



Reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants : le cas du Québec

Mémoire

Valérie Lapierre

Maîtrise en Service social
Maître en service social (M.Serv.Soc.)

Québec, Canada
© Valérie Lapierre, 2014

Résumé

En matière de protection de l'enfance, l'État peut intervenir exceptionnellement dans la vie des familles, et plus rarement, se substituer à elles (Comité d'experts sur la révision de la Loi sur la protection de la jeunesse, 2004). Le placement d'enfants en milieux substituts est clairement une mesure d'exception. Lorsque cette procédure est envisagée, le type de placement le plus couramment utilisé est le placement en famille d'accueil (Thoburn, 2007). Les familles qui accueillent ces enfants occupent alors une place centrale dans la réponse à leurs besoins et reçoivent un soutien de l'État pour réaliser leur engagement. Au cours des dernières années, la situation des familles d'accueil a fait l'objet de débats au Québec. Le but de cette étude est d'examiner cette situation et plus précisément la reconnaissance du travail des familles d'accueil par les services sociaux.

Table des matières

RESUME.....	III
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES.....	IX
LEXIQUE	XI
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 – PROBLEMATIQUE.....	3
1.1 Le placement en familles d'accueil	3
1.1.1 Son évolution au Québec et en France.....	3
1.1.2 Une ressource essentielle.....	5
1.1.2.1 <i>Le placement en famille d'accueil pour mieux répondre aux besoins des jeunes</i>	6
1.2. Les obligations et la reconnaissance des familles d'accueil	8
1.2.1 Les exigences auxquelles doivent se soumettre les familles d'accueil	8
1.2.2 La reconnaissance des familles d'accueil.....	10
1.2.2.1 Le statut et les conditions d'exercice des familles d'accueil	11
1.2.3 Le contexte entourant l'évolution du statut des familles d'accueil	15
1.2.4 Les impacts d'une reconnaissance mitigée	17
1.2.5 Les différentes façons de concevoir la reconnaissance	19
1.2.6 La reconnaissance sous l'angle du <i>care</i>	20
1.2.7 Les limites des écrits consultés	23
1.3 Questions de recherche	24
1.4 La pertinence du sujet d'étude	24
CHAPITRE 2 - CADRE CONCEPTUEL.....	27
2.1. La reconnaissance.....	27
2.1.1 Quatre formes de reconnaissance à travers trois dimensions-clefs.....	27

2.1.2 Cinq niveaux où s'exprime la reconnaissance	30
2.2 Les soins aux enfants, une dimension du <i>care</i>	32
CHAPITRE 3 – METHODOLOGIE	35
3.1 Questions de recherche	35
3.2 Approche privilégiée et type de recherche	35
3.3 Comparaison avec la situation française	36
3.3.1 L'intérêt d'une comparaison avec la France	36
3.3.2 Un recrutement infructueux d'informateurs clés pour la France	36
3.4 Population et échantillon	38
3.4.2 Entrevues auprès d'informateurs-clés	39
3.5 Difficultés rencontrées lors de la cueillette de données	41
CHAPITRE 4 - RESULTATS.....	47
4.1 Informations sur les participants et les sources de données consultées	47
4.1.1 Caractéristiques des participants aux entrevues	47
4.1.2 Documentation consultée	49
4.2 Description de la reconnaissance des familles d'accueil pour enfants	51
4.2.1 Le statut juridique	52
4.2.1.1 Quelques comparaisons avec la documentation française	54
4.2.2 Les rétributions et avantages sociaux	55
4.2.2.1 Quelques comparaisons avec la documentation française	59
4.2.3 Les mécanismes de traitement des mésententes	60
4.2.3.1 Quelques comparaisons avec la documentation française	62
4.2.4 La formation	64
4.2.4.1 Quelques comparaisons avec la documentation française	67
4.2.5 Les autres manifestations de reconnaissance	68
4.2.5.1 Quelques comparaisons avec la documentation française	69
4.3 La reconnaissance du rôle des familles d'accueil par l'État et les institutions	70
4.3.1 Le lien entre la reconnaissance et le rôle des familles d'accueil	70
4.3.2 Éléments facilitant la reconnaissance	71
4.3.2.1 Capacité de répondre aux besoins	71
4.3.2.2 Balises officielles	73
4.3.2.3 La présence de l'association représentative	75
4.3.2.4 Souci du volet clinique	75
4.3.2.5 Conditions favorisant un traitement équitable	77

4.3.2.6	Position favorable à l'amélioration des conditions.....	78
4.3.2.7	Bonne communication	79
4.3.2.8	Avoir bonne presse.....	80
4.3.3	Obstacles à la reconnaissance.....	81
4.3.3.1	La transition actuelle au Québec	81
4.3.3.2	Confusion qu'amène le statut hybride	85
4.3.3.3	Impacts fiscaux.....	87
4.3.3.4	Nature de l'accueil des enfants et la Loi sur la protection de la jeunesse.....	91
4.3.3.5	Réserves à professionnaliser le travail des familles d'accueil	93
4.3.3.6	Opinion à l'égard de la famille d'accueil	95
4.3.3.7	Isolement des familles d'accueil au quotidien.....	98
4.4	Tableaux synthèses des résultats pour le Québec.....	100
 CHAPITRE 5 - DISCUSSION		103
5.1	Constats relatifs aux manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil.....	103
5.1.1	Un modèle mieux adapté au statut hybride des familles d'accueil.....	108
5.1.2	La question des rétributions et avantages sociaux.....	112
5.2	Constats relatifs aux obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil.....	114
5.2.1	Les obstacles à la reconnaissance selon une perspective de <i>care</i>	117
5.2.1.1	Une réserve à professionnaliser ou une réserve à formaliser?	117
5.2.1.2	Un statut en manque de repères	119
5.2.1.3	La nature de l'accueil de l'enfant et l'aménagement de certains droits pour les familles d'accueil	120
5.2.1.4	Les cas de maltraitance médiatisés et les répercussions pour les familles d'accueil	123
5.2.1.5	La dimension financière difficile à positionner dans le travail de <i>care</i>	123
5.2.1.6	L'isolement : une caractéristique du travail de <i>care</i>	124
5.2.2	Le contexte de transition au Québec comme obstacle à la reconnaissance	125
5.3	Constats relatifs aux éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil.....	126
5.3.1	Les éléments facilitant la reconnaissance au travail selon la CGSST	128
5.3.2	L'utilité du travail de <i>care</i> facilite la reconnaissance	129
5.3.3	Les autres éléments facilitants mis en place pour réduire les obstacles liés au <i>care</i>	130
5.4	Quelques pistes de solution	132
 CONCLUSION.....		137
 BIBLIOGRAPHIE.....		141

ANNEXE 1. GRILLE D'ENTREVUE SEMI-STRUCTUREE AUPRES D'INFORMATEURS CLES.....	149
ANNEXE 2. FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	153
ANNEXE 3. COURRIEL DE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS	157

Liste des tableaux et des figures

Tableaux

Tableau 1 : Opérationnalisation du concept de reconnaissance au travail adapté à la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants.....	31
Tableau 2 : Composantes majeures des soins aux enfants selon Duval (1985).....	33
Tableau 3 : Caractéristiques des participants aux entrevues.....	48
Tableau 4 : Documentation consultée dans la cueillette de données pour le Québec.....	49
Tableau 5 : Synthèse des manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec.....	100
Tableau 6 : Synthèse des obstacles et des éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec.....	101
Tableau 7 : Manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil au Québec, inspiré du modèle de Brun et Dugas.....	104
Tableau 8 : Manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil : adaptation au statut hybride des familles d'accueil.....	109
Tableau 9 : Éléments à considérer concernant la subordination effective dans le travail.....	110
Tableau 10 : Obstacles à la reconnaissance évoqués selon le type d'acteurs interrogés lors des entrevues.....	114
Tableau 11 : Éléments facilitant la reconnaissance évoquée selon le type d'acteurs interrogés lors des entrevues.....	127

Figure

Figure 1 : Formes de reconnaissance à travers les dimensions-clefs du travail.....	28
---	----

Lexique

CASF : Code de l'action sociale et des familles

CGSST : Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail

CSST : Commission de la santé et de la sécurité au travail

CFPTDBE : Comité fédéral-provincial-territorial des directeurs du bien-être à l'enfance

CIHR, NSERC and SSHRC: Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and
Engineering Research Council of Canada and Social Sciences and
Humanities Research Council of Canada

GTPPFA : Groupe de travail sur la politique de placement en famille d'accueil

LSSSS : Loi sur les services de santé et les services sociaux

MSSS : Ministère de la Santé et des Services sociaux

MRQ : Ministère du Revenu du Québec

RI : Ressource intermédiaire

RQAP : Régime québécois d'assurance parentale

RRQ : Régime des rentes du Québec

RTF : Ressource de type familial

Introduction

Au cours des dernières années, des modifications importantes sont survenues quant à la situation des familles d'accueil au Québec et à la reconnaissance de leur travail. Ces modifications ont fait suite à plusieurs démarches entreprises par ces dernières et au Jugement Grenier qui, en 2008, est venu statuer sur leur droit d'association. Depuis ces récents changements, aucun portrait concernant la situation de la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec n'a été produit. De plus, on observe l'absence d'écrits qui abordent les enjeux sous-jacents à cette reconnaissance.

Dans ce mémoire, on a cherché à en apprendre davantage sur la situation des familles d'accueil en matière de reconnaissance de leur travail, notamment en ce qui concerne leur statut juridique, les rétributions et les avantages sociaux dont ils bénéficient, les mécanismes de traitement des mésententes entre eux et les établissements, les formations qui leur sont offertes, ainsi que les autres manifestations de reconnaissance possible. De plus, on a voulu découvrir quels sont les éléments facilitants et les obstacles à cette reconnaissance du travail des familles d'accueil selon la perspective des trois principaux acteurs que sont le gouvernement, les établissements concernés et les associations représentatives de familles d'accueil pour enfants.

Pour analyser les résultats, deux éléments bien distincts ont composé le cadre conceptuel. Premièrement, Brun et Dugas (2002) proposent un modèle rassemblant les quatre principales formes de reconnaissance du travail dont on parle dans la littérature. Ces formes de reconnaissance s'expriment à travers différents types d'interactions. Le modèle permettra de

situer les manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil selon des repères communs à un travail salarié. Deuxièmement, le travail des familles d'accueil sera analysé selon qu'il s'agit d'un travail de *care*, en fonction des caractéristiques présentées par Duval (1985).

Deux sources de données ont été privilégiées soit une analyse documentaire et des entrevues de recherche auprès d'informateurs clés. Nous avons identifié de la documentation produite par les trois différents types d'acteurs ciblés. Des informateurs clés ont été interviewés pour chacune de ces catégories d'acteurs. En tout, huit entrevues ont été réalisées.

Au regard des résultats obtenus, nous proposerons un modèle adapté au statut actuel des familles d'accueil pour enfant. On apprend aussi qu'il existe des obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil et que celles-ci ne correspondent pas vraiment à ce qu'on retrouve pour un autre type de travail. Enfin, plusieurs éléments facilitants sont évoqués par plusieurs informateurs clés, dont certains qui pourraient amenuiser certains des obstacles énumérés.

À partir des obstacles et des éléments facilitants faisant consensus, nous proposons certaines pistes de solution susceptibles de favoriser la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants. De plus, nous suggérons la tenue d'une étude comparative avec d'autres juridictions pour parfaire l'analyse pour le Québec.

Chapitre 1 – Problématique

1.1 Le placement en familles d'accueil

1.1.1 Son évolution au Québec et en France

Au Canada, chaque province est responsable de ses services sociaux, incluant la protection de l'enfance. Au Québec, les premiers placements formels en familles d'accueil ont eu lieu à partir de 1924, année où fut votée la première Loi d'adoption. Les orphelinats, gérés par l'Église, étaient auparavant responsables de réaliser des placements, mais seulement aux fins d'adoption (D'Amours, 1986). C'est avec la mise en application de la Loi relative aux écoles de protection de la jeunesse (1950) « que se font [vers 1954-1955] les premiers placements en famille substituts [...]. Le placement s'effectue alors par des agences de service social. » (Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), 2003, p.11). Dès lors, les placements ont lieu lorsque le milieu naturel de l'enfant représente un danger moral ou physique pour ce dernier (D'Amours, 1986).

En France, le placement d'enfants remonte, quant à lui, au 17^e siècle. Le prêtre catholique Vincent de Paul¹ crée en 1638 l'œuvre des « Enfants trouvés » destinée à secourir les orphelins et les enfants illégitimes. Frechon (2003) explique à ce propos que les enfants étaient alors confiés à des nourrices à la campagne pour y être allaités pendant la petite enfance, puis redirigés vers des hôpitaux lorsqu'ils étaient sevrés. Ce genre d'initiatives sera repris ailleurs dans ce pays. Toujours selon le même auteur, il faudra attendre vers la fin du 18^e siècle-début du 19^e siècle, à

¹ Cet homme fut canonisé en 1737 et la Société Saint-Vincent de Paul s'inspira de lui, lors de sa création en 1833.

l'époque de la Révolution française, avant que l'État français ne légifère sur les placements d'enfants, sur leur contrôle et sur la contribution financière de l'État. Dès 1904, l'État peut prendre en charge un enfant dont les parents sont connus et toujours en vie. Ainsi s'ajoutent aux cibles des placements, les enfants provenant de milieux défavorisés, ceux dont les parents ne peuvent en assumer la charge ainsi que les jeunes délinquants. Comme au Québec, le transfert de responsabilité du clergé vers l'État (Darmon, 2005; David, 2004) ainsi que l'évolution des motifs de placements est constaté en territoire français, mais cette évolution s'est faite plus tôt, et de façon plus graduelle.

Sur le plan de la terminologie, on remarque une évolution d'usage pour les ressources d'accueil de type familial. En France, on les qualifie successivement de nourrices, de famille d'accueil et d'assistantes maternelles (Association nationale des placements familiaux, 1999). Au Québec, c'est seulement depuis 1971, après avoir été désignée par l'expression « foyer nourricier » (MSSS, 2003, p.11), que l'appellation « familles d'accueil » est officiellement inscrite à la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS). On y stipule que la famille d'accueil est « une ressource d'hébergement pour les enfants, les adultes et les personnes âgées » (MSSS, 2003, p.11). Il est alors reconnu qu'un accueil dans ce type de ressource puisse également concerner les personnes présentant des déficits physiques ou intellectuels.

Au Québec, l'adoption de la Loi 120 en 1992 vint à nouveau modifier la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS). Les appellations « ressource de type familial » (RTF) ainsi que « ressource intermédiaire » (RI) font alors leur apparition comme termes désormais appropriés pour désigner les différents types de familles d'accueil. La première appellation inclut

les familles d'accueil (pour les enfants et les adolescents) et les résidences d'accueil (pour les adultes et les personnes âgées) (LSSSS, article 311). La seconde appellation réfère plutôt à un accueil pour des personnes (enfant ou adultes) présentant par exemple, une déficience intellectuelle ou physique ou une autre difficulté particulière et nécessitant un encadrement adapté. Ce sont ces appellations qui sont toujours utilisées à ce jour.

L'évolution des appellations va souvent de pair avec des changements législatifs et réglementaires ainsi qu'avec une modification des responsabilités confiées à ces ressources. Les différents États mettent alors graduellement en place des mesures pour encadrer les hébergements en milieu familial.

1.1.2 Une ressource essentielle

Balisée par des lois, la pratique du placement en milieu familial pour enfants vient répondre à des besoins particuliers identifiés par les responsables des services sociaux à l'enfance dans chaque province au Canada. En France, ces responsables sont essentiellement les Conseils généraux (Conseil général de la Haute-Savoie, 2007) et l'Aide sociale à l'enfance. Au Québec, les Directions de la protection de la jeunesse voient à l'étude des signalements et à la prise en charge de la situation des enfants en besoin de protection. Ils sont presque tous rattachés à un Centre jeunesse. Ce sont ces derniers qui sont responsables du recrutement des familles d'accueil pour enfants (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011).

Selon le *Bilan des Directeurs de la protection de la jeunesse*, pour l'année 2009-2010, 6583 jeunes de moins de 18 ans sur 20 068 suivis par les DPJ auraient été accueillis en RTF, soit près

de 33 % de l'ensemble des jeunes suivis au Québec (Association des Centres jeunesse du Québec, 2010, p. 19). Selon le même document, 1849 autres jeunes sont placés chez un tiers significatif alors que les placements en RI et en centre de réadaptation représentent ensemble 2679 jeunes. C'est donc dire que le placement en RTF constitue le type de placement privilégié auprès des enfants et des adolescents avec une proportion qui atteint plus de 59 % des placements. Pour accueillir ces jeunes mineurs, les services sociaux québécois comptent sur quelque 6 000 familles d'accueil (Guérette, 2006, p.4).

Thoburn (2007) dresse un portrait de la situation du placement d'enfants pour différents pays. Il démontre notamment que la majorité de ces pays, comme l'Espagne, la Suède, l'Irlande et l'Australie, choisissent davantage la voie du placement en famille d'accueil que celui en institution. À l'opposé, quelques territoires comme le Japon, l'Allemagne et l'Italie, utilisent beaucoup moins cette avenue, préférant au contraire l'accueil de type institutionnel. En France, certaines publications font état de l'utilisation en priorité du placement en milieu familial par rapport aux autres formes de placement (Association nationale des placements familiaux, 1999; Boutanquoi, Minary et Demiche, 2005; Thoburn, 2007).

1.1.2.1 Le placement en famille d'accueil pour mieux répondre aux besoins des jeunes

Le placement en famille d'accueil semble, à plusieurs égards, mieux correspondre aux besoins de la majorité des jeunes pris en charge que le placement en institution. Des experts soulignent en effet que le placement en famille d'accueil est souvent préférable pour répondre aux besoins des jeunes que le placement en foyer de groupe ou en institution (Farris-Manning and Zandstra, 2003; Maluccio et Ainsworth, 2006; Reimer, 2009). Kluger, Alexander et Curtis

(2000) précisent notamment que les enfants s’y sentiraient davantage aimés et en sécurité qu’en foyer de groupe ou en institution.

Zatti (2005) affirme, en parlant de la situation en Suisse, que le placement en famille d’accueil a comme caractéristique d’offrir aux enfants un lieu se rapprochant davantage de leur milieu de vie naturel que les institutions. Parmi les avantages que cet auteur soulève, notons un milieu plus favorable à l’éducation, une continuité dans les relations entre les adultes responsables du milieu familial et les enfants, et l’impression de « normalité » associée à ce modèle de placement. De plus, Zatti stipule que dans les milieux professionnels, on considère que plus l’enfant est jeune, plus le placement en famille d’accueil paraît être le type de placement approprié.

Au Québec, « Le réseau de ressources de type familial pour les enfants et les jeunes constitue un acquis précieux qu’il faut protéger et développer, car le système de protection de la jeunesse en dépend. » (Groupe de travail sur la politique de placement en famille d’accueil², 2000, p.87). Cet accent mis sur l’utilisation du placement en famille d’accueil plutôt que sur celui en institution se reflète dans la législation de certains États (Maluccio et Ainsworth, 2006). Toujours selon la même source, il est intéressant de noter que dans certains pays (ex. : Australie) le placement en famille d’accueil représente la seule véritable option de placement.

² Pour alléger le texte, les prochaines allusions à cette référence seront citées ainsi : (GTPPFA, 2000)

Pour rendre cette option disponible et s'assurer qu'elle réponde aux besoins, les organisations canadiennes et françaises responsables qui effectuent les placements d'enfants disposent de budgets, de mécanismes de sélection pour le recrutement des familles, de personnel pour assurer un suivi auprès des familles d'accueil et des enfants placés, d'outils pour évaluer des placements, etc. (CFPTDBE, 2006; Frechon, 2003).

1.2. Les obligations et la reconnaissance des familles d'accueil

Georges, Van Oudenhoven et Wazir (2003) ainsi que Farris-Manning et Zandstra (2003) affirment que les enfants placés présentent de plus en plus de problèmes avec lesquels doivent composer les familles d'accueil. De plus, ces dernières ont vu leurs fonctions et leurs obligations se multiplier. Il paraît important à ce moment-ci d'examiner l'évolution des exigences et du statut des familles d'accueil et les difficultés que cela pose pour elles en matière de reconnaissance de leur travail.

1.2.1 Les exigences auxquelles doivent se soumettre les familles d'accueil

Au Québec, le GTPPFA (2000) soulignait que la reconnaissance accordée aux familles d'accueil était agencée à plusieurs règles. Parmi ce groupe de travail, on retrouve des représentants de la Fédération des familles d'accueil du Québec, de Centres jeunesse, d'une Régie régionale de la santé et des services sociaux, du MSSS et des usagers des familles d'accueil. Son mandat était de « Procéder à l'évaluation du processus de recrutement, d'accréditation, de formation, de support, de suivi et de réévaluation des ressources de type familial en référence au guide d'orientation de la pratique professionnelle en cette matière » et de « Formuler des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux » (GTPPFA,

2000, p. iii). L'analyse produite par le groupe de travail est d'ailleurs citée à titre de référence par le Vérificateur général du Québec (2009) alors qu'il s'intéresse à la gestion des centres jeunesse.

Le Jugement Grenier fait état de l'évolution de ces règles et obligations des familles d'accueil au cours des dernières décennies (Confédération des syndicats nationaux (CSN) c. Québec (Procureur général); Centrale des syndicats du Québec (CSQ) c. Québec (Procureur général); Centrale des syndicats démocratiques (CSD) c. Québec (Procureur général), 2008)³. Les autres provinces canadiennes soumettent aussi les familles d'accueil à de nombreuses exigences (CFPTDBE, 2006). En France, plusieurs exigences strictes sont prévues dès l'agrément des assistants familiaux (familles d'accueil). De plus, une fois leur accréditation obtenue, on demande aux familles d'accueil de respecter certaines conditions (Conseil général de la Loire, 2009; Conseil général de Lot-et-Garonne, 2011).

Au Canada et en France, on retrouve de telles exigences désormais imposées en matière d'évaluation initiale et de suivi (CFPTDBE, 2006; CSN c. Québec, 2008; MSSS, 2003), de rédaction de rapports, du respect des objectifs en matière de soins et d'assistance, des critères à respecter concernant la résidence de la famille d'accueil et les chambres des enfants (Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, 2004), du fait de se soumettre à des visites d'inspection concernant la qualité des services (Association ontarienne des sociétés d'aide à l'enfance, 2009; CSN c. Québec, 2008).

³ Cette source bibliographique alourdissant passablement le texte, les prochaines références à ce document seront cités ainsi : (CSN c. Québec, 2008) ou Jugement Grenier.

Ainsi, les critères de recrutement et d'exercice sont donc devenus plus contraignants. Plusieurs éléments pourraient contribuer à expliquer cette situation, comme le souci de la qualité des services, sujet dont il sera question ultérieurement, et un alourdissement des besoins des jeunes placés en famille d'accueil (GTPPFA, 2000). Les exigences auxquelles doivent se soumettre les familles d'accueil sont en place pour s'assurer de mieux répondre aux besoins des jeunes placés. En parallèle, l'État et les institutions ont entrepris des actions pour reconnaître leur apport. Cependant, il semble que cette reconnaissance ne s'est pas suffisamment traduite dans la pratique.

1.2.2 La reconnaissance des familles d'accueil

La reconnaissance du travail des familles d'accueil peut prendre plusieurs formes et être le fait de plusieurs acteurs. Il peut s'agir d'une reconnaissance sociale, d'une reconnaissance financière, d'une reconnaissance juridique, d'une reconnaissance professionnelle, etc. Sous plusieurs angles, des auteurs soulèvent la présence de lacunes en matière de reconnaissance des familles d'accueil.

