne du sens ainsi que l'environnement et les relations de travail harmonieuses. En contrepartie, certains aspects assombrissent le portrait des conditions de travail dans les OCF. Pour paraphraser la participante 9, bien que les conditions de travail au plan des relations humaines soient stimulantes, elles laissent plutôt à désirer au plan économique. À cet égard, l'insuffisance des salaires et du nombre d'heures, le nécessaire temps supplémentaire, la lourdeur et l'éparpillement de la tâche ainsi que la rareté des avantages sociaux représentent les éléments négatifs de leurs conditions de travail.

4.1.1 Une bonne qualité de vie

Une bonne qualité de vie représente une des principales raisons pour lesquelles les travailleuses aiment leur travail. Cette qualité de vie est, entre autres facteurs, due à la conciliation travail-famille qui se situe même parfois au centre de l'organisation du travail:

Ça l'adonne qu'à mon organisme, c'est facile, ben c'est possible puis c'est facilitant pour les parents. C'est pour ça aussi que souvent on est deux personnes, deux travailleuses responsables de chaque activité. Comme ça, s'il y en a une qui ne peut se présenter au travail le jour même, ben l'autre elle connaît le dossier comme on dit, elle sait quoi faire. Fait que là, soit elle le fait toute seule, admettons l'animation de l'activité, ou une autre membre de l'équipe lui donne un petit coup de main. On juge selon les besoins. (P4)

Plusieurs travailleuses ont aussi témoigné du fait qu'il est possible de moduler leur horaire pour répondre à leurs besoins personnels et familiaux, pourvu que le travail soit effectué et que les activités et services soient bien offerts. Cette souplesse dans l'horaire implique néanmoins de travailler occasionnellement de soir et de fin de semaine afin de rejoindre les familles qui ne sont pas disponibles pendant les heures d'ouverture régulières ou lors d'activités spéciales. Le système de banque d'heures permet de cumuler et de reprendre ses heures supplémentaires à travers des semaines de travail écourtées, des congés ou des vacances supplémentaires tout en maintenant leur revenu. Cette pratique répandue et appréciée des travailleuses facilite aussi la flexibilité dans la mise en œuvre de l'horaire.

À cet effet, la qualité de vie est aussi liée à l'accès aux congés et aux vacances. Cet accès varie toutefois considérablement d'un organisme à l'autre : alors que certains OCF s'en tiennent aux congés de bases exigées par la *Loi sur les normes du travail*, d'autres offrent aussi des congés familiaux et/ou des congés personnels. Ces derniers sont très appréciés, puisqu'ils permettent aux travailleuses de prendre congé, sans devoir se justifier. Quoi qu'il en soit du nombre et de leur forme, la prise de congé semble plus simple dans le milieu communautaire comparativement à leurs homologues du secteur public ou à leur conjoint-e. Les travailleuses se sentent ainsi plus légitimes de les prendre. Dans plusieurs organismes, il est aussi possible de prendre des vacances supplémentaires ou des congés sans solde.

Autrement, la proximité géographique avec l'emploi a aussi été évoquée par quelques participantes. Elle contribue à leur qualité de vie, en leur permettant de se rendre au travail à vélo ou à pied. Le temps de déplacement étant réduit, elles peuvent profiter de plus de temps libre de qualité.

4.1.2 Un travail stimulant qui donne du sens

Les travailleuses considèrent aussi leur travail comme étant stimulant en ce qui concerne les tâches et la nature de celui-ci. Elles apprécient le fait que ce soit un travail varié, qui demande une grande créativité. Elles aiment aussi la très large autonomie et flexibilité qu'elles ont dans leur travail. Cette autonomie témoigne entre autres de la confiance qui règne au sein de l'équipe, mais aussi en lien avec la direction/coordination. Le partage des tâches se fonde sur un travail d'équipe, où le travail de chacune est important et interdépendant. Elles apprécient aussi la nature de leur travail, alors que celui-ci donne du sens et qu'elles sentent faire une différence auprès des familles. À cet égard, plusieurs ont développé un lien affectif avec les familles qui fréquentent l'organisme.

4.1.3 Un environnement et des relations de travail harmonieuses

L'environnement de travail semble aussi être un élément déterminant de l'emploi, alors que celui-ci est souvent présenté comme étant un milieu très familial. Plusieurs parlent d'une belle équipe, bienveillante, qui travaille ensemble, se valorise et se respecte. Les travailleuses apprécient les relations qu'elles ont avec leurs collègues et la direction/coordination. Elles y retrouvent du soutien, tant au plan du travail qu'au plan émotionnel. C'est un lieu de travail « le fun » (P1) et créatif. D'ailleurs, plusieurs éléments sont mis en place pour favoriser un climat agréable, comme un fonds « club social » pour favoriser un climat amical au sein de l'équipe de travail.

4.1.4 L'insuffisance des salaires et du nombre d'heures

L'enjeu des salaires semble être le principal point faible du milieu communautaire Famille. Le salaire des participantes varie entre 16\$ et 25\$ l'heure, bien que la majorité des participantes ne connaissent pas précisément leur salaire horaire. La plupart des

travailleuses gagnent toutefois plus de 20\$/l'heure. Alors que leur salaire pourrait être suffisant à 35-40h par semaine, le nombre d'heures est souvent trop faible (28-30h par semaine et/ou chômage estival) pour arriver à vivre une vie confortable. Même si certaines travailleuses considèrent avoir un bon salaire pour le milieu communautaire, elles sont plusieurs à souligner que l'insuffisance du nombre d'heures mène à des situations où elles arrivent tout juste financièrement:

Je trouve qu'on a un salaire qui est quand même correct, mais comme je dis, [...] si je suis restée à 28h, c'est que j'étais capable d'arriver avec ça là, mais c'est sûr que tsé, tu fais avec ce que tu as, tu t'arranges avec. Ça ne fait pas de gros salaires annuels, ça, c'est clair, on s'entend là-dessus. Fait que tsé, c'est sûr qu'on s'entend que mon salaire annuel tourne autour de 30 000 flush, par année. (P3)

La faiblesse des salaires se fait d'autant plus ressentir lorsque l'on considère la formation des travailleuses. Dans cet ordre d'idée, toutes les participantes ont des études de niveau technique ou de baccalauréat : « On est quand même payées 20 piastres, mais 20 piastres, ce n'est quand même pas beaucoup pour quelqu'un qui a un bac [...] ou qui a 20 ans d'expérience » (P5).

En plus des salaires qui sont bas et du manque d'heures offertes, plusieurs organismes se voient dans l'obligation de fermer pendant l'été à cause du manque de fonds. Cette fermeture est difficile pour les finances des travailleuses. Ces dernières se retrouvent en effet en situation de chômage chaque année. Dans ce cas, elles touchent jusqu'à 55% de leur salaire¹⁸, avec lequel elles arrivent déjà de justesse. Les prestations d'assurance-

¹⁸ Il s'agit plus exactement de 55% de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable (Emploi et Développement social Canada, 2015).

emploi amènent donc les travailleuses à vivre dans des situations socio-économiques précaires, voire de pauvreté :

On était sur le chômage l'été, mais je recevais 250\$ par semaine. Tsé, c'est pas viable, ça ne marche pas. Fait que chaque année, il fallait que je m'économise des sous, pour pouvoir compenser pour mon manque de salaire pendant l'été. Fait que oui, ça met tout le temps les travailleuses dans une position aussi euh, de pauvret- ça va jusqu'à la pauvreté. (P8)

À cet égard, plusieurs peinent à économiser sur le long terme, puisque chaque année, elles doivent piger dans leurs économies pour arriver à payer leurs factures.

4.1.5 Le temps supplémentaire, la lourdeur et l'éparpillement de la tâche

Les travailleuses se sont aussi exprimées en ce qui concerne le nécessaire temps supplémentaire, la lourdeur et l'éparpillement de la tâche. À cet égard, il n'est pas anodin de constater que toutes les travailleuses avec lesquelles nous avons parlé affirment faire du temps supplémentaire, certaines à l'occasion, d'autres plus régulièrement. Puisque les organismes fonctionnent par banque de temps, le temps supplémentaire n'est pas plus rémunéré que le temps régulier ni même payé en surplus.

Pour les participantes, le temps supplémentaire est largement associé au fait qu'elles n'ont pas suffisamment d'heures pour accomplir toutes leurs tâches, mais aussi au fait qu'elles accomplissent des tâches qui dépassent leur mandat, mieux connu sous l'appellation de « tâches connexes ». La réalisation de ces tâches connexes engendre un éparpillement et une lourdeur de la tâche. Plus qu'une simple polyvalence, les travailleuses doivent réaliser des tâches qui ne leur sont pas attribuées. Elles se voient « obligées d'avoir plusieurs chapeaux » (P7). À cet égard : « Faut être prête à tout faire, puis à remplir les trous, parce qu'il faut que les services soient donnés pareil » (P5).

Elles se sentent parfois contraintes d'en prendre plus parce qu'elles ont l'impression d'être responsables d'offrir des services et des activités de qualité, malgré le manque de personnel, pour ne pas décevoir les familles : « Parce que ce n'est pas de leur faute à eux autres là, si nous autres on a eu des changements dans l'équipe, ou des changements financiers ou quoi que ce soit. Eux autres, ils veulent juste de l'aide » (P7). Le fait de combler d'autres tâches se fait souvent au détriment des leurs. Les travailleuses se retrouvent ainsi surchargées :

Ce que j'aime moins, ben c'est ça, c'est qu'on est surchargées, puis on n'a pas assez de temps pour faire tout qu'est-ce qu'on devrait faire. Des fois, ça nous décentre de qu'est-ce qui est vraiment. Tsé, c'est comme admettons les travailleurs sociaux, ben le travailleur social lui il fait juste avec les enfants, il y a quelqu'un, avec les familles. Il y a quelqu'un qui s'occupe de faire la réception, il y a quelqu'un qui s'occupe de faire des finances. (P9)

Cet alourdissement de la tâche peut ainsi contribuer à la surcharge de travail, au roulement de personnel ou à l'épuisement professionnel.

4.1.6 La rareté des avantages sociaux

Les avantages sociaux tels que des assurances collectives et des fonds de pension sont relativement rares dans les OCF. Pourtant, ils représentent un aspect central des conditions de travail, surtout dans un contexte où le revenu d'emploi est insuffisant. Les travailleuses s'entendent sur l'importance de cet avantage : celles qui y ont accès en soulignent les bénéfices alors que celles qui n'en ont pas aimeraient en avoir. À cet effet, moins de la moitié des participantes affirment avoir accès à des assurances collectives dans le cadre de leur emploi. Certains organismes qui n'offrent pas d'assurances collectives proposent néanmoins un montant annuel de quelques centaines de dollars pour couvrir les frais de santé pour les travailleuses et leur famille. Bien que non négligeable, cette initiative ne représente toutefois pas une alternative

équivalente et suffisante à de réelles assurances collectives. Si certaines salariées peuvent compter sur les assurances collectives de leur conjoint-e, l'absence d'assurances est un enjeu majeur pour celles qui n'ont pas cette chance : « T'as pas d'assurance, t'as rien. C'est terrible là » (P8).

Les fonds de pension sont encore moins répandus; peu d'organismes offrent cet avantage ou cotisent au Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) de leurs employées. Il revient donc à chaque travailleuse de s'organiser pour mettre de l'argent de côté pour sa retraite, une responsabilité difficile à rencontrer lorsque le salaire suffit à peine à couvrir les dépenses. Parmi les travailleuses que nous avons rencontrées, seulement deux travailleuses ont affirmé avoir cet avantage social, alors qu'aucune d'entre elles n'a affirmé avoir simultanément des assurances collectives et un fonds de pension.

Certains organismes n'offrent aucun avantage social, soit parce que ces charges sont trop onéreuses ou simplement parce qu'ils n'ont pas le temps d'y penser :

Moi je pense que, c'est parce que c'est une roue qui tourne là. Mathilde¹⁹, elle n'a pas le temps de penser à ça. [...] Tsé c'est comme la pyramide là, il y a le besoin de base qu'il faut combler. [...] Elle, a veut que toutes nous quatre, on aille une job. Fait qu'elle travaille. Sa job, c'est qu'on aille une job. Mais si admettons, elle n'avait pas besoin de tout le temps faire ça, peut-être que là, on pourrait penser à ça, mais on n'est tellement pas rendu là. (P9)

Comme le témoignent plusieurs participantes, l'absence de tels avantages peut représenter un élément décisif pour quitter un emploi.

¹⁹ Nom fictif

Ce portrait permet d'émettre certains constats à l'égard des conditions de travail telles que présentées par les travailleuses. Premièrement, d'importantes disparités existent entre les OCF, notamment en ce qui a trait aux salaires. Il existe tout de même une différence non négligeable entre le salaire le plus bas (16\$-18\$) et le salaire le plus haut (25\$). Ces écarts sont associés à plusieurs facteurs, d'abord localisés, comme les luttes des travailleuses au sein de chaque OCF pour de meilleurs salaires. Ensuite, ils sont surtout causés de manière plus systémique par les disparités de financement entre les OCF. À cet effet, leur financement « n'est pas distribué sur la base de critères objectifs tels que les caractéristiques des OCF (taille, achalandage, services, etc.) ou des milieux dans lesquels ils s'inscrivent (immigration, pauvreté, éloignement, etc.) » (FQOCF, 2019, p. 10), mais sur une forme de « financement historique » (FQOCF, 2019, p. 23). Ces inégalités et, de manière plus large, le sous-financement des OCF, sont en grande partie responsables de la précarité de certains emplois dans les OCF, notamment lorsque les salariées y travaillent à temps partiel, sans contrat, avec de bas salaires, un nombre d'heures insuffisant et sans avantages sociaux.

Deuxièmement, les travailleuses semblent toutes avoir une tâche plus lourde que les heures prévues pour les effectuer. La nécessité de faire des heures supplémentaires sans rémunération supplémentaire témoigne de deux choses. D'une part, le nombre d'heures qui apparaît sur le contrat de travail n'est pas représentatif ou suffisant pour les tâches à effectuer. D'autre part, les organismes ne sont pas en mesure d'offrir une meilleure rémunération ou d'engager plus de personnes, faute de financement adéquat. La lourdeur de la tâche amène aussi certaines travailleuses à vouloir prendre des congés additionnels ou à s'épuiser, quand cette option n'est pas possible.

Troisièmement, bien que la conciliation travail-famille représente un avantage important pour les travailleuses, nous tenons à apporter certaines nuances. La conciliation travail-famille représente un couteau à double tranchant, dans la mesure où les travailleuses se voient cantonnées dans une division sexuelle du travail

inégalitaire qui amplifie la responsabilité des femmes à l'égard des soins des enfants et des proches. Puisqu'il est plus facile de prendre congé pour des raisons familiales, les travailleuses se retrouvent d'autant plus responsables de s'absenter du travail pour ces raisons. La conciliation travail-famille n'est pas encore une pratique largement courante, notamment dans les milieux majoritairement masculins où l'organisation du travail ne prend pas en considération les contraintes familiales (Table de concertation de Laval en condition féminine, 2012, p. 9). Le fait que la conciliation ne soit pas répandue, mais qu'elle soit accessible dans les OCF, a pour conséquence de maintenir ce fardeau sur les épaules des femmes et de les appauvrir²⁰.

En outre, bien que les conditions de travail varient d'un OCF à l'autre, il est possible de constater plusieurs similitudes et de dresser un portrait. Alors que les éléments positifs semblent émerger du milieu de travail ainsi que des personnes qui travaillent et qui fréquentent l'organisme, les éléments négatifs semblent plutôt être causés par des éléments extérieurs aux OCF, entre autres par un financement inadéquat et incertain. Au-delà de ce sous-financement, nous tentons dans la prochaine section de comprendre sur quoi se basent les insatisfactions évoquées par les participantes quant à leurs conditions de travail en nous attardant à l'absence de reconnaissance du travail.