Le GTPPFA (2000) inscrivait dans son analyse que « les familles d'accueil n'ont pas droit à toute la reconnaissance qu'elles méritent » (p.26) en ajoutant que la société se doit de reconnaître la valeur des services qu'elles rendent. Morin (2006) constate que les RTF vivent des insatisfactions quant à la reconnaissance de leur travail et à leur protection sociale, pour lesquelles elles constatent la présence de plusieurs lacunes. Pour leur part, Bagirishya et Gilbert (2002) font ressortir que les familles d'accueil se perçoivent plutôt positivement, mais qu'elles constatent que personne ne se rend compte du travail que ce rôle nécessite.

George, Van Oudenhoven et Wazir (2003) soulignent qu'en général, les lacunes en matière de compensation financière des familles d'accueil peuvent être contrebalancées avec une reconnaissance sociale de leur contribution. En France, celles-ci souhaitent d'ailleurs une reconnaissance sociale plus formelle (Fondation Roy-Beaudoin, 2011). Toutefois, Bagirishya, H. et Gilbert (2002) révèlent dans une étude menée au Québec que cette reconnaissance sociale souffrirait de plusieurs préjugés nourris dans les médias. Au-delà de la reconnaissance sociale⁴, la reconnaissance du travail des familles d'accueil peut se manifester par la clarification de leur statut par les États et les institutions ainsi que par la mise en place de conditions adaptées à leur rôle.

1.2.2.1 Le statut et les conditions d'exercice des familles d'accueil

Les pays industrialisés ne sont pas tous au diapason concernant le statut juridique des familles d'accueil. Dans plusieurs juridictions postindustrielles (ex. : Allemagne, Canada hors Québec), on reconnaît l'œuvre des familles d'accueil comme étant du bénévolat ou un « acte d'amour » alors qu'ailleurs, on considère l'action des familles d'accueil comme un métier (ex. : France, Suisse). Ainsi, George, Van Oudenhoven et Wazir (2003) indiquent qu'au sein des sociales démocraties, la professionnalisation des familles d'accueil s'observe davantage. En France, être famille d'accueil (ou assistant familial) semble actuellement reconnu comme un métier en soi. À ce propos, il existe des syndicats d'assistants familiaux et on y fait la promotion du métier d'assistant familial (ex : au Conseil général de la Haute-Savoie). D'autres États comme

⁴ Pour davantage de précisions sur la reconnaissance sociale, se référer à la section 1.2.5 intitulée « Les différentes façons de concevoir la reconnaissance ».

la Suisse attribuent un statut différent selon le type de famille d'accueil (régulière ou professionnelle). Les conditions d'exercice et de reconnaissance des familles d'accueil (compensation, formations, etc.) dépendent de ce statut.

Au Québec, le statut des RTF a souvent été considéré comme problématique et reste à éclaircir. Déjà en 1980, Carrier tentait de discerner s'il s'agissait de bénévolat ou de main-d'œuvre. Bagirishya et Gilbert (2002), pour leur part, qualifient de paradoxe le fait d'ignorer si l'on doit les qualifier « travailleurs autonomes » ou « familles de substitution ». Enfin, Morin (2006), qui s'est intéressé plus directement aux conditions de travail objectives et subjectives des familles d'accueil, affirme que ces ressources sont un « hybride entre le salariat atypique et le travail autonome, mais n'ont accès qu'aux aspects négatifs de ces deux statuts d'emploi. » (p. 119). Récemment au Québec, les familles d'accueil et le gouvernement provincial ont négocié une entente visant à clarifier en partie ce statut et surtout, les conditions qui en découlent.

Sur le plan des conditions d'exercice, les familles d'accueil ont habituellement accès à un certain suivi, à de la formation et à des compensations financières et ce, peu importe la juridiction. Cela correspond d'ailleurs à des besoins évoqués par celles-ci dans les pays développés (Georges, Van Oudenhoven et Wazir, 2003). Mais si certaines conditions utiles sont déjà en place, d'autres sont critiquées et certaines font même l'objet de revendications plus formelles de la part des familles d'accueil.

Ainsi, au Québec, les conditions d'exercice des familles d'accueil semblaient encore récemment poser problème à plusieurs égards (Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), 2009). La plateforme de revendication produite par la FSSS en révèle plusieurs aspects, dont l'absence d'avantages sociaux, et les lacunes en matière de soutien à la formation, d'évaluation et de règlement des mécontentes. Morin (2006) met aussi en lumière leurs conditions de travail précaires (rétributions insuffisantes, être responsable en tout temps, absence de protections sociales).

Pourtant, déjà en 2000, le GTPPFA recommandait de mieux soutenir professionnellement et financièrement les familles d'accueil, de leur fournir les résultats des évaluations les concernant et une information sommaire sur les jeunes qu'ils hébergent. Ces recommandations sont appuyées par les conclusions de l'étude menée par ce groupe de travail auprès de tous les acteurs concernés par le placement d'enfants dans les familles d'accueil. Les conclusions apprennent notamment au lecteur la situation suivante :

Les efforts pour diminuer le placement des jeunes en établissement se sont traduits par un alourdissement des besoins des jeunes placés en famille d'accueil.

Cette pression accrue sur le réseau des familles d'accueil n'a pas été accompagnée d'un soutien approprié, de sorte que l'écart entre les besoins de soutien professionnel ou financier des familles d'accueil et celui qui leur est offert s'est agrandi d'une façon inacceptable. (p. 87)

De plus, pour appuyer les recommandations à propos de l'accès à l'évaluation des familles d'accueil, le document révèle que ces dernières ignorent si elles font l'objet de réévaluation ou qu'elles ne sont tout simplement pas informées des résultats de celle-ci. En ce qui concerne les

informations sur les jeunes qu'elles accueillent, l'analyse soulève que dans plus de la moitié des cas, les familles d'accueil ne disposent pas de plan d'intervention pour la simple raison que ce plan n'est pas rédigé.

D'autres conditions comme un espace pour le traitement des mésententes avec les établissements, une amélioration de la formation et des possibilités de gardiennage sont autant d'améliorations souhaitées par les familles d'accueil du Québec (FSSS de la CSN, 2009). Or, ces conditions seraient intimement liées au statut nébuleux de ces ressources, à mi-chemin entre le bénévolat et le travail salarié (Bagirishya et Gilbert, 2002; Carrier, 1980; CSST, 2010; Morin, 2006). Ceci serait associé à des insatisfactions importantes de la part des familles d'accueil.

Un portrait sommaire de l'ensemble des pratiques de placement intitulé *Foyers d'accueil* (CFPTDBE, 2006) est réalisé périodiquement par le gouvernement canadien. Sans traiter spécifiquement de la reconnaissance des familles d'accueil, on y retrouve un aperçu des principales conditions et des règles balisant le placement en famille d'accueil. Parmi les conditions, certaines régions ont mis en place des processus advenant des litiges ou des mésententes. Il est possible d'observer que dans l'ensemble du Canada, des rétributions aux familles d'accueil sont prévues lorsqu'elles hébergent des enfants. Par contre, rien n'est précisé concernant le statut des familles d'accueil.

1.2.3 Le contexte entourant l'évolution du statut des familles d'accueil

La redéfinition du statut et des conditions d'exercice des familles d'accueil s'inscrit dans une évolution des attentes organisationnelles à l'égard du placement, mais aussi dans une évolution de la représentation de l'engagement des familles d'accueil.

Comme il a été mentionné précédemment, de nouvelles exigences pour les familles d'accueil ont vu le jour au cours des dernières décennies. Depuis plusieurs années, le système de santé et de services sociaux s'intéresse à la qualité des services aux usagers et aux façons d'assurer celle-ci (MSSS, 2010). Selon Chemla-Lafay et Chol (2006), « La qualité de service est devenue un élément de la performance des administrations et les politiques visant à l'améliorer » (p.8). Ce souci de la performance s'inscrit dans le courant de la Nouvelle gestion publique, tendance observée dans les pays de l'OCDE. Merrien (1999) indique que la Nouvelle gestion publique emprunte les valeurs et les modes de fonctionnement de l'entreprise privée, et que ceux qui en font la promotion nous promettent notamment une plus grande efficience et une plus grande satisfaction à l'égard des services.

Les établissements qui assurent le placement des enfants ont certaines responsabilités à cet égard (mise en place de critères de sélection, méthodes d'évaluation, etc.). À titre d'exemple, selon la LSSSS du Québec, les personnes résidant en familles d'accueil ont les mêmes droits concernant le traitement des plaintes que celles obtenant des services directement des établissements. Des balises ont été mises en place afin de rendre cela possible. Par exemple, les RTF pour enfants doivent accepter l'inspection de leur domicile et être soumis à des évaluations périodiques.

On observe une telle augmentation des attentes du gouvernement en matière de qualité des services dans d'autres domaines que celui du placement en famille d'accueil. Le courant de professionnalisation des pratiques dans le domaine du social s'exercerait particulièrement dans un contexte de « renforcement de la qualité du service délivré » (Abhervé et Dubois, 2008, p.12). En voici quelques manifestations pour le Québec : l'émergence d'un ordre professionnel des sages-femmes en 1999 et leur reconnaissance dans la planification stratégique du MSSS; l'octroi d'une prestation pour le travail de certains proches aidants, la signature d'une entente collective entre le gouvernement et les services de garde en milieu familial.

Dans le jugement Grenier (CSN c. Québec, 2008), on fait référence à ce courant de professionnalisation du travail accompli par les RTF. Les autres provinces canadiennes ne semblent pas avoir entamé un tel processus par rapport aux familles d'accueil (CFPTDBE, 2006). Par contre, la France a aussi déjà enclenché cette professionnalisation suite à certains débats (Join-Lambert Milova, 2010; Sans, 1991) avant d'en arriver à des modifications importantes à ce propos. En outre, dans une analyse comparative produite en 2003, George, Van Oudenhoven, et Wazir soulèvent la présence grandissante de cette question.

La professionnalisation des pratiques dans le domaine social est parfois abordée dans le cadre de la théorie du *care* (Bovolenta, 2007; Brugere, 2010; Dang et Letablier, 2009). Le fait de prendre soin des personnes vulnérables ou en difficulté dans le cadre domestique peut faire en sorte que les tâches réalisées ne sont pas considérées comme un travail en tant que tel (CSN c. Québec, 2008). Les résistances qui s'opèrent dans le processus de professionnalisation du social

y sont souvent abordées. Cet angle d'analyse a déjà été utilisé à propos des travailleuses des services de garde en milieu familial et chez les travailleuses œuvrant dans les soins et l'éducation auprès des enfants (Bovolenta, 2007; Griffin, 2002).

1.2.4 Les impacts d'une reconnaissance mitigée

L'Analyse de la politique de placement en ressource de type familial (GTPPFA, 2000) révèle que la méconnaissance de la population concernant les conditions d'exercice des familles d'accueil freine le recrutement des familles. De plus, on y affirme que le faible niveau des rétributions financières prévues influencerait négativement ce recrutement. Selon le groupe de travail, ces conditions, dont la reconnaissance financière, sont susceptibles d'avoir une influence sur le choix de devenir ou non famille d'accueil et de le demeurer. En outre, il est primordial de souligner que selon ces auteurs, le recrutement des familles d'accueil représentait alors un défi pour les autres provinces canadiennes ainsi que pour les autres pays. Georges, Van Oudenhoven et Wazir (2003) constatent dans les pays industrialisés une baisse du nombre de familles souhaitant assumer ce rôle. Ils attribuent cette baisse à l'alourdissement de la tâche des familles d'accueil et à la progression de leurs besoins pour continuer d'assumer leur rôle.

Aussi, l'absence de traitement des mécontentes amènerait certaines familles d'accueil à remettre en question leur engagement (GTPPFA, 2000). Des mécanismes ont été mis en place depuis ces constats. Toutefois, encore récemment au Québec, il semblait demeurer certaines insatisfactions si l'on se réfère à la plate-forme de revendication des RI/RTF (FSSS de la CSN, 2009).

Si ces insatisfactions amènent une remise en question de l'implication, elles sont susceptibles de fragiliser la stabilité qu'on cherche à offrir aux enfants qu'elles accueillent. Or, on cherche à favoriser la stabilité des placements au-delà d'une certaine période afin d'éviter de porter préjudice à l'enfant placé (Knott et Barber, 2005).

Des familles d'accueil affirment que les rétributions qui leur sont accordées couvrent à peine leurs déboursés, ce qui génère un stress et mène à un certain appauvrissement (GTPPFA, 2000). Le climat de la famille d'accueil peut s'en trouver affecté.

Les insatisfactions sont palpables alors que les RTF québécoises qualifient leur collaboration avec les travailleurs responsables du suivi de « difficile » (GTPPFA, 2000, p.13). D'ailleurs, les « ... RI/RTF veulent également que soient assainis les rapports qu'elles ont avec les établissements payeurs qui, souvent, agissent envers elles de façon arbitraire et abusive. » (Centrale des syndicats démocratiques, 2009, p.15). Or, Bagirishya et Gilbert (2002) rapportent que dans leur étude, plusieurs des familles participantes ont affirmé ressentir un manque de confiance et de respect de la part des travailleurs sociaux. Un malaise subsiste donc dans les relations entre les familles d'accueil et les intervenants. Ce malaise serait lié à leur statut paradoxal qui oscille entre le simple accueil familial et le travail autonome. Plus précisément, les auteurs inscrivent que « [L'État] ne reconnaît pas la famille d'accueil comme un travailleur et souvent, cette absence de statut crée des tensions avec les intervenants » (*ibid.*, p.10).

1.2.5 Les différentes façons de concevoir la reconnaissance

La reconnaissance est un concept étudié par des auteurs provenant de disciplines telles la sociologie et la philosophie. Depuis le début des années 90, le sujet a fait l'objet de plusieurs publications qui en « ont fait un thème majeur des sciences sociales et de la philosophie politique » (Ferrarese, 2009b, p. 101).

Déjà au début du 19^e siècle, Hegel abordait, entre autres, la notion de reconnaissance dans son œuvre. Il la concevait « comme un acte de la conscience qui entend et prétend se poser en tant que totalité singulière pouvant exister dans une autre conscience, elle-même prise comme totalité » (Mercier-Josa, 2003, p. 7). Payet et Battegay (2008) nous informent aussi que pour lui, « la conscience de soi humaine dépend de l'expérience de la reconnaissance sociale » (p. 48). Hegel sous-tendait alors que dans son évolution, l'homme recherchait une reconnaissance de sa valeur chez autrui, à travers trois paliers : juridique, affectif et étatique. Il associait la reconnaissance à une lutte pour l'obtenir. Ce rapport à la lutte ainsi que ces trois paliers de la reconnaissance sont d'ailleurs repris par Honneth, un sociologue de l'École de Francfort. Cette lutte est un concept qui revient également chez d'autres auteurs (Forst, Habermas) qui suggèrent que pour parvenir à une reconnaissance, un groupe doit agir, argumenter, ou lutter en réponse à un certain mépris, déni ou rejet manifesté par un opposant, de façon à aboutir à une réconciliation qui se traduira par une reconnaissance (Ferrarese, 2009b). La reconnaissance serait liée aux attentes normatives et à la réponse à ces attentes.

Mead, un des précurseurs de l'interactionnisme symbolique, a envisagé la reconnaissance à travers le spectre de la socialisation, comme quoi l'individu cherche à se percevoir dans un autrui

généralisé qui lui garantit certains droits. Cette « garantie » serait un préalable à une perception respectueuse de soi-même en confirmant notre propre valeur sociale (Ferrarese, 2009b).

Habermas, qui associe également la reconnaissance à la thèse de la socialisation, a proposé des avenues de réflexion sur la reconnaissance des minorités, en l’associant spécifiquement à la notion de droit (Giguère, 2010).

Plus récemment, la reconnaissance fut aussi prise en compte dans le cadre de la gestion du travail. Brun et Dugas (2002) mentionnent qu’elle est une « préoccupation grandissante dans les organisations du Québec » (p. 5). De plus, ils ajoutent que la réforme de l’administration publique, dans le sens de la Nouvelle gestion publique, fait en sorte que la fonction publique québécoise s’intéresse de plus en plus à la reconnaissance du travail afin de mieux répondre aux nouvelles exigences que cela suppose. Ces auteurs passent en revue les quatre formes de reconnaissance au travail : existentiel, comportementaliste, psychodynamique du travail et perspective éthique. Elles se situent chacune dans l’une des trois dimensions-clés et se manifestent à travers différents niveaux d’interaction. L’écrit produit par Brun et Dugas (2002) comporte l’avantage de contenir un tableau synthèse des concepts abordés incluant plusieurs exemples de manifestations. Le concept de reconnaissance au travail selon Brun et Dugas sera repris et approfondi lorsque nous examinerons le cadre conceptuel.

1.2.6 La reconnaissance sous l’angle du *care*

Concept évoqué par la juge Grenier concernant le statut des familles d’accueil (CSN c. Québec, 2008), le *care* sera à considérer pour aborder les enjeux de la reconnaissance des familles d’accueil. Dans les écrits, on mentionne souvent que définir le concept du *care* n’est pas

simple, car, comme le dit Cantin en 1995, il « ne repose pas sur un cadre conceptuel clair » (p.22). Le *care* est le terme adéquat pour désigner le travail réalisé dans la sphère domestique comme naturel et allant de soi. Dans ces conditions, les tâches référant à ce genre de travail ne sont pas valorisées au plan économique et marchand et sont plutôt associées à de l'altruisme, au don ou au bénévolat. Certains qualifient ce travail d'invisible.

Betke Elshtain et Tobias (1990) partagent les propos de Sara Ruddick qui a décrit le *care* comme :

... englobant de nombreuses pratiques – soins infirmiers, soins domestiques, soins aux personnes âgées par exemple – dont chacune est une activité de soin parce qu'elle inclut, comme le font les soins maternels, parmi les objectifs qui la définissent, d'assurer la sécurité et le bien-être de ceux qui en sont l'objet (1990, p. 237).

Parmi les définitions existantes, certaines s'appliquent particulièrement à la situation des familles d'accueil. Cantin (1995) s'intéresse ainsi au travail domestique, ce qui correspond aux autres définitions du *care* citées précédemment. Ainsi, elle énonce une définition opératoire qui comporte deux dimensions : le travail ménager ainsi que le travail parental (Cantin, 1995, p. 22). Selon cette définition, le travail parental inclurait une panoplie de tâches comme agir pour les soins aux enfants, pour leur conduite, leur hygiène, le temps passé avec eux, leur surveillance, etc. Cette définition trouve écho chez d'autres auteurs. Par exemple, Neptune-Anglane (1988) considère le travail domestique composé de ces deux dimensions, tout en y ajoutant la dimension de la « santé et de la procréation ».

Duval (1985) définit spécifiquement les soins aux enfants à l'aide de deux composantes que sont le « maternage » et « le travail domestique additionnel engendré par un enfant » (p. 2), comme le ménage et la cuisine. Le soin aux enfants défini par Duval (1985) dont les tâches sont associées au travail domestique (ou de *care*), rejoint bien le travail des familles d'accueil et sera repris dans le cadre conceptuel.

La reconnaissance envisagée sous l'angle du *care* (Dang et Letablier, 2009) est également associée à l'idée de droit social. Une inégalité de reconnaissance à la citoyenneté selon le genre amènerait des inégalités en matière de droits sociaux. Ces inégalités se répercutent sur les conditions relatives au travail accompli. Dang et Letablier (2009), parlent ainsi de la reconnaissance du *care* en indiquant que les débats qu'elle suscite amènent un problème quant à l'établissement de « dichotomies entre privé et public, travail rémunéré et travail gratuit, État et famille » (p.9). On soulève une différence notable entre le travail dans la sphère domestique et le travail de la sphère « financière, productiviste ou politique » qui ne bénéficieraient pas de la même reconnaissance (Brugère, 2010, p. 2). Ferrarese (2009a) qui s'intéresse aussi au *care*, a pour sa part relié la reconnaissance à la vulnérabilité, expliquant que cette dernière dépend des normes de reconnaissance.

Brugère (2010) souligne « combien les pratiques liées à un souci des autres, qu'elles constituent un travail ou seulement une activité domestique, sont rendues invisibles et ne font pas l'objet de la même reconnaissance que des activités issues des sphères financières, productivistes ou politiques. » (2010, p. 2). Cette conception possible de l'engagement des familles d'accueil

est à investiguer, car elle remet sensiblement en question le statut de travailleur et donc, le type de reconnaissance à accorder.

1.2.7 Les limites des écrits consultés

Une des limites observées dans les écrits existants est qu'on s'intéresse peu aux acteurs administratifs et politiques qui sont impliqués dans les décisions structurelles qui concernent la reconnaissance des familles d'accueil.

À ce sujet, le Jugement Grenier (CSN c. Québec, 2008) offre une description des étapes qui ont mené à la situation de la reconnaissance du travail des familles d'accueil en 2008 et renseigne quant à certains enjeux en cause. Cependant, il s'agit du seul document exhaustif en cette matière. Au-delà de cette date, les informations pour le Québec sont parcellaires. Pourtant, la situation a continué d'évoluer depuis. En 2009, le gouvernement québécois a adopté la Loi 49⁵, qui prévoit la négociation d'une entente collective entre celui-ci et les associations représentant les familles d'accueil.

De plus, les recherches et les analyses existantes n'établissent pas de portrait comparatif récent entre ce qui se fait dans la société québécoise ou dans les autres pays. Seul un rapport produit périodiquement dresse un portrait des politiques de placement pour chaque province canadienne, en présentant les caractéristiques de leur fonctionnement, mais la dernière version

⁵ Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaire et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives, 2009.

date de 2006 (CFPTDBE, 2006). Ce portrait ne permet pas d'explorer les enjeux de cette reconnaissance.

1.3 Questions de recherche

Étant donné ces limites des écrits existants, nous souhaitons, dans le cadre de ce projet, explorer les questions suivantes :

Questions de recherche

1. Quelle est la situation en matière de reconnaissance des familles d'accueil pour enfants au Québec, notamment en ce qui concerne :
 - a) le statut juridique
 - b) les rétributions et les avantages sociaux
 - c) les mécanismes de traitement des mécontentes
 - d) la formation
 - e) les autres manifestations de reconnaissance
2. Selon les différents acteurs concernés, quels sont les éléments facilitants et les obstacles associés à cette reconnaissance?

1.4 La pertinence du sujet d'étude

Il n'y a pas de portrait à jour décrivant les formes de reconnaissance ou les conditions d'exercice des familles d'accueil au Québec. Le dernier rapport qui nous renseigne quant aux conditions et aux pratiques de placement en familles d'accueil a été produit par le gouvernement fédéral, il y a déjà plusieurs années. Outre ce portrait produit en 2006, il n'existe pas non plus de document qui fait état des enjeux associés à la reconnaissance des familles d'accueil. Ce

mémoire vise donc à combler partiellement ces lacunes en approfondissant les connaissances à ce sujet.

La question de la reconnaissance des familles d'accueil est abordée dans différents écrits s'intéressant à leur situation (GTPPFA, 2000; Bagirishya et Gilbert, 2002 ; Dang et Letablier, 2009). C'est d'ailleurs un thème majeur dans les écrits traitant du *care*, où on souligne que ce travail ne fait souvent pas l'objet de la même reconnaissance que d'autres types de travail. On peut se demander si la démarche de syndicalisation des familles d'accueil ne découle pas d'un sentiment de non-reconnaissance. C'est du moins ce qu'on conclut à la lecture de certains auteurs tels Bagirishya et Gilbert (2002) et Morin (2006). L'évolution récente de leur statut juridique porte également à réfléchir sur les retombées de leurs démarches en cette matière.

Comme il en a précédemment été question, les familles d'accueil sont des acteurs incontournables dans la pratique du travail social et jouent plus précisément un rôle de premier plan dans la réponse aux besoins des jeunes vulnérables, en constituant le principal type de milieu de vie substitut. Il est donc plus que pertinent de s'intéresser à la reconnaissance du travail de ces familles d'accueil dans la mesure où elle peut influencer leurs conditions d'exercices ainsi que le rapport existant entre les travailleurs sociaux et les familles d'accueil.

Chapitre 2 - Cadre conceptuel

Aux fins de ce projet de mémoire, le cadre conceptuel sera composé de deux éléments. Le premier porte sur le concept de la reconnaissance tel que conceptualisé par Brun et Dugas (2002). Le deuxième élément de ce cadre est le concept de soins aux enfants tel que défini par Duval (1985). Il s'agit d'une dimension du *care* qui correspond au travail des familles d'accueil.

2.1. La reconnaissance

Brun et Dugas (2002) énoncent une définition de la reconnaissance et identifient les diverses formes que prend celle-ci dans le domaine du travail. Ils indiquent clairement que la reconnaissance est « ... la démonstration sans ambiguïté du fait que nos réalisations, nos pratiques de travail et notre personne sont appréciées à leur juste valeur... » (p. 7). Ils précisent de plus qu'elle « ... constitue un jugement posé sur la contribution du travail, tant en terme de travail que d'investissement personnel et de mobilisation. En outre, elle consiste à évaluer les résultats de ce travail et à les souligner. » (p.20)

2.1.1 Quatre formes de reconnaissance à travers trois dimensions-clefs

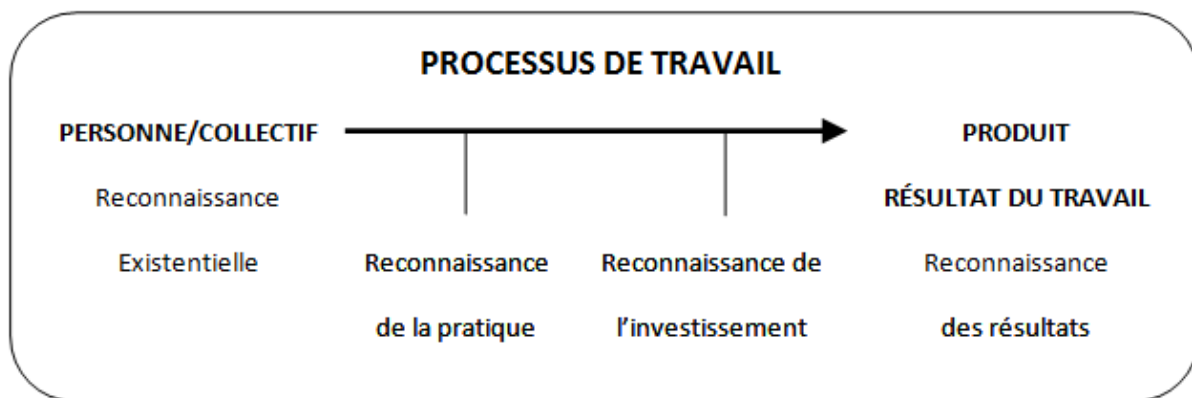
Selon Brun et Dugas (2002), la reconnaissance du travail s'exprime sous quatre formes :

- La reconnaissance existentielle
- La reconnaissance de la pratique de travail
- La reconnaissance de l'investissement dans le travail
- La reconnaissance des résultats

On doit souligner que chaque forme de reconnaissance répond à des besoins différents. Comme il est possible de le constater à la Figure 1, leurs manifestations se réalisent à travers les trois dimensions suivantes :

- Les personnes/le collectif
- Le processus de travail
- Le produit/le résultat du travail

Figure 1 : Formes de reconnaissance à travers les dimensions-clefs du travail



Source : Brun et Dugas, 2002, p. 14.

La reconnaissance existentielle réfère à l'individu et à ses conditions en tant qu'être humain (sentiments, besoins, expériences). Cette forme de reconnaissance se manifeste dans la dimension de la personne et du collectif. Avant tout informelle (ex. : soutien mutuel), elle peut toutefois être formelle (ex. : accès à de la formation).

La reconnaissance de la pratique du travail se situe, quant à elle, dans la dimension du processus de travail. Cette forme de reconnaissance concerne davantage la manière dont la

personne exerce ses tâches; le comportement, les compétences, l'innovation, le travail d'équipe sont des éléments considérés.

Dans la dimension du processus du travail, on retrouve également la reconnaissance de l'investissement dans le travail. Cette forme de reconnaissance permet de souligner l'apport moins visible du travail, qui constitue tout de même une contribution au fonctionnement de l'organisation. Par exemple, malgré plusieurs risques pris et efforts investis, il arrive qu'on n'atteigne pas le résultat escompté. Parfois, les conditions dans lesquelles s'effectue le travail sont difficiles et ne se concluent pas nécessairement par des gains. Cette forme de reconnaissance permet alors de maintenir la motivation.

La reconnaissance des résultats est associée à la dimension des produits et des résultats. Cette forme de reconnaissance vise à souligner les réussites. Reste à bien identifier quels objectifs on souhaite atteindre. Le Tableau 1 à la page suivante illustre à l'aide d'exemples la façon dont peut se manifester chaque forme de reconnaissance selon Brun et Dugas (2002). Les éléments entre parenthèses sont des exemples qui ont été adaptés aux fins de ce mémoire, en référence aux familles d'accueil pour enfants.

2.1.2 Cinq niveaux où s'exprime la reconnaissance

Il est aussi possible de classer ces manifestations selon qu'elles se concrétisent au plan horizontal (auprès des pairs), au plan vertical (d'un gestionnaire à un salarié ou vice versa), au plan institutionnel (de la part de l'organisation), à l'externe (services) ou à l'interne (communauté) (Brun et Dugas, 2002, p. 21).

Tableau 1 : Opérationnalisation du concept de reconnaissance au travail adapté à la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants⁶

Dimensions-clefs	Formes de reconnaissance	Exemples d'indicateurs identifiés par l'auteure
Personne/collectif	Reconnaissance existentielle	<p>Information régulière sur les objectifs et les stratégies (information sur le plan d'intervention)</p> <p>Consultation du personnel (consultation des familles d'accueil) pour certaines décisions</p> <p>Aménagement particulier des horaires de travail et reconnaissance des besoins sociaux (prise en compte des disponibilités et des besoins sociaux des familles d'accueil)</p> <p>Délégation de certaines tâches à un collaborateur en lui laissant le choix des moyens à prendre pour atteindre les objectifs/prise en considération de l'opinion du client, du consultant (permettre à la famille d'accueil de choisir entre certains moyens à prendre pour atteindre les objectifs)</p> <p>Accès à des programmes de formation</p>
	Reconnaissance de la pratique de travail	<p>Commentaires des pairs sur les qualités professionnelles (rétroaction des intervenants ou des autres familles d'accueil)</p> <p>Programme de reconnaissance de l'innovation (reconnaissance des idées novatrices pour améliorer le travail des familles d'accueil)</p> <p>Groupe de codéveloppement/groupe de résolution de problèmes/évaluation du fonctionnement (mécanismes de traitement des mésententes)</p>

⁶ Tous les éléments de ce cadre proviennent de Brun et Dugas (2002, p. 14-21), sauf les éléments entre parenthèses qui constituent des adaptations pour le cas précis des familles d'accueil.

Dimensions-clefs	Formes de reconnaissance	Exemples d'indicateurs identifiés par l'auteure
	Reconnaissance de l'investissement dans le travail	Prise en considération de la charge ou de la difficulté du travail dans l'évaluation des résultats (reconnaissance des circonstances particulières de travail) Reconnaissance financière des années de service/reconnaissance du temps supplémentaire
Produit/résultat du travail	Reconnaissance des résultats	Rencontre pour l'évaluation des réalisations d'un employé (évaluation du travail de la famille d'accueil) Cérémonie soulignant une réussite particulière (souligner les bons coups des familles d'accueil) Prime de motivation/augmentation de salaire/budget discrétionnaire (salaire ou rétribution et avantages sociaux)

2.2 Les soins aux enfants, une dimension du *care*

Le concept de soins aux enfants en tant que dimension du *care* sera également utilisé dans l'analyse des enjeux entourant la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Plus spécifiquement, il est susceptible d'apporter un éclairage utile dans l'analyse des résultats obtenus concernant les débats qui ont eu cours quant aux dimensions de cette reconnaissance.

Ainsi, Duval (1985) se concentre sur une dimension du travail domestique (ou de *care*) : les soins aux enfants. Elle divise les soins aux enfants en deux composantes majeures que sont le « maternage » et le « travail additionnel engendré par l'enfant » (p.2). Puis, elle énumère une douzaine de tâches qu'elle associe à l'une ou l'autre de ces composantes. Le Tableau 2 rassemble les propos de Duval. Considérant que le travail des familles d'accueil correspond fortement aux

tâches indiquées, une attention particulière sera portée aux arguments des personnes interviewées sur les débats que la reconnaissance suscite.

Tableau 2 : Composantes majeures des soins aux enfants selon Duval (1985)

Composantes majeures des soins aux enfants	Tâches associées à la composante
Maternage : Interactions requises avec l'enfant pour son bien	<ul style="list-style-type: none">• Caresser• Bercer• Rassurer• Nourrir• Laver• Instruire• Changer• Amuser• Réprimander
Travail domestique additionnel engendré par un enfant	<ul style="list-style-type: none">• Ménage• Cuisine• Lavage• Magasinage• Etc.

Chapitre 3 – Méthodologie

3.1 Questions de recherche

1. Quelle est la situation en matière de reconnaissance des familles d'accueil pour enfants au Québec, notamment en ce qui concerne :
 - a) le statut juridique
 - b) les rétributions et les avantages sociaux
 - c) les mécanismes de traitement des mécontentes
 - d) la formation
 - e) les autres manifestations de reconnaissance
2. Selon les différents acteurs concernés, quels sont les éléments facilitants et les obstacles associés à cette reconnaissance?

3.2 Approche privilégiée et type de recherche

Ce mémoire a privilégié un paradigme constructiviste et l'approche qualitative sera donc retenue. Marshall et Rossman (1995) considèrent cette approche appropriée pour approfondir des processus ainsi que des enjeux. Padgett (1998) souligne de plus qu'il est approprié d'utiliser cette approche lorsqu'on explore une réalité pour laquelle les connaissances sont peu développées. Cette approche permet une analyse plus en profondeur que ne le permet l'approche quantitative.

Le type de recherche choisi pour ce mémoire est l'étude de cas; le cas étant la situation de la reconnaissance chez les familles d'accueil. Ce choix est pertinent, car on souhaite obtenir un portrait des principales décisions prises en ce qui concerne la reconnaissance du travail des

familles d'accueil pour enfants, au Québec, mais surtout, comprendre les enjeux sous-jacents à cette reconnaissance (Yin, 1994). Le Québec a été choisi en raison du cheminement observé quant aux conditions des familles d'accueil ces dernières années. En 2002, Vaillancourt soulignait qu'après les années 70, cette province s'est distinguée en matière de réformes des politiques sociales par rapport au reste du Canada.

3.3 Comparaison avec la situation française

3.3.1 L'intérêt d'une comparaison avec la France

Initialement, il était prévu de faire une étude de cas comparative avec la France. L'étude de cas comparative peut être utilisée dans l'étude des politiques et des programmes sociaux (Yin, 1994), ce qui convenait au sujet de ce mémoire. Le choix de la France comme juridiction de comparaison reposait sur Dandurand et Bergeron (2001) qui concluent que les systèmes de protection sociale au Québec coïncident nettement avec ce qui se fait en Europe, notamment en France. Pour des raisons de faisabilité, il était prévu de se restreindre à deux juridictions, car la recherche se réalisait dans le cadre d'un mémoire. La population à l'étude devait être composée des trois principaux types d'acteurs concernés et impliqués directement dans le dossier : le gouvernement français, l'Aide sociale à l'enfance (ASE) de chaque département ainsi que les associations d'assistants familiaux. L'échantillon pour les entrevues devait inclure de deux à trois informateurs clés pour chacun des trois types d'acteurs.

3.3.2 Un recrutement infructueux d'informateurs clés pour la France

Plusieurs démarches ont été entreprises afin d'établir une communication avec les organisations ciblées. Cependant, malgré des contacts sérieux avec une association d'assistants

familiaux, aucune entrevue n'a pu être réalisée auprès des informateurs clés français. Dans chaque ASE, nous devions obtenir les coordonnées d'une personne susceptible d'accueillir et de faire circuler un message de sollicitation auprès des personnes présentant le profil recherché. Ces démarches sont malheureusement demeurées infructueuses. Certaines pistes peuvent expliquer cette difficulté de recrutement en France. Comme aucun contact n'avait été possible avec des personnes œuvrant dans les organisations identifiées, nous ignorions si leur collaboration serait possible. Amado, Fauchoux et Laurent (1991) expliquent qu'il existe une culture organisationnelle qui diffère en France, avec une place prépondérante aux statuts hiérarchiques et une centralisation du pouvoir décisionnel. L'absence de réponse aux communications effectuées avec les acteurs français est peut-être liée à cette culture organisationnelle des institutions françaises. Dans un tel contexte, avoir au préalable des contacts personnalisés à l'intérieur des organisations aurait pu contribuer à diminuer les obstacles liés au recrutement.

3.3.3 Des données insuffisantes pour effectuer une triangulation

L'analyse documentaire a cependant pu être réalisée. L'essentiel de la documentation provenait des sites Internet des organisations ciblées. Il s'agit de documents de référence (lois, guide d'application, etc.) et de bulletins produits par ces organisations. L'association d'assistants familiaux avec laquelle des communications ont été possibles a également rendu disponible une vidéo traitant spécifiquement d'une difficulté importante vécue par les assistants familiaux en France et a référé à des sources Internet pertinentes (site, forum).

Malgré cela, étant donné les difficultés de recrutement d'informateurs-clés pouvant valider ces informations, il n'a pas été possible de traiter les données françaises de la même façon que

celles obtenues au Québec. En effet, la triangulation prévue entre les données provenant de la recherche documentaire et celles provenant des entrevues n'a pas pu être effectuée (Yin, 1994), réduisant le niveau de confiance des résultats pour cette juridiction. Dans ces circonstances, l'aspect comparatif de ce mémoire a été mis de côté. Finalement, les données provenant de la documentation française seront davantage utilisées pour mettre les données québécoises en perspective, plutôt que pour examiner la situation française de façon exhaustive.

3.4 Population et échantillon

La population à l'étude était composée des trois principaux types d'acteurs concernés et impliqués directement dans ce dossier au Québec c'est-à-dire le gouvernement, les établissements responsables du placement d'enfants et les associations de familles d'accueil. Dans le détail, la population incluait donc les organisations telles le ministère de la Santé et des Services sociaux (gouvernement), les centres jeunesse du Québec et leur association, les associations de familles d'accueil pour enfants (la FFARIQ, l'UES-800 et l'ADREQ). Pour ce qui est de l'échantillon, on en retrouve les détails dans les sous-sections qui suivent.

3.4.1 Analyse documentaire

Pour effectuer l'analyse documentaire, certains textes clés ont été sélectionnés et analysés. On retrouve en premier lieu les lois, règlements, cadres de références et protocoles d'entente qui balisent officiellement les conditions d'exercice et la reconnaissance du travail des familles d'accueil. De plus, des documents faisant état des enjeux propres à la reconnaissance ont été consultés. Ainsi, à titre d'exemple, au Québec, les mémoires déposés en réponse au projet de Loi 49 ont été étudiés. Enfin, d'autres documents comme des bulletins d'information, des jugements,

des *verbatim* parlementaires ou des rapports ont également été examinés. Cette documentation produite par l'un ou l'autre des acteurs ciblés a été identifiée grâce à la collaboration des organisations responsables et grâce à ce qui est disponible sur Internet. La consultation de plusieurs sources a permis d'avoir une vue d'ensemble de la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants et de mieux comprendre la situation (Yin, 1994).

La recherche de documentation a cessé lorsqu'il n'y avait plus d'informations nouvelles recueillies quant à la reconnaissance du travail des familles d'accueil et aux enjeux y étant liés. Une partie substantielle de l'analyse documentaire a été préalable à la tenue d'entrevue. Cela a permis d'identifier l'information manquante à approfondir auprès des informateurs clés. Cela a aussi permis de se familiariser avec les termes utilisés dans le dossier des familles d'accueil pour ajuster les termes de la grille d'entrevue lorsque c'était pertinent. Une partie de l'analyse documentaire n'a été possible qu'au terme d'une partie des entrevues en raison de la date de leur parution (ex. : la Circulaire du MSSS produite en 2013).

3.4.2 Entrevues auprès d'informateurs-clés

L'échantillonnage pour les entrevues est non probabiliste. Les organisations ont été choisies par choix raisonné alors que les participants ont été choisis par commodité. Trois types d'acteurs étaient ciblés : le gouvernement, les établissements et les associations de familles d'accueil. Le premier en tant qu'acteur responsable de prendre des décisions structurelles en ce qui concerne la situation des familles d'accueil, le deuxième en raison de leur mission et de leur rôle concernant le recrutement et le suivi auprès des familles d'accueil, le troisième en tant qu'acteur directement ciblé visé par la reconnaissance. Chacun de ces trois types d'acteurs porte une vision qui lui est

propre des enjeux entourant la reconnaissance des familles d'accueil pour enfants. C'est dans cet esprit, et grâce à la documentation consultée que les organisations ont été identifiées, et les participants sollicités.

L'échantillon pour les entrevues de recherche était donc composé de huit personnes, salariées ou bénévoles, correspondant à l'un ou l'autre des trois profils d'acteurs. Chacune d'entre elles devait avoir une vision globale et une connaissance suffisante du dossier des familles d'accueil pour enfants. Pour s'en assurer, les participants devaient être impliqués depuis au moins un an au sein de l'organisation visée lorsqu'il était question de salarié, et depuis au moins deux ans lorsqu'il était question de bénévoles. Cette différence entre l'exigence de l'ancienneté pour les salariés et les bénévoles s'explique en raison du nombre d'heures investies dans ce dossier qui est susceptible de différer substantiellement selon qu'il s'agit de l'un ou l'autre de ces profils.

Il est à noter que pour ce qui est des établissements, la sollicitation a été faite via l'Association des centres jeunesse du Québec (ACJQ). Ce choix reposait sur le fait que les centres jeunesse sont les principaux établissements faisant appel à des familles d'accueil pour enfants (RTF) ce qui correspond à l'objet de ce mémoire. De plus, cette association est en communication avec tous les Centres jeunesse du Québec, ce qui permettait une diffusion ciblée de la recherche de participants. Enfin, soulignons que le ministère, qui ne pouvait au départ répondre à la demande, avait suggéré de référer la sollicitation de participants vers cette association. En ce qui concerne les participants de type *familles d'accueil*, la FFARIQ fut l'association de familles d'accueil choisie pour la sollicitation. La FFARIQ, mise sur pied en

1974, a signé un contrat de service avec l'Union des employés et employées de service – section locale 800, une organisation syndicale, afin d'être accompagnée dans les négociations de l'entente collective. Dans le cadre de cette collaboration, on a pu constater un contenu équivalent pour les ententes collectives de la FFARIQ et de l'UES-800. Au moment de la collecte de données, ces deux organisations représentaient les familles d'accueil pour enfants pour un total de 11 régions sur 16, ce qui représentait une forte proportion d'entre elles. Considérant le sujet de ce mémoire et l'intérêt pour les « autres manifestations de reconnaissance », il était préférable d'interroger une association dont la mission allait au-delà du mandat prévu à la Loi 49. De plus, il faut ajouter que cette organisation s'est rapidement montrée ouverte à collaborer à la réalisation de cette recherche. Elle souhaitait en effet qu'une étude universitaire soit réalisée sur ce dossier qui a connu une forte évolution au cours des dernières années.

Un contact téléphonique et un courriel ont été adressés à chaque organisation ciblée afin d'expliquer le but de l'étude et de solliciter la collaboration de celle-ci à transférer le courriel de recrutement aux participants potentiels. Chaque participant recevait la liste de questions avant la tenue de l'entrevue de recherche afin qu'il puisse se préparer. Des participants ont manifesté apprécier cette formule.

3.5 Difficultés rencontrées lors de la cueillette de données

Quelques difficultés sont survenues lors de la cueillette de données, notamment concernant le recrutement des participants aux entrevues. Des informateurs clés ont émis des réserves devant le faible bassin de personnes cibles, craignant d'être identifiés par défaut. Pour cette même raison, dans deux cas, les participants n'ont pas répondu aux questions sur les débats existant

concernant la reconnaissance du travail des familles d'accueil. De plus, certains participants ne se sont libérés que cinq mois après la sollicitation initiale. Suite à l'acceptation d'un participant, pour des raisons de disponibilités, il pouvait s'écouler environ un mois avant la tenue de l'entrevue. Cette situation de même que le petit nombre de candidats potentiels ont demandé une plus grande adaptabilité quant à la forme d'entrevue réalisée. Ainsi, quatre personnes ont été interviewées lors d'entrevues en personne, dans le milieu suggéré par le participant, alors que les quatre autres l'ont été via une entrevue téléphonique.

3.6 Modes de collecte de données et triangulation

Deux sources de données ont été privilégiées pour cette étude de cas soit, une analyse documentaire et des entrevues semi-dirigées auprès d'informateurs clés. On considère que pour améliorer la qualité des données recueillies, un chercheur peut effectivement utiliser plus d'un mode de collecte de données (CIHR, NSERC and SSHRC, 2010). Chaque mode de collecte comporte certaines faiblesses qui sont compensées par l'autre. Autant pour les entrevues et que pour l'analyse documentaire, trois types d'acteurs étaient consultés. Le fait d'utiliser deux sources de données provenant, dans chaque cas, de trois types d'acteurs permettait une triangulation des données. Yin (1994) explique que la triangulation des données est particulièrement indiquée pour mener une étude de cas. De plus, l'identification de convergences et de divergences dans les résultats obtenus selon chaque type d'acteur augmentait la validité de l'analyse.

L'utilisation de plusieurs sources de données dans ce mémoire répondait à cette visée et a permis d'enrichir l'interprétation des résultats. Les entrevues menées auprès des trois types

d'acteurs ont permis de recueillir directement les données liées précisément au sujet de recherche. Elles ont permis aussi de clarifier immédiatement ce qui n'est pas clair ou sujet à interprétation. Par contre, elles pouvaient être affectées par le biais de désirabilité sociale. De plus, selon ce qui est demandé, les réponses pouvaient ne pas être toujours aussi précises que souhaité. C'est d'ailleurs ce qui a été observé dans les réponses des participants concernant les rétributions et avantages sociaux des familles d'accueil. L'étude de documentation a permis de venir compenser cette lacune en offrant des données stables et référencées qui n'étaient pas influencées par la recherche. Yin (1994) mentionne que les biais liés à l'analyse documentaire sont possibles, mais qu'ils relèvent davantage du choix des documents. C'est pourquoi dans tous les cas, un intérêt a été manifesté pour des documents produits par les trois types d'acteurs. Rappelons que l'analyse documentaire a été en bonne partie préalable à la tenue des entrevues et a permis d'en peaufiner les questions. Ceci a contribué de façon importante à la triangulation des données.