4.2 La non-reconnaissance du travail dans les OCF

La reconnaissance du travail a des incidences sur l'appréciation des salariées à l'égard de leur travail et aussi en ce qui a trait à leurs conditions de travail. L'ensemble des travailleuses ont témoigné à cet effet que leur travail est reconnu par les personnes avec

²⁰ Comme le soutient Diane-Gabrielle Tremblay, la mise en place de politiques publiques en termes de conciliation travail-famille, qui serait en vigueur dans tous les secteurs d'emploi, notamment dans les secteurs majoritairement masculins, permettrait d'assurer une meilleure articulation entre les responsabilités professionnelles, personnelles et familiales des femmes, tout en permettant une participation plus équitable des femmes au marché du travail (Tremblay, 2005, p. 96).

lesquelles elles sont en relation dans le cadre de leur emploi, soit les familles et leurs collègues. Toutefois, le constat des travailleuses est clair : le travail des OCF demeure non reconnu par l'État et la société.

4.2.1 La non-reconnaissance par l'État

En plus de ne pas reconnaître leur spécificité, l'État ne semble pas non plus reconnaître le travail des OCF. En effet, toutes les participantes qui se sont exprimées sur le sujet ont affirmé ne pas sentir que leur travail est reconnu par l'État, voire que le ministère de la Famille ne semble pas comprendre le travail réalisé au sein d'un OCF. Certaines travailleuses croient que l'État connaît leur travail, mais qu'il décide de ne pas le reconnaître. Cette situation d'aveuglement volontaire²¹ de la part de l'État proviendrait du fait qu'il ne désire pas offrir davantage de financement aux OCF, bien qu'il soit conscient que les mêmes services et activités représenteraient un coût beaucoup plus élevé s'ils étaient offerts dans le réseau institutionnel : « Si on était reconnu, on aurait un meilleur financement et on pourrait se concentrer sur ce qu'on a à faire pour accompagner les familles » témoigne la participante 9.

Plusieurs travailleuses identifient aussi la non-reconnaissance de leur travail par l'État en comparant leurs conditions de travail à celles des salariées du secteur public, particulièrement celles du réseau de la santé et des services sociaux. Malgré les spécificités du secteur communautaire Famille, il reste que l'objectif de leur travail est essentiellement le même : il vise à soutenir les familles. On constate pourtant un

²¹ L'aveuglement volontaire peut être lié au concept d'ignorance tel qu'illustré par Charles W. Mills dans le livre de Pascale Molinier *Le travail du care*. À cet effet, un seul individu ne pourrait maintenir cette ignorance : elle repose plutôt sur un système qui sert les intérêts de privilégiés. Tronto ajoute que cette ignorance, voire cette indifférence des privilégiés, permet de maintenir en place les structures qui dévalorisent ce travail (Molinier, 2013, p. 65).

important écart quant aux conditions de travail, notamment en ce qui a trait aux salaires. Plusieurs travailleuses s'interrogent sur ces écarts, voire dénoncent les fortes différences de salaire, « parce que justement on n'est pas payé aussi bien qu'eux autres. Quand c'est souvent la même job » (P5) :

Pour tout le travail ou l'implication, le dévouement que je mets au travail, je ne vois pas pourquoi je gagnerais admettons, 10\$ de moins par heure qu'une travailleuse sociale qui a fait les mêmes études que moi. Oui son travail est légèrement différent. On ne fait pas exactement la même chose. Parce que [...] on ne fait pas nécessairement de suivis, à moyen et long terme là. On fait vraiment plus du ponctuel ou, c'est ça, on ne fait pas de suivi, mais on est comme toujours là, disponible pour la famille au besoin. Mais, [...] c'est quand même questionnant pourquoi je gagne, c'est ça, une dizaine de dollars de moins par heure qu'admettons, toutes les autres personnes qui étaient dans ma cohorte à l'université. (P4)

Les différences salariales sont aussi observables dans différents postes dans les OCF²². Par exemple, les participantes dénoncent les inégalités que vivent leurs collègues éducatrices. Avec le financement des OCF, ils ne sont pas en mesure de leur offrir les mêmes salaires que les travailleuses en CPE: « D'habitude ils ont 15 [\$ /h], puis la fin de semaine 15 et demi. Mais tsé des éducatrices en CPE, ça gagne plus que ça » (P3).

Certaines travailleuses croient donc que les différences de salaire sont entre autres une question de reconnaissance de leur travail par l'État. Toutefois, d'autres éléments comme la non-reconnaissance sociale permettent de comprendre ces écarts de salaires. Qui plus est, la dévalorisation du travail traditionnellement réalisé gratuitement par les femmes permet aussi de comprendre pourquoi ces tâches, tant dans le réseau public que dans les OCF, ne sont pas rémunérées à leur juste valeur.

²² Par exemple, selon l'échelle salariale des travailleurs.euses sociales du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le salaire offert par le secteur public se situe en 25,25\$/h et 45,22\$/h en 2019 (Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, 2019).

4.2.2 La non-reconnaissance sociale

Les participantes constatent des lacunes en ce qui a trait à la reconnaissance sociale de leur travail. Si l'on se fie à leurs témoignages, celle-ci viendrait entre autres de la méconnaissance et des préjugés qui persistent à l'égard des OCF et des personnes qui y travaillent. Ainsi, le travail dans les OCF serait encore méconnu, malgré les efforts de visibilisation déployés pour contrer ce phénomène : « Je pense que les gens ils ne connaissent pas c'est quoi. Qu'est-ce qu'on fait dans un organisme communautaire. Tant qu'on ne l'a pas vécu, on ne sait pas c'est quoi. Même moi aussi, avant, pour moi, c'était un peu nébuleux » (P4). Plusieurs participantes affirment que cette méconnaissance s'étend au milieu communautaire en général :

Des gens ont vraiment comme, une idée conçue que le communautaire c'est uniquement pour l'itinérance pis de la toxicomanie. On est là juste si t'es ben pauvre. T'as comme le sous-sol de l'église, pis après ça, tu as le communautaire, tsé. C'est des idées préconçues, je pense que les gens ils ne le réalisent pas que le communautaire c'est beaucoup plus que ça. (P10)

En plus de cette méconnaissance, la croyance selon laquelle ce sont uniquement des familles défavorisées qui fréquentent lesdits organismes est bien présente, même si les OCF accueillent toutes les familles telles qu'elles sont²³.

En ce qui concerne les préjugés sur les personnes qui occupent un emploi au sein des OCF, certaines participantes croient que ces préjugés émergent de l'histoire des organismes communautaires. Beaucoup d'organismes communautaires ont pris racine dans des initiatives citoyennes, investies par des bénévoles qui n'avaient pas les mêmes

²³ Il faut toutefois souligner que plusieurs participantes ont affirmé devoir répondre à des cibles de familles vulnérables à rejoindre. En ce sens, de nombreux OCF doivent rejoindre un certain nombre de familles pour recevoir certains financements, ce qui contribue potentiellement au préjugé selon lequel les OCF sont uniquement pour les familles défavorisées.

qualifications et compétences que les personnes qui y occupent un emploi aujourd'hui. Certaines erreurs commises dans le passé par des personnes qui n'étaient pas formées contribueraient entre autres à la mauvaise réputation des groupes communautaires. Cette conception du travail communautaire, selon laquelle ce milieu serait investi par des personnes peu ou pas qualifiées est encore bien présente, comme le témoigne la participante 10 :

J'ai vu dernièrement, je pense que c'est sur Facebook, dans un groupe, ça s'appelle, « intervenants sociaux, je ne sais plus trop quoi », quelqu'un, qui n'a pas d'expérience en intervention. Il y a un intervenant lui-même qui propose « ah, ben va dans, dans le communautaire, tu vas être pris, c'est sûr » pis j'étais comme, ben attends un peu là. Tu parles du communautaire comme si on avait des gens qui n'ont pas d'expérience, que c'est un passage obligatoire [...] Non, non, tsé. Le communautaire c'est quelque chose de sérieux. (P10)

Plusieurs personnes, notamment celles qui fréquentent les OCF, ne saisissent pas toujours que les travailleuses sont professionnelles et qualifiées :

Il y a beaucoup de monde aussi qui vient à l'organisme et qui me demande si je fais du bénévolat. Parce qu'ils ne pensent pas que je suis payée pour faire ça. Je suis comme « oui, oui, j'ai même une formation universitaire » (rires). Fait que ça c'est très drôle aussi, parce que dans le fond, les gens, des fois, ils n'ont aucune idée de qu'est-ce que c'est mon travail vraiment. (P8)

En plus des préjugés et de la méconnaissance sur les qualifications et compétences des travailleuses, des idées préconçues existent aussi sur le type de personnes qui travaillent dans ces organismes. Bien que plusieurs travailleuses soient profondément dévouées, il reste qu'elles ne sont pas non plus « des mères Theresa » (P3), ni des « sauveu[ses] ou des hippies » (P4). En ce sens, la participante 3 ajoute : « il faut quand même que tu manges à la fin du mois pis que tu vives bien là ».

Ainsi, si la méconnaissance et les préjugés contribuent à la non-reconnaissance sociale du travail, ceux-ci ne semblent pas être les seuls éléments à considérer. En ce sens, le fait que le travail effectué dans les OCF corresponde à des tâches qui sont historiquement et traditionnellement réalisées gratuitement par des femmes contribue certainement à la dévalorisation de ce travail par la société et par l'État.

4.2.3 Un travail traditionnellement réalisé gratuitement par des femmes

Selon la participante 7, le manque de reconnaissance viendrait du fait que le travail qui est effectué aujourd'hui par les OCF était auparavant réalisé gratuitement par « une tonne de mamans » qui n'occupaient pas d'emploi salarié et qui n'avait pas de formation liée à l'emploi. Ces femmes étaient en mesure de s'impliquer dans les organismes dédiés à la famille puisque les activités et services offerts s'inscrivaient en continuité avec le travail effectué gratuitement dans la sphère privée. Plus qu'anecdotique, ce qu'exprime la participante 7 met de l'avant une part des fondements de la non-reconnaissance du travail des OCF. La dévalorisation des qualifications des travailleuses serait en partie causée par le fait que leur travail s'inscrit en continuité avec un travail de reproduction sociale, plus précisément de *care*.

4.2.3.1 Des qualifications qui ne sont pas reconnues socialement

La non-reconnaissance du travail effectué par les salariées des OCF vient en bonne partie du fait que leurs qualifications ne sont pas reconnues socialement. Comme le soutient Michelle Perrot, l'histoire démontre bien les difficultés persistantes de la reconnaissance des qualifications des femmes et de la valorisation de leur travail (Perrot, 2013, p. 18). Les emplois traditionnellement féminins, et aussi plus largement le travail de reproduction sociale, continuent d'être sous-évalués et sous-rémunérés :

De nombreux travaux ont montré que la non-reconnaissance des qualifications mises en œuvre par les travailleuses provient notamment du fait qu'elles ont été acquises hors des institutions de formation consacrées, dans la sphère privée. [...] Il en découle qu'elles sont prises pour des qualités naturelles et naturellement féminines, des « dons » qui relèvent du privé et de la vocation au contraire des compétences consacrées et réputées acquises dans le monde du travail professionnel, ce qui justifierait de ne pas les rémunérer. (Yerochewski *et al.*, 2015, p. 137)

En ce sens, ces qualités naturelles ne sont pas considérées comme des qualifications, mais plutôt comme des traits de personnalité, ce qui rend d'autant plus difficile la valorisation de ce travail (Ibos *et al.*, 2019, p. 68). Par exemple, une participante parle de son écoute, de son ouverture et de son accueil. Ces compétences sont nécessaires pour le travail avec les familles, mais sont considérées comme des traits de personnalité plutôt que des qualifications, parfois même par les travailleuses. Pourtant, la majorité de ces participantes détiennent des diplômes liés directement à l'emploi, où des compétences d'intervention et de relation d'aide telle que l'empathie (Hétu, 2007 ; Landry, 1996), mais aussi l'accueil, la capacité d'adaptation, le sens éthique, le respect, l'autonomie (Landry, 1996, p. vii) sont à la base des enseignements. La non-reconnaissance de ces qualités comme des qualifications et des compétences explique en partie la faible rémunération de ce travail (Kergoat, 2010 ; Yerochewski *et al.*, 2015), alors que « le salaire est la reconnaissance d'une rémunération individuelle » (Perrot, 2013, p. 22). Tandis que cette faible rémunération est aussi liée à une discrimination systémique (Rose, 2016, p. 1) et au sexisme, plusieurs chercheuses et chercheurs constatent que les femmes ne peuvent accéder à une pleine reconnaissance de leur travail (Amossé, 2018 ; Meulders et O'Dorchai, 2013 ; Tremblay, 2005).

4.2.3.2 Un travail de *care*

Le travail effectué auprès des familles représente aussi un travail de *care*. En effet, le champ lexical associé au travail de *care* se retrouve dans plusieurs entrevues. Pour

certaines, le travail qu'elles font est une vocation. Près de la moitié des participantes considèrent toutefois que la perception de vocation pourrait contribuer à dévaloriser leur travail. Le concept de dévouement a aussi émergé, notamment lorsqu'elles parlent de faire leur travail par amour, avec leur cœur, et lorsqu'il est question de se dévouer à la cause des familles vulnérables.

Le travail de *care*, qui est traditionnellement effectué gratuitement par les femmes au sein de la sphère privée est encore largement invisibilisé (Hochschild, 2013 ; Ibos *et al.*, 2019 ; Molinier, 2013) :

Prendre soin d'autrui, lui prêter attention consiste en grande partie à rendre le travail invisible : le tact, la délicatesse, la disponibilité et la discrétion sont des compétences acquises dont la difficulté consiste à effacer la trace de l'effort (Molinier, 2013). [...] L'invisibilité fait ainsi partie de l'éthique et de l'efficacité du travail de *care*. Ceci représente une véritable difficulté pour valoriser – et notamment valoriser monétairement – un travail par ailleurs dévalorisé. (Ibos *et al.*, 2019, p. 91)

Le travail de *care* fait aussi face à une vision marchande, où il existe une tentative de quantifier et de calculer un travail qualitatif :

La mesure quantitative de l'activité ne prend pas en considération la dimension qualitative du travail effectué [Chénard et Grenier, 2012]. Or, c'est dans celle-ci que se déploie de manière privilégiée le travail du *care* : souci de l'autre (connaissance et compréhension de ses besoins et réalités), travail affectif en vue d'une qualité de la relation (création d'un lien de confiance, convivialité des échanges, etc.), mise à disposition de connaissances et d'habiletés permettant une intervention adaptée et personnalisée. (Gonin *et al.*, 2014, p. 94)

Le travail effectué au sein des OCF entre ainsi en conflit avec une vision marchande et économiciste du travail. Le fait qu'il soit difficilement quantifiable représente une importante barrière à la valorisation monétaire. Comme le démontrent Caroline Ibos et

ses collègues (2019, p. 91), il est difficile de mesurer un travail qualitatif : « On ne peut pas “ mesurer ” un sourire. [...] Quelle serait la bonne mesure : sa durée ? Son intensité ? Sa fréquence ? On voit bien que toute réponse quantitative serait absurde ».

Bien que la littérature sur le travail de *care* existe et permet d'«objectifier» (Ibos et al, 2019, p.91) ce travail, celui-ci est encore largement sous-estimé et dévalorisé. En ce sens, les emplois liés au *care* sont les emplois les moins reconnus et les moins rémunérés dans notre société (Gonin *et al.*, 2014, p. 98). Comme le soutiennent Audrey Gonin et collègues, « la dévalorisation des activités du care a des conséquences sur un plan économique, mais se traduit aussi par un défaut de reconnaissance sociale concernant leur utilité pour la collectivité » (Gonin *et al.*, 2014, p. 98).

4.2.3.3 L'investissement émotionnel

Le travail effectué par les salariées dans les OCF nécessite de prendre soin et de se soucier des autres; il implique aussi un investissement émotionnel important qui dépasse souvent la limite du travail salarié. Cet investissement émotionnel s'appuie entre autres sur la volonté des travailleuses à développer une relation de confiance avec les familles. En ce sens, plusieurs participantes ont abordé la difficile séparation entre le travail et la vie privée. La réalité géographique contribue à cette situation, puisque plusieurs participantes vivent dans la communauté où elles travaillent et fréquentent donc les mêmes lieux que les familles :

On est connu pis la ligne est mince entre Marianne²⁴ l'intervenante à la maison de la famille, tsé relaxe, parce qu'elle fait pas peur, et Marianne, la fille de tous les jours, la fin de semaine. Fait que souvent, on est convoité aussi la fin de semaine. En tout cas nous, tsé, c'est une petite place, fait que

²⁴ Nom fictif

moi faire mon épicerie. Tsé c'est con là, mais c'est super long pis je tombe souvent en intervention la fin de semaine (P1).