D'ailleurs, la triangulation a aussi été rendue possible par la collecte de données menée auprès de trois types d'acteurs jouant différents rôles relativement au dossier des familles d'accueil. Par exemple, pour ce qui est spécifiquement des entrevues, de deux à trois participants correspondant à chaque catégorie d'acteur ont été interviewés. L'entrevue avait pour objectif d'explorer les questions formulées dans la grille d'entrevue. Yin (1994) indique que l'entrevue est une source de données très importante dans une étude de cas. La grille d'entrevue a permis d'aborder l'ensemble des thèmes présents dans les questions de recherche : la reconnaissance des familles d'accueil ainsi que les obstacles et les éléments facilitant cette reconnaissance. Le cadre conceptuel a été mis à contribution dans l'élaboration de cette grille. Certaines questions en

italique incluses à la grille d'entrevue étaient posées au besoin, afin de recueillir des réponses plus exhaustives. Les entrevues ont été réalisées au fur et à mesure de la disponibilité des participants, et chacune d'entre elles a été enregistrée. Chaque rencontre a duré en moyenne 75 minutes. Une entrevue s'est déroulée en deux fois, sur une période cumulative de trois heures, à la demande du participant. Dans tous les cas, les participants devaient donner leur consentement écrit (voir modèle à l'annexe 2), en conformité avec les procédures éthiques habituelles. Ce projet de mémoire a été soumis pour une approbation éthique au Comité d'éthique en recherche de l'Université Laval.

3.7 L'analyse des données

Dans cette étude, deux types de données ont été analysées, soit des données provenant de documents et celles provenant d'entrevues. Dans ces circonstances, l'analyse de contenu était la façon la plus appropriée de procéder à l'analyse des données (Mayer, Ouellet, Saint-Jacques, Turcotte et coll., 2000). L'enregistrement audio de chaque entrevue a été transcrit en *verbatim*. Le contenu de ces entrevues a été circonscrit en unités de sens, qui ont été ensuite subdivisées en thèmes, en catégories et en sous catégories. Les unités de sens ont été codifiées selon les thèmes explorés dans la grille d'entrevue et les questions de recherche, c'est-à-dire, les formes de reconnaissance du travail des familles d'accueil, ses obstacles et ses éléments facilitants. Le contenu provenant de documents a également été organisé selon les thèmes des questions de recherche.

Pour les deux sources de données (les entrevues et l'analyse documentaire), la grille d'analyse était celle proposée par Brun et Dugas (2002) pour la reconnaissance du travail, c'est-

à-dire pour la première question de recherche. Il fallait donc situer chacune des formes de reconnaissance identifiées grâce aux entrevues et à l'analyse documentaire dans la grille en question et faire différents constats. De plus, les réponses à la deuxième question de recherche c'est-à-dire les obstacles et les éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil, selon chacun des trois types d'acteurs, ont aussi été analysés. Ces éléments ont donc été analysés suivant ce qui était proposé au Chapitre 2, dans le cadre conceptuel, selon le modèle de Brun et Dugas (2002) et l'angle du care selon Duval (1985). L'analyse a été complétée grâce à d'autres références pertinentes au besoin.

Chapitre 4 - Résultats

Ce chapitre est subdivisé en quatre sections. La première renseigne le lecteur sur les caractéristiques des participants aux entrevues ainsi que sur les sources de données consultées. La seconde section présente les résultats concernant la première question de recherche et examine un à un les divers éléments composant la reconnaissance des familles d'accueil pour enfants. La troisième section, fournit essentiellement les résultats concernant la deuxième question de recherche, soit les éléments facilitants et les obstacles associés à la reconnaissance. Enfin, la dernière section récapitule, sous forme de tableau-synthèse, les résultats aux deux questions de recherche.

4.1 Informations sur les participants et les sources de données consultées

4.1.1 Caractéristiques des participants aux entrevues

Huit personnes ont été interviewées dans le cadre de ce mémoire. Le Tableau 3 donne un aperçu du profil des participants aux entrevues. Afin de protéger le plus possible la confidentialité des participants, ce tableau présentant leurs caractéristiques est relativement restreint. En effet, on peut penser qu'il serait facile de les reconnaître en donnant plus de caractéristiques sur chacun d'eux (sexe, statut de bénévole ou de salarié, région). Le sexe des participants n'y figure donc pas dans ce souci de préserver la confidentialité. Le texte des résultats sera masculinisé pour cette même raison. Il faut souligner qu'en plus de la population restreinte, le sujet de ce mémoire touche un sujet délicat, car il comporte une dimension politique toujours sujette à des négociations.

Tableau 3 : Caractéristiques des participants aux entrevues

Type d'acteurs	Numéro de participant	Nombre d'années d'implication au dossier
Services sociaux à l'enfance (SS)	SS1	6 ans à moins de 8 ans
	SS2	Moins de 2 ans
	SS3	10 ans ou plus
Ministère (MIN)	MIN1	2 ans à moins de 4 ans
	MIN2	2 ans à moins de 4 ans
Famille d'accueil (FA)	FA1	2 ans à moins de 4 ans
	FA2	2 ans à moins de 4 ans
	FA3	2 ans à moins de 4 ans

La première colonne intitulée « Type d'acteurs » indique le profil général des participants. Il nous renseigne à savoir via quel type d'organisation ils ont été sollicités. L'ACJQ fut l'organisation par laquelle les participants ayant le type « services sociaux à l'enfance » ont été identifiés. Le type « ministère » correspond au ministère responsable de ce dossier, soit le MSSS. Les participants ayant le type « famille d'accueil » ont été contactés par l'entremise de la FFARIQ. C'est l'abréviation inscrite entre parenthèses dans le Tableau 3 qui sera utilisée pour relier chaque citation à l'un des trois profils de participant. Cela permettra de connaître le profil des participants tenant les propos mis de l'avant tout en évitant un recoupage des propos susceptibles de mener à leur identification. Le fait de consulter des participants correspondant aux trois profils d'acteurs permet une diversité de points de vue et est incontournable dans la triangulation des données.

La seconde colonne indique le numéro du participant et, jumelé à la colonne suivante, elle permet de savoir pour chaque personne interviewée, leur nombre d'années d'implication dans le

dossier des familles d'accueil au sein de l'organisation. Ce nombre est présenté par catégories afin d'éviter l'identification des participants. Notons que les participants sont impliqués dans le dossier des familles d'accueil pour enfants au sein de leur organisation depuis en moyenne 4,6 ans. La médiane du nombre d'années d'implication est de 2,5 et le mode est de 2 ans. Outre les années indiquées, il est intéressant de souligner que certains d'entre eux cumulent des années d'expérience supplémentaires au sein d'autres organisations, sur ce même dossier. Les participants étaient habituellement des salariés. Il faut aussi noter que certains participants de type *familles d'accueil* ont été actifs dans le dossier à titre bénévole.

4.1.2 Documentation consultée

La documentation consultée pour le Québec est plutôt variée, mais une grande quantité provient du gouvernement du Québec et du ministère. L'essentiel de la documentation fut identifié grâce à Internet, en visitant le site des différentes organisations. Les sources qui ont été consultées sont le site de l'Assemblée nationale, celui du MSSS, celui de l'ACJQ et de l'ensemble des centres jeunesse au Québec, ceux de la FFARIQ et de UES-800. Certains documents ont été rendus disponibles par la FFARIQ suite à des communications avec cette organisation.

Tableau 4 : Documentation consultée dans la cueillette de données pour le Québec

Auteur	Type de document	Titre
ACJQ	Rapport	Rapport d'activités 2011-2012
ACJQ	Mémoire	Mémoire de l'Association des centres jeunesse du Québec présenté à la Commission des Affaires sociales sur le projet de Loi no 49

Auteur	Type de document	Titre
Centre jeunesse de l'Abitbi-Témiscamingue	Présentation	Rôle et responsabilités d'une ressource de type familiale
CNS	Mémoire	Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux présenté à la Commission des affaires sociales sur le projet de Loi n° 49
CSD	Mémoire	Tout près du but : vers des droits équivalents à ceux des autres travailleurs pour les ressources. Réactions et commentaires de la CSD sur le projet de Loi 49
FFARIQ	Mémoire	Mémoire de La Fédération des familles d'accueil du Québec présenté à la Commission des affaires sociales : projet de loi 49
FFARIQ	Bulletin	L'inform'accueil, mars 2012
FFARIQ	Bulletin	L'inform'accueil, octobre 2012
FFARIQ	Site Internet	Site Internet de la FFARIQ
FFARIQ/UES 800	Bulletin	Info-négos (tous les numéros)
Gouvernement du Québec	Lois et règlements	Loi sur la représentation des ressources de type familial Et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant
Gouvernement du Québec	Lois et règlements	Règlement sur la classification des services offerts par une ressource intermédiaire et une ressource de type familial
Gouvernement du Québec	Bulletin	Bulletin d'information RI-RTF
Gouvernement du Québec	<i>Verbatims</i>	Journal des débats, projet de Loi 49, mai et juin 2009
MSSS	Document de référence	Instrument de classification : Guide pratique
MSSS	Document de référence	Circulaire (2013) : Rétribution des services en ressources intermédiaires (RI) et ressources de type familial (RTF) visées ou non visées par la <i>Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant</i>
MSSS	Document de référence	Annexe 1 à la Circulaire 2012-030 (03.01.42.24) : allocations financières pour les enfants en ressource intermédiaire et ressource de type familial

Auteur	Type de document	Titre
MSSS	Document de référence	Annexe 2 à la circulaire 2012-030 (03.01.42.24) : Contribution des usagers en ressource intermédiaire et en ressource de type familial
MSSS	Document de référence	Guide d'utilisation de l'Instrument de détermination et de classification des services de soutien ou d'assistance
MSSS (CPNSSS)	Entente collective	Entente collective le ministre de la Santé et des Services sociaux appelé et la Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec (FFARIQ)
MSSS (CPNSSS)	Entente collective	Entente collective entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (union)

Malheureusement, certains autres documents étaient en rédaction au moment de la production de ce mémoire et n'ont donc pu enrichir le contenu de l'analyse documentaire. On pense ici plus particulièrement au Cadre de référence des RI et RTF et aux orientations en matière de formation des familles d'accueil.

4.2 Description de la reconnaissance des familles d'accueil pour enfants

Cette section examine les résultats concernant la première question de recherche en décrivant les différentes manifestations de reconnaissance des familles d'accueil pour enfants au Québec. Pour chacune des manifestations présentées, le lecteur retrouvera, dans une sous-section, des comparaisons avec la situation française qui permettront de mettre en perspective la situation québécoise.

4.2.1 Le statut juridique

Les personnes interviewées dans les entrevues de la présente recherche s'entendent toutes pour dire que les familles d'accueil ont un statut hybride, entre travailleurs salariés et travailleurs autonomes. Ainsi, à titre d'exemple, un participant explique :

On n'est pas un travailleur autonome et on n'est pas un travailleur salarié. Là, je te dirais qu'avec la première entente collective qu'on vient de signer, c'est un hybride des deux. Comme travailleurs autonomes, parce qu'on a toujours des ententes spécifiques avec l'établissement, puis on a une partie où on ressemble à des salariés, parce qu'on a une portion de Régie des rentes et RQAP qui vont nous être attribuées. (FA)

La documentation consultée permet en effet d'observer des caractéristiques propres à chacun des deux statuts. Malgré tout, il semble que le statut de travailleur autonome prenne, chez certains, davantage d'importance. Ce qu'expliquent des participants, c'est que les caractéristiques qui correspondent au statut de travailleur salarié sont contenues dans l'entente collective alors que le contrat avec l'établissement est davantage associé au statut de travailleur autonome. Par exemple, un participant mentionne que :

« Premièrement, ce sont des contractuels, c'est-à-dire que la famille d'accueil signe son propre contrat directement avec l'établissement, de gré à gré. Notre association n'est pas impliquée là-dedans. C'est vraiment un geste de travailleur autonome pur. » (FA)

Quelques-uns soulignent un récent changement de paradigme concernant le statut juridique comme le souligne ce participant : « C'est un tout autre paradigme qui s'installe au Québec, et je pense qu'il n'est pas vu ailleurs non plus. » (SS). La même personne ajoute « ... il y a vraiment une nouvelle conjoncture et de nouveaux paradigmes au statut juridique qui peut être un peu flou à l'heure actuelle, parce que vraiment trop récent. ». Un autre participant affirme

que « Là, on va se retrouver dans un autre type de reconnaissance. On va avoir besoin d'un titre, on va avoir besoin de soutien et de formation, qui vont être très, très différents de ce qu'on aurait pu penser, par le passé. » (SS).

Ce changement de paradigme auquel on réfère précédemment concerne directement le statut juridique des familles d'accueil qui a fait l'objet de débats juridiques et légaux au cours des 15 dernières années. Longtemps perçues comme des personnes faisant acte charitable, les familles d'accueil au Québec ont été confrontées à de nouvelles exigences de la part des services sociaux à l'enfance, notamment en ce qui concerne les objectifs à atteindre en termes de soins et d'assistance (Jugement Grenier, p. 42). Devant ces changements et la difficulté d'être entendues, les familles d'accueil avaient amorcé des démarches de syndicalisation. Celles-ci ont été interrompues par l'imposition d'une Loi provinciale adoptée sous le bâillon en 2003 (Loi 7), retirant les acquis en cette matière, et déterminant que les familles d'accueil agissaient désormais à titre de travailleurs autonomes. Ce statut leur enlevait la possibilité d'accéder aux droits dévolus aux salariés et plus que tout, leur refusait le droit d'association et de représentation, condition essentielle en vue d'une amélioration collective de leurs conditions. Des syndicats ont contesté la Loi devant les tribunaux en invoquant la Charte des droits et libertés à propos de cette liberté d'association qui leur avait été retirée. Ceux-ci ont eu gain de cause et cela a donné lieu à l'adoption d'une nouvelle Loi en 2009, adaptée à la situation des familles d'accueil en matière d'association et de représentation. Les participants aux entrevues sont nombreux à nommer le droit d'association et de représentation des familles d'accueil comme l'un des débats survenus en lien avec le statut juridique de celles-ci.

Au-delà du droit d'association, les débats ont également eu cours sur les conditions d'exercice des familles d'accueil (salaires et avantages sociaux) que ces dernières voulaient davantage comparables à ce qu'on retrouve dans le milieu du travail. Or, comme on l'a dit, le statut était longtemps perçu comme un service à la communauté et donc, ne pouvait prétendre aux mêmes conditions qu'un emploi rémunéré. L'adoption de la Loi 49 et la signature des ententes collectives auraient mis un frein aux débats sur le droit d'association et de représentation des familles d'accueil et circonscrit ceux sur leurs conditions d'exercice.

4.2.1.1 Quelques comparaisons avec la documentation française

Tel que mentionné au chapitre précédent, les résultats pour le Québec feront l'objet d'une brève comparaison avec l'information issue de la documentation française. Malgré que dans le cas français, il n'y ait pu y avoir une validation de cette documentation avec des informateurs-clés, cette information nous apparaît tout de même intéressante.

En France, les assistants familiaux auraient le statut de salarié (Conseil général Ille et Vilaine, n.d.) employé par des organismes privés ou publics. Il est inscrit dans le Code de l'Action sociale et des Familles (C.A.S.F.), l'assistant familial « exerce sa profession comme salarié de personnes morales, après avoir été agréé à cet effet. » (Art. L. 421-2). Plusieurs sources, dont certains guides d'information produits par les Conseils généraux utilisent le terme « profession » (Réseau Uniopss-Uriopss, 2011; Conseil général Lot et Garonne, 2011; Conseil général de l'Hérault, 2009; Conseil général de Loire, 2009). L'idée de profession se serait officialisée avec la Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux. Mais si on ne parle pas d'un statut hybride comme on le fait au Québec, les assistants familiaux auraient néanmoins un « statut spécial » en raison du caractère particulier de leurs fonctions

(Conseil général de Lot-et-Garonne, 2011; Conseil général de l'Hérault, 2009). Ainsi, ce statut spécial les soumettrait à de nombreuses dispositions particulières en vertu de plusieurs lois, car leur travail suppose des considérations quant à différentes sphères de droit. Le Guide professionnel de l'assistant familial produit par le Conseil Général de l'Hérault (2009) inscrit à ce sujet : « Les assistants familiaux sont donc soumis à un statut particulièrement complexe combinant en permanence règles de droit public et règles de droit privé. » (p. 4).

4.2.2 Les rétributions et avantages sociaux

La signature récente de l'entente collective concernant les familles d'accueil s'accompagnerait d'une majoration des montants leur étant consentie ainsi que, pour la première fois, l'accès à certains régimes sociaux. De plus, selon un participant, le gouvernement aurait aménagé des conditions fiscales particulières aux familles d'accueil.

Selon des participants aux entrevues, les compensations financières qui prévalaient auparavant se résumaient à une somme qui devait couvrir, à quelques exceptions près, l'ensemble des besoins des jeunes accueillis. Désormais, les rétributions allouées aux familles d'accueil comprendraient cinq composantes, dont chacune, ayant leurs conditions propres. L'information quant à ces rétributions est colligée dans certains documents névralgiques tels l'entente collective (CPNSSS, 2012), l'Instrument de classification (MSSS, 2012), son Guide d'utilisation (MSSS, 2013) et la Circulaire du MSSS (MSSS, 2013). Ainsi, la rétribution allouée serait maintenant composée de :

- Une allocation quotidienne de dépenses de fonctionnement raisonnable qui sert à couvrir les frais de base occasionnés par les services rendus. Cette allocation prévue au montant de 24,60 \$ (au 1^{er} juillet 2012) se ventilerait de la façon suivante : les frais fixes correspondraient à 60 % du montant et seraient versés pour toutes les places disponibles, que la place soit occupée ou non; les 40 % restant, les frais variables, seraient versés lorsqu'un enfant est accueilli dans la famille d'accueil. Il serait prévu d'indexer cette allocation tous les ans.
- Un taux quotidien par enfant selon le niveau de soutien ou d'assistance requis déterminé par l'établissement (6 niveaux possibles). Un taux quotidien serait inscrit pour chaque niveau dans l'entente collective et une indexation serait prévue chaque année. Ce montant serait soumis à un ajustement fiscal considérant que les familles d'accueil ne sont pas assujetties à l'impôt sur le revenu.
- Une compensation monétaire correspondant à 10,1 % des rétributions serait allouée mensuellement pour équivaloir aux congés décrits dans la *Loi sur les normes du travail* (Chapitre N-1.1) et la *Loi sur la fête nationale* (Chapitre F-1.1). Les ressources de type familial pourraient, entre autres, utiliser cette compensation pour engager du personnel compétent pour les remplacer.
- Un montant permettant l'accès à certains régimes sociaux correspondant à 6,85 % de la rétribution nette (somme du taux quotidien et de la compensation monétaire). Une famille d'accueil pourrait utiliser ce montant pour s'inscrire à des assurances, par exemple.
- Une compensation financière serait versée pour cotiser au Régime québécois d'assurances parentales (RQAP) ainsi qu'à la Régie des rentes du Québec (RRQ).

Sur présentation, d'une pièce justificative, un montant serait également rendu disponible pour les familles d'accueil qui désirent bénéficier de la protection prévue à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*. La compensation financière serait payable une fois l'an.

Pour déterminer la hauteur des rétributions, un emploi a été identifié dans le secteur de la santé et des services sociaux afin de s'en servir comme référence. C'était une exigence dans la *Loi sur la représentation des ressources* (art. 34.) que d'identifier un emploi dont les activités étaient comparables pour établir une rétribution équivalente. L'emploi retenu inscrit à l'entente collective est celui d'« auxiliaire aux services de santé et sociaux » (Entente collective, annexe IV). Toutefois, le montant correspondant au salaire de ce type d'emploi aurait été annualisé « pour tenir compte de la réalité des ressources » (MIN), comme l'indiquent deux participants aux entrevues. Il ne s'agirait donc pas d'un taux horaire. De plus, la hauteur des rétributions versées varierait selon le nombre d'enfants accueillis qui peut atteindre un maximum de neuf.

L'ajustement fiscal dont il est question pour le taux quotidien lié au niveau de soutien et d'assistance serait particulier aux familles d'accueil. Par le passé, ces dernières n'auraient jamais été assujetties à l'impôt sur le revenu et les compensations qu'elles recevaient auparavant n'étaient donc pas comptabilisées dans le revenu du ménage. L'accès à la Régie des rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale implique une obligation de cotiser à ces programmes qui se fait habituellement selon l'impôt, ce qui a posé problème, comme en témoigne un des participants :

Comment on réussit à avoir un revenu non imposable et, en même temps [la prestation de] la Régie des rentes? Et c'est là que, pendant trois ans, c'est cette négociation-là, cette recherche-là des fonctionnaires de l'État, avec les associations représentatives, où on a essayé de trouver une formule qui répondait aux demandes des familles d'accueil et des ressources intermédiaires et essayer de trouver une zone de confort là-dedans. (FA)

Or, l'ajustement fiscal actuel serait une mesure de compromis qui permet de ne pas comptabiliser les rétributions reçues à titre de famille d'accueil avec les autres revenus d'emploi. L'ajustement fiscal serait réalisé à la source par l'établissement. Des taux pour cet ajustement sont inscrits dans l'entente collective.

En plus de la rétribution régulière des familles d'accueil, la circulaire du MSSS nous instruit que les montants suivants peuvent s'ajouter :

- Des rétributions spéciales;
 - Transport : pour certains déplacements de la famille d'accueil liés au plan d'intervention (kilométrage, stationnement, repas, hébergement). Les rétributions seraient faites sur réception de pièces justificatives jointes à la facturation mensuelle de la famille d'accueil.
 - Prime mensuelle de disponibilité : versée pour les familles d'accueil qui accepteraient d'accueillir un enfant sans préavis.
- Un remboursement de certaines dépenses pour l'enfant (frais de scolarité, livres et fournitures scolaires, vêtements, activités, etc.) prévues à la circulaire annuelle du ministère. Le MSSS indique dans ladite circulaire les montants annuels qui peuvent être remboursés à la famille d'accueil pour chaque domaine de dépense.

La facturation mensuelle que les familles d'accueil doivent livrer comprendrait le remboursement des dépenses liées à l'enfant prévues à la circulaire et les frais de déplacement découlant du plan d'intervention.

Certains participants aux entrevues soulignent que l'ensemble des rétributions et des compensations prévues représente une augmentation significative comparée à ce qui était consenti aux familles d'accueil avant la signature de l'entente collective, en 2012. L'idée de frais fixes alloués malgré l'absence d'enfants ainsi que l'ajustement fiscal donnant droit à certains régimes sociaux fait également partie des nouveautés constatées. Certaines particularités relatives aux rétributions et aux avantages sociaux ont fait l'objet de débats et de préoccupation. Notamment, concernant la prise de congé par les familles d'accueil et la situation des familles d'accueil adoptantes. Ces sujets seront d'ailleurs discutés plus loin dans le texte.

4.2.2.1 Quelques comparaisons avec la documentation française

Tout comme au Québec, la documentation officielle consultée pour la France indique que les assistants familiaux reçoivent des montants pour les services qu'ils offrent. Cependant, on parle clairement de rémunération, ce qui est en adéquation avec leur statut de salarié. Malgré l'appellation qui différerait, on constate dans la documentation officielle française plusieurs similitudes avec le Québec dans la configuration de leur revenu, notamment un montant fixe (salaire), un montant lorsqu'un enfant est accueilli (indemnité d'entretien), un montant selon les contraintes de l'enfant (allocation de sujétion) ainsi que divers remboursements (vêtements, frais liés à la rentrée scolaire, dépenses exceptionnelles, etc.). Les assistants familiaux recevraient aussi, une fois l'an, une indemnité de congé en fonction des vacances prises ou non. Il est à noter

que selon la documentation, ces congés doivent être autorisés par leur employeur au préalable, et que c'est ce dernier qui est responsable de déplacer les enfants pendant la période visée. En se basant sur les explications fournies par les participants aux entrevues, cela ressemble un peu à ce qu'on retrouvait au Québec avant la signature de l'entente collective. Concernant les conditions financières des assistants familiaux, si on se fie toujours à la documentation consultée, la France se distinguerait par l'attribution d'une indemnité d'attente (qui s'ajoute au salaire lorsqu'aucun enfant n'est accueilli), d'une indemnité de disponibilité et d'une indemnité de licenciement. De plus, chose importante, à titre de salariés, les assistants familiaux cotiseraient à l'impôt sur le revenu et aux divers régimes sociaux. L'ancienneté et le fait d'être détenteur du diplôme d'État seraient également pris en compte dans la rémunération. Parmi les protections sociales auxquelles les assistants familiaux auraient droit, notons des indemnisations en cas d'accidents de travail, le chômage, la retraite, le droit à un congé de maternité, de paternité et à un congé parental. Cependant, pour chacune de ces protections, des adaptations seraient prévues afin de prendre en compte la spécificité de leur travail. La Loi oblige leurs employeurs (Conseils généraux) à les assurer contre tout dommage qui pourrait être causé par les enfants hébergés ou ceux que ces derniers pourraient subir. Cela comprendrait une couverture pour le lieu de résidence et une assurance responsabilité. Autre fait intéressant, les assistants familiaux seraient admissibles à une année sabbatique.