Les participantes doivent donc naviguer entre la travailleuse et la personne, mais aussi entre leur rôle au sein de l'organisme et leur rôle d'amie ou de connaissance à l'extérieur du travail. Cette réalité donne l'impression que « même si on sort du travail, ben on continue de travailler des fois » (P4). Comme l'affirme la participante 4 :

Il y a une famille qui fréquente l'organisme que je croise beaucoup en dehors de mon travail, à cause du jardin communautaire et collectif. Tsé, quand je croise cette famille-là, ben, c'est sur mon temps personnel, mais veux, veux pas, on finit par jaser pis toute ça. Fait que là, encore une fois, des fois j'ai l'impression de travailler, mais des fois j'ai l'impression de parler plus à des amis, fait que c'est comme. C'est particulier.

Cette situation mène donc à du travail informel et constant. En ce sens, comme le soutiennent Galerland et Kergoat (2012, p. 69): « la non-séparation privé/public est constitutive du rapport que les femmes entretiennent avec le travail salarié ». L'investissement émotionnel traduit bien la façon dont le travail de *care* est transversal à la réalité des travailleuses, tant dans le cadre de leur travail qu'à l'extérieur, et qu'il est en bonne partie invisible, et donc non reconnu. Plusieurs constatent donc la charge que représente ce travail : « Ça gruge, ça prend beaucoup d'énergie pis c'est pas évident de patiner là-dedans, parce que, toute est comme lié un peu, mais faut quand même rester professionnel » (P4). Ainsi, cet investissement émotionnel se traduit par un important poids pour certaines travailleuses, qui peut contribuer à l'épuisement émotionnel et professionnel.

En somme, les conditions de travail dans les OCF sont stimulantes et agréables en ce qui concerne les relations et l'environnement de travail, mais laissent plutôt à désirer quant à l'aspect économique. Les bas salaires, le manque d'heures, le temps supplémentaire, la lourdeur et l'éparpillement de la tâche du même que l'absence

d'avantages sociaux contribuent à précariser les conditions de travail, et aussi les conditions de vie des travailleuses. Ces conditions de travail découlent entre autres d'un manque de reconnaissance étatique et sociale, mais aussi d'une dévalorisation du travail. Cette non-reconnaissance est causée par une méconnaissance et par des préjugés sur le travail dans les OCF, d'une part, et parce que cet emploi s'inscrit en continuité avec le travail traditionnellement effectué gratuitement par les femmes au sein de la sphère privée, d'autre part. Plus qu'un simple aveuglement volontaire, la non-reconnaissance de ce travail s'inscrit dans des dynamiques de pouvoir qui dévalorisent le travail effectué par des femmes. Qui plus est, ce travail s'inscrit aussi dans celui de *care*, ce qui implique un important investissement émotionnel qui dépasse les frontières du travail.

En définitive, comme l'évoque la participante 4, la non-reconnaissance de ce travail et le sous-financement des OCF, desquels découlent des conditions de travail, sont des choix politiques qui précarisent les conditions de vie des travailleuses. Bien qu'inscrit dans une culture sociale, l'État participe à la dévalorisation du travail réalisé au sein des OCF, et plus largement du travail de reproduction sociale et de *care*.

Le travail effectué dans les OCF est un « cas paradigmatique » (Yerochewski, 2014, p. 126) d'un travail *care* qui est non reconnu et invisibilisé, où les femmes se retrouvent elles-mêmes dans une posture où elles performant²⁵ le *care*. Selon le témoignage de

²⁵ Nous faisons référence à la performativité du *care*, dans le même ordre d'idée que la performativité du genre théorisé par Judith Butler. Maurice Hamington démontre à cet effet le lien entre le *care* et la performativité « Caring, then, is a constrained choice of an action to be performed and effectively received. Here the notion of performativity is an extension of Judith Butler's concept of gender performance. Butler contends that gender identity is fundamentally performed through both subtle and major iterations of actions that establish what it is to be a man or a woman. In this manner, Butler endeavors to carve a middle path between social construction theories and thoroughgoing free will. Neither society nor individuals determine gender alone but rather it is always a negotiation between choices and social constraint. Extending Butler's performative theory, if, as I have contended, there is a physicality to ethics, and specifically caring, it is performed. » (Hamington, 2012, p. 34)

certaines, elles priorisent le souci des autres (*caring about*), le souci de prendre en charge (*taking care of*), de prendre soin (*care giving*) au détriment de prendre soin d'elles-mêmes (*self-care*), quitte à sacrifier leur niveau de vie, comme si cet immense dévouement était dans l'ordre des choses. Aussi, dans une certaine mesure, les témoignages de travailleuses permettent aussi de constater qu'elles ne sont pas extérieures à cette culture sociale et qu'elles y participent malgré elles. En effet, le *care* et les compétences nécessaires au travail sont parfois considérés comme des traits de personnalité. Parfois, les qualifications sont banalisées : « On s'entend que ça prend pas un gros diplôme pour accueillir une famille puis l'écouter dans, dans ces difficultés puis juste comme lui dire que c'est normal » (P4). Ainsi, certaines travailleuses peuvent aussi participer à la dévalorisation de leur travail, ou du moins à l'invisibilisation du travail ou à la non-reconnaissance des qualifications nécessaire à ce travail.

Au surplus, nous démontrons, dans le chapitre suivant, la façon dont ces choix, qui s'inscrivent dans une logique néolibérale et patriarcale, ont des conséquences importantes sur les conditions de vie des travailleuses dans les OCF.

CHAPITRE V

VIVRE EN TRAVAILLANT DANS LE MILIEU COMMUNAUTAIRE FAMILLE

Les travailleuses du milieu communautaire Famille sont largement touchées par les politiques néolibérales et la non-reconnaissance de leur travail. Le sous-financement, et les coupes dans le réseau de la santé et des services sociaux, doublés des mesures d'austérité qui appauvrissent les populations, ont des conséquences directes pour les travailleuses. Plusieurs participantes ont l'impression que l'incertitude et la précarité dans laquelle se retrouvent les OCF retombent en fait sur leurs épaules, ce qui n'est pas sans incidences sur leurs conditions de vie. À cet égard, la pression accrue sur les organismes entraîne une surcharge de plus en plus forte dans la tâche des travailleuses.

Dans le présent chapitre, il est d'abord question des conditions de vie et de l'obligation de faire des « choix » déchirants pour les organismes et pour les travailleuses dans un contexte de sous-financement chronique des OCF. Par la suite, nous abordons l'instabilité et la culture de précarité présente dans le milieu communautaire Famille. Enfin, nous discutons du fait que les travailleuses se retrouvent parfois dans une situation de précarité ou de pauvreté; nous discutons aussi du potentiel paradoxe d'être dans une relation d'aide avec des familles qui sont dans une situation économique similaire.

5.1 Des « choix » déchirants

Le fait de devoir faire des « choix » déchirants est un élément récurrent dans les témoignages des participantes. Cette obligation de choisir, tant pour les OCF que pour les travailleuses, est directement liée au manque de financement récurrent et stable des OCF. Dans les organismes, le sous-financement met en concurrence les conditions de travail des salariées et l'offre de services aux familles. Ce « choix » est perçu par plusieurs comme étant un exercice nécessitant de « couper quelque part pour donner plus ailleurs » (P3) :

Même ce qu'on voudrait offrir en services, parce que tsé, des fois, on coupe la poire en deux pis on dit ok, on va augmenter un petit peu les salaires, mais vraiment pas beaucoup. Mais tsé, tout ce que tu augmentes, tu le coupes en services, veux, veux pas, dans le budget global de l'organisme. C'est comme un choix qui est tout le temps déchirant. (P8)

Les travailleuses vivent parfois de la culpabilité lorsque leur organisme améliore leurs conditions de travail parce qu'elles savent que cette décision se traduit nécessairement par une réduction des fonds disponibles pour les activités ou les services.

Les décisions prises en ce qui concerne la répartition des budgets au sein de l'organisme peuvent aussi dégénérer en conflit interne. En effet, alors que le conseil d'administration (CA) est généralement composé de familles qui fréquentent l'organisme, les membres ne voient pas toujours la nécessité d'augmenter les salaires des travailleuses :

Tu as des messieurs mesdames Tout-le-Monde sur le CA. Fait que là, c'est des mamans à la maison, pis là, ils vont te répondre : « ben moi mon mari il ne gagne même pas ça, je ne vois pas pourquoi eux autres y gagneraient ça ». Fait que tsé, ce n'est pas évident, établir toutes les conditions de travail. C'est vraiment, vraiment pas facile. (P3)

Par le fait même, il est possible que le CA préfère offrir plus de services aux familles plutôt que d'investir dans les conditions de travail. Les travailleuses doivent dès lors démontrer comment l'amélioration des conditions de travail permet de freiner le roulement de personnel et d'offrir des services de qualité :

Admettons le CA, eux, ils vont vouloir offrir des [services]. Ils vont dire « ben non, on veut offrir ». Pis là ben c'est : « ben oui », sauf que là, si on est tout le temps en roulement de personnel, parce qu'on ne donne pas assez aux éducatrices... Tsé, pourquoi on offre des beaux services, c'est parce qu'on a des employées qui sont là depuis longtemps. Parce qu'avant que j'arrive, il était tout le temps en roulement de personnel, pis c'est difficile de développer, puis de conserver, les acquis tsé, ce qu'on offre. Mais là, en ayant un personnel stable, on a monté dans nos services, beaucoup là. On n'offrait pas autant avant. (P3)

Ainsi, penser l'amélioration des conditions de travail en complémentarité à l'offre de services aux familles plutôt qu'en compétition permet souvent d'améliorer la qualité globale des services, mais aussi de freiner le roulement de personnel.

5.1.1 Le roulement de personnel

Parce que sinon, ça fait des gros roulements. Tsé, moi j'en connais d'autres organismes communautaires où le monde ne reste pas parce qu'ils n'arrivent pas, tsé. C'est pas qu'ils n'aiment pas la job, mais sont pas capables de vivre. Fait qu'il va falloir qu'un moment donné, ça soit pris vraiment en considération du moins tsé, ça va aussi avec le fait de faire reconnaître les intervenants dans les organismes. (P1)

Le roulement de personnel est une conséquence importante des politiques néolibérales et du manque de reconnaissance par l'État. Dans le contexte politique actuel, le

roulement de personnel est exacerbé par la pénurie de main-d'œuvre²⁶, malgré les tentatives de certains OCF d'offrir des conditions de travail plus « concurrentielles ».

Ce faisant, plusieurs participantes lient le roulement aux conditions de travail et au sous-financement : les bas salaires, le manque d'heures et l'absence d'avantages sociaux. Elles évoquent qu'un meilleur financement permettrait d'offrir de meilleures conditions salariales et des avantages sociaux de qualité, ce qui permettrait ainsi une meilleure rétention du personnel. Ainsi, cela permettrait de garder les travailleuses qui ont développé des relations de confiance avec les familles, et qui connaissent leur travail et l'organisme. Néanmoins, les conditions de travail désavantageuses contribuent au fait que plusieurs quittent leur travail vers d'autres emplois. À cet effet, ces conditions touchent plus durement les mères monoparentales et les personnes seules²⁷, puisqu'elles ne peuvent compter sur un deuxième revenu ou sur les assurances d'un·e conjoint·e, le cas échéant. Cette situation a pour conséquence de perdre des employées d'expérience : « Tsé, un moment donné, t'es tannée de ne pas pouvoir payer tes trucs, pis d'être dans une situation précaire. Fait que c'est plate parce qu'on a perdu des super bonnes employées » (P8). De surcroît, le roulement de personnel touche plus fortement les salariées à contrat, à cause de la précarité de cette forme d'emploi. La nécessité d'engager à contrat, entre autres liée au financement non récurrent, représente un obstacle à la rétention des travailleuses.

Le roulement de personnel amène son lot de défis, qui se traduit notamment par une perpétuelle reconstruction des liens de confiance entre les membres de l'équipe. Le

²⁶ Et potentiellement par la pandémie de la Covid 19, bien qu'il n'en n'ait pas été directement question dans la récente étude de l'Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS) sur les effets de la crise sanitaire sur les organismes communautaires (Couturier et Fortin, 2021).

²⁷ Le nombre de personnes dans une famille a une influence sur le niveau de revenu du ménage; une personne seule a plus de chance d'être pauvre qu'un couple au sein d'un ménage (Ulysse, 2009, p. 82).

travail d'équipe étant crucial, l'arrivée et le départ de membres du groupe ont des conséquences sur le moral et sur la santé mentale des travailleuses. Une participante témoigne de l'importance de cet élément, qui est souvent sous-estimée :

Je pense [que] c'est ce qui est le plus difficile à vivre dans le communautaire. J'ai quitté mon ancien emploi à cause de ça. J'étais tannée de voir des collègues quitter parce que soit les conditions de travail ne leur convenaient pas, puis un moment donné, ils veulent passer à autre chose. Ils ont envie de gagner un meilleur salaire avec un horaire aussi un peu plus stable et tout [...] C'est triste de voir ses collègues partir parce qu'on n'a pu les moyens des payer. (P10)

Le roulement de personnel a aussi des conséquences sur la relation avec les familles et sur la qualité des activités et des services offerts. Le développement d'une expertise, mais aussi la création d'un lien de confiance auprès des familles se bâtit sur le long terme. Pour cette raison, le roulement de personnel affaiblit le lien avec les familles, ce qui peut même avoir des conséquences sur la fréquentation des familles aux activités et, indirectement, peut contribuer à réduire le financement des OCF s'ils ne répondent pas aux exigences des bailleurs de fonds en termes de fréquentation.

5.1.2 Quand les travailleuses paient la note du sous-financement

Souvent, on se rend compte que c'est les travailleuses finalement qui paient la note parce que si on veut offrir un minimum de services aux familles, ben il faut couper quelque part, pis souvent c'est les salaires. (P8)

Face aux décisions que doivent prendre les OCF, les travailleuses sont elles aussi confrontées à des « choix » déchirants. Les emplois ne sont pas rémunérés à la hauteur des compétences et des qualifications des travailleuses, mais aussi à la hauteur de l'importance du rôle qu'elles jouent dans la société. Malgré tout, pour les participantes, cet emploi représente un milieu valorisant qu'elles aiment : « Je me suis toujours dit que je préférerais être moins payée pis d'aimer mon travail, pis d'aimer qu'est-ce que je

fais pis de me lever le matin puis d'avoir le goût d'aller travailler » (P6). Ce « choix », qui est également celui d'une qualité de vie, caractérisée par une flexibilité, une autonomie au travail et une conciliation travail-famille, se fait au détriment d'un « gros salaire » (P4) : « J'ai fait mon deuil de gagner le gros salaire parce que ça n'arrivera pas » (P10). Loin d'être un « choix » inconscient, celui-ci est même perçu par certaines travailleuses comme un sacrifice :

Pour faire ce travail-là, il faut que tu fasses un sacrifice. Faut que tu te dises « ben, je pourrais travailler admettons [avec des] travailleurs sociaux pis j'aurais un meilleur salaire » ou ben là, « je fais ça [...] par amour », mais en même temps, il y a le sacrifice qui vient avec. (P10)

La notion de sacrifice apparaît aussi lorsque les travailleuses acceptent de voir leurs conditions de travail stagner pour permettre d'offrir plus de services aux familles : « Fait que oui, des fois, nous on a déjà fait ce sacrifice-là, mais c'est déjà arrivé aussi qu'on a essayé de modifier notre offre de services. [...] On a essayé de répartir les conséquences sur les [deux], chacun fait sa part » (P3).

La notion de sacrifice est intéressante, alors qu'elle s'inscrit en continuité avec le dévouement et la vocation. Plus qu'un simple dévouement, la notion de sacrifice renvoie au renoncement d'un certain niveau de vie. Le concept de sacrifice est entre autres associé à l'abnégation dans la culture judéo-chrétienne, alors que le sacrifice est réalisé au profit des autres, pour une cause plus grande (Deslauriers, 2014 ; Jetté, 2008). Certains autrices et auteurs lient aussi la question de sacrifice au concept de *care* (Nistelrooij, 2015). Bien que cette posture soit critiquée par plusieurs, à cause de l'essence féminine à laquelle elle est associée (Molinier, 2013, p. 97), il reste que le concept de sacrifice dans une posture de *care* permet de questionner les rapports de pouvoir et la division sexuelle du travail, et peut être compris comme une construction sociale. Alors que, selon Tronto, les personnes qui sont le plus amenées à se sacrifier sont les personnes qui ont moins de pouvoir dans la société (Nistelrooij, 2015, p. 56-57),

l'analyse des rapports de pouvoir permet de comprendre pourquoi les rapports sociaux de sexe sont construits sur le sacrifice des femmes, notamment par le soin des autres.