4.2.3 Les mécanismes de traitement des mésententes

La Loi sur la représentation des ressources indique qu'il doit y avoir des procédures officielles pour encadrer le traitement des mésententes entre les familles d'accueil et leur vis-à-

vis (établissement, agences). L'entente collective prévoit effectivement différentes étapes ainsi que la mise en place d'instances pour en favoriser le règlement.

De prime abord, toute l'entente collective prévoit que le règlement à l'amiable avec le représentant de l'établissement est privilégié (l'intervenant, le chef d'équipe, etc.). Toutefois, le fait de ne pas réaliser cette étape ne ferait perdre aucun droit à la famille d'accueil. Lorsque le règlement à l'amiable se révèle infructueux, on passerait à l'étape suivante : les mécanismes de concertation. L'entente collective suggère qu'elle puisse prendre plusieurs formes. On pourrait en saisir soit le comité local de concertation, soit le comité national de concertation et de suivi de l'entente. On pourrait aussi aménager tout autre mécanisme de conciliation, de médiation ou de règlement à l'amiable tant qu'il s'agirait d'un mécanisme convenu entre l'établissement et l'association représentative. Le but de ces mécanismes serait « de prévenir les difficultés; de rechercher des solutions à ces difficultés; et de faciliter l'application de l'entente » (Entente collective FFARIQ, 2012, p. 27). Déjà à cette étape, il serait possible pour l'association de représenter une seule famille d'accueil ou plusieurs d'entre elles.

Ultimement, l'échec des étapes précédentes conduirait à un processus plus formel. La famille d'accueil ou l'association devrait transmettre la mésentente par écrit à l'établissement dans les 90 jours de sa survenance pour l'entente collective avec la FFARIQ. L'établissement disposerait alors de 30 jours pour y répondre également par écrit. Le non-respect du délai ou une réponse jugée insatisfaisante ouvrirait la porte à l'arbitrage. Dans l'entente collective de la FFARIQ, il est indiqué que les frais associés à cette étape (honoraires) sont déboursés à parts égales entre l'établissement et l'association.

Lorsque la mécontente concernerait « une décision relative à la suspension ou à la révocation d'une reconnaissance » (Entente collective, 2012, p. 28), l'association soumettrait au ministre une requête devant le TAQ. Dans cette situation précise, les parties impliquées seraient la famille d'accueil et l'Agence de la santé et des services sociaux responsable de délivrer la reconnaissance.

Parmi les préoccupations les plus importantes partagées par les participants à l'égard du règlement des mécontentes, soulignons les distinctions qui doivent être faites entre l'enquête administrative et le signalement. Ces deux processus ne donneraient pas accès aux mêmes droits pour les familles d'accueil. Dans le premier cas, la famille aurait le droit d'être accompagnée par son association alors que dans la seconde, ce ne serait pas le cas. Quelles balises interviendront pour délimiter l'un de l'autre? Bien que certains repères paraissent plutôt clairs, il persisterait des zones grises. Une seconde préoccupation qui ressort est le souci concernant la judiciarisation des mécontentes. On souhaiterait le moins possible y avoir recours. Dans tous les cas, les participants disent espérer surtout que, dans l'application du droit des familles d'accueil, soit toujours considéré le droit des enfants accueillis, et qu'on puisse appliquer l'un tout en appliquant l'autre. Pour certains informateurs-clés, réussir à concilier les deux est un réel défi.

4.2.3.1 Quelques comparaisons avec la documentation française

En France, différents processus sont prévus pour les litiges. L'expression « mécontente » n'est pas utilisée dans la documentation consultée, mais on constate qu'il est prévu divers recours en cas de difficultés liées à l'accueil d'enfants, à la détermination de certaines

indemnités, ou quant à des questions d'ordre général et collectif. Les éléments susceptibles de faire l'objet de recours semblent être sensiblement les mêmes au Québec. Par contre, les processus prévus en France laissent apparaître davantage un lien de subordination et on ne mentionne pas des expressions comme « comité paritaire » spécifique aux assistants familiaux. La Loi française prévoit la consultation préalable de l'assistant familial par son employeur pour toutes les décisions qui concernent le mineur qu'elle accueille. Toutefois, un alinéa de cette Loi prévoit également une exception s'il s'agit d'une situation d'urgence où la sécurité de l'enfant est compromise. C'est le degré de gravité de l'acte reproché qui déterminerait s'il s'agit d'un signalement, et qui guiderait les services sociaux à l'enfance sur la procédure à suivre. On observe ici une similitude avec le Québec qui agit différemment pour une enquête administrative ou un signalement. Dans un autre ordre d'idées, l'assistant familial pourrait se prévaloir d'un recours s'il est insatisfait de l'évaluation menant à l'indemnité de sujétion (montant octroyé en fonction des incapacités de l'enfant). Au Québec, c'est la classification des services attendus qui peut être débattue. Enfin, dans un département, il existerait un Comité technique paritaire (CTP) responsable de discuter des questions d'ordre général et collectif. Ce comité serait composé de représentants de l'autorité départementale et de représentants du personnel élu. Les assistants familiaux auraient le droit de voter lors de l'élection des membres de ce comité. Dans certains cas, une commission spécifique aux assistants familiaux pourrait se réunir afin de discuter des difficultés rencontrées par leur profession et soumettre au président du Conseil général certaines propositions.

Dans certains cas, un assistant familial pourrait voir son agrément suspendu ou retiré sous certains motifs. L'employeur prendrait une décision sur avis de la Commission consultative

paritaire départementale (CCPD). Pendant l'étude de sa situation, l'assistant familial aurait le droit de consulter son dossier, de se faire entendre, lui-même ou en se faisant représenter. Il pourrait recourir à des services psychologiques fournis par son employeur pour l'aider durant cette période. S'il désire contester la décision prise, il pourrait adresser un recours au tribunal administratif compétent en la matière, selon le département et ultimement, un recours devant le Conseil d'État. La Loi prévoit que les assistants familiaux en France ont le droit d'adhérer à un syndicat de leur choix. Ce dernier peut contester des règlements concernant le statut des assistants familiaux ainsi que certaines décisions individuelles pouvant interférer avec leur intérêt collectif (C.A.S.F., art. L422-2).

4.2.4 La formation

Concernant la formation des familles d'accueil, l'entente collective prévoit certaines conditions, à commencer par l'octroi de budgets et les conditions nécessaires afin que les familles d'accueil se forment de façon continue pour maintenir une bonne qualité des services. Pour ce faire, il est inscrit qu'on confie un « mandat spécifique relatif à la formation » (CPNSSS, 2012, p. 31) au comité national de concertation et de suivi de l'entente. Ce comité paritaire, composé de trois représentants désignés par les associations et de trois représentants désignés par le ministre, doit déterminer les orientations en matière de formation et de perfectionnement ainsi que « les critères généraux de distribution des sommes allouées » (*ibid.*). Il est inscrit qu'il doit gérer le Fonds de formation et perfectionnement, « veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des comités locaux » (*ibid.*) et leur communiquer les orientations retenues. Il est à noter qu'aucun représentant d'une association d'établissement ne devrait siéger à ce comité.

L'entente collective indique aussi que les comités locaux de formation continue et de perfectionnement mis en place dans chaque établissement doivent être paritaires, à raison de trois représentants de l'association et trois de l'établissement. Selon l'entente, ces comités doivent assurer la réalisation des activités de formation et de perfectionnement en suivant les orientations et les critères soumis par le comité national. Enfin, ils doivent tenir un registre des activités et feraient rapport au comité national une fois l'an.

Selon ce qui est inscrit à l'entente, les sommes consenties équivalent à 650 \$ par famille, par année. Auparavant, au Québec, les participants aux entrevues expliquent qu'il n'y avait pas de tels montants consacrés à la formation. Les formations étaient offertes, semble-t-il, soit par les établissements, soit par le réseau collégial, et aucune somme n'était clairement destinée à cela. De plus, aucune compensation ne couvrait les frais de déplacement et de remplacement des familles d'accueil liées à ces formations. Les ententes collectives signées en 2012 prévoient un fonds pour la formation et le perfectionnement, en plus d'admettre ces dépenses comme admissibles.

Pour l'instant, les participants informent que le contenu des formations reste à déterminer, car les orientations font l'objet de pourparlers au moment de l'écriture de ce mémoire. Néanmoins, certains thèmes de formation sont évoqués lors des entrevues, comme la formation en réanimation cardio-respiratoire et l'approche *S'occuper des enfants* (SOCEN). Ce dernier thème consiste en une approche privilégiée par les centres jeunesse afin de mieux répondre aux besoins de l'enfant et contribuer de façon significative à son développement.

Le caractère obligatoire ou non des formations resterait également à débattre. Mais selon les dires de certains participants, il va de soi que les familles d'accueil seront responsables de se former afin de maintenir la qualité des services qu'ils assureront. À savoir si les formations devraient être préalables à l'accueil d'enfants, cette question, qui ne fait pas partie de l'entente collective, est abordée lors des entrevues. Un participant explique qu'il y aurait des avantages et des inconvénients à exiger des formations préalables : « S'il nous faut attendre que la famille ait passé à travers un processus de formation avant de pouvoir lui confier des enfants, je ne suis pas sûre que cela aurait été gagnant-gagnant. » (SS). La personne interviewée fait ici allusion au fait qu'un tel préalable puisse retarder l'accueil d'enfants alors que les besoins sont grands.

Il est important de rappeler qu'aucun représentant d'une association d'établissement ne siège au comité national chargé de déterminer les orientations en matière de formation. Ils ne peuvent donc être partie prenante des décisions nationales. Selon les informations récoltées dans les entrevues de recherche, cette situation préoccupe les établissements. Un autre aspect souligné par certains participants concernant la formation des familles d'accueil est l'absence de reconnaissance de leurs formations antérieures. Par le passé, il semble qu'elles n'étaient pas prises en compte et actuellement, rien n'indique que cela sera reconnu d'une façon ou d'une autre. Cette absence de reconnaissance des formations antérieures pertinentes serait à l'origine de différents problèmes comme une démotivation à se former ou une difficulté à adapter le contenu des formations au profil variable des familles d'accueil participantes.

4.2.4.1 Quelques comparaisons avec la documentation française

Tout comme au Québec, on semble se soucier d'offrir de la formation aux assistants familiaux en France. On peut observer plusieurs différences entre la France et le Québec. Premièrement, la forme que la formation est censée prendre ainsi que les thèmes abordés sont clairement définis (Décret n° 2005-1772 du 30 décembre 2005; Arrêté du 14 mars 2006 relatif au diplôme d'État d'assistant familial) et ne semble pas faire l'objet de négociation ou de discussion entre les acteurs concernés. Effectivement, la formation des assistants familiaux est prescrite dans la Loi depuis le 27 juin 2005 et serait obligatoire afin de pouvoir renouveler l'agrément et poursuivre le métier. Sont prévus dans la Loi un stage de 60 heures préalable à l'accueil d'enfants, une formation de 240 heures à suivre au cours des trois premières années suivant ce stage (C.A.S.F., L421-15), ainsi qu'une formation continue au terme de ces deux étapes (Code de l'Éducation, L.335-5 et L.335-6). Deuxièmement, un référent professionnel qui doit suivre l'assistant familial jusqu'à la fin de sa formation serait désigné dès le début du stage. Troisièmement, les assistants familiaux qui le souhaiteraient pourraient passer une épreuve afin de valider leurs nouvelles compétences et obtenir un diplôme d'État (D.E.A.F.). Le diplôme non obligatoire dont il est question ici n'est pas sans rappeler la formation Technique d'accueil qui était offerte au Québec avant la signature de l'entente collective. Mais malgré son caractère non obligatoire, le diplôme français donnerait droit à certains avantages comme de permettre le renouvellement automatique de l'agrément et une majoration du salaire (Code des professions, 2011). De plus, aussi bien pour le suivi des formations que pour l'obtention du diplôme, il serait possible d'en être exempté selon ses expériences et ses diplômes antérieurs. Sur le plan des modalités, il semble que tous les frais liés à la formation doivent être assumés par le département employeur. La documentation française suggère que l'assistant familial a accès à de la formation

syndicale tout en continuant d'être rémunéré. Le fait que la formation soit inscrite à la Loi est souvent mis de l'avant dans la documentation consultée comme la période charnière officialisant la professionnalisation du travail des assistants familiaux en France.

4.2.5 Les autres manifestations de reconnaissance

Plusieurs autres gestes posés à l'endroit des familles d'accueil peuvent contribuer à mettre en valeur et à démontrer une appréciation de leur travail. Au Québec, les familles d'accueil seraient consultées sur plusieurs plans, à commencer par le plan d'intervention où on les inviterait parfois à s'exprimer. Selon les dires de certains participants, elles peuvent être consultées concernant la classification des services à rendre, et au moment du contrôle de la qualité des services. Comme on l'a dit auparavant, par le biais de leur association représentative, elles seraient mises à contribution dans les comités locaux responsables des traitements des méésententes et de la formation, ainsi que dans le comité national paritaire de suivi de l'entente.

De façon informelle, les intervenants ressources en contact avec les familles d'accueil souligneraient parfois les bons coups des familles d'accueil au quotidien. Ponctuellement, les bons coups des familles d'accueil seraient même soulignés dans les médias ou lors d'événements qui reviennent périodiquement comme au moment de la Semaine des familles d'accueil. L'ancienneté de l'implication des familles d'accueil serait parfois soulignée lors de cérémonies.

La reconnaissance s'exercerait par les pairs lors d'activités associatives organisées par les organisations regroupant et représentant les familles d'accueil. Il ressort aussi que la

reconnaissance ultime reste lorsqu'un ancien jeune accueilli contacte, de son propre chef, la famille d'accueil, quelque temps après la fin du placement. Un participant l'exprime ainsi :

L'autre endroit où il y a une reconnaissance, que j'entends beaucoup des familles, c'est quand les familles ont été là pendant des années que les anciens reviennent. [...] tu aurais des histoires fort intéressantes de familles qui diraient « La jeune que j'ai eue à l'âge de 15 ans, 20 ans plus tard, reviens à la maison avec ses enfants. Je suis comme la grand-mère, le grand-père. » Ils se voient à Noël, ils gardent des liens et ça, j'ai le goût de te dire, c'est la reconnaissance ultime des familles. (FA)

4.2.1.1 Quelques comparaisons avec la documentation française

Comme on l'a vu précédemment, en France, la loi prévoit que, sauf exception, les assistants familiaux sont aussi consultés lorsqu'il s'agit de décision prise par leur employeur concernant l'enfant accueilli. D'ailleurs, le Conseil général de l'Hérault écrit dans son Guide professionnel à l'attention des assistants familiaux que ces derniers font partie d'une équipe pluridisciplinaire. À ce titre, ils participeraient à diverses réunions d'échange et d'information en équipe et bénéficieraient d'un encadrement professionnel particulier. Le document indique aussi qu'ils participeraient à des groupes de parole entre pairs ayant pour objectif le développement professionnel.

Les assistants familiaux auraient la possibilité de se reposer et, pour ce faire, le déplacement temporaire des enfants vers une famille d'accueil relais ou les parents de l'enfant serait possible. L'expérience et les formations antérieures pertinentes feraient parfois l'objet d'une reconnaissance professionnelle. L'ancienneté serait également considérée pour établir la rémunération et convenir de l'accès à certains droits et recours. Certains assistants familiaux auraient la possibilité d'être nommés Assistants familiaux ressources, et auraient la possibilité de

devenir référent pour les autres assistants familiaux. On constate donc que la reconnaissance du travail des familles d'accueil aurait tendance à s'exercer de plusieurs façons au Québec et en France.

4.3 La reconnaissance du rôle des familles d'accueil par l'État et les institutions

Comme nous l'avons vu, la reconnaissance des familles d'accueil par l'État et les institutions publiques se manifeste de plusieurs façons au Québec. Dans cette section, on aborde, dans un premier temps, les liens entre le rôle des familles d'accueil et cette reconnaissance. Puis, dans un deuxième temps, en réponse à la deuxième question de recherche, on identifie ce qui peut faciliter ou faire obstacle à la reconnaissance du travail des familles d'accueil.

4.3.1 Le lien entre la reconnaissance et le rôle des familles d'accueil

L'un des éléments vérifiés lors des entrevues de recherche auprès des informateurs-clés du Québec est le lien entre la reconnaissance et le rôle des familles d'accueil. Ainsi, à la question « La reconnaissance du travail des familles d'accueil leur permet-elle de mieux jouer leur rôle auprès des enfants? », deux participants ont exprimé que, bien que les manifestations de reconnaissance puissent être « un plus », le désir d'engagement des familles d'accueil était suffisant, comme l'indique un participant :

[Les familles d'accueil] sont déjà très investies. Le choix de devenir famille d'accueil, d'ouvrir toutes grandes ses portes pour les enfants les plus vulnérables, à la base, il faut du senti. Tout ce qui accompagne ça, la reconnaissance de la rétribution, des mécanismes qui viendraient peut-être en cas de mésentente, se sentir à nouveau plus égalitaire avec un établissement, je pense que ça vient bonifier, mais à la base, c'est le désir d'engagement auprès de jeunes les plus vulnérables. (MIN)

Toutefois, d'autres participants ont plutôt souligné que la reconnaissance apportait une plus-value au travail et une certaine motivation aux familles d'accueil. Un participant répond en faisant un lien entre l'estime de soi et le sentiment compétence « quand on se sent bien, on se sent compétent : on est meilleur. Un peu sur la base de l'estime de soi, de tout ça. » (SS)

Au-delà de la valeur du travail effectué, un participant associe la reconnaissance à la communication avec l'établissement de la façon qui suit : « Quand il y a une meilleure communication avec un établissement, on est capable de bien s'entendre sur les besoins de l'enfant, c'est sûr que ça va toujours mieux. » (FA). Selon lui, lorsqu'on reconnaît le travail d'une famille d'accueil, la communication s'en ressent, ce qui permet de mieux répondre aux besoins de l'enfant.

4.3.2 Éléments facilitant la reconnaissance

Les participants aux entretiens nomment plusieurs éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Huit grands thèmes se dégagent de ces entretiens de recherche.

4.3.2.1 Capacité de répondre aux besoins

L'un des éléments qui semblent particulièrement faciliter la reconnaissance du travail des familles d'accueil est leur utilité pour la société. Le fait que les différents acteurs jugent qu'elles sont « un apport important à la société » (FA) revient à plusieurs reprises dans les entretiens. Pour ce qui est de leur apport à la mission des établissements, quelqu'un suggère « ... elles font un travail très, très utile qui fait partie de la continuité des services du réseau, c'est un élément majeur pour la reconnaissance » (MIN). Puis, il ajoute :

« L'hébergement en famille d'accueil, il n'y a pas un établissement qui peut offrir ce service-là. Ça fait partie du *continuum* d'hébergement. C'est un créneau qui est appelé à se développer, on souhaite, davantage. Je pense que c'est dans l'intérêt de tout établissement de traiter ces ressources-là avec respect. » (MIN)

En raison de la spécificité des services qu'elles offrent, les familles d'accueil seraient très utiles à la société et contribueraient à la mission des établissements. Ces derniers seraient donc régulièrement en recrutement de nouvelles familles prêtes à s'investir dans cette fonction. Le caractère utile de ces ressources ne fait pas nécessairement en sorte que les familles se bousculent au portillon pour s'impliquer. Toutefois, ce besoin constant pour le recrutement de familles d'accueil ouvrirait une porte à la reconnaissance. La référence suivante situe l'évolution de la société québécoise dans l'implication des familles d'accueil.

Le modèle des familles d'accueil a changé également parce que le modèle social a changé aussi au Québec. Avant fut une époque où des familles d'accueil pouvaient prendre 4-5 enfants... les gens étaient à la maison, ou un des deux conjoints était à la maison. Là, on n'est plus dans la même dynamique sociale non plus au Québec. Alors, il y a des gens qui pourraient être intéressés à être famille d'accueil, mais qui voient aussi des pertes importantes financières si elles se dédient à ça. Alors, je pense qu'il y a des avantages à mieux rémunérer les familles d'accueil. (SS)

On observe ici qu'une meilleure « rémunération » est perçue par le participant comme un incitatif à l'implication en tant que famille d'accueil, s'adaptant à un contexte social plus contemporain. L'adaptation serait nécessaire si on continue d'avoir recours à ce moyen d'accueil. Certains participants croient d'emblée que de bonnes conditions d'exercices peuvent encourager les gens à s'investir dans ce rôle et à poursuivre ce travail. Un participant indique : « Donc, à ce moment-là, effectivement, les établissements s'attendent à beaucoup, beaucoup, beaucoup. Ils s'attendent à pouvoir, dès l'entente collective, favoriser un meilleur recrutement.

Donc, ça, c'est un plus. » (FA). Ainsi, l'utilité de ces ressources et la nécessité pour les établissements d'y avoir recours sembleraient faciliter la reconnaissance par de meilleures conditions via l'entente collective.

4.3.2.2 Balises officielles

Les balises judiciaires seraient les premières balises à avoir joué en faveur de la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Un participant rappelle qu'il y a plusieurs années, des familles d'accueil ont réussi à obtenir des décisions en leur faveur devant des tribunaux administratifs leur reconnaissant un statut de travailleur et un droit d'association. Mais la Loi 7 passée sous le bâillon en 2003 est venu interrompre ce processus et abroger les décisions rendues. Comme nous l'avons déjà expliqué, cette Loi reconnaissait les familles d'accueil comme des travailleurs autonomes et mettait fin à leur droit d'association, sans prévoir une amélioration de leurs conditions. Des centrales syndicales ont dénoncé cette loi devant les tribunaux.

En 2008, le Jugement Grenier est venu invalider la Loi 7, ce qui a permis aux familles d'accueil de s'associer pour faire valoir leurs droits. Le Jugement Grenier, qui s'est basé sur le droit d'association prévu à la Charte des droits et libertés, a reconnu la précarité des familles d'accueil et le droit de tenter d'améliorer leurs conditions. Il ordonnait également au gouvernement d'aménager des balises claires les concernant.

Les balises légales apportées en 2009 par la Loi 49 (Chapitre 24) et les règlements qui en découlent auraient joué un rôle déterminant sur les droits des familles d'accueil. Comme le décrit

un participant, la nouveauté qu'apportent ces balises, c'est surtout « ... le fait qu'on octroie maintenant le droit aux ressources de se regrouper et de négocier collectivement leurs conditions d'exercice... » (MIN). Il poursuit en disant, « Je pense que la Loi 49 est venue apporter quelque chose de très bien pour toute leur reconnaissance. ».

Les balises administratives, à commencer par l'entente collective, sont venues préciser plusieurs éléments prévus à la Loi. Il y aurait désormais des mécanismes de concertation et de consultation, et un cadre de référence devrait faire son apparition sous peu. Il y aurait des balises financières selon le degré de service qu'elles offrent et des mécanismes prévus pour les mésententes. Ces balises constitueraient une amélioration des conditions d'exercice des familles d'accueil et le fait de les inscrire dans des documents officiels viendrait assurer une continuité de ces conditions dans le temps. Plusieurs de ces conditions constitueraient des formes de reconnaissance (montants prévus pour des congés, être consulté pour les formations ou pour la détermination du degré de services à offrir à un jeune, etc.).