Ainsi, certaines travailleuses finissent par quitter le communautaire; soit qu'elles ne veulent plus faire ce sacrifice, soit qu'elles ne sont plus en mesure de le faire pour des raisons d'épuisement professionnel ou des raisons économiques. À cet effet, comme nous l'avons évoqué précédemment, l'épuisement guette les travailleuses à cause du travail de *care* et de l'investissement émotionnel qu'il représente et aussi à cause de la surcharge de travail. En ce sens, une participante témoigne du fait que lorsqu'elle sent qu'elle a besoin de repos, elle prend des congés sans solde. Toutefois, elle soulève que ce ne sont pas toutes les travailleuses qui peuvent se permettre de s'offrir un congé sans recevoir de salaire ou que ce n'est simplement pas possible au sein de certains organismes. La surcharge de travail et le manque de personnel peuvent amener les travailleuses à refuser de prendre congé ou peuvent simplement rendre la prise de congé difficile, pour ne pas mettre le poids de leurs tâches sur leurs collègues.

En outre, tandis que les travailleuses aiment leur travail et décident de rester dans le communautaire, elles acceptent tacitement le fait même de garder un emploi qui est précaire ou qui peut les mettre dans une situation de précarité :

Je trouve que ma situation, mes conditions de travail là, mon salaire finalement [...] ça me reste dans cette condition-là, [la précarité.], mais en même temps, je fais quand même le choix de rester (rires), tsé. [...] Je me dis tout le temps « ben t'as rien qu'à t'en aller » (rires). (P3)

En contrepartie, certaines salariées quittent le milieu communautaire parce qu'elles ne peuvent plus rester dans la précarité :

Si tu es monoparentale, tu n'as pas le choix de te trouver autre chose. Ça fait en sorte que oui, tu peux avoir des gens qui vont se dédier à la cause pendant longtemps, mais comme j'ai pu voir dans les dernières

années, un moment donné, si t'es toute seule ou si tu es monoparentale, parce qu'il y a beaucoup de femmes qui travaillent dans les organismes, ben ça fait en sorte que là, un moment donné, tu n'as pas le choix de te trouver un autre emploi. (P8)

En outre, la question de « choix » pour les travailleuses se doit d'être mise en perspective. Celles-ci ne choisissent pas réellement leurs conditions de travail, mais subissent la hiérarchisation et la dévalorisation de leur travail, lesquelles découlent de la division sexuelle du travail, où le travail des femmes vaut moins que celui des hommes (Kergoat et Galerand, 2012, p. 69). Ces « choix » sont plutôt le résultat de contraintes (Hamington, 2012, p. 34). De surcroît, les « choix » auxquels sont confrontés les OCF et les travailleuses ne viennent pas de nulle part : ils sont causés par l'instabilité et la précarité des OCF, provoqués par le sous-financement à la mission de ces derniers.

5.2 La précarité du travail

Si l'on se fie à la conceptualisation de Noack et Vosko que nous avons abordée précédemment (Commission du droit de l'Ontario, 2013, p. 17), nous constatons que plusieurs emplois dans les OCF correspondent à différents critères liés à l'insécurité du marché de l'emploi et à la précarité au travail. Le manque de continuité et l'instabilité créée par l'incertitude et l'imprévisibilité du financement, donne l'impression à plusieurs travailleuses qu'en fait, rien n'est réellement permanent dans le milieu communautaire Famille, même pour les emplois qui sont censés l'être. Certaines participantes, qui ont un poste permanent à temps plein, témoignent de l'incertitude par rapport à celui-ci : « T'es pas mal là jusqu'à tant que ça marche plus » (P7). La fin d'un financement non prévu mène à des situations de précarité, et affecte particulièrement les travailleuses les plus vulnérables :

L'année passée, à cause de la perte du financement qu'on n'avait pas prévu, il y a eu une personne qui a été obligée d'être mise à pied. [...] Fait que tsé, si tu le sais déjà que ton poste va se terminer à telle date, ben t'es peut-être capable de t'arranger, mais le fait que c'est par contrat, ça donne ça, la précarité. (P7)

L'instabilité mène à la précarisation des emplois qui dépendent de ces financements non récurrents, ce qui se traduit par un manque de continuité dans le travail. Cette situation entraîne une vulnérabilité certaine, qui est exacerbée par de bas salaires par rapport aux qualifications et aux compétences des travailleuses et par une absence d'avantages sociaux dans plusieurs cas. En fait, plusieurs travailleuses abordent cette situation comme étant imbriqué dans un système, dans une culture du communautaire où la précarité est la norme.

5.2.1 Une culture de la précarité

Lors des entrevues, toutes les participantes ont affirmé que le travail dans le communautaire peut mener à des situations socio-économiques de précarité. L'accord des participantes sur ce point soulève la question d'une culture intrinsèque de la précarité dans le milieu communautaire Famille, comme si la précarité allait de soi et qu'il « est prédisposé à des situations [de précarité] » (P5).

Cette culture de la précarité se matérialise entre autres par les salaires et l'absence d'assurance. Plusieurs participantes partagent le fait que les bas salaires dans les OCF sont reconnus socialement, voire acceptés : « c'est correct qu'ils [aient] de tout petits salaires » (P7). Comme le souligne la participante 8 : « La majorité des femmes qui travaillent dans le milieu communautaire sont vraiment sous-payées. Tsé, c'est juste la culture générale ». L'absence d'assurances et de fonds de pension est aussi normalisée : « c'est normal que [pour les gens du communautaire] ce n'est pas possible d'avoir des plans de retraite, c'est normal qu'ils n'aient pas de [...] dentiste pis tout ça » (P7).

La culture de la précarité a des conséquences concrètes dans la vie des travailleuses. À cet effet, plusieurs participantes ont abordé le fait de se débrouiller, voire de « s'arranger » avec leur revenu, mais ont aussi évoqué la précarité et la pauvreté qui peuvent émerger de cette situation.

5.2.1.1 « S'arranger » avec son revenu

À lui seul, le revenu obtenu en travaillant dans le milieu communautaire Famille ne semble pas suffisant pour combler les besoins des travailleuses et ceux de leur famille, le cas échéant. Avec la hausse constante du coût de la vie et les salaires qui stagnent (Gaudreau et Nguyen, 2013 ; Harvey et Nguyen, 2020), plusieurs travailleuses peinent à arriver : « Je trouve que ça nous laisse toujours dans une situation, comme tout le temps un peu la tête sortie de l'eau, mais t'es jamais complètement sortie » (P3). Il devient de plus en plus ardu d'arriver confortablement avec son revenu d'emploi: « Présentement, je reçois 405\$ par semaine dans mon compte, après les déductions puis après que les assurances collectives soient passées. Mais on s'entend que ça passe vite 400\$ par semaine ! » (P4). Plusieurs travailleuses affirment arriver juste, serrées ou *flush*.

En ce sens, plusieurs travailleuses « s'arrangent » avec leur salaire, mais ne parviennent pas à vivre à la hauteur de leurs espérances, comme le témoigne la participante 8 :

Un moment donné, tu as envie toi aussi d'avoir une vie épanouie pis un minimum là. Je ne demande même pas à être riche là (rire), je veux juste pouvoir partir une semaine en Gaspésie pis que je ne sois pas comme « EH », tsé, être pognée à la gorge. (P8)

Avec leur revenu, plusieurs travailleuses ont exprimé leur difficulté à faire des économies, d'autant plus lorsqu'elles se retrouvent en situation de chômage récurrent tous les étés. Qui plus est, il devient difficile d'économiser pour prévoir les imprévus

qui arrivent comme « un cheveu sur la soupe, ben ça fait mal » (P10) ou d'économiser pour combler l'absence d'assurances collectives et fonds de pension : « Il y arrive n'importe quoi dans ta vie pis t'es dans chnoute là » (P8).

Qu'elles résident dans les grands centres urbains ou dans les régions, certaines ont mentionné l'impossibilité d'acheter une maison avec le seul revenu du milieu communautaire Famille²⁸. De surcroît, cette difficulté limite la possibilité pour les travailleuses de se projeter dans le futur ou de mettre en place des projets de vie sur le long terme. En ce sens, certaines ont témoigné d'un sentiment d'incertitude à l'égard de l'avenir.

Néanmoins, malgré les revenus insuffisants et la précarité liée à l'emploi, certains facteurs de protection permettent de protéger individuellement les travailleuses de la précarité et de la pauvreté.

5.3 Les facteurs de protection à l'égard de la précarité et de la pauvreté

La situation socio-économique des travailleuses est plurielle et dépend de plusieurs facteurs qui sont aussi extérieurs à leur emploi. D'abord, la configuration familiale et la présence d'un deuxième revenu sont des éléments qui semblent avoir une grande influence sur la situation socio-économique des participantes. Le fait de vivre en couple est un facteur de protection contre la précarité, grâce au partage des coûts de la vie

²⁸ Il faut toutefois noter que l'accession à la propriété est de plus en plus difficile pour l'ensemble de la population, alors que les prix des maisons augmentent, mais que les salaires stagnent selon l'IRIS (Gaudreau et Nguyen. 2013, p.1). Par exemple, selon le Baromètre du marché résidentiel de l'Association professionnelle des courtiers immobiliers du Québec, le prix médian des maisons unifamiliales aurait augmenté de 24% entre 2020 et 2021 au premier trimestre, ce qui représente selon eux un record historique (Association professionnelle des courtiers immobiliers du Québec, 2021, p. 1)

commune comme le logement, l'épicerie et l'électricité²⁹. Par ailleurs, la plupart des participantes dans cette situation nous ont signifié être le « deuxième salaire », autrement dit le salaire le moins élevé du couple. Le revenu de leur partenaire est d'autant plus important. À contrario, vivre seule ou être l'unique revenu du ménage rend la situation socio-économique beaucoup plus précaire et apporte un stress financier alors qu'il faut « compter à la cenne près » (P1), puisque « ça fait trop serré 28h/semaine. Faut que tu calcules tout le temps » (P3). Plusieurs travailleuses ont en effet témoigné du fait qu'il est difficile, d'arriver avec leur seul revenu: « Quand tu es monoparentale là, pis que c'est le seul salaire à la maison [...] Tu peux pas arriver. C'est impossible » (P8).

La présence d'enfant peut aussi constituer un facteur de protection. Plusieurs participantes qui ont été ou sont monoparentales soutiennent l'importance des allocations gouvernementales pour arriver financièrement. Malgré ces allocations, une travailleuse témoigne du fait qu'elle n'est pas à faible revenu puisqu'elle n'a qu'un seul enfant, mais que la situation serait différente si elle en avait plusieurs.

Le lieu de résidence a aussi été évoqué. Pour plusieurs, le fait de vivre en région leur semble plus facile, et leur permet de mieux s'en sortir et d'avoir une meilleure qualité de vie : « nos logements, ils sont pas chers. Mais quelqu'un qui travaille à Montréal avec mon salaire, c'est sûr qu'il n'arrive pas » (P3). Le coût de la vie, surtout en matière de logement, semble faire une différence entre les régions urbaines et rurales. Les travailleuses qui n'ont pas plusieurs facteurs de protection autour d'elles doivent

²⁹ Cependant, certaines participantes ont exprimé que le fait de vivre en couple a parfois pour conséquence de diminuer leurs revenus. En effet, certaines participantes ont parlé de la réduction de leurs transferts gouvernementaux. Ainsi, bien qu'il constitue un facteur de protection, il peut toutefois avoir pour conséquence d'appauvrir individuellement les travailleuses.

trouver des manières de se loger, par exemple en vivant en colocation ou dans des logements alternatifs, comme des coopératives d'habitation.

Le mode de vie a aussi été nommé par plusieurs participantes. Plus d'une considère vivre simplement et se contente de ce qu'elles ont. Elles adoptent un style de vie économe, entre autres en faisant beaucoup de choses par elles-mêmes, en réparant et en achetant usagé. Ce rythme de vie leur permet de bien vivre avec leur salaire. Une travailleuse soulève toutefois une importante nuance à l'égard des « choix de vie » : « Tsé, ce n'est pas pour rien que j'ai fait tous ces choix-là en même temps » (P10). C'est plutôt parce qu'elle n'a pas les moyens de vivre autrement. Encore ici, il est nécessaire de questionner si cette situation est le résultat d'un choix ou d'une nécessité.

Quoi qu'il en soit, il est clair que le revenu des travailleuses dans le milieu communautaire Famille n'est pas suffisant à lui seul : « moi, je crois que je suis restée là parce que j'ai mon conjoint qui fait le salaire de la maison. Parce que sinon, je serais en train de mourir de faim » (P8). À cet effet, comme le soutiennent Pierre-Joseph Ulysse et collègues, le « soutien familial », qui représente le soutien économique d'une autre personne au sein d'un ménage, joue un rôle majeur dans la sortie de la pauvreté des travailleuses et travailleurs pauvres, au-delà du rôle du salaire horaire (Ulysse *et al.*, 2009, p. 128). En effet, lorsqu'il en a été question lors des entrevues, les participantes qui ont deux revenus au sein de leur ménage semblaient croire qu'elles seraient précaires, voire pauvres, si elles se retrouvaient avec leur seul revenu.

Cette situation aggrave les rapports de dépendance économique des femmes par rapport à leur partenaire et crée des situations où le poids du revenu repose sur une seule personne, ce qui peut mettre de la pression sur les ménages et sur les couples :

Je suis tout le temps comme sur le bord, pis ça met aussi de la pression sur la famille, puis sur le couple, parce que tsé, comme en ce moment, mon conjoint n'est vraiment pas heureux à son travail. Mais il ne peut pas dire,

« je vais trouver un autre travail, quitte à être payé moins cher », il ne peut pas! Il est comme, « je suis pogné ». [...] Parce qu'il faudrait que moi je trouve un autre emploi. Pis un travail décent, pour qu'on aille un salaire familial décent. Là, toute la pression repose sur lui (P8).

En plus de la dépendance économique des femmes, l'idée énoncée par les participantes vivant en couple selon laquelle elles amènent un « deuxième revenu » réfère à la conception du salaire d'appoint chez les femmes. Selon Nesrine Bessaïh, une grande partie des emplois traditionnellement occupés par des femmes seraient rémunérés selon ce principe. Alors que les emplois dans les OCF, mais aussi plus largement les emplois traditionnellement féminins, sont sous-payés (Bessaïh, 2007 ; Perrot, 2013 ; Rose, 2016) et non reconnus, le salaire des travailleuses vient palier le premier salaire du ménage. Qui plus est, cette faible rémunération sous-tend donc que les femmes, selon une vision hétéronormative du couple où l'homme fait office de pourvoyeur dans le ménage, ne pourraient subvenir aux besoins du ménage en ayant le principal revenu (Bessaïh, 2007, p. 15) ou qu'elles sont nécessairement en couple avec un homme qui amène un « salaire d'homme ».

Par conséquent, les travailleuses qui n'ont qu'un seul revenu dépendent de pensions alimentaires ou d'argent provenant de l'État. La littérature confirme que parmi les personnes seules, les femmes sont majoritairement sous le seuil de faible revenu (Bessaïh, 2007, p. 16) et que les cheffes de famille monoparentale représentent presque la moitié des travailleuses pauvres³⁰ (Yerochewski *et al.*, 2015, p. 129).

³⁰ De plus, les femmes sont plus souvent pauvres en termes de revenu d'activité (Yerochewski, 2014, p. 37). La pauvreté au travail semble être un enjeu particulièrement féminin, comme le souligne Margaret Maruani : « Comment comprendre le développement de la pauvreté salariale si l'on n'intègre pas le fait que, pour une bonne part, elle prend sa source dans une forme d'emploi construite comme

5.4 Être précaire sans se percevoir comme tel

Les travailleuses sont conscientes que leur emploi peut mener à une situation de précarité ou de pauvreté. Néanmoins, la majorité des travailleuses interrogées ne se perçoivent pas dans une situation de précarité, que ce soit grâce aux facteurs de protections évoqués ou pour d'autres raisons.

La précarité représente pour certaines une question d'attitude, de façon de voir la vie. Une participante sait qu'elle est objectivement précaire, mais elle ne le ressent pas : « Je me sens riche d'aimer aller travailler, je me sens riche de travailler avec des collègues super génial. Mais tsé, je n'ai pas de voiture, puis euh. Mais je ne manque de rien » (P9). Comme le précise une autre participante, malgré cette attitude, il reste que cette réalité demande de faire des « sacrifices » en ce qui a trait à son niveau de vie, ce qui peut se traduire par une situation de pauvreté.

5.4.1 Être pauvre et travailler dans un OCF

La précarité et l'insécurité en emploi peuvent aussi mener à des situations de pauvreté. La pauvreté comme la précarité sont transversales aux différents aspects des conditions de vie, dont plusieurs de base, comme la capacité à trouver un logement adéquat. La participante 8 parle à cet effet de sa collègue, qui n'arrivait plus à se payer un logement qui réponde à ses besoins et qui a dû quitter son emploi:

Ma collègue là, qui avait quatre enfants, se cherchait une maison. Ce n'était pas en bas de 1300[\$], les logements avec quatre enfants. Pis encore là, elle n'avait même pas de chambre à elle. Tsé, parce que dans le fond, tu ne peux

“spécifiquement féminine” ? [...] Car c'est bien la réflexion sur les différences de sexe qui permet de comprendre les présupposés à partir desquels on constitue une catégorie – les travailleurs pauvres » (Maruani, 2003, p. 8).

pas, payer. Ça ne fait pas de sens là. Même avec les alloc³¹, pis toute, tu te dis 1400[\$] par mois, pas de chauffage, pas d'électricité. C'est ça, c'est difficile à trouver. (P8)

Il en est de même pour la capacité à se nourrir : « Quand je regardais mes collègues, qui s'emmagasinaient des cannes, pour pouvoir survivre à l'été, pis qui tsé, qu'elles faisaient beaucoup de nouilles admettons, je le sais très bien là, qu'elles n'avaient pas le choix de qu'est-ce qu'elles mangeaient » (P8).

La plupart des travailleuses interrogées ne se situent pas à ce niveau de difficulté économique. Une seule travailleuse reconnaît être elle-même sous le seuil de faible revenu, bien qu'elle ne se sente pas pauvre. Néanmoins, elle reconnaît que son lieu de travail contribue à son filet de sécurité à l'égard de la pauvreté. En effet, plusieurs travailleuses ont accès et utilisent les services de leur organisme, comme l'aide alimentaire, les jardins communautaires, les prêts de matériel ou même les vêtements de la friperie. Elles connaissent aussi les outils et les ressources pour les aider. Si l'on se fie à l'approche multidimensionnelle de la pauvreté que nous avons évoquée plus tôt (CEPE, 2009 ; Gouvernement du Québec, 2002 ; Misturelli et Heffernan, 2008), plusieurs facteurs de protection et aspect sociaux comme le fait d'avoir un revenu d'emploi et de bénéficier des ressources du milieu de travail améliorent leurs conditions. Ces facteurs contribuent au fait que, bien qu'une travailleuse reconnaisse être à faible revenu, elle ne se considère pas dans une situation de pauvreté. Quoi qu'il en soit, comme le note la participante 9, malgré ce filet de sécurité, il reste que certains inconvénients sont toujours présents, comme le fait de ne pas avoir d'assurance collective et ne pas pouvoir aller chez le dentiste pour cette raison.

³¹ Allocations gouvernementales

Ainsi, bien que la plupart des participantes ne soient pas dans une situation de pauvreté, elles conçoivent toutes que le travail dans le milieu communautaire Famille puisse mener à cette situation. Plusieurs travailleuses prennent en exemple les éducatrices dans leurs organismes, qui gagnent un salaire moindre que le leur et qu'elles considèrent comme étant sous-payées et au bas de l'échelle :

C'est sûr et certain que toutes les éducatrices ici ne roulent pas sur l'or pis ne sont pas payées à leur juste valeur et ça les gardes assurément dans une précarité, puis dans une pauvreté. Elles n'ont pas de voiture, aucune n'en a une. Elles habitent toutes loin du travail, donc, elles n'ont pas le choix de s'acheter une passe d'autobus pour venir travailler. Heum. Ouais, elles ne font pas beaucoup de dépenses, de folies. (P10)

Quoi qu'il en soit, bien que la plupart des participantes ne soient pas dans une situation économique de pauvreté, elles ne sont pas riches non plus et pourraient se retrouver dans une situation de pauvreté plus tard : « Je ne suis pas pauvre maintenant, mais on s'entend-tu qu'un plan de retraite (rire), j'en ai pas là, tsé. » (P10). En ce sens, une situation de précarité, voire de pauvreté, peut facilement se détériorer dans le futur si les travailleuses n'ont ni de fonds de pension, ni assez de revenus pour économiser pour leur retraite³².

Une autre raison qui peut influencer la perception des travailleuses à l'égard de leur situation économique est le revenu du ménage. En ce sens, alors que les mesures permettant de dresser un portrait de la pauvreté sont basées sur les revenus du ménage,

³² Comme le démontre Ruth Rose, il existe d'importants écarts entre les revenus de retraite des femmes et de ceux des hommes : « Le fait que les femmes ont eu des taux d'activité et des gains plus faibles que les hommes tout au long de leur vie se traduit par des revenus moindres à la retraite. Le revenu total des femmes de 65 ans et plus était de 27 201 \$, soit 59 % des 45 814 \$ que recevaient les hommes [selon les données de 2012] » (Rose, 2016, p. 32).

plutôt que le revenu des personnes, elles contribuent à invisibiliser la pauvreté individuelle (Meulders et O'Dorchai, 2013, p. 262), les inégalités et les rapports de pouvoir qui existent dans les familles (Belleau et Proulx 2011, dans Yerochewski *et al.*, 2015, p. 128). Comme le résumait Ulysse et collègues. :

On comprendra en ce sens que les analyses statistiques du revenu familial, et par surcroît les politiques publiques et les programmes gouvernementaux qu'elles inspirent, appliquent une norme égalitaire, un présupposé d'unité de consommation et un principe de cohésion conjugale qui excluent les dynamiques intrafamiliales, les valeurs, les perceptions de la conjugalité et les comportements humains tels l'individualisme, la valorisation de l'autonomie personnelle, le désir d'égalité, les conflits et les luttes de pouvoir. Le revenu familial peut certes continuer de représenter un levier théorique important pour permettre à des individus de sortir de la pauvreté. La solidarité familiale n'est ni donnée, ni nécessairement automatique ni durable désormais en raison de l'instabilité des couples. Si la division est une opération arithmétique, la redistribution, ou la répartition est une opération sociale et politique (Ulysse *et al.*, 2009, p. 128-129).

Quoi qu'il en soit, la prochaine section s'intéresse à la perception des travailleuses à l'égard de leur situation socio-économique par rapport à celles des familles qui fréquentent les OCF.

5.5 Être précaire et soutenir des familles précaires : un paradoxe ?

Lors de la tournée de la Commission populaire pour l'ACA en 2015-2016, plusieurs organismes ont témoigné du fait « qu'ils luttent contre la pauvreté, mais sont eux-mêmes dans l'impossibilité d'offrir des conditions de travail intéressantes à leurs propres travailleuses conformes à leur niveau de formation, leur expérience de travail et leurs compétences » (Métivier, 2018, p. 24).

Dans le cadre de notre recherche, nous voulions aussi nous pencher sur la perception des travailleuses à l'égard de la situation rapportée par Céline Métivier. Cette situation peut paraître paradoxale puisque les travailleuses contribuent à améliorer les conditions

socio-économiques des familles, en étant elles-mêmes dans des conditions socio-économiques défavorables. Ce paradoxe apparaît d'autant plus alors que les travailleuses sont à la fois les personnes qui sont dans une relation d'aide avec les familles, mais aussi celles qui pourraient bénéficier de ce type de soutien.

Puisque la plupart d'entre elles ne se perçoivent pas dans une situation de précarité, encore moins de pauvreté, il est difficile de dégager une tendance ou d'émettre un constat clair par rapport à un potentiel paradoxe. Qui plus est, plusieurs participantes sont mitigées par rapport à la proximité socio-économique avec les familles qui fréquentent les OCF. Le profil de ces dernières est varié, tout comme celui des travailleuses. Plusieurs n'identifient pas cette situation comme étant paradoxale ou problématique, puisque les familles sont prises telles qu'elles sont, peu importe leur situation socio-économique.

En fait, la perception des participantes face à cette situation est très diversifiée. Dans les petites communautés où les familles se connaissent davantage, une travailleuse témoigne de son malaise et de son sentiment d'injustice lorsque des familles mieux nanties que ses collègues viennent chercher de l'aide alimentaire. D'autres participantes constatent certains éléments particuliers dans cette situation, sans y voir nécessairement un enjeu : « J'achète beaucoup mes vêtements encore dans des friperies, fait que des fois je croise des familles qui viennent dans mon organisme, je les croise dans les friperies (rires), fait que tsé, ça fait drôle un peu, mais en même temps, ben c'est ça » (P4).

Plusieurs y voient toutefois une situation paradoxale: « on se bat pour les familles, mais [...] finalement on n'est pas loin d'eux là » (P3). Une participante constate que les caractéristiques des familles qui fréquentent son organisme et qui viennent chercher de l'aide sont similaires à la sienne : « je n'ai pas ben ben plus d'argent qu'eux autres (rires), finalement! » (P9). En ce sens, plusieurs y voient une situation « ironique » :

Pis, pendant ce temps-là, moi, il faut que j'offre du support à des gens qui sont en précarité économique. Tsé, parce qu'on faisait du soutien téléphonique aux familles qui éprouvaient des difficultés pendant le Covid. Mais ça va, parce qu'avec les années, j'ai appris moi. Tu prends le pas de recul pis t'oublies qu'est-ce que tu vis, tu fais de l'intervention, c'est ça ma job. Après ça j'étais comme : je viens d'intervenir avec quelqu'un qui est exactement dans la même situation que moi (rire) pis qui vit le même stress, pis qui a de la misère à conjuguer avec ça pareil. (P8)

À cet égard, il peut être difficile de bien faire son travail puisque « Ça l'envahit quelqu'un être en précarité économique » (P8). Comme le souligne la participante 8 :

T'es toujours en survie ! Fait que, t'as une partie de ton énergie qui est consacrée à ça, qui n'est pas consacrée à ton travail. Pis tsé, [elles] travaillent bien quand même, t'imagines. C'est ça qui est fou. Ben, je l'ai offert le support quand même, mais [...] il fallait que je me concentre, pis que ce n'était pas 100% que je donnais là. Tsé, pour survivre moi, pis pour ne pas m'épuiser aussi. (P8)

Elle ajoute plus loin dans l'entrevue:

Tsé, (rire) dans mon organisme, les deux autres personnes qui travaillaient là, y étaient monoparentales, ben sont parties. Parce qu'ils avaient besoin. À Noël, ils ont eu besoin d'un panier alimentaire. Tsé, ça ne fait pas de sens là! C'est ridicule! Pis tu demandes de travailler avec des familles qui sont dans la même situation précaire, d'insécurité alimentaire que les familles avec qui tu travailles. T'es pas en position. Il faut que tu sois vraiment bonne là pour prendre le pas de recul. (P8)

Bien que certaines travailleuses se retrouvent dans une situation plus précaire que certaines familles qui bénéficient des services de l'organisme, plusieurs travailleuses ne se voient pas utiliser les services dédiés aux familles, bien qu'elles en aient aussi besoin. La participante 1 illustre cette situation en parlant d'un lieu où les familles peuvent venir porter du matériel et en prendre gratuitement :

Tsé, je dis n'importe quoi admettons, des sacs de soccer. [Ma collègue] pourrait les prendre pour son garçon, mais jamais elle fera ça. Mais on voit des gens, des fois, avec beaucoup plus de sous [...] Ils les prennent. En même temps, c'est correct, je veux dire, des fois c'est ironique, mais en même temps, tsé, si ça peut aider ces gens puis ça permet que les enfants aillent vraiment trois repas par jour. [...] Mais oui, tsé quand même, des fois, ça l'amène des drôles de situations, pour vrai là, mais en même temps, je pense qu'il faut pas s'arrêter à ça non plus.

La directrice d'un autre organisme aurait elle aussi pu bénéficier d'un programme pour les familles à faible revenu, mais ne se voyait pas participer à cause de son poste, même si elle était éligible et dans le besoin :

L'année passée, justement, ma directrice a dit un peu à la blague [...] « ben crime, je pourrais moi-même faire une demande ». Tsé, dans le fond, elle-même pourrait en bénéficier parce que c'était difficile, suite à sa séparation, à l'achat d'une nouvelle maison puis tout ça, pis avec les enfants. Fait que, tsé, elle l'a dit à la blague, mais pour vrai, c'était vrai. (P4)

Ainsi, bien que plusieurs travailleuses utilisent les services de l'organisme pour y arriver, d'autres se gardent une réserve. Quand elles sont admissibles et en ont besoin, qu'est-ce qui empêche les travailleuses d'utiliser les services en place ? Est-ce une question de fierté ? Est-ce le fait qu'elles ne perçoivent pas leur situation de précarité ou de pauvreté ? Est-ce qu'elles ont l'impression de prendre la place d'une autre famille ? Ces questions légitimes restent à être élucidées. Quoi qu'il en soit, il semble que la situation soit délicate pour les travailleuses qui s'y retrouvent.

Autrement, malgré les conséquences d'une situation précaire ou de pauvreté chez les salariées, plusieurs participantes évoquent un aspect positif de la proximité socio-économique avec certaines familles, à savoir une plus grande capacité d'empathie envers ces dernières. Pour certaines participantes, la capacité d'empathie est plus facile lorsque les travailleuses se retrouvent dans un contexte socio-économique similaire.

Cette empathie facilite la création d'un lien de confiance où les familles ont davantage l'impression d'être entendues et comprises. Une participante témoigne:

C'est que des gens, ils accordent de l'importance, pas mal plus à ce que tu dis. Il y a une relation qui se fait avec l'autre. Ce n'est pas comme la fille qui va être travailleuse sociale, pis qui a un gros salaire³³, pis qui a tout, des facteurs favorisants autour d'elle, ben peut-être que la personne sentira moins un écho dans cette relation-là. (P9)

Ainsi, en plus d'être en mesure de mieux comprendre les situations dans lesquelles se retrouvent les familles, les travailleuses peuvent se percevoir comme étant d'autant plus légitimes de défendre les enjeux qui les touchent aussi. Cette réalité vient également mettre l'emphase sur le fait que les OCF connaissent mieux la réalité des familles que les bailleurs de fonds et par le fait même, comment les ressources doivent être utilisées pour mieux répondre aux besoins de celles-ci.

En somme, les travailleuses doivent vivre avec les conséquences des politiques néolibérales sur leurs organismes et en subir les impacts sur leurs conditions de travail et de vie. Concrètement, les politiques néolibérales et le sous-financement à la mission des OCF obligent ces derniers à choisir entre les services aux familles et les conditions de travail des employées. Plusieurs travailleuses ont l'impression de payer la note du sous-financement, alors qu'elles sont contraintes à quitter le milieu communautaire, ou d'y rester et accepter de ne pas être payées à la hauteur de leurs compétences et de leurs qualifications. En outre, malgré l'instabilité des OCF qui se traduit par une culture de précarité dans le milieu

³³ Bien que plus importants, les salaires des intervenantes dans le réseau de la santé et des services sociaux ne sont pas non plus à la hauteur du travail qu'elles effectuent. En effet, elles subissent aussi la division sexuelle du travail qui hiérarchise et invisibilise le travail de *care*.

communautaire, plusieurs facteurs permettent aux travailleuses de se débrouiller avec leur revenu.