Au sujet de l'apport de ces balises officielles, un participant s'exprime ainsi :

« Je pense que le statut juridique, l'encadrement qui nous est offert, entre guillemets, par l'entente collective, et tous les cadres de référence qui vont s'ensuivre, ça va nous amener vers un mode de rigueur, beaucoup plus rigoureux, en terme d'intervention, en terme de suivi, en terme de lien d'affaires avec les familles d'accueil. » (SS)

Cette réponse laisse à penser que le rapport avec les familles d'accueil n'est plus un simple contact avec des familles faisant un don de soi. On entrevoit ici que les nouvelles balises officielles, en plus d'amener plus de rigueur, pourraient mener à qualifier autrement le rapport

entre les familles d'accueil et les services sociaux. Par exemple, au lieu de parler de services à la communauté, on utilise l'expression « liens d'affaires ». Le participant indique que les nouvelles balises officielles (entente collective, cadres de référence) sont un plus quant à la reconnaissance du travail.

4.3.2.3 La présence de l'association représentative

La présence de l'association représentative est un élément qui ressort aussi. Comme on peut le lire ici : « La présence de l'association représentative, qui est très, très, très présente comparativement à avant, pour les familles. Je pense que ça les aide, effectivement, à leur reconnaissance. » (SS). Un autre participant ajoute que l'association peut les aider à « faire valoir leurs droits sur le plan social, économique, etc. » (MIN). D'ailleurs, comme on l'a dit précédemment, les négociations réalisées dans le cadre de l'entente collective et auxquelles l'association a pris part, aurait mené à une bonification substantielle des rétributions dévolues aux familles d'accueil et à une amélioration de leurs conditions d'exercice. Des avancées significatives concernant les conditions des familles d'accueil coïncideraient avec le moment où on leur a reconnu le droit d'association et où on leur a fait une place dans la négociation de conditions collectives les concernant. Le simple droit d'être accompagné par leur association représentative lors d'une enquête administrative serait une avancée en ce qui a trait à leur reconnaissance.

4.3.2.4 Souci du volet clinique

Une des conditions facilitant la reconnaissance des familles d'accueil serait le souci du volet clinique par les familles d'accueil et le ministère. Pour les établissements étant chargés

d'appliquer la LPJ, le volet clinique entourant l'accueil familial substitut est l'une de leurs préoccupations majeures. Celle-ci ressort dans les mémoires déposés par les associations d'établissements en réponse au projet de Loi 49 (ACJQ, 2009 ; AQESSS, 2009). En démontrant un souci du volet clinique au quotidien et dans l'élaboration des conditions d'exercice, cela pourrait contribuer à diminuer certaines réserves des établissements quant à certains aspects de la reconnaissance. Un participant ayant le type SS démontre cette préoccupation des établissements « Toutefois, on était très, très soucieux de préserver la philosophie entourant, si je peux dire, la pratique de famille d'accueil pour préserver le plus possible la reconnaissance d'un milieu substitut du milieu familial. » (SS). Quelqu'un décrit la façon avec laquelle on s'est assuré que ce volet soit pris en compte dans les négociations de l'entente collective.

« Dans toute la démarche, l'usager a toujours été au centre [des] préoccupations, même en négociations [... il y] avait cette préoccupation-là, très clinique, même aux tables de négociation [il y] avait, oui [des] spécialistes en relation de travail [des] avocats [des] actuaires, mais [il y] avait aussi sur chaque table de négociation, des cliniciens. » (MIN)

Dans les mémoires déposés par ces organisations lors des consultations pour le projet de loi 49, on constate des commentaires dans les mémoires écrits par la CSD et la FFARIQ qui dénotent également une prise en compte de la particularité de l'accueil et du volet clinique. Dans les entrevues, on apprend que dans les pourparlers entourant le droit aux vacances des familles d'accueil, les parties ont « discuté longtemps pour trouver une formule qui était stable pour tout le monde » (FA). La stabilité à laquelle on fait allusion ici s'appliquerait notamment aux enfants accueillis. Ainsi, des représentants de toutes les parties interviewées ont manifesté un souci de la prise en compte de l'aspect clinique dans la mise en place de meilleures conditions pour les

familles d'accueil. Cette considération partagée semble avoir favorisé un climat d'ouverture favorisant la reconnaissance du travail des familles d'accueil.

4.3.2.5 Conditions favorisant un traitement équitable

L'existence de conditions favorisant un traitement équitable semblerait faciliter la reconnaissance du travail des familles d'accueil de deux façons. Premièrement, le fait d'avoir bonifié le mécanisme de traitement des mécontentes avec ultimement, une personne neutre (arbitre) qui peut trancher, ferait en sorte que les familles d'accueil auraient davantage la possibilité d'être écoutées et qu'on diminuerait ainsi le risque de traitement arbitraire. Un participant souligne le fait qu'avec les conditions récemment mises en place, les familles d'accueil « ont l'impression qu'elles vont pouvoir être entendues davantage » (MIN). Certains participants parlent d'un traitement plus rigoureux.

Deuxièmement, l'équité se constaterait dans la mise en place de conditions uniformes pour l'ensemble des régions. Un participant, l'explique ainsi : « ils ont traité sur le plan national, au niveau de la province, pour que la famille d'accueil qui est à Gaspé ou que la famille d'accueil qui est à Gatineau, ait les mêmes avantages partout, avec la grille d'intensité des services, que ça soit partout pareil. » (FA). Malgré la possibilité que la reconnaissance se concrétise différemment d'une région à l'autre, certaines manifestations seraient plus encadrées et harmonisées, dans l'intérêt de ces ressources.

Un participant souligne « on a cette opportunité de revoir l'ensemble de nos processus et nous assurer d'une uniformité dans le traitement, traitement, mais aussi accompagnement de

toutes les familles d'accueil. » (SS). Sur le plan des compensations financières, une personne interviewée la qualifie de « plus équitable que par le passé, qui valorise un petit peu plus le travail de famille d'accueil » (FA). Un autre participant évoque l'équité en matière de vacances et de rétribution.

4.3.2.6 Position favorable à l'amélioration des conditions

Les participants provenant du réseau public et gouvernemental ont exprimé être en faveur d'une amélioration des conditions d'exercice des familles d'accueil. Malgré plusieurs a priori entourant la récente transition concernant les conditions des familles d'accueil, il y aurait eu un genre de consensus chez ces acteurs quant à cette nécessité. Sans avaliser l'ensemble des revendications des familles d'accueil, cette position aurait pu faciliter grandement l'amélioration de leurs conditions. Ainsi, l'un des participants dont le type correspond à l'un ou l'autre de ces réseaux répond : « une meilleure rétribution des familles d'accueil je le redis, nous on était favorables à ça parce que je pense qu'il faut reconnaître le travail qui est fait par ces familles d'accueil là » (SS). Quelqu'un d'autre amène le commentaire suivant : « Le gouvernement était pleinement conscient qu'on allait augmenter le coût d'investissement dans ce secteur-là. C'était une volonté ministérielle » (MIN).

Une personne interviewée explique l'intérêt d'une amélioration des conditions comme une extension pour mieux répondre aux besoins de l'enfant.

Donc, c'est sûr que, de permettre à une famille d'avoir les sous nécessaires pour offrir équitablement tous les moyens à un enfant de se développer, d'avoir accès à des choses et de recevoir les soins nécessaires, je pense que c'est une excellente nouvelle pour la Protection de la jeunesse. (SS)

4.3.2.7 Bonne communication

Une part de la reconnaissance du travail des familles d'accueil passerait par le lien qu'ont les familles d'accueil avec les intervenants de l'établissement. Un participant le spécifie ainsi : « c'est de préserver la relation individuelle entre la famille d'accueil et les intervenants qui gravitent autour d'elle. » (SS). La communication peut devenir, selon un autre, « un élément facilitant quand on la fait adéquatement » (FA). Il est donc question de la manière dont la communication est faite. Dans cette optique, un participant dit qu'il est souhaitable « que les communications soient les plus fluides possible » (SS).

La communication serait une opportunité pour la famille d'accueil d'être entendue et d'être prise en considération. Cela serait aussi une occasion pour l'intervenant de nommer les attentes, de clarifier les situations et de souligner les bons coups. Ainsi, quand il est question de mésentente, un participant dit « Il faut se parler, simplement, le plus rapidement possible, pour pouvoir trouver des solutions aux problèmes, litiges, différences d'opinions entre les gens. Il faut s'en parler le plus rapidement possible pour éviter que ça s'envenime. » (SS).

Concernant l'expression des bons coups, un participant rapporte la situation suivante :

Je demandais toujours à mes intervenants « essayez de trouver l'élément au quotidien qui va donner une tape dans le dos. N'attendez pas juste l'aspect formel des familles d'accueil » Tu te rends compte qu'une famille a fait un bon coup, mais je leur disais « envoie-lui une lettre ». « Ça fait dix ans que vous avez l'enfant? Un gros merci au nom de l'enfant! », même si lui n'est pas capable de le dire présentement. (FA)

Pour ce qui est du règlement des situations problématiques comme pour l'expression des bons coups, un élément qui semble ressortir aussi est la quotidienneté des échanges. La citation suivante va dans ce sens « Parce que, comme ils sont au quotidien, c'est souvent là-dedans que la tape dans le dos, le bon coup, est reconnu, ce qu'ils ont fait pour un jeune. » (FA). Ce participant fait référence à une communication informelle. Un autre participant indique que plusieurs familles d'accueil trouvent préférable qu'on leur exprime une reconnaissance au quotidien plutôt que lors d'un événement ponctuel annuel.

4.3.2.8 Avoir bonne presse

Les fois où l'on souligne dans les médias le travail des familles d'accueil, cela faciliterait la reconnaissance sociale de celles-ci par la société en général (l'inverse est aussi possible comme on verra plus loin). Ce genre de couverture contribuerait à une image positive d'elles-mêmes. Un participant donne un exemple à savoir de quelle façon ce genre de couverture peut être possible et avoir un impact positif :

Par exemple, il y a un an, un organisme à Montréal, je crois que c'est Carrefour Famille, il y a eu un coup de cœur. Chaque année, il y a un coup de cœur dans l'implication familiale. L'an passé, ça a été une famille d'accueil de la région de la Montérégie. À ce moment-là, le coup de cœur était médiatisé. C'est allé sur les médias sociaux, il y avait des votes, le Journal de Montréal était impliqué là-dedans, etc. Là, c'est une dame qui était famille d'accueil depuis au-dessus de 25 ans qui avait accueilli de nombreux enfants. Il y avait des témoignages des enfants, etc. Ça, ça a été génial. À ce moment-là, on a l'inverse des effets des médias. Et là, les gens se projettent un peu dans les témoignages qu'on entend. (FA)

4.3.3 Obstacles à la reconnaissance

Sept obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil ressortent particulièrement des entrevues de recherche.

4.3.3.1 La transition actuelle au Québec

Bien que les changements amorcés au Québec depuis la Loi 49 paraissent améliorer substantiellement les conditions d'exercice des familles d'accueil, l'adaptation à ceux-ci semble tout de même être un obstacle important à leur reconnaissance, du moins pour le moment. Tous les participants aux entrevues abordent les problèmes associés à la transition actuelle. L'un d'eux cite cet exemple :

Je sais qu'à un certain moment donné, quand la Loi 49 est débarquée, bien il y en a, des établissements, je pense, qui ont arrêté de faire de la reconnaissance auprès de leurs familles d'accueil. Ne sachant pas trop le statut de syndiqué... C'était un peu le flou pour eux autres. Je sais qu'il y en a qui ont décidé d'arrêter, d'autres qui ont continué à le faire. Puis la pratique future, on ne le sait pas. (MIN)

Considérant les nouvelles balises entourant le statut et les conditions des familles d'accueil au Québec, il s'agirait d'un obstacle normal et pour l'essentiel, possiblement temporaire. Ainsi, une adaptation devrait être nécessaire concernant certaines dimensions dont l'absence d'un lien de subordination, le nouveau statut et les nouveaux droits des familles d'accueil, la gestion du taux d'inoccupation, l'ajustement des processus administratifs et cliniques des centres jeunesse. L'application de nouveaux droits et de nouvelles mesures administratives devrait nécessiter évidemment une certaine réorganisation.

En parlant de l'arrêt du lien de subordination des établissements sur les familles d'accueil, un participant affirme « Ça, ça va être une grande éducation qu'on devra faire. » (FA). Un autre participant mentionne, quant à lui « Mais il y a des discussions, ce n'est pas des débats, mais surtout des discussions, dans le sens pour s'assurer que l'intervention est faite dans le respect de la nouveauté, de l'absence du lien de subordination. » (SS). On comprend plus loin dans cette entrevue que ce changement peut possiblement constituer un obstacle à l'expression de la reconnaissance : « Est-ce que les intervenants sont plus sous leurs réserves? Plus de lien de subordination... Comment ils comprennent le changement? Comment... fait que je me dis « est-ce que dans une situation comme ça, on pense moins à dire [les bons coups] » » (SS)

L'adaptation au nouveau statut et aux nouveaux droits des familles d'accueil ressort comme obstacle à la reconnaissance de leur travail. Un participant explique : « ... on se dirige dans un modèle d'un statut particulier avec des droits, et c'est là où, à un moment donné, ça peut faire un obstacle. » (SS). Il ajoute aussi « je pense que là on vit vraiment une grande turbulence au niveau provincial, parce que c'est vraiment du droit nouveau. ».

La citation suivante laisse à penser que la nouvelle législation amène les acteurs à agir prudemment dans l'élaboration de nouveaux documents de référence : « ... le nouveau cadre de relation, si on peut l'appeler comme ça [...] c'est sûr qu'il y a des discussions qui tournent autour de ça parce qu'on veut vraiment s'assurer que c'est bien fait et que c'est fait dans le sens de la nouvelle Loi. » (SS).

La transition semble se vivre chez les trois types d'acteurs concernés. Tous les participants aux entrevues laissent entendre qu'ils sont dans une situation où ils doivent apprendre à connaître et comprendre les changements apportés, s'y adapter. Un participant donne un exemple de cette méconnaissance chez les familles d'accueil de certaines particularités liées à leur statut : « Mais nos gens ont pensé longtemps que, comme on va avoir le droit d'être représenté, le syndicat, comme ils disent, va pouvoir les défendre partout, ce qui n'est pas vrai. » (FA). On fait notamment référence à la différence entre l'étude d'un signalement concernant une famille d'accueil et une enquête administrative qui ne confèrent pas les mêmes droits pour les ressources de type familial. Dans l'entente collective, les frais fixes alloués aux familles d'accueil, malgré l'absence de jeunes accueillis, amèneraient un changement important quant à la gestion du taux d'inoccupation des familles d'accueil. Cela devrait demander une adaptation majeure dans les façons de faire des établissements, dont les centres jeunesse. À cet effet, une personne interviewée explique :

... ça va être difficile de rentrer dans un certain créneau, comme il a été demandé, entre 15 et 18 % de taux d'inoccupation pour favoriser un certain pairage pour les enfants. Donc ça, ça va être un défi autant pour les établissements, parce que là, ils ont à se conformer. C'est des budgets aussi, hein? Là aussi, j'avais les chiffres, il y avait 50 places de non occupées, si on veut. Ça veut dire que c'est un budget de 750 000 \$, juste [pour une région] pour des places vides. (FA).

Un autre participant amène un exemple de ce qu'impliquent les modifications dans leur gestion quotidienne et le jumelage avec les familles d'accueil.

Je te donne un exemple : une grand-maman qui a passé 65 ans, mais qui accueillait des enfants de temps en temps, comme ça, pis parfois, elle appelait pour dire qu'elle était trop fatiguée, que ça lui tentait moins, bien on la laissait

ouverte cette grand-maman-là, elle nous dépannait à l'occasion, c'était correct. Mais maintenant, si la famille n'était pas capable d'offrir la disponibilité qui est exigée en lien avec la rétribution qui lui est offerte... Bien, on a dû faire une mise à jour de toutes les places disponibles comme établissements.

[...] ça implique qu'on a, à peu près, 15 à 20 % de places disponibles qui nous sont recommandées par le ministère pour assurer un meilleur jumelage, finalement. Donc, en fonction de ça, va falloir revoir, peut-être, un plan d'action, parce qu'il va y avoir sûrement plus la promotion, puis du recrutement fait de façon plus ciblée, à ce moment-là. Fais que ce n'est pas un débat, mais des discussions en ce sens là qui sont à prévoir. (SS).

Au-delà de l'adaptation spécifique à la gestion du taux d'inoccupation, d'autres ajustements devraient éventuellement être faits, ce qui, au final, alourdirait la tâche des établissements sur l'ensemble du dossier des familles d'accueil. À titre d'exemple, un participant affirme : « ce sont des changements majeurs et ça commande une révision de l'ensemble de nos processus, en partant, assurément, nos processus cliniques. » (SS). Puis, il renchérit « ... l'ensemble de nos processus administratifs est touché. ». Dans le même ordre d'idées, un autre participant va dans le même sens en expliquant :

... ce nouvel instrument-là a demandé au réseau des efforts très importants pour réévaluer chacun des usagers, refaire toutes les rencontres qu'il fallait autour de ça, puis « reclassifier » à nouveau avec une nouvelle échelle les besoins des usagers. Ce qui venait traduire une partie de la rétribution, mais comme la rétribution a changé complètement, ça venait traduire juste une partie, fait que ça a occasionné des changements très importants qui sont encore aujourd'hui à assimiler. (MIN)

Une adaptation serait enfin nécessaire quant à la vision qu'ont certains acteurs des changements en cours. Certains disent être inquiets de l'issue de la transition et semblent craindre les répercussions des modifications apportées, notamment sur les enfants assujettis à la Loi de la protection de la jeunesse comme l'explique ce participant : « le contre, c'est qu'on ne sait pas vers où on s'en va. La stabilité des enfants nous inquiète en lien avec ce que je vous ai

dit » (SS). Certains commentaires évoqués semblent situer cette crainte au plan du traitement des mécontentes ainsi que certains avantages sociaux dont on ignore encore comment ils se traduiront dans la réalité. Un participant le révèle avec ce qui suit : « C'est sûr qu'il y a toujours une inquiétude dans tout ça de comment ça va se passer finalement, le tribunal du travail. » (SS)

4.3.3.2 Confusion qu'amène le statut hybride

Le statut hybride des familles d'accueil récemment adopté comme modèle au Québec amènerait une certaine confusion chez les différents acteurs chargés d'appliquer ses composantes. Avec ce statut à mi-chemin entre le travailleur salarié et le travailleur autonome, les participants disent trouver ardu de s'y retrouver et d'en comprendre les caractéristiques. De plus, certaines personnes interviewées remarquent l'absence de modèle équivalent ailleurs, ce qui rend encore plus difficile son appropriation. Selon plusieurs participants aux entrevues, cela amènerait une confusion susceptible d'interférer avec certaines manifestations de reconnaissance.

Le nouveau statut hybride apparu dans le cadre de la Loi 49 impliquerait une absence de repères pour ceux et celles qui y sont confrontés. « On est dans du droit nouveau. Quelque chose en termes d'implication et de déploiement des ententes collectives, même du chantier ressources, on sort vraiment de nos balises habituelles. On est dans autre chose. » (MIN)

Cette absence de repères semble avoir mené certains acteurs à s'inquiéter vis-à-vis les particularités associées à ce statut. Ainsi, un participant se demande dans ces circonstances « ... comment on va aborder le nouveau cadre de relation qu'on a avec les familles d'accueil? »

(SS). L'un des participants témoigne ici : « Tant et aussi longtemps qu'on n'a pas démystifiés la Loi 49 et la vision que le gouvernement voulait donner à ce projet de Loi là, ça a suscité des inquiétudes de part et d'autre [...] du réseau de la santé, puis des ressources. » (MIN)

Or, il semble que malgré un travail de démystification de la Loi 49, il persisterait des inquiétudes quant à l'application des conditions associées au nouveau statut, comme nous partage ce participant : « ... c'est que le statut juridique actuellement, il est assez hybride. Alors, de temps en temps, on va peut-être les considérer comme des salariés, de temps en temps, on va les considérer comme des travailleurs autonomes et là, il y a des risques de jurisprudence qui va se créer » (SS)

Cela expose bien la confusion relative qui existerait dans le statut et les inquiétudes qui y seraient associées. Cette confusion pourrait mener les acteurs à agir en fonction de repères connus associés à un seul des deux statuts. Un participant exprime ce qui suit : « Les craintes du départ, de part et d'autre, il y avait une vision très syndicale, si on veut, de l'application de la Loi ou de la négociation. Si je me rappelle au départ, en général là, les associations avaient des demandes quasiment identiques à une centrale syndicale. » (MIN). Ce participant souligne que les associations agissaient selon des repères propres au statut de salarié, alors que dans une autre entrevue, c'est le statut de travailleur autonome qui paraît prendre le dessus dans la compréhension du participant :

... j'avais dans la salle trois dames qui accueillait de jeunes bébés. C'était trois amies. Là, je leur ai fait prendre conscience que, « comprenez-vous que vous êtes présentement des travailleuses autonomes », « oui », « en rivalité l'une de l'autre? », « bien, voyons donc monsieur », « oui, le Centre jeunesse va confier un

bébé à celle de vous trois qui va donner la meilleure offre de service ». Là, elles ont pris conscience.

[...] Et là, je donnais comme exemple aux familles d'accueil, « ça se peut que quand le travailleur social va te visiter, organise-toi donc pour que ça sente bon, fait des muffins ». « Vous allez avoir à vous vendre comme entrepreneur. Vous n'êtes pas des salariés syndiqués comme on retrouve dans la fonction publique, vous êtes des travailleurs autonomes ». (FA)

Comme les droits et les responsabilités de chacun varieraient selon qu'il s'agit d'un travailleur autonome ou d'un travailleur salarié, il est réaliste de penser que certaines interventions seraient ralenties par le doute engendré par la confusion face à ce nouveau statut.

4.3.3.3 Impacts fiscaux

L'un des obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil dont on parle dans les entrevues est l'impact financier majeur, aussi bien chez les familles d'accueil que dans les centres jeunesse et au ministère, de certaines mesures de reconnaissance.

Premièrement, en ce qui concerne la capacité de payer de l'État, un participant explique « Au bout de la ligne, je pense qu'il y a quand même beaucoup d'argent là, beaucoup d'implication financière de par les gouvernements, c'est pourquoi on fait attention. Ça, c'est une chose. » (FA). Un autre s'exprime de cette façon « C'est sûr qu'on a des préoccupations majeures en tant que payeur de taxes sur l'impact que ça aura sur nos finances publiques. » (SS).