La plupart des travailleuses ne s'identifient pas comme étant dans une situation de précarité ou de pauvreté grâce à plusieurs facteurs de protection, notamment la présence d'un deuxième revenu, la présence d'enfant (et des allocations gouvernementales pour enfant), le lieu de résidence et le mode de vie. Toutefois, elles soutiennent que sans ces éléments, elles seraient certainement dans une situation de précarité, voire de pauvreté. Même si les travailleuses ne s'identifient pas comme étant dans une situation de précarité ou de pauvreté, plusieurs ont cependant besoin des services offerts aux familles qu'elles soutiennent.

La situation de proximité socio-économique entre les familles et les travailleuses n'est pas perçue par la majorité des participantes comme un paradoxe, mais plutôt comme un état de fait. Celles qui le perçoivent mettent l'accent sur l'ironie de cette situation, où les travailleuses sont dans une relation d'aide avec des familles qui ont des besoins similaires aux leurs. Plusieurs y voient d'ailleurs l'avantage d'une capacité d'empathie plus grande. Toutefois, bien qu'il n'y ait pas de tabou concernant de cette réalité, la précarité et la pauvreté demeurent des sujets sensibles. À cet effet, plusieurs participantes riaient lorsque les questions abordaient ces enjeux. Le rire, qui représente peut-être un mécanisme de défense, permet de relativiser ce qu'elles vivent et de dédramatiser la situation. Le rire permet aussi de mettre l'accent sur l'absurdité des conséquences engendrées par le fait de vivre en travaillant dans un OCF.

CONCLUSION

Les organismes communautaires Famille et leurs travailleuses ont subi de plein fouet les politiques néolibérales depuis l'adoption de la *Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*. En se basant sur le témoignage de neuf participantes, cette recherche exploratoire a permis de montrer les manières dont les contraintes imposées au secteur communautaire Famille par l'État et les bailleurs de fonds privés affectent concrètement les conditions de travail et les conditions de vie des salariées évoluant dans ce milieu. La démarche effectuée nous a également permis de comprendre et d'analyser la perception des travailleuses à l'égard de leur situation socio-économique, mais aussi par rapport aux situations des familles qui fréquentent leur organisme.

Dans une perspective féministe matérialiste et de *care*, jumelée à une perspective critique du néolibéralisme, nous avons développé une analyse en trois temps. Premièrement, nous avons montré que l'État affaiblit les OCF, par la non-reconnaissance de leur spécificité, par leur sous-financement et par l'imposition de divers partenariats avec des bailleurs de fonds privés qui minent directement l'autonomie des OCF. Deuxièmement, nous avons exposé les conditions de travail dans les OCF et illustré la façon dont le manque de reconnaissance et la dévalorisation de ce travail de *care* précarisent les conditions de travail des personnes qui y œuvrent. Troisièmement, nous avons explicité les impacts de cette non-reconnaissance et de la dévalorisation de ce travail sur les conditions de vie des travailleuses en montrant la façon dont les conditions de travail peuvent mener à des situations de précarité et/ou de pauvreté. Nous avons aussi abordé le rapport que les travailleuses entretiennent avec

les familles qui fréquentent leurs organismes tout en étant conscientes de leur propre condition socio-économique.

D'abord, nous avons démontré comment l'État affaiblit le milieu communautaire Famille de trois façons, à savoir, par l'absence de reconnaissance de la spécificité de ce dernier, par le manque de financement et par la pression qui s'exerce sur le milieu communautaire Famille par l'entretien de partenariats financiers qui limitent son autonomie. Malgré une reconnaissance théorique du milieu communautaire de la part de l'État, les travailleuses témoignent de l'absence d'actions qui permettrait de croire à une reconnaissance concrète. Au contraire, on constate plutôt une augmentation des rapports hiérarchiques et inégalitaires à travers une relation « partenariale ». Plusieurs d'entre elles ont l'impression que les OCF sont perçus comme de simples prestataires de services, voire comme un moyen pour l'État de faire des économies en sous-traitant une partie du travail habituellement réalisé par le secteur public. Cette relation est en parfaite phase avec la NGP : elle permet de désétatiser les services afin d'assurer une meilleure efficacité de l'administration publique. Nous observons que c'est avec cette même logique que l'État justifie les coupes dans les services publics, laissant les OCF pallier les manques à gagner sans financement supplémentaire. Pour plusieurs participantes, une reconnaissance de leur spécificité et de l'importance du rôle qu'elles jouent doit passer par un financement adéquat et stable afin de leur permettre de se concentrer sur leur travail.

Les organismes sont plutôt contraints de se tourner vers différents partenaires financiers pour maintenir leurs activités, ce qui représente un enjeu pour l'autonomie des OCF. Cette dernière se voit limitée par le sous-financement qui empêche le plein accomplissement de leur mission selon les approches et les pratiques qui leur sont propres. À cet effet, il devient ardu pour les OCF de répondre aux critères de l'ACA tels que définis par l'État. La nécessité d'entretenir des partenariats en ayant recours à plusieurs bailleurs de fonds représente un réel casse-tête pour les organismes et crée un

perpétuel sentiment de précarité et d'incertitude. Qui plus est, cette situation permet aux nombreux partenaires d'avoir un levier significatif pour orienter les actions et imposer des manières de faire et des exigences, ce qui est contraire à la logique d'action de l'ACA. À cet égard, les travailleuses ont parfois l'impression de répondre aux exigences de bailleurs de fonds plutôt qu'aux réels besoins des familles.

En ce qui a trait aux conditions de travail, les participantes considèrent qu'elles sont intéressantes sur le plan humain. Leur emploi leur permet en effet d'avoir une certaine qualité de vie, un travail stimulant qui donne du sens en plus d'avoir des relations de travail harmonieuses. Toutefois, au plan économique, les travailleuses déplorent notamment de l'insuffisance des salaires et le nombre d'heures; elles parlent aussi du fait qu'elles doivent faire du temps supplémentaire, de l'éparpillement de leur tâche, de toutes autres « tâches connexes » et de la rareté des avantages sociaux. Ces conditions de travail s'expliquent entre autres par le sous-financement des OCF et par le fait que ceux-ci dépendent de nombreux financements non récurrents.

Selon les participantes, la non-reconnaissance de leur travail joue aussi un rôle dans leurs conditions de travail. L'État, qui manifeste une forme d'aveuglement volontaire, tire avantage de cette non-reconnaissance, laquelle vient notamment d'une méconnaissance et de certains préjugés issus de la société. Qui plus est, elle est amplifiée par le fait que le travail réalisé au sein des OCF se fonde sur un travail traditionnellement réalisé gratuitement par les femmes. Dès lors, les qualifications nécessaires à l'intervention auprès des familles ne sont pas reconnues socialement, puisqu'elles sont associées à la nature féminine plutôt qu'à des qualifications et des compétences. La non-reconnaissance de ces dernières, de plus que la discrimination et le sexisme, expliquent en bonne partie la faible rémunération de ce travail. De surcroît, le travail réalisé par les femmes au sein des OCF en est aussi un travail de *care*. Ce travail, largement invisibilisé et difficilement mesurable, prend notamment la forme d'un important travail émotionnel, qui vient démontrer la difficile séparation entre la

sphère publique et la sphère privée. Le travail auprès des familles est un travail informel, constant et invisible et donc difficilement monnayable.

Notre dernier chapitre traite quant à lui des conditions de vie que permet un emploi dans le milieu communautaire Famille. L'instabilité du financement des OCF contraint ces derniers à faire des « choix » quant à la répartition de leurs ressources financières, mettant ainsi en compétition les services aux familles et les conditions de travail des salariées. La situation de précarité dans laquelle se retrouvent les OCF force les travailleuses ou bien à quitter le milieu communautaire pour améliorer leurs conditions de vie, ou bien à y rester en acceptant des conditions de travail précaires. Plusieurs travailleuses ont donc l'impression de payer la note du sous-financement des OCF, voire de se sacrifier, alors qu'elles pallient les conséquences du manque de financement. En ce sens, les travailleuses évoquent une culture de la précarité, qui se traduit par une normalisation des bas salaires et de l'absence d'avantages sociaux. Les travailleuses doivent dès lors se contenter de ce qu'elles ont, ce qui s'exprime notamment par une difficulté de faire des économies ou de prévoir des projets à long terme.

Malgré la présence de facteurs de protection individuels, le milieu communautaire Famille crée des situations de précarité ou de pauvreté pour les femmes qui y travaillent. Alors que plusieurs travailleuses sont précaires ou pauvres, certaines se perçoivent comme étant précaires, mais aucune ne se perçoit comme étant pauvre. Plusieurs sont néanmoins conscientes que la précarité du milieu peut entraîner des conséquences à plus long terme, notamment la pauvreté au moment de la retraite. Quoiqu'il en soit, il reste qu'objectivement, plusieurs travailleuses se retrouvent dans une situation où elles dépendent d'autres revenus et d'autres ressources pour arriver financièrement.

Sur ce point, nous avons soulevé dès le début de notre recherche le potentiel paradoxe émergeant du fait d'accompagner des familles précaires ou pauvres en étant dans une situation économique similaire. Les réponses et les situations économiques variées des

participantes ne nous permettent pas de formuler un constat précis et sans équivoque. Néanmoins, pour plusieurs participantes, une plus grande empathie peut émerger de cette proximité économique. Malgré celle-ci, être précaire ou être pauvre et intervenir avec des familles dans une situation similaire reste une situation délicate pour les travailleuses.

Bref, les politiques néolibérales et les mesures d'austérités adoptées dans la dernière décennie contribuent à appauvrir les femmes qui occupent un emploi au sein des OCF. À cet effet, les travailleuses dans le milieu communautaire Famille sont doublement perdantes lorsque le gouvernement coupe dans les services publics (Sarazin et Germain, 2016, p. 10-11). D'une part, elles sont les premières à voir leur emploi disparaître ou se précariser (Bessaïh, 2007 ; Sarazin et Germain, 2016). D'autre part, ces politiques fragilisent les acquis des femmes en ce qui a trait à l'autonomie financière et l'égalité économique par rapport aux hommes (Rose, 2005, p. 23-24). Les mesures d'austérité accentuent également les inégalités entre les hommes et les femmes, tant au plan économique que politique et socioculturel (Sarazin et Germain, 2016, p. 10). À cet égard, alors que les femmes sont principalement celles qui prennent soin des laissés pour compte par l'absence de services dans la sphère privée, elles doivent aussi pallier en tant que travailleuses sur le marché du travail.

Dans ce même ordre d'idées, on peut affirmer que la pandémie de la Covid-19 a exacerbé les inégalités déjà présentes dans la société. En effet, les organismes communautaires dans leur ensemble et les femmes qui y travaillent majoritairement, se sont encore retrouvés à exercer un rôle de première ligne dans l'atténuation des conséquences du désinvestissement de l'État croisées à celles de la crise sanitaire. Cette surcharge de travail cause entre autres une augmentation de l'épuisement des travailleuses et des travailleurs dans les organismes communautaires ; 30% de celles-ci affirment vivre de l'épuisement, ce qui représente une hausse de 9% par rapport à

l'avant-pandémie, selon une recherche toujours en cours dirigée par Sophie Meunier (Ducharme, 2021).

En outre, dans notre recherche, il aurait été intéressant d'effectuer un plus grand nombre d'entrevues afin d'être en mesure de dresser un portrait plus large des impacts des politiques néolibérales sur les conditions de travail et les conditions de vie de celles qui occupent un emploi dans les OCF. À cet égard, au moment où s'est déroulée notre étude, a été publié un important travail de recherche concernant la précarité au travail et les pratiques de gestion dans l'ACA. Réalisée par Mylène Fauvel et ses collègues (Fauvel *et al.*, 2020), cette recherche a permis de pousser plus loin l'enquête salariale réalisée par le CSMO-ÉSAC. À cet effet, Fauvel et ses collègues ont procédé à des entrevues semi-dirigées, à des entretiens de groupes ainsi qu'à des assemblées publiques, afin de donner la parole aux travailleuses et travailleurs et de s'attarder à la perception que ces personnes ont de leurs conditions de travail et de leurs conditions de vie.

Leur recherche, qui inclut notamment des OCF, arrive sensiblement aux mêmes conclusions que nous, à savoir que le sous-financement des organismes communautaires est en bonne partie responsable des conditions de travail précaire et des salaires insuffisants. La convergence de ces résultats permet d'émettre des conclusions claires sur les impacts des politiques néolibérales sur les travailleuses et les travailleurs dans le milieu communautaire et sur la culture de précarité bien présente. Elle permet aussi de constater l'intérêt de documenter les conditions de travail des personnes occupant un emploi au sein du milieu communautaire autonome, en plus de rendre visible et valoriser ce travail essentiel de première ligne. Nous croyons toutefois qu'une recherche de cette envergure qui porterait uniquement sur les OCF aurait un double bienfait. Elle contribuerait à valoriser le travail spécifique et le rôle que ceux-ci jouent au sein de la société québécoise et à visibiliser le fait que ce travail, qui

constitue un secteur très largement féminisé, s'inscrit dans une division sexuelle du travail et maintient les femmes dans une situation de dépendance économique.

Il serait aussi pertinent de réaliser une recherche permettant d'approfondir l'analyse du travail de *care*. À cet effet, le travail réalisé au sein des OCF représente un cas type d'un travail de *care* dévalorisé et non reconnu, parfois même par celles qui l'exécutent. L'investissement émotionnel, le dévouement, mais aussi le sacrifice qui a été décrit par les participantes permet de constater le caractère transversal du travail de *care* dans la vie des travailleuses, et la nécessité de s'y pencher davantage afin de cerner la centralité de cet enjeu.

Enfin, l'actualité récente ouvre de nouveaux horizons de recherche. En effet, alors qu'une hausse du financement des OCF a été annoncée par le ministre de la Famille à la suite des « recommandATIONS » du rapport préliminaire de la Commission Laurent (Ministère de la Famille, 2020), il serait pertinent de poursuivre notre recherche afin de documenter les changements qu'entraînent (ou non) cette hausse. Notamment, on peut se demander si cette augmentation aurait un impact réel sur les travailleuses, sachant que ce financement demeure inadéquat pour répondre aux besoins des OCF. Malgré l'annonce d'une hausse du financement à la mission de 130 000\$ annuellement, les montants se faisaient toujours attendre six mois plus tard (Ocampo, 2021). Somme toute, la hausse annoncée du financement ne nous empêche pas de constater que l'autonomie et la survie des organismes reste largement tributaire de la bonne volonté et de la reconnaissance de l'État.

ANNEXE A

Montréal, le 11 juin 2020

Bonjour,

Dans le cadre d'un mémoire de maîtrise effectué à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), je mène une recherche sur les conditions de travail des salariées œuvrant dans les organismes communautaires Famille (OCF). L'objectif de la recherche est de documenter la perspective des travailleuses sur leurs conditions de travail, en considérant les contraintes imposées aux OCF par l'État néolibéral et les bailleurs de fonds privés, et d'observer les conséquences qu'elles engendrent sur les OCF et sur la vie des travailleuses. Pour ce faire, j'aimerais rencontrer des travailleuses, soit des personnes salariées s'identifiant comme femme, qui occupent un emploi dans le milieu communautaire Famille depuis au moins un an, mais qui ne se sont pas dans un poste de direction. De plus, ces femmes doivent être en contact direct avec les usagères et usagers de l'organisme, en leur offrant des services ou des activités.

Si vous ou une de vos collègues correspond à ces critères, vous êtes invitée à communiquer avec moi. En participant à cette étude, vous pourrez contribuer à documenter les impacts des politiques néolibérales et du sous-financement des OCF, et appuyer l'importance d'une réelle reconnaissance du travail des OCF dans la communauté. De plus, la participation à cette étude contribuera à enrichir la littérature sur les conditions de travail dans les OCF, et plus largement dans le milieu communautaire. Pour vous remercier de votre participation, nous ferons tirer deux cartes-cadeaux d'une valeur de 50\$, au choix dans les catégories suivantes : essence (station-service), épicerie, boutique de vêtements ou restaurant.

La participation est libre et volontaire, et toute participante peut y mettre fin à n'importe quel moment de l'étude sans conséquences négatives. La participation implique de répondre à quelques questions dans le cadre d'une entrevue par vidéoconférence (Zoom) d'environ 1 heure. L'anonymat des participantes sera assuré.

C'est dans cet ordre d'idées que je sollicite aujourd'hui votre collaboration. Les personnes intéressées peuvent me contacter par courriel, au gauthier.maude.6@courrier.uqam.ca ou par téléphone au [REDACTED], pour me témoigner de leur intérêt ou pour de plus amples renseignements.

Au plaisir,

Maude Gauthier

Étudiante à la maîtrise en science politique
Université du Québec à Montréal (UQAM)

[REDACTED]
gauthier.maude.6@courrier.uqam.ca

Cette recherche est menée dans le cadre d'un mémoire dirigé par Geneviève Pagé, professeure au département de science politique à l'UQAM. Pour toute question relative à la recherche, vous pouvez contacter Maude Gauthier, étudiante, au gauthier.maude.6@courrier.uqam.ca ou Geneviève Pagé, professeure au département de science politique à l'UQAM au page.genevieve@uqam.ca.

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPE) plurifacultaire a approuvé ce projet et assure le suivi. Pour toute information, vous pouvez communiquer avec la conseillère à l'éthique, Caroline Vrignaud, au cerpe-pluri@uqam.ca ou au 514 987-3000, poste 6188.

ANNEXE B



FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche

Les travailleuses dans les organismes communautaires Famille au Québec : entre précarité et pauvreté ?

Étudiante-chercheure

Maude Gauthier, étudiante à la maîtrise en science politique ([REDACTED] gauthier_maude.6@courrier.uqam.ca)

Direction de recherche

Geneviève Pagé, professeure au département de science politique ([REDACTED] page_genevieve@uqam.ca)

Préambule

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique une entrevue semi-dirigée. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

La présente recherche s'intéresse aux conditions de travail des salariées œuvrant dans les organismes communautaires Famille (OCF). L'objectif de la recherche est de documenter la perspective des travailleuses sur leurs conditions de travail, en considérant les contraintes imposées aux OCF par l'État néolibéral et les bailleurs de fonds privés, et d'observer les conséquences qu'elles engendrent sur les OCF et sur la vie des travailleuses.

Nature et durée de votre participation

Votre participation est sollicitée pour une entrevue semi-dirigée d'environ 1 heure. Lors de l'entrevue, vous serez invitée à répondre à des questions sur votre situation professionnelle, sur votre expérience dans les organismes communautaires Famille et sur vos conditions de travail et de vie. L'entrevue se déroulera par vidéoconférence. Lors de l'entrevue, un enregistrement audio sera effectué afin d'effectuer une transcription de la discussion.

Avantages liés à la participation

Votre participation à l'étude contribuera à documenter les conséquences des politiques néolibérales sur les OCF et sur les travailleuses et les travailleurs de ce milieu. Aussi, votre participation est l'occasion de vous exprimer sur les impacts de ces politiques sur vos conditions de travail et sur vos conditions de vie. Grâce à votre participation, vous nous aiderez à mieux comprendre les défis et les enjeux auxquels les OCF et les travailleuses et travailleurs font face. D'autant plus dans le contexte de la crise du Covid-19, votre participation contribuera à reconnaître l'importance et la centralité de ce travail dans la société.

Risques liés à la participation

Aucun risque ne devrait découler de la participation à cette recherche.

Confidentialité

Vos informations personnelles ne seront connues que par la chercheuse et ne seront pas dévoilées lors de la diffusion des résultats. Les entrevues seront transcrites et numérotées. La chercheuse sera l'unique personne qui aura accès à la liste des participantes et au numéro qui leur aura été attribué. Les enregistrements seront détruits dès qu'ils auront été transcrits et tous les documents relatifs à l'entrevue seront conservés sur une clé USB protégée d'un mot de passe durant la durée de l'étude. L'ensemble des documents seront supprimés cinq ans après la recherche.

Participation volontaire et retrait

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude, vous n'avez qu'à aviser la chercheuse verbalement; toutes les données vous concernant seront détruites.

Indemnité compensatoire

Deux cartes-cadeaux d'une valeur de 50\$ seront tirées parmi les participantes. De ce fait, vous aurez la chance de gagner l'une des deux cartes-cadeaux, au choix dans les catégories suivantes : essence (station-service), épicerie, boutique de vêtements ou

restaurant (valeur de 50\$). À la fin de l'entrevue, nous vous demanderons si vous voulez participer au tirage. Si oui, nous conserverons vos coordonnées pour le tirage qui aura lieu au mois de juillet 2020. Les informations du tirage ne seront pas liées avec vos réponses et elles seront supprimées de la base de données dès que le tirage aura eu lieu.

Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation vous pouvez communiquer avec les responsables du projet : Maude Gauthier, étudiante à la maîtrise en science politique [REDACTED] (gauthier.maude.6@courrier.uqam.ca)

Des questions sur vos droits ? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE : par courriel au cerpe-pluri@uqam.ca, ou par téléphone au 514 987-3000, poste 6188.

Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

Prénom Nom

Signature

Date

Engagement de la chercheure

Je, soussignée certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire; (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard;
- (c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus;
- (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Prénom Nom

Signature

Date

ANNEXE C

SCHÉMA D'ENTREVUE

Accueil : Présentation, explication du déroulement de l'entretien, rappel des procédures et du consentement.

Questions préalables

Organisme : Pour commencer, pouvez-vous me présenter votre organisme, sa mission, les activités et services offerts et le financement de l'organisme?

Quel est le nom de l'organisme pour lequel vous travaillez?

Quels services et activités sont offerts par l'organisme ?

Quel est le montant à mission offert à l'organisme ? Quelles sont les autres sources de revenus ?

Emploi : Pouvez-vous me présenter votre trajectoire professionnelle et ce qui vous a amené à occuper votre poste actuel?

Quel est votre poste dans l'organisme ?

Quelle est votre formation scolaire ?

Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'organisme ?

Quelle est la taille de votre équipe de travail ?

Trois thèmes seront abordés lors de l'entrevue, à savoir 1) les transformations dans le milieu communautaire; 2) les conditions de travail et la reconnaissance du travail ; 3) la précarité et la pauvreté.

Thème 1 – Transformations dans le milieu communautaire		
Questions	Questions de relance	Ce qui est attendu
Selon plusieurs études, les transformations politiques des 20 dernières années ont eu de nombreuses conséquences sur le mouvement communautaire, entre autres en ce qui concerne les partenariats, l'autonomie et le financement des organismes.	Comment est répartie votre tâche de travail entre services aux usagers et les usagères, activités organisationnelles et militantes et tâches administratives liées au financement ?	<ul style="list-style-type: none">- Présence/absence de transformations- Tâches administratives → temps et type de tâches- Activités et services offerts → Temps et type- Orientation politique et militantisme

<p>Question 1 : Alors que l'État encourage l'apport financier d'autres « partenaires » publics et privés pour le financement des organismes, considérez-vous que les conditions établies par les bailleurs de fonds viennent transformer les pratiques de votre organisme ?</p>	<p>Est-ce que la répartition de vos tâches de travail a changé au travers les années ou est demeurée à peu près la même ? (Si travail depuis plusieurs années)</p> <p>Votre organisme a-t-il fait des changements dans l'orientation de la mission, des positions politiques ou des services offerts? Si oui, pourquoi ?</p>	<p>→ Maintien, transformation, abandon</p>
<p>Avec la Politique de reconnaissance de l'action communautaire, l'État québécois reconnaît aux organismes la légitimité d'être autonome, en étant « libre de déterminer leur mission, leurs orientations ainsi que leurs approches et leurs pratiques » (gouvernement du Québec, 2001, p.21).</p> <p>Question 2 : Considérez-vous que l'autonomie de votre organisme répond à cette définition ?</p>	<p>Est-ce que la capacité d'autonomie de votre organisme est limitée par la recherche de financement et les contraintes exercées par les bailleurs de fonds ?</p> <p>De quelle manière l'autonomie de votre organisme est-elle limitée par la recherche de financement ?</p>	<p>- Autonomie préservée/affectée par recherche de financement et bailleurs de fonds</p>
<p>Selon plusieurs recherches, le financement récurrent de la part de l'État est actuellement insuffisant et inadéquat pour répondre aux besoins de base et assurer la pérennité financière des organismes. On constate donc un sous-financement chronique des organismes communautaires.</p>	<p>Quelles sont les conséquences sur l'organisation du travail ?</p> <p>Quels sont les impacts sur votre travail au quotidien ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Roulement de personnel - Tâches - Charge de travail - Pratique organisationnelle - Bureaucratie - Nombreux bailleurs de fonds - Autonomie

Question 3 : Peut-on parler de sous-financement en ce qui concerne votre organisme ? Si oui, comment se traduit-il ?		
Thème 2 – Conditions de travail et reconnaissance du travail		
Question 4 : Pouvez-vous me parler de vos conditions de travail	<p>Êtes-vous satisfaite de vos conditions de travail ?</p> <p>Qu'est-ce qui vous plait dans vos conditions de travail ?</p> <p>Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?</p> <p>À quoi ressemble une semaine de travail typique ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Horaire de travail - Nombre d'heures de travail - Statut d'emploi - Salaire et revenu annuel - Congés et vacances - Temps supplémentaire - Avantages sociaux - Retraite
Question 5 : Croyez-vous que votre travail soit reconnu à sa juste valeur par : 5.1 vos pairs ? 5.2 Les usagers et usagères ? 5.3 L'État ?	Comment se traduit cette reconnaissance ?	<ul style="list-style-type: none"> - Dé/valorisation du travail → Discours → Salaire → Reconnaissance du poste → Type d'emploi → Qualifications/compétences → Vocation
Question 6 : Quels sont les impacts des partenariats, de l'autonomie et du sous-financement des organismes sur vos conditions de travail et de vie ?	Avez-vous observé une dégradation ou une amélioration de vos conditions de travail et de vie ? De quelle manière se traduisent-elles ?	<ul style="list-style-type: none"> - Horaire de travail - Nombre d'heures de travail - Statut d'emploi - Salaire et revenu annuel - Congés et vacances - Temps supplémentaire - Surcharge de travail - Avantages sociaux et retraite - Organisation du travail - Environnement de travail

Thème 3 – Précarité et pauvreté		
<p>En 2018, une lettre ouverte dans le Soleil s'intitulant « Épuisement et précarité chez les travailleurs communautaires : une situation insoutenable » témoignait de la situation de précarité dans laquelle se retrouvent les personnes qui travaillent dans les organismes communautaires.</p> <p>Question 7 : Êtes-vous en accord avec le fait que le travail dans le communautaire puisse mettre les travailleur-se-s dans une situation de précarité ? Considérez-vous que votre travail vous mette dans une situation socio-économique précaire ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui est insécurisant/difficile dans les conditions de travail ? - Vivez-vous une ou plusieurs insécurités face à votre emploi? Est-ce que cette insécurité est temporaire ? - Avez-vous peur que votre contrat ne soit pas renouvelé ? - Avez-vous de la difficulté d'arriver avec les fins de mois ? - Est-ce que vos avantages sociaux sont suffisants ? - Vivez-vous de l'insécurité face aux accidents et à la maladie ? Qu'est-ce qui est facilitant ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuité dans le travail - salaire et conditions de travail in/suffisantes - avantages sociaux - vulnérabilité face aux accidents et à la maladie
<p>En 2018, un article s'intitulant « À bout de souffle : l'action communautaire en 2018 » témoignait des stratégies non financières mises en place par les organismes communautaires pour favoriser une meilleure qualité de vie des travailleurs et travailleuses. Toutefois, bien que ces avantages soient non négligeables pour favoriser une meilleure qualité de vie au travail, ils ne peuvent compenser sur les effets de la pauvreté vécue par certains travailleurs et travailleuses. (Métivier, 2018)</p> <p>Question 8 : Êtes-vous en accord avec le fait que le travail dans le communautaire puisse mettre les travailleur-se-s dans une</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Considérez-vous que votre revenu personnel soit suffisant pour combler vos besoins de base ? - Considérez-vous votre revenu soit suffisant pour combler vos besoins en alimentation? - Considérez-vous votre revenu soit suffisant pour vous loger convenablement ? - Avez-vous accès aux services sociaux dont vous avez de besoins ? (Spécialiste en santé, suivi, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Revenu in/suffisant pour combler les besoins de base - Revenu in/suffisant pour se considérer comme autonome - Accès ou non aux services sociaux - Accès ou non à une alimentation - Accès ou non à un logement adéquat

<p>situation de pauvreté ? Considérez-vous que votre travail vous mette dans une situation socio-économique de pauvreté ?</p>		
<p>Question 9 : (Au besoin) À la lumière des réflexions que vous venez de me partager, avez-vous des éléments externes à votre emploi dans le communautaire qui permettent d'améliorer votre condition socio-économique ?</p>	<p>Quels éléments vous permettent d'être/ de ne pas être dans l'une ou l'autre de cette situation ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présence d'enfant - Présence d'un conjoint - Autre emploi - Revenus supplémentaires
<p>La dernière question est davantage exploratoire.</p> <p>Lors de la tournée de la Commission populaire pour l'Action communautaire autonome en 2015-2016, plusieurs organismes ont témoigné du fait « qu'ils luttent contre la pauvreté, mais sont eux-mêmes dans l'impossibilité d'offrir des conditions de travail intéressantes à leurs propres travailleuses conformes à leur niveau de formation, leur expérience de travail et leurs compétences ». (Métivier 2018)</p> <p>Question 10 : Considérant cette affirmation, comment considérez-vous votre situation socio-économique par rapport aux personnes à qui vous venez en aide dans votre travail ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Y a-t-il des éléments similaires ? - Y a-t-il des éléments distincts ? - Comment vivez-vous cette situation ? - Percevez-vous un paradoxe dans cette situation ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Condition de vie - Milieu socio-économique

Fin de l'entrevue. Remerciements. Informations pour le tirage.

BIBLIOGRAPHIE

- Amossé, T. (2018). Les statistiques dans les études de genre : un instrument de dévoilement ? Dans M. Maruani, *Je travaille donc je suis: perspectives féministes* (p. 31-41). La Découverte.
- Association professionnelle des courtiers immobiliers du Québec. (2021). Baromètre du marché immobilier résidentiel. 1er trimestre 2021. <https://com.apciq.ca/sam/pdf/bar/2021/202101-bar-province.pdf>
- Aubry, F. (2005). *Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère : enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires*. Centre de formation populaire : Relais-femmes. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/60836>
- Avenir d'enfants. (2021). *Mission, vision, valeurs et objectifs*. <http://avenirdenfants.org/a-propos-de-nous/mission-vision-valeurs-et-objectifs/>
- Battagliola, F. (1999). Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité. *Travail, genre et sociétés*, N° 1(1), 157. <https://doi.org/10.3917/tgs.001.0157>
- Battagliola, F. (2008). *Histoire du travail des femmes* (3. éd). La Découverte.
- Beudet, P., Grandgonnet, M., Métivier, C. et Rivard, S. (2018). Les groupes populaires face à l'État. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (20), 15-21.
- Benoit, T. (2016). *Vies de femmes, vies précaires: les femmes face à des précarités multiples*. Belin.
- Berthiaume, A. (2016). *La gouvernance néolibérale et les organismes communautaires québécois : Étude de la Fondation Lucie et André Chagnon* [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal].
- Bessaïh, N. (2007). *La pauvreté : une décision politique*. L'R des centres de femmes du Québec.