En reconnaissant les frais de fonctionnement nécessaires au maintien des places vides, le gouvernement se serait engagé à verser aux familles d'accueil une proportion de la rétribution malgré l'absence d'enfants. Un participant décrit l'implication financière d'une telle mesure :

« Ça va être difficile de rentrer dans un certain créneau, comme il a été demandé, entre 15 et 18 % de taux d'inoccupation pour favoriser un certain pairage pour les enfants. Donc ça, ça va être un défi autant pour les établissements, parce que là, ils ont à se conformer. C'est des budgets aussi, hein? Là aussi, j'avais les chiffres, il y avait 50 places de non occupées, si on veut. Ça veut dire que c'est un budget de 750 000 \$ [dans une seule région] juste pour des places vides. » (FA)

D'autres participants soulignent cet aspect de l'impact financier des rétributions et des avantages sociaux des familles d'accueil. Il s'agirait d'une piste pouvant expliquer la position du gouvernement quant à l'absence de reconnaissance financière de l'ancienneté des familles d'accueil. D'ailleurs, un participant aux entrevues croit que cette préoccupation financière pourrait avoir pesé dans le choix d'un emploi comparable sur lequel baser les rétributions. Il affirme qu'il « fallait faire attention, dans l'emploi comparable parce qu'on parle de gros sous là. » (FA). Plus loin dans l'entrevue, il poursuit en disant :

Ça, ça a été certains arguments qu'on a entendus à savoir qu'il faut faire attention à quel emploi on va comparer [les familles d'accueil] parce que, « même si on sait que c'est du 24 heures, c'est clair qu'on ne rémunérera jamais [les familles d'accueil] sur 24 heures ». Ils ont donc comparé [les familles d'accueil] à des auxiliaires familiales, où, eux autres, font en moyenne 37 heures par semaine. (FA)

L'outil de classification, qui associe le degré de services attendus à une rétribution, pourrait éventuellement poser problème quand à la reconnaissance financière en raison des effets pervers qu'il risque de produire. Comme le degré de classification pour un enfant doit être réévalué périodiquement afin de déterminer les services attendus, il est possible qu'avec le

temps, un enfant demande moins de services et que sa situation s'améliore. Cette situation amènerait une diminution des rétributions. Un participant décrit cette situation :

L'autre chose, la grille, ce qu'on dit dans la grille de classification, l'enfant est de niveau 4, la famille va travailler très, très, fort, aussi pendant un an. Pour refaire dans un an la nouvelle grille, et là, le jeune s'est tellement amélioré qu'il va passer d'un niveau 4 à un niveau 1, et là, la famille va avoir une baisse de salaire. (FA).

Le participant complète en disant : « Il n'y a personne dans la société qui va dire "je vais me défoncer, je vais tellement bien avoir travaillé que l'année d'après, je vais avoir une baisse de salaire". » (FA). La situation racontée ici s'est déjà produite, aux dires de ce participant qui aurait déjà observé une baisse de motivation et une certaine indignation chez une famille d'accueil concernée. Un participant croit que cet obstacle risque de s'appliquer particulièrement chez les familles d'accueil pour enfants et adolescents pour les raisons suivantes :

Le ministère a fait une grille de classification en fonction de toutes les clientèles confondues, autant la jeunesse que les adultes. Mais quand tu rentres un adulte en famille d'accueil, qui est en perte d'autonomie ou qui a besoin d'encadrement, ordinairement, plus il vieillit, plus il a besoin de services.

[...] Tu n'auras jamais chez l'adulte une baisse. Ordinairement, ça va en augmentant à travers les années. Mais chez l'enfant, à cause de plusieurs situations, à cause de la maturation, de l'encadrement, etc. Il va s'améliorer. Et là, l'effet pervers dans le secteur jeunesse, ce qu'on a dénoncé, la famille d'accueil va avoir une perte. (FA)

Le fonctionnement au regard de l'impôt amènerait aussi sa part d'obstacles. Comme il s'agirait d'un statut hybride, le profil adopté pour la fiscalité serait également en dehors des conventions existantes. Les compensations qui étaient complètement exemptes d'impôt auparavant auraient fait place à des rétributions sujettes à un ajustement fiscal effectué à la source par les établissements. L'ajustement serait fait de façon à ne pas tenir compte des autres

revenus de la famille d'accueil. Cependant, le fait d'être sujet à cet ajustement fiscal amènerait parallèlement des reculs concernant l'accès à certains programmes gouvernementaux. Ainsi, selon un participant, les rétributions et les choix fiscaux émanant de l'entente collective risqueraient d'interférer avec des programmes tels l'assistance-emploi, l'accès à des HLM, les rentes d'invalidité, etc. Un participant l'explique de la façon suivante :

Par contre l'impact de la négociation, là, on découvre des endroits où il y a des impacts majeurs. Je vais te donner un exemple. Comme avant il n'y avait pas de contribution à la Régie des rentes et RQAP, qu'il n'y avait pas de statut de travailleur, tu pouvais avoir une famille d'accueil qui était sur la sécurité du revenu et être famille d'accueil. (FA)

Le même participant conclu en expliquant que d'autres ministères pourraient s'intéresser au nouveau statut fiscal des familles d'accueil afin de tenter de récupérer des montants distribué à certaines familles d'accueil via d'autres programmes sociaux. Comme on l'a dit précédemment, le statut hybride impliquerait des caractéristiques propres au travailleur salarié et d'autres à celui de travailleur autonome. Sur le plan des déductions d'impôt, le principe des ajustements fiscaux relèverait davantage du statut de salarié. Ainsi, contrairement aux travailleurs autonomes, les familles d'accueil ne pourraient déduire certaines dépenses encourues dans le cadre de leur travail, car elles seraient censées être couvertes. Cependant, il serait arrivé que les montants prévus ne couvrent pas, ou seulement partiellement, certaines déboursés qui, autrement, auraient pu être déduites par un travailleur autonome. Comme il est décrit ici :

J'ai une autre famille dont l'enfant avait besoin d'orthodontie. L'établissement a dit « non, nous on ne paie pas ça ». Mais la famille y croit tellement qu'elle le paie de sa poche. Ça va coûter 6 000 \$, 7 000 \$, 8 000 \$ de traitement sur plusieurs années. Mais là, au moins, elles pourraient le mettre dans leurs dépenses personnelles, si c'étaient de vrais travailleurs autonomes. (FA)

4.3.3.4 Nature de l'accueil des enfants et la Loi sur la protection de la jeunesse

Le contexte dans lequel se fait l'accueil de l'enfant peut être un obstacle à diverses manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil. Certains participants disent appréhender des risques cliniques à appliquer certains avantages sociaux ou enclencher un mécanisme de traitement des mésententes. Des réserves à utiliser certaines formes de reconnaissance se seraient traduites dans les mémoires produits par les associations d'établissements dans le cadre du projet de Loi 49 et pendant les négociations de l'entente collective. Par exemple, les congés de toute sorte, dont les congés parentaux peuvent, selon l'entente collective, se concrétiser de deux façons : soit en déplaçant l'enfant pour la durée du congé, soit en engageant une « personne compétente » pour remplacer la famille d'accueil. Les deux avenues inquièteraient les responsables des services sociaux à l'enfance.

Le déplacement d'un enfant déjà vulnérable poserait un problème. Un participant explique « ... le contre, c'est qu'on ne sait pas vers où on s'en va. La stabilité des enfants nous inquiète en lien avec ce que je vous ai dit. » (SS). L'un d'entre eux va plus loin en soulignant ce qui devra être fait pour concilier le droit de la famille d'accueil et le volet clinique concernant l'enfant.

Si, admettons, tu as une mère d'accueil qui a quatre enfants à la maison. Elle attend un bébé, elle est enceinte, elle devrait bénéficier selon les règles pures, elle peut demander que les enfants soient placés ailleurs. Mais là, tu vois, tu tombes dans un aspect clinique où là, qu'est-ce qu'ils vont faire? Ils peuvent demander le déplacement des enfants, mais ça ne veut pas dire que ces mêmes enfants vont revenir quand le congé de maternité va être terminé. (FA)

Concernant la personne compétente pour remplacer la famille d'accueil pendant le congé, ce qui inquiéterait certains participants, c'est la façon de déterminer si le remplaçant est compétent ou non à s'occuper de l'enfant sous la LPJ. Un participant confie cette inquiétude.

Je vous dirais que ce qui fait l'objet de débats, dans l'entente collective, il est inscrit que les gens, les familles d'accueil en fait, doivent, si elles s'absentent pour des congés, qui sont prévus à l'entente collective, elles doivent faire affaire à du personnel compétent pour les remplacer. Fais que ça, c'est une grosse inquiétude depuis le tout début des négociations jusqu'à maintenant quand on l'a vu inscrit dans l'entente collective tel quel. C'est inquiétant pour nous parce qu'on ne connaît pas les gens, mais en même temps avec leur autonomie, on ne peut pas aller s'ingérer nécessairement là-dedans. Donc, c'est où, pour nous, on va pouvoir aller jusqu'où pour protéger les enfants si on ne connaît pas les gens. Normalement, une famille, on l'a évalué dès le départ, tout ça. Fais que c'est sûr que ça, c'est ça qui fait l'objet d'un plus gros débat. (SS)

Depuis quelques années, la LPJ prévoit des modalités concernant l'adoption des enfants dont le DPJ a la charge, dont la possibilité pour les familles d'accueil de postuler pour la tutelle. Étant conscients de l'adoption probable de certains enfants, certains participants évoquent des préoccupations quant à la situation des familles adoptantes comparée à celle des autres familles d'accueil.

Le fait que les enfants accueillis le soient en vertu de la Loi de la protection de la jeunesse amènerait des limites à la reconnaissance des familles d'accueil, notamment au plan du traitement des mésententes. Selon plusieurs participants, malgré l'instauration de mécanismes favorisant un traitement équitable, la LPJ aura toujours préséance, car ce qui est important avant tout c'est le bien-être de ces enfants. Le DPJ peut couper court à toute démarche qui interférerait avec l'intérêt de l'enfant comme l'indique un participant : « ... quand il y a une enquête administrative, ou quoi que ce soit, la DPJ est saisie d'un dossier. Donc, à partir de là, la LPJ, tu

n'as pas besoin de faire la preuve que tu es coupable. Avec un doute, ils peuvent carrément te fermer et ne plus te confier l'enfant. » (FA)

Cependant, selon les mécanismes de traitement des mécontentes mis en place dans le cadre de l'entente collective, il est désormais possible pour la famille d'accueil d'être dédommagé advenant une perte de reconnaissance jugée inadmissible par le Tribunal du travail.

Au sujet du plan d'intervention, la Loi de la protection de la jeunesse implique des limites pour la reconnaissance des familles d'accueil, par exemple la consultation de la famille d'accueil sur le plan d'intervention. Certaines familles d'accueil ne se sentiraient pas considérées par les intervenants au dossier. Selon ce qu'en dit un participant, parfois, ce manque de considération apparent n'est en réalité qu'un impact découlant de la LPJ et de la confidentialité du dossier de l'enfant : « ... des fois, les familles d'accueil peuvent avoir le sentiment de ne pas être reconnues dans ce qu'ils expriment et tout ça, mais elles doivent aussi être confrontées aux limites de notre intervention également. » (SS)

4.3.3.5 Réserves à professionnaliser le travail des familles d'accueil

Le statut actuel des familles d'accueil s'apparenterait à un statut de travailleur alors qu'il y a peu de temps, on considérait davantage qu'il s'agissait d'un service rendu à la communauté. Un participant exprime des inquiétudes à savoir que la finalité des familles d'accueil en est dénaturée.

On s'éloigne à un moment donné du mandat, quand on tombe dans les mésententes, le danger, de part et d'autre, autant de la famille d'accueil en représentation que l'établissement, on s'éloigne du mandat premier qui est de voir à donner des services de qualité aux enfants et les amener à devenir de meilleures personnes. (FA)

Plusieurs participants disent souhaiter qu'une famille d'accueil puisse toujours correspondre à un milieu familial substitut et que soit reconnu le fait que le travail des familles d'accueil n'est pas un travail comme un autre. Certains croient que professionnaliser ne vienne teinter considérablement la nature de l'accueil et soit en contradiction avec les objectifs qu'il porte. C'est ce qu'on constate en écoutant l'un des participants :

Ce n'est pas nécessairement le fait de les rétribuer davantage et de leur donner accès à des régimes sociaux, ce n'est pas un problème. Mais c'est comment ils vont continuer à considérer que ce n'est pas un travail ordinaire qu'ils sont en train de faire. Ils accueillent un enfant dans leur milieu pour qu'il se sente comme dans sa propre famille. (SS)

Ce participant fait d'ailleurs un parallèle avec un autre contexte afin d'exposer son point de vue. « Quand on faisait le parallèle tantôt avec les enfants en service de garde en milieu familial, c'est très différent que d'un enfant qui passe 24 heures, 365 jours et qui vit dans la famille, puis qui a besoin de vivre comme l'enfant de la famille qui l'accueille. » (SS). On souhaite ici que les conditions mises en place n'altèrent pas le rôle particulier joué par les familles d'accueil. Ainsi, un autre participant démontre bien qu'il se soucie de cela :

Mais régionalement, moi, ce que j'entends, c'est qu'il y a des familles d'accueil qui restent bien « grondées » sur le rôle qu'elles veulent jouer, par exemple, auprès des enfants, puis que oui, il y a tous les bénéfices qu'elles peuvent voir, mais en même temps, elles sont bien « grondées » à dire « Bien moi, ce qui est important, je vais continuer à donner mes services comme avant » (SS)

En ne professionnalisant pas le travail des familles d'accueil, un participant suggère qu'il ne serait sujet à aucune parité en matière « salariale ». Il fait allusion ici à la *formule Rand*.

En même temps, un psychoéducateur qui est à la maison fait à peu près la même job que quelqu'un qui est dans un Centre jeunesse, avec des conditions de travail. Et là, les syndicats disaient, il y a une parité, et c'est pour ça que le ministère voulait beaucoup plus des travailleurs autonomes, qu'il n'y ait pas de lien de subordination. Parce que la plus grande crainte qu'il y avait, c'était cette corrélation entre un syndiqué dans un établissement et dire la *formule Rand*, dire que c'est la parité dans un travail qui est fait ailleurs. (FA).

De plus, en mettant de côté une réelle professionnalisation, on ne reconnaîtrait pas l'ancienneté ou une formation spécifique. En matière de reconnaissance du travail, il s'agit d'un frein important.

4.3.3.6 Opinion à l'égard de la famille d'accueil

L'opinion à l'égard des familles d'accueil repose sur plusieurs éléments : les valeurs, certains préjugés entendus dans les médias. L'opinion publique de même que l'opinion des personnes œuvrant auprès des familles d'accueil risqueraient d'influer sur la reconnaissance de leur travail.

Un participant explique que la société québécoise s'est développée autour de valeurs judéo-chrétiennes. Selon lui, bien que les valeurs aient évolué dans le temps, nous vivons encore avec cet héritage qui vient teinter ce qu'on juge acceptable ou non. Il souligne que pendant longtemps, il était convenu que l'accueil des enfants relevait d'un certain altruisme, d'un don de soi, d'une forme de bénévolat. Il fallait être charitable pour accueillir les personnes les plus vulnérables et la reconnaissance se voulait sociale. Le statut actuel de « travailleur recevant des

rétributions pour les services rendus » se trouverait dans un tout autre paradigme. De façon générale, les familles d'accueil seraient confrontées à l'héritage de ces valeurs judéo-chrétiennes notamment lorsqu'il est question de reconnaissance financière. Certains participants abordent cet aspect dont celui-ci :

Ça, c'est teinté de notre aspect judéo-chrétien. C'est venu teinter pendant de nombreuses années le travail des familles d'accueil. Ce qui fait que, même présentement, notre rapport à l'argent, quand on dit « les gens, à s'occuper d'enfants, vont gagner leur vie », dans notre esprit, il y a un petit malaise au Québec. S'occuper d'enfant, puis, en même temps être capable de gagner ta vie avec ça... (FA)

À plus petite échelle, les valeurs des familles d'accueil et des intervenants ressources ne coïncideraient pas toujours et cela pourrait avoir une incidence sur l'appréciation de la famille d'accueil par l'intervenant. À ce propos, un participant mentionne ce qui suit :

J'ai eu, à un moment donné un enfant qui était placé dans une famille d'accueil et la famille d'accueil disait « moi, conter des histoires le soir, ce n'est pas ma tasse de thé ». Mais le travailleur social, lui, c'était une jeune intervenante qui avait de jeunes enfants. Pour elle, c'était important de conter des histoires le soir. Mais la mère d'accueil, elle, faisait du vélo, jouait dans le sable, faisait de la natation, faisait des excursions en montagne, de la raquette, du ski de fond avec les enfants. Elle faisait beaucoup, beaucoup d'activités, mais les histoires, pour elle, ce n'était pas sa tasse de thé. Là, on était dans des confrontations de valeur.

[...] Donc, la reconnaissance du travail de la famille d'accueil était nivelée vers le bas parce qu'elle ne racontait pas d'histoire, aux yeux de l'intervenante. Tu vois, ça, sur le terrain, avec les établissements, on est sur les jeux de valeurs souvent, souvent. (FA)

Ce participant poursuit en expliquant que cette divergence de valeurs entre la famille d'accueil et l'intervenant peut nuire, selon lui, aux manifestations de reconnaissance au quotidien.

Les paramètres sont difficiles parce que si tu es dans les mêmes valeurs de ceux qui surveillent la qualité, il n'y en aura pas de problèmes. Tu auras une tape sur l'épaule. Mais si tu n'es pas dans les mêmes moyens, les mêmes valeurs de l'intervenant, à ce moment-là, la reconnaissance ne se fera pas au quotidien. (FA)

D'ailleurs, un participant nous donne un exemple où la perception des travailleurs d'un établissement a été problématique. Il dit :

Et [on avait] fait faire une étude par une firme d'image, de marketing, et quand la firme [...] a donné ses résultats, la première chose qu'ils [...] ont dit « ce n'est pas difficile dans la société, ce n'est pas là qu'est le problème. C'est dans [l'] établissement, que les gens ont la plus mauvaise perception des familles d'accueil. ». (FA)

Par ailleurs, les préjugés dans l'opinion publique sembleraient tout de même problématiques. Deux préjugés ressortent : que les familles d'accueil ne font ça que pour l'argent, et qu'elles maltraitent les enfants. À la question « quels sont les obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil », un participant répond « Le préjugé défavorable que les gens font ça pour l'argent, qu'ils maltraitent les enfants. On a des situations anecdotiques, qui nous font un tort incroyable. » (SS). Également, les dénonciations calomnieuses mettraient à mal la reconnaissance. On s'attarderait sur le fait que ce travail ait mauvaise presse, sans égard à la véracité ou non des propos véhiculés dans la sphère publique. On constate que ces préjugés, mentionnés par les participants, ne sembleraient pas seulement alimentés par les valeurs, mais aussi par la mauvaise publicité. Un participant partage son point de vue :

Je dirais spontanément de la mauvaise publicité qu'il peut y avoir, par exemple, dans les médias. Par exemple, dans une situation où une famille aurait abusé de l'enfant, ça, c'est clair que c'est très mauvais pour l'image et la reconnaissance des

familles d'accueil. Aussi, des fausses croyances du style « ah, ils font ça pour l'argent! » Fais que c'est ça qu'on veut essayer de défaire quand on fait de la promotion. (SS)

Le dernier exemple est appuyé par un autre participant soulignant que les événements dramatiques médiatisés qui impliquent des familles d'accueil ont un impact sur l'opinion publique et a une incidence sur les familles d'accueil.

Dans la société, c'est sûr que quand tu avais un père d'accueil qui faisait les manchettes, à ce moment-là, tu n'étais pas porté à dire que tu étais famille d'accueil. Si le père d'accueil était accusé d'abus, soit physique ou sexuel, un peu comme il y a eu dernièrement, des articles de journaux dans le Bas-du-Fleuve. Et là, ça fait les manchettes pendant une semaine ou deux. À ce moment-là, les gens vont tout de suite généraliser. (FA)

4.3.3.7 Isolement des familles d'accueil au quotidien

Dernier obstacle constaté qui ressort peu, mais qui semble une voie intéressante à explorer : l'isolement des familles d'accueil. Bien que les familles d'accueil soient regroupées en association, il demeure une particularité propre à leur travail : elles travaillent à leur domicile. Ainsi, en dehors des activités offertes par leur association, elles demeureraient seules dans l'exercice de leur travail. Cette situation en soi s'avérerait possiblement un obstacle à la reconnaissance dans la mesure où elles sont peu en contact avec autrui et ont peut-être moins d'opportunités à petite échelle de recevoir des marques de reconnaissance. Un participant en témoigne : « Oui, elles sont représentées par des associations là, mais c'est difficile quand il n'y a pas d'action collective, en étant isolés dans chacune de leur maison, ça rend peut-être la reconnaissance un petit peu plus difficile. De façon plus générale. » (MIN). On retrouve aussi dans le Jugement Grenier des experts qui mentionnent l'isolement des personnes faisant un travail de *care* dans la sphère domestique : « De plus, des femmes qui exécutent ce type de

travail chez elle ont témoigné et ont affirmé que leur travail est caractérisé par l'isolement ainsi que par le manque de répit et de soutien. » (2008, p.35).

Au Québec, comme il semble qu'elles ne sont pas intégrées à une équipe pluridisciplinaire ou à des groupes de paroles entre pairs, leur seul contact régulier demeurerait l'intervenant ressource.

4.4 Tableaux synthèses des résultats pour le Québec

Tableau 5 : Synthèse des manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec

Caractéristiques étudiée	Situation de la reconnaissance des familles d'accueil au Québec
STATUT JURIDIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance par l'Agence de la santé et des services sociaux; • Statut hybride entre le travailleur autonome et le travailleur salarié; • Droit d'association et de représentation.
MONTANT ALLOUÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Rétributions et compensations; • Absence de reconnaissance de l'ancienneté ou d'un diplôme.
AVANTAGES SOCIAUX	<ul style="list-style-type: none"> • Maternité et congé parental (RQAP); • Retraite (RRQ); • Accidents de travail (CSST) (facultatif); • Compensations pouvant être utilisées pour les assurances, les congés et les vacances.
MÉCANISMES POUR MÉSENTENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Diffère si c'est un signalement ou une enquête administrative; • Mécanisme prévu en cas de mésentente sur la classification des services à offrir à l'enfant; • Comité paritaire évaluant la mésentente; • Possibilité d'être accompagné à certaines étapes.
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • Non inscrit à la Loi; • Orientations décidées chaque année par un comité paritaire composé de représentants des familles d'accueil et de représentants du MSSS; • Chaque établissement dispose d'un comité local chargé d'organiser les formations dans le sens des orientations nationales; • Aucun diplôme officiel; • Aucune prise en compte des formations antérieures; • Budget pour la formation prévu dans l'entente collective avec le MSSS.

Caractéristiques étudiée	Situation de la reconnaissance des familles d'accueil au Québec
AUTRES MANIFESTATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation sur les décisions concernant l'enfant; • Participation de l'association à des comités décisionnels; • Soulignement des bons coups par l'intervenant, dans les médias ou lors d'activités organisées par l'association ou l'établissement; • Semaine des familles d'accueil; • Vie associative; • Prise de contact et visite d'un ancien jeune accueilli.

Tableau 6 : Synthèse des obstacles et des éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec

ÉLÉMENTS FACILITANTS	OBSTACLES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacité de répondre aux besoins 2. Balises officielles 3. Présence de l'association représentative 4. Souci du volet clinique 5. Conditions favorisant un traitement équitable 6. Position favorable à l'amélioration des conditions des familles d'accueil 7. Bonne communication 8. Avoir bonne presse 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transition en cours au Québec 2. Confusion qu'amène le statut hybride 3. Impacts fiscaux 4. Nature de l'accueil et LPJ 5. Réserves à professionnaliser 6. Opinion à l'égard de la famille d'accueil 7. Isolement des familles d'accueil

CHAPITRE 5 - DISCUSSION

Le chapitre qui précède fait état des résultats de la recherche et dresse, à partir de la cueillette de données effectuée, un portrait des principales manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil au Québec. On retrouve également les obstacles et les éléments facilitant cette reconnaissance. Dans le présent chapitre, des liens seront effectués entre le cadre conceptuel et ces résultats. L'analyse sera complétée avec d'autres références conceptuelles pertinentes. Des pistes de solutions compléteront finalement ce chapitre.