- Blais, M. et Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives*, 26(2), 18.
- Bouchard, M. (2013). *Le financement des programmes de la FLAC dans notre milieu : menaces ou opportunités ? - La suite*.
- Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE). (2009). *Prendre la mesure de la pauvreté proposition d'indicateurs de pauvreté, d'inégalités et d'exclusion sociale afin de mesurer les progrès réalisés au Québec: avis au ministre*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Centre d'étude sur la pauvreté et l'Exclusion (CEPE). (2016). *La pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale au Québec : État de situation 2016*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Cingolani, P. (2017). *La précarité* (5e éd.). Presses Universitaires de France.
- Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge.
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. (2019). *1550 - Travailleur social ou travailleuse sociale*. <http://n02.pub.msss.rtss.qc.ca/AfficherDetails.aspx?TitreEmploi=1550>
- Comité sectoriel de la main-d'oeuvre économie sociale action communautaire (CSMO-ÉSAC). (2018). *Enquête salariale des organismes communautaires autonomes œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux*.
- Commission du droit de l'Ontario. (2013). *Travailleurs vulnérables et travail précaire: rapport final*. Commission du droit de l'Ontario.
- Conseil du statut de la femme. (2021). *La conciliation travail-famille en temps de pandémie*. Conseil du statut de la femme. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/famille/la-conciliation-travail-famille-en-temps-de-pandemie/>
- Côté, F. (2018). *Action communautaire et idéal de justice sociale : le point de vue d'intervenantes et d'intervenants formés.e.s en travail social qui pratiquent dans un organisme Famille* [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal].
- Couturier, E.-L. et Fortin, M. (2021). *Portrait de la situation pour les organismes du Québec*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). <https://cdn.iris->

recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_crise_et_communautaire_WEB.pdf

- Couturier, E.-L. et Tremblay-Pépin, S. (2015). *Les mesures d'austérité et les femmes: analyse des documents budgétaires depuis novembre 2008: Rapport de recherche*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Femmes_et_austerite_WEB.pdf
- Daly, M. et Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *The British Journal of Sociology*, 51(2), 281-298. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x>
- Delphy, C. (2009). *L'ennemi principal, tome 1 : « Économie politique du patriarcat »* (3e éd.). Syllepse.
- Depelteau, J. (2013). *Enjeux liés au financement et à la gouvernance des organismes communautaires québécois*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS).
- Depelteau, J., Fortier, F., Hébert, G. et Langlois, P. (2013). *Les organismes communautaires au Québec: financement et évolution des pratiques*. IRIS, Institut de recherche et d'informations socio-économiques. http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/300/iris/rap_rech/organismes_communautaires/index.html
- Deslauriers, J.-P. (2014). *Les groupes communautaires: vers un changement de paradigme?* Les Presses de l'Université Laval.
- Deslauriers, J.-P. et Paquet, R. (2003). *Travailler dans le communautaire*. Presses de l'Université du Québec.
- Ducharme, É. (2012). La « nouvelle philanthropie »: Coup d'oeil sur les impacts de sa présence en sol québécois. *Nouvelles pratiques sociales*, (1), 16-29. <https://doi.org/10.7202/1008624ar>
- Ducharme, J.-F. (2021). L'épuisement professionnel en hausse dans le milieu communautaire | UQAM. *Actualités UQAM* (Montréal). <http://actualites.uqam.ca/2021/epuisement-professionnel-hausse-milieu-communautaire>
- Dufour, P. (2007). La politisation du milieu communautaire au Québec : vers une redéfinition des pratiques de la citoyenneté ? Dans J. Jenson, B. Marques-

- Pereira et É. Remacle (dir.), *L'état des citoyennetés* (p. 243-265). Presses de l'Université de Montréal. <http://books.openedition.org/pum/18741>
- Duval, M., Fontaine, A., Fournier, D., Garon, S. et René, J.-F. (2005). *Les organismes communautaires au Québec: pratiques et enjeux*. Gaëtan Morin.
- Emploi et Développement social Canada. (2015, 13 novembre). *Assurance-emploi et prestations régulières - Montant que vous pourriez recevoir* [description de programme]. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/montant-prestation.html>
- Falquet, J. (2015). Le capitalisme néolibéral, allié des femmes ? Perspectives féministes matérialistes et imbricationnistes. Dans C. Verschuur, I. Guérin et H. Guétat-Bernard (dir.), *Sous le développement, le genre* (p. 365-387). IRD Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.irdeditions.8798>
- Fauvel, M., Noiseux, Y. et Coget, L. (2020). *Précarité au travail et pratiques de gestion dans le mouvement de l'action communautaire autonome : Rapport final d'enquête auprès des travailleuses et des travailleurs du mouvement de l'action communautaire autonome dans trois régions du Québec*. RQACA, Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec, Au bas de l'échelle.
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF). (2016). *Demandes financières des organismes communautaires Famille* [Mémoire].
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF). (2019). *Une équité historique à rétablir pour mieux soutenir les parents et assurer le plein développement des enfants du Québec*.
- Fontaine, A. (2013). La quête d'autonomie de l'action communautaire au Québec. Mission ou illusion collective ? *Le sociographe, Hors-série 6(5)*, 205-219. <https://doi.org/10.3917/graph.hs06.0205>
- Fortin, M. (2018). *Impact du financement des fondations privées sur l'action communautaire — Le cas de la Fondation Chagnon*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). <http://iris-recherche.qc.ca/publications/fondations>
- Frader, L. L. (2013). 3. Le travail dans les études de genre . Cairn.info. Dans *Travail et genre dans le monde* (H. Tronc, trad., p. 33-43). La Découverte. <https://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-p-33.htm>

- Galerand, E. et Kergoat, D. (2013). 4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe). Dans M. Maruani, *Travail et genre dans le monde: l'état des savoirs*. La Découverte.
- Gaudreau, L. et Nguyen, M. (2013). *Les périls de l'accès à la propriété*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS).
- Gonin, A., Grenier, J. et Lapierre, J.-A. (2014). La souffrance éthique au travail : L'éthique du care comme cadre d'analyse critique et comme prospective dans le champ de la santé et des services sociaux. *Reflète*, 19(2), 85-110. <https://doi.org/10.7202/1021181ar>
- Gouvernement du Québec. (2001). *L'action communautaire, une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Gouvernement du Québec. (2002). *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* c. L-7. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/L-7>
- Guillaumin, C. (1978). Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes. *Questions Féministes*, (3), 5-28.
- Hamington, M. (2012). A Performative Approach to Teaching Care Ethics: A Case Study. *Feminist Teacher*, 23(1), 31-49.
- Haraway, D. J. (2007). Savoirs situés : La question de la science dans le féminisme et le privilège de la perspective partielle. Dans *Manifeste cyborg et autres essais: sciences, fictions, féminismes*. Exils.
- Harding, S. (2004). Introduction: Standpoint theory as a site of political, philosophic, and scientific debate. Dans *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies* (p. 1-15). Routledge.
- Harding, S. (2021). Repenser l'épistémologie du positionnement : Qu'est-ce que « l'objectivité forte » ? Dans M. Garcia, *Philosophie féministe: patriarcat, savoirs, justice* (p. 129-187). Librairie philosophique J. Vrin.
- Harvey, P.-A. et Nguyen, M. (2020, juin). *L'inégalité face à l'inflation*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS).
- Héту, J.-L. (2007). *La relation d'aide: éléments de base et guide de perfectionnement*. Chenelière-éducation.

- Hirata, H. et Kergoat, D. (2005). Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? *Papeles del CEIC*, (17), 15.
- Hochschild, A. R. (2013). Éthique du care et capitalisme émotionnel. Dans C. Gilligan, A. R. Hochschild et J. Tronto, *Contre l'indifférence des privilégiés: à quoi sert le care*. Payot.
- Ibos, C., Damamme, A., Molinier, P. et Paperman, P. (2019). *Vers une société du care. Une politique de l'attention*. Le Cavalier Bleu.
- Jenson, J. (2006). La citoyenneté sociale et les « nouveaux risques sociaux » au Canada : où sont passées les voix des femmes ? *Droit et société*, (62), 21-43.
- Jetté, C. (2008). *Les organismes communautaires et la transformation de l'État-providence: trois décennies de coconstruction des politiques publiques dans le domaine de la santé et des services sociaux*. Presses de l'Université du Québec.
- Kergoat, D. (2010). Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. Dans A. Bidet-Mordrel, *Les rapports sociaux de sexe* (Presses Universitaires de France, p. 60-75). <http://www.cairn.info/les-rapports-sociaux-de-sexe--9782130584742.htm>
- Kergoat, D. (2012). La division du travail entre les sexes. Dans *Se battre, disent-elles ...* (p. 203-211). Dispute.
- Kergoat, D. et Galerand, E. (2012). Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail. Dans *Se battre, disent-elles ...* Dispute.
- Lachance, J., Côté, L. et Leahey, M. (2010). *Portrait des organismes communautaires Famille membres de la FQOCF. Rapport de sondage, Données 2008-2009*. Fédération québécoise des organismes communautaires Famille.
- Landry, M. (1996). *Processus clinique en éducation spécialisée*. Les Éd. Saint-Martin.
- Leclerc, M.-H. (2003). *Les organismes communautaires : un ghetto ou un lieu d'affirmation pour les travailleuses ?* [Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke].
- Lefèvre, S. et Berthiaume, A. (2017). Les partenariats entre secteur public et fondations philanthropiques au Québec : genèse, contestation et épilogue d'une réforme de l'action publique. *Revue française d'administration publique*, 163(3), 491. <https://doi.org/10.3917/rfap.163.0491>

- Lefèvre, S., Dufour, P. et Boismenu, G. (2014). *La pauvreté: quatre modèles sociaux en perspective*. Presses de l'Université de Montréal. <http://books.scholarsportal.info/viewdoc.html?id=/ebooks/ebooks3/upress/2014-01-27/1/9782760626645>
- Ligue des droits et libertés et Regroupement des organismes en défense collective des droits. (2015). *Austérité imposée, droits sociaux menacés! Pour une plus grande reconnaissance et un meilleur financement des organismes en défense collective des droits*.
- Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L. et Vézina, M. (2004). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), 111-130. <https://doi.org/10.7202/008264ar>
- Maruani, M. (2003). Les « working poor », version française : travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ? *Droit social*, 7-8, 10.
- Masson, D. (2005). Repenser l'État : Nouvelles perspectives féministes. *Recherches féministes*, 12(1), 5-24. <https://doi.org/10.7202/058018ar>
- Métivier, C. (2018). L'action communautaire en 2018. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (20), 23-30.
- Meulders, D. et O'Dorchai, S. (2013). 24. Précarité et pauvreté : comment mesurer la dépendance financière des femmes ? . Cairn.info. Dans *Travail et genre dans le monde* (p. 258-268). La Découverte. <https://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-p-258.htm>
- Michaud, M. (2015). *Les transformations du modèle québécois d'État-providence : vers un désengagement à géométrie variable?* [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal].
- Ministère de la Famille. (2020a). *Le ministre Mathieu Lacombe annonce un investissement supplémentaire de 85 M\$ aux organismes communautaires pour soutenir les familles du Québec*. Actualité - Famille. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/ministere/centre-presse/Nouvelles/Pages/nouvelle-2020-11-09.aspx>
- Ministère de la Famille. (2020b). *Les organismes communautaires Famille*. Ministère de la Famille. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/partenaires/organismes-communautaires-famille/Pages/index.aspx>
- Ministère de la Famille. (2020c). Liste des 262 OCF financés en soutien à la mission globale en 2019-2020 par le MFA.

- Ministère de la Famille. (2020d, 10 juin). *Liste des organismes communautaires dédiés aux familles*. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/partenaires/organismes-communautaires-famille/ocf/Pages/index.aspx>
- Ministère de la Famille et des Aînés. (2008). Cadre de reconnaissance des organismes communautaires Familles (OCF).
- Ministère de la famille et des aînés. (2008). *Programme de soutien financier à l'action communautaire auprès des familles*. Gouvernement du Québec.
- Misturelli, F. et Heffernan, C. (2008). What is poverty? A diachronic exploration of the discourse on poverty from the 1970s to the 2000s. *The European Journal of Development Research*, 20(4). <http://dx.doi.org.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/10.1080/09578810802464888>
- Molinier, P. (2013). *Le travail du care*. La Dispute.
- Nistelrooij, I. van. (2015). *Sacrifice: a care-ethical reappraisal of sacrifice and self-sacrifice*. Peeters.
- Ocampo, R. (2021, 23 mai). Des organismes d'aide aux familles attendent leurs subventions. *La Presse*, section Actualités. <https://www.lapresse.ca/actualites/2021-05-23/des-organismes-d-aide-aux-familles-attendent-leurs-subventions.php>
- Paugam, S. (2007). *Le salarié de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle* (1. éd). Presses Universitaires de France.
- Perrot, M. (2013). 1. Le travail rémunéré dans l'histoire des femmes. Dans M. Maruani, *Travail et genre dans le monde* (p. 13-23). La Découverte. <https://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-p-13.htm>
- Pierret, R. (2013). Qu'est-ce que la précarité? *Socio*, (2), 307-330. <https://doi.org/10.4000/socio.511>
- Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes. (2020). Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes. <https://regimeretraite.ca/>
- Regroupement des organismes communautaires Famille de Montréal (ROCFM). (s. d.). *Que sont les PPP sociaux?* ROCFM. <https://www.rocfm.org/public/que-sont-les-ppp-sociaux.html>

- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM). (2014). *Les conséquences du sous-financement des organismes communautaires montréalais*.
- Réseau québécois de l'action communautaire autonome (RQACA). (2016). *Pour un État soutenant la justice sociale ET la justice fiscale*. RQACA.
- Rivard, A. (2015). *Quelques figures de proue du mouvement communautaire Famille*. Les éditions CEIDF.
- Rose, R. (2005). La fiscalité néolibérale a-t-elle un genre ? Dans *Femmes et politiques* (p. 23-60). University of Ottawa Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1ckpgjg.4>
- Rose, R. (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique* (2e édition). Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.
- Sarazin, M. et Germain, É. (2016). *L'économie féministe : un outil à privilégier pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociales des femmes au Québec*. Fédération des femmes du Québec.
- Savard, S. et Proulx, J. (2012). Les organismes communautaires au Québec : De la coexistence à la complémentarité. *Canadian journal of nonprofit and social economy research*, 3(2), 24-42. <https://doi.org/10.22230/cjnser.2012v3n2a115>
- Savoie-Zajc, L. (2006). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier, *Recherche sociale, 5e édition : De la problématique à la collecte des données* (p. 337-359). Les Presses de l'Université du Québec.
- Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales. (2019). *État de situation du soutien financier gouvernemental en action communautaire 2017-2018*. Gouvernement du Québec. www.mtess.gouv.qc.ca/sacais/
- Secrétariat à l'action communautaire autonome et Initiatives sociales du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2020). *État de la situation. Soutien financier gouvernemental en action communautaire : 2018-2019*. Gouvernement du Québec.
- Table de concertation de Laval en condition féminine. (2012). *La conciliation travail-famille : c'est le temps, maintenant!* Table de concertation de Laval en condition féminine.

- Tremblay, D.-G. (2005). Les statuts d'emploi et le temps de travail des femmes : Dans *Femmes et politiques* (p. 61-104). University of Ottawa Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1ckpgjg.5>
- Tronto, J. C. (2009). *Un monde vulnérable: pour une politique du care* (H. Maury, trad.). La Découverte.
- Ulysse, P. J. (2006). *L'Île du savoir: extrait du rapport final, 2001-2005*. CRÉ de Montréal. http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/90250.pdf
- Ulysse, P. J. (2009). Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France. *Lien social et Politiques*, (61), 81-95. <https://doi.org/10.7202/038473ar>
- Ulysse, P., Lesemann, F., Crespo, S., Fontan, J.-M., Mendell, M. et Belleau, H. (2009). Les « travailleurs pauvres », témoins et acteurs des mutations sociétales en cours. *Lien social et Politiques*, (61), 123-136. <https://doi.org/10.7202/038478ar>
- White, D. (2012a). L'institutionnalisation de la résistance : la politique québécoise de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire. *Cahiers de recherche sociologique*, (53), 89-120. <https://doi.org/10.7202/1023193ar>
- White, D. et L'Équipe d'évaluation de la Politique. (2008). *La gouvernance intersectorielle à l'épreuve. Évaluation de la mise en oeuvre et des premières retombées de la Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*. Centre de recherche sur les politiques et le développement social (CPDS), Université de Montréal.
- White, L. A. (2012b). Must We All Be Paradigmatic? Social Investment Policies and Liberal Welfare States. *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 45(3), 657-683. <https://doi.org/10.1017/S0008423912000753>
- Yerochewski, C. (2014). *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité: travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*. Presses de L'Université du Québec.
- Yerochewski, C. et Fortier, F. (2013). Actrices des mutations ou responsables de leur précarité ? : Travailleuses pauvres et politiques publiques au Québec. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), 35-60. <https://doi.org/10.7202/1027056ar>

Yerochewski, C., Galerand, E., Lesemann, F., Noiseux, Y., Soussi, S. A. et St-Germain, L. (2015). Non qualifiés les travailleurs pauvres? Pour une analyse en termes de rapports sociaux de la qualification et de la pauvreté en emploi. Dans S. Amine, *La crise des emplois non qualifiés* (Presses Internationales Polytechnique, p. p.125-163). Presses Internationales Polytechnique.