5.1 Constats relatifs aux manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil

La première question de recherche consistait à savoir quelle était la situation en matière de reconnaissance des familles d'accueil pour enfants au Québec concernant : leur statut juridique; leurs rétributions et avantages sociaux; les mécanismes de traitement des mésententes; leur formation; et les autres manifestations de reconnaissance. En réponse à cette première question de recherche, on peut examiner les manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec identifiées dans les résultats, et la façon dont elles se déclinent à travers le modèle de Brun et Dugas (2002). Comme on l'a vu au Chapitre 2 (Cadre théorique), ces auteurs identifient quatre formes de reconnaissance (reconnaissance existentielle, de la pratique du travail, de l'investissement dans le travail et des résultats) qui se manifestent à travers cinq types d'interaction (horizontale, verticale, institutionnelle, externe et sociale). Contrairement à certains qui se sont intéressés davantage à une seule forme de reconnaissance, ces deux auteurs proposent un modèle qui permet de situer la plupart des actes de reconnaissance du travail selon leur forme et le niveau d'interaction dans lequel ils s'actualisent. La

reconnaissance du travail des familles d'accueil peut s'inscrire dans ce modèle comme on peut l'observer au Tableau 7.

Tableau 7 : Manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil au Québec, inspiré du modèle de Brun et Dugas

Types d'interaction	Formes de Reconnaissance	Existentielle – personne/collectif	Pratique du travail – processus	Investissement dans le travail – processus	Résultats – produit
Horizontal Autres familles d'accueil et association représentative		<ul style="list-style-type: none"> • Vie associative 			
Vertical Les intervenants de l'établissement contractant		<ul style="list-style-type: none"> • Information sur le plan d'intervention • Consultation des familles d'accueil pour certaines décisions (classification, qualité, plan d'intervention) • Possibilité pour la f.a. de choisir entre certains moyens 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités d'entente à l'amiable en situation de mésentente • Rétroaction des intervenants ressources • Mécanismes de concertation pour les mésententes 		<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle de la qualité • Souligner les bons coups de la famille d'accueil
Institutionnel Gouvernement Ministère Agence Établissement contractant		<ul style="list-style-type: none"> • Accès à de la formation • Consultation des associations représentatives 	<ul style="list-style-type: none"> • Recours administratifs et civils en cas de mésententes 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance symbolique des années de services • Reconnaissance de la nature particulière du travail (ajustement fiscal) • Journées de congé 	<ul style="list-style-type: none"> • Semaine de reconnaissance • Régimes et avantages sociaux (Assurances, CSST, RRQ, RQAP)
Externe (services) Anciens jeunes		<ul style="list-style-type: none"> • Visite d'anciens jeunes accueillis 			
Social (communauté) Médias		<ul style="list-style-type: none"> • Avoir bonne presse (reportages soulignant le travail des familles d'accueil) 			

On constate que plusieurs manifestations de reconnaissance identifiées pendant la collecte de donnée sont de forme existentielle. Une variété de gestes de reconnaissance y correspondent, et ce, à travers tous les types d'interaction. La reconnaissance existentielle est celle qui, dans la littérature, est étudiée depuis le plus longtemps. Comme on l'a vu à la section 1.2.1, Hegel s'y est intéressée, l'abordant comme la conscience de soi construite par le reflet qu'autrui nous renvoie de notre propre valeur. Loin d'être spécifique au domaine de la gestion du travail, la reconnaissance existentielle couvre un champ d'applications beaucoup plus vaste (famille, éducation, etc.). Elle constitue « la base pour que les pratiques de reconnaissance associées aux autres approches théoriques puissent émerger » (Bénard-Cyr, 2010, p. 23). En se basant sur cette affirmation, on suppose qu'elle puisse émerger avant les autres formes de reconnaissance. Cela peut expliquer qu'elle soit si présente dans le cas des familles d'accueil, pour qui on observe le développement de nouvelles formes de reconnaissance principalement depuis l'entente collective signée en 2012.

Au Tableau 7, des manifestations de reconnaissance ont été constatées à travers les deux formes de reconnaissance situées dans le processus du travail, c'est-à-dire dans la pratique du travail et l'investissement dans le travail. Ces manifestations de reconnaissance ressortent dans les types d'interaction verticale et institutionnelle, suivant l'approche de la psychodynamique du travail. En effet, Brun et Dugas (2002) associent la reconnaissance des processus à l'approche de la psychodynamique du travail. Cette approche comporte des caractéristiques qui coïncident avec celles du travail de *care*. Premièrement, en tant que travail impliquant une forte dimension de soins et de sollicitude, le travail des familles d'accueil comporte un caractère subjectif. Bénard-Cyr (2010) inscrit que « L'école de la psychodynamique du travail s'intéresse aux expériences

subjectives des travailleurs en contexte organisationnel » (p.23). Deuxièmement, cette approche considère que le travail réel « inclut une partie souvent invisible des efforts » (Brun et Dugas, 2002, p. 9). Cette particularité est soulevée régulièrement dans des ouvrages qui traitent du *care* (Nurock, 2010 ; Molinier, 2013 ; Paperman et Laugier, 2011) et constitue l'une de ses spécificités.

Ces similitudes entre la nature de *care* du travail des familles d'accueil et l'approche de la psychodynamique du travail auraient pu laisser croire que des manifestations de reconnaissance s'y retrouveraient plus naturellement. Depuis l'entente collective, il y a bien eu des avancées en cette matière avec l'aménagement de mécanismes de traitement des mécontentes, l'ajustement fiscal et la possibilité de prendre congé, et ceci n'est certes pas négligeable. Mais selon les résultats de recherche, on constate également l'absence de manifestations de reconnaissance y étant associées pour les types d'interaction horizontale, externe et sociale, ce qui est plutôt étonnant. Les modifications concernant le statut des familles d'accueil sont probablement trop récentes pour que transparaisse à tous les niveaux d'interaction des manifestations de reconnaissance qui coïncident avec la psychodynamique du travail. De plus, le fait pour les familles d'accueil d'exercer leur travail à domicile peut possiblement réduire la reconnaissance exprimée lors d'interactions de type horizontal. Quant au cheminement juridique et administratif récemment parcouru, il est aussi possible que les participants aux entrevues aient mis l'accent sur les nouvelles formes de reconnaissance ayant fait l'objet de débats lors des négociations entourant l'entente collective. Si cette explication s'avère, les manifestations de reconnaissance présentes depuis longtemps auraient donc pu être considérées moins pertinentes à mettre de l'avant par les informateurs clés.

Tel qu'illustré au Tableau 7, un autre constat se dégage, soit que la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants s'exerce particulièrement au niveau institutionnel. Les familles d'accueil sont soumises à deux contrats : un contrat individuel avec l'établissement et un contrat collectif avec le ministère. Ces deux acteurs ont un type d'interaction institutionnelle avec les familles d'accueil. Ces institutions déploient des manifestations de reconnaissance envers les familles d'accueil à travers les quatre formes de reconnaissance abordées dans le modèle de Brun et Dugas (2002). Cela s'est particulièrement avéré depuis la signature de l'entente collective. On peut se demander comment on en est arrivé à une représentation si diversifiée des manifestations de reconnaissance pour ce type d'interaction. Déjà, on constate que les auteurs qui s'intéressent à la reconnaissance au travail, comme Carpentier-Roy et Vézina (2000) ou Boursier et Palobart (1997), ont davantage documenté la reconnaissance s'exprimant dans les types d'interaction verticale et institutionnelle et à ce titre, la reconnaissance est abordée comme une dimension utile en gestion (Boursier et Palobart, 1997 ; CGSST, 2013).

Ferrarese (2009b) souligne que pour Habermas, la reconnaissance était le fruit d'une lutte en réponse à un déni de droits. Cette vision de la reconnaissance est une piste intéressante pour tenter de comprendre la présence de toutes les formes exercées dans le type d'interaction institutionnelle. Rappelons que la signature de l'entente collective est l'aboutissement d'une lutte menée par des syndicats en vue d'un respect du droit d'association des familles d'accueil pour agir et améliorer leurs conditions d'exercice. Cette lutte a été menée envers des positions institutionnelles (décisions gouvernementales) et c'est justement de la part d'acteurs institutionnels qu'on constate des manifestations de reconnaissance sous les quatre formes de

reconnaissance. Plusieurs de ces manifestations sont apparues après la lutte. Selon la perspective d'Habermas, la reconnaissance du travail des familles d'accueil s'exprimant dans un type d'interaction institutionnelle peut être envisagée comme le fruit de cette lutte.

5.1.1 Un modèle mieux adapté au statut hybride des familles d'accueil

Au Tableau 7, nous avons situé les manifestations de reconnaissance provenant de l'intervenant ressource dans le type d'intervention verticale, car il s'agit d'une personne représentant l'établissement contractant. Toutefois, le lecteur constatera que nous avons ombragé cette section du tableau. En effet, en étudiant les résultats de recherche, nous pouvons nous demander si cette relation correspond suffisamment à la définition de ce type interaction, et même, si certains acteurs peuvent s'y retrouver.

Le modèle de Brun et Dugas (2002) comporte certaines limites et ne peut s'appliquer en tous points à la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec, car il a été pensé pour le travail salarié dans la fonction publique. Comme nous le verrons un peu plus loin, le travail salarié inclut un lien de subordination avec l'employeur. Selon les participants aux entrevues, le nouveau statut hybride des familles d'accueil impliquerait l'absence de ce lien de subordination avec les établissements. Dans ces circonstances, la présence d'un supérieur hiérarchique immédiat ne se poserait pas. Le type d'interaction verticale présenté dans le modèle de Brun et Dugas est donc discutable si l'on tente de l'appliquer à la situation des familles d'accueil. Par conséquent, nous proposons au Tableau 8 un modèle en bonne partie inspiré de ces auteurs, mais se voulant mieux adapté au nouveau statut hybride des familles d'accueil. L'interaction de type vertical ne figure donc pas au nouveau modèle proposé. Selon cette

perspective, les relations avec les intervenants ressources des centres jeunesse ont donc été déplacées dans un type d'interaction externe qui inclut « les clients, fournisseurs, consultants et autres partenaires » (Brun et Dugas, 2002, p.12). Le niveau institutionnel, quant à lui, s'appliquerait encore pour les familles d'accueil en raison des particularités liées au statut hybride qui rejoignent le critère économique du statut de salarié, comme les avantages sociaux et les congés.

Tableau 8 : Manifestations de reconnaissance du travail des familles d'accueil : adaptation au statut hybride des familles d'accueil

Formes de Rec. Types d'interaction	Existentielle – personne/collectif	Pratique du travail – processus	Investissement dans le travail – processus	Résultats – produit
Horizontal Autres familles d'accueil et association représentative	<ul style="list-style-type: none"> • Vie associative 			
Institutionnel Gouvernement Ministère Agence Établissement contractant	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à de la formation • Consultation des associations représentatives 	<ul style="list-style-type: none"> • Recours administratifs et civils en cas de mécontentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance symbolique des années de services • Reconnaissance de la nature particulière du travail (ajustement fiscal) • Journée de congé (ou compensation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Semaine de reconnaissance • Régimes et avantages sociaux (Assurances, CSST, RRQ, RQAP) • Contrôle de la qualité

Formes de Rec. Types d'interaction	Existentielle – personne/collectif	Pratique du travail – processus	Investissement dans le travail – processus	Résultats – produit
Externe (services) Les intervenants ressources de l'établissement contractant Anciens jeunes	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour la f.a. de choisir entre certains moyens • Consultation des familles d'accueil pour certaines décisions (classification, qualité, plan d'intervention) • Information sur le plan d'intervention • Visite d'anciens jeunes accueillis 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités d'entente à l'amiable en situation de méésentente • Rétroaction des intervenants ressources • Mécanismes de concertation pour les méésententes 		<ul style="list-style-type: none"> • Souligner les bons coups de la famille d'accueil
Social (communauté) Médias	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir bonne presse (reportages soulignant le travail des familles d'accueil) 			

La présence d'un lien de subordination est l'un des six critères pour déterminer qu'il s'agit d'un travail salarié, selon le ministère du Revenu du Québec (MRQ) (2011). De surcroît, le MRQ indique qu'il s'agit du critère le plus important (1998). Considérant cela et la situation évoquée par les participants relativement aux familles d'accueil, il apparaît nécessaire de se pencher sur ce critère pour appuyer le nouveau modèle proposé. Observons tout d'abord au Tableau 9 les éléments qui guident habituellement le MRQ (1998) sur la présence ou l'absence de ce lien de subordination.

Tableau 9 : Éléments à considérer concernant la subordination effective dans le travail

1. Contrôle dans l'exécution du travail
 - a. Description de tâches
 - b. Formations et perfectionnement
 - c. Normes de sécurité
 - d. Mesures d'appréciation et vérification du travail

-
- e. Liste de clients
 - f. Obligation de moyens ou de résultats
 - g. Responsabilité civile
 - h. Approbation des formulaires et des contrats
2. Exécution personnelle du contrat
 - a. Possibilité de se faire remplacer occasionnellement
 - b. Possibilité de s'adjoindre des aides
 3. Horaire de travail
 4. Lieu de travail
-

Ministère du Revenu du Québec (1998)

Les éléments énumérés dans le tableau précédant relèvent de l'employeur lorsqu'il s'agit de travail salarié. À l'inverse, lorsqu'ils ne relèvent pas de l'employeur, il s'agit de caractéristiques propres au travail autonome. À partir des résultats de la présente recherche, nous ne sommes pas en mesure de situer avec certitude l'ensemble de ces composantes pour le nouveau statut hybride des familles d'accueil. Cependant, nous pouvons tout de même jeter les premières bases pour illustrer certaines particularités du statut hybride au regard de celles-ci.

Concernant le *Contrôle dans l'exécution du travail* (point 1, Tableau 9), les éléments sont tantôt de la responsabilité de la famille d'accueil, tantôt celle de l'établissement, tantôt celle du MSSS ou de l'Agence. Par exemple, selon l'entente collective, c'est le MSSS qui doit payer un certain montant pour les formations et qui prévoit avec l'association de familles d'accueil les orientations nationales en cette matière. Mais les budgets transitent par les établissements et ceux-ci doivent planifier, en collaboration avec les familles d'accueil, les formations sur une base locale, mais dans le respect des orientations nationales. Concernant le respect de certaines normes (ex. : lieu d'accueil) cet aspect est sous la gouverne de l'Agence de la santé et des services sociaux et les familles d'accueil doivent s'y conformer pour conserver le droit

d'accueillir des enfants. C'est l'établissement qui détermine les enfants qui doivent être placés (liste de clients). Quant à la responsabilité civile, ce sont les familles d'accueil qui doivent s'assurer individuellement. Cependant, relativement à l'*Exécution personnelle du contrat* (point 2, Tableau 9), on constate une caractéristique qui correspond au statut de travailleur autonome : la possibilité de choisir elle-même une personne compétente pour la remplacer afin de se prévaloir de congés. Cette possibilité désormais clairement inscrite à l'entente collective suscitait d'ailleurs de l'inquiétude chez certains participants. L'*Horaires de travail* (point 3, Tableau 9) est particulier, car il est continu pendant le séjour, avec bien sûr des pauses dans le cas où l'enfant retourne passer du temps avec sa famille naturelle. Il s'agit de quelque chose de convenu de parts et d'autres pour ce type de travail de *care*. Enfin, bien que la résidence des familles d'accueil (*Lieu de travail*; point 4, Tableau 9) doive respecter certaines balises, le choix de ce lieu incombe à la famille d'accueil. Ces quelques particularités sont associées au statut hybride des familles d'accueil relativement au critère de la subordination. Cela contribue à expliquer le nouveau modèle proposé.

5.1.2 La question des rétributions et avantages sociaux

Dans le modèle de Brun et Dugas (2002) (Tableau 7), un point mérite une attention particulière : les rétributions et les compensations financières des familles d'accueil ne sont pas incluses. Ce modèle a été réfléchi pour le travail salarié. Dans ces circonstances, on pourrait penser que l'absence de la rémunération dans le modèle est due au fait que les auteurs tiennent pour acquis cet aspect de la reconnaissance. Diez et Carton (2013) expliquent quant à eux que « la reconnaissance au travail ne concerne pas que le salaire ou le statut » (p. 104). Ces auteurs

considèrent donc que la rémunération est associée à la reconnaissance. Enfin, la reconnaissance salariale est évidemment régulièrement évoquée dans les différentes revendications syndicales.

En général, dans la littérature portant sur la reconnaissance au travail, on fait très peu allusion à la rémunération. Néanmoins, quelques auteurs précisent comment ils situent la rémunération dans le contexte de la reconnaissance au travail. Bénard-Cyr (2010) explique la distinction entre reconnaissances, récompense et rémunération, le premier n'aurait pas la même portée symbolique que les deux suivants. La rémunération et la récompense répondraient à des besoins primaires alors que la reconnaissance satisferait des « besoins supérieurs ». Boursier et Palobart (1997) soulignent que pour plusieurs « Tout élément de rémunération et de stimulation est une marque de reconnaissance s'il se situe au-delà de l'aspect contractuel, du salaire de base » (p.58). Cependant, ceux-ci complètent en ajoutant que la reconnaissance ne peut plus être associée à la rémunération, et ils utilisent le même rationnel que Bénard-Cyr (2010) pour l'expliquer.

Pour les familles d'accueil, on utilise le terme « rétribution » lorsqu'on parle des montants auxquels elles ont droit. Ces rétributions se composent de plusieurs éléments comme on l'a vu au Chapitre 4. Peretti (2004) explique que les rétributions comprennent « l'ensemble des avantages [que le salarié] reçoit de son entreprise [incluant] sa rémunération dans ses multiples composantes [...], ses conditions de travail [...] les signes de reconnaissance qu'il reçoit, son statut social » (p. 4). Selon cette définition, une partie des rétributions pourrait manifestement s'inscrire dans le nouveau modèle proposé dans le présent mémoire (ex. : journée de congé, ajustement fiscal, etc.). Cependant, à la lumière des éléments précédemment exposés,

il semble ne pas y avoir consensus sur l'utilisation de rémunération comme élément de reconnaissance. La place de la reconnaissance salariale dans la reconnaissance au travail est quelque chose qui gagnerait à être examinée davantage dans une étude ultérieure. Par ailleurs, il apparaît complexe de transposer la réalité du travail salarié au statut hybride des familles d'accueil. Considérant cela, les sommes allouées aux familles d'accueil qui correspondent davantage à une rémunération ne seront pas considérées dans le nouveau modèle proposé.

5.2 Constats relatifs aux obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil

La deuxième question de recherche s'intéressait, entre autres, aux obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil, selon les trois types d'acteur. Déjà, on peut prendre connaissance des obstacles identifiés selon le type de participants aux entrevues. Comme on l'observe au Tableau 10, sept obstacles ressortent de la cueillette de données. Plusieurs sont évoqués par les trois types d'acteurs, d'autres sont abordés seulement par deux types alors qu'un des obstacles est identifié par un seul d'entre eux. Des liens avec le cadre conceptuel et la littérature contribueront à situer ces résultats et à en tirer des conclusions.

Tableau 10 : Obstacles à la reconnaissance évoqués selon le type d'acteurs interrogés lors des entrevues

Obstacles	Profil	MIN	SS	FA
1. Transition en cours au Québec		√	√	√
2. Confusion qu'amène le statut hybride		√	√	√
3. Impacts fiscaux		√	√	√
4. Nature de l'accueil et LPJ			√	√
5. Réserves à professionnaliser			√	√
6. Opinion à l'égard de la famille d'accueil			√	√
7. Isolement des familles d'accueil		√		

Brun et Dugas (2002) abordent brièvement certains obstacles à la reconnaissance, plus particulièrement au sujet de ceux qui se manifestent dans un type d'interaction verticale. Ils expliquent qu'il y a une certaine réticence des gestionnaires à reconnaître le travail de leurs employés qui pourrait « provenir d'une crainte de perdre un peu de pouvoir, d'une résistance aux rapports plus égalitaires ou encore d'une perte de contact avec le travail réel de leurs employés » (*ibid*, p.11). On constate que ces obstacles ne correspondent pas vraiment à ceux présentés au Tableau 10. Il nous apparaît donc pertinent d'élargir notre analyse à d'autres auteurs qui se sont intéressés à la question.

Les travaux de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations (CGSST) (2013) abordent plusieurs facettes de la reconnaissance au travail. On y énumère certains éléments susceptibles de limiter la reconnaissance au travail. La peur de perdre du pouvoir est un obstacle qui ressort encore pour la CGSST. Les autres entraves identifiées sont : le manque de temps, la méconnaissance d'autrui, le désir d'être équitable et la difficulté à interagir avec autrui. Un seul de ces éléments rejoint les obstacles formulés par les participants aux entrevues, c'est-à-dire la méconnaissance d'autrui à propos de la situation des familles d'accueil. En effet, certains participants croient que cela peut expliquer, en partie, l'opinion publique parfois négative à l'égard de celles-ci. Outre cela, on ne constate pas d'autres concordances entre les obstacles nommés par les participants et ceux énumérés par la CGSST. Nous réalisons que les obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil ne correspondent pas à ce à quoi on s'attend pour un travail *traditionnel*.

Tentons une analyse de ces obstacles selon la nature de *care* du travail des familles d'accueil et leur nouveau statut. Leur travail en est un de *care*, si l'on se réfère à la dimension de soins aux enfants selon Duval (1985) inscrite au cadre conceptuel. Les soins aux enfants, tels que formulés par cette auteure, permettent de situer les tâches concrètes liées au travail des familles d'accueil pour enfants. Dans le Jugement Grenier, on qualifie d'ailleurs leur travail de « *care* » et on associe plusieurs difficultés liées à cette caractéristique, dont l'absence de reconnaissance du droit d'association et de représentation. Les entraves à la reconnaissance du travail des familles d'accueil semblent pouvoir être davantage associées à leur type de travail. Nous réalisons que la définition formulée par Duval (1985) est insuffisante pour réaliser une analyse rigoureuse des obstacles à la reconnaissance du travail des familles d'accueil. De plus, elle ne nous renseigne pas sur toute la dimension subjective du travail de *care*.

Certains auteurs ont enrichi le concept de *care* au cours des années. Dans le *Souci des autres*, Molinier considère que « Le terme de soin est nettement réducteur » pour traduire le concept de *care* (Paperman et Laugier, 2011, p. 342). Selon elle, « le *care* dénote la dimension proprement affective mobilisée par un type d'activités, dont la plupart nécessitent d'être réalisées avec "tendresse" ou "sympathie". » (*Ibid.*). Il y a donc une part affective, et donc subjective, qu'il convient d'associer à un travail de *care*. Cette part de subjectivité est abordée par d'autres auteurs (Nurock, 2010; Blosch, 2010) et a déjà été mentionnée plus tôt alors qu'il était question de la psychodynamique du travail. La dimension affective du travail de *care* ajoute à sa complexité et à la difficulté de mettre en place des manifestations de reconnaissance comparables à ce qu'on retrouve dans un autre type de travail. Un autre élément qui ressort comme caractéristique du travail de *care* est son caractère invisible (Paperman et Laugier, 2011 ; Martin-Palomo, 2009 ;

Nurock, 2010). Un travail de *care* réalisé adéquatement resterait dans l'ombre, ce qui nuirait à la reconnaissance. Enfin, parallèlement à ces particularités vient la difficulté de considérer ce travail comme un autre (Bloch, 2010). À partir de ces particularités, penchons-nous maintenant sur chacun des obstacles qui ressortent des entrevues.

5.2.1 Les obstacles à la reconnaissance selon une perspective de *care*

5.2.1.1 Une réserve à professionnaliser ou une réserve à formaliser?

Une « réserve à professionnaliser » ressort dans les entrevues de recherche en tant qu'obstacle à la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Selon Wilensky, pour être une profession, l'exercice d'un travail doit remplir certaines conditions telles « être exercé à temps plein, comporter des règles d'activités, comprendre une formation et des écoles spécialisées, posséder des organisations professionnelles, comporter une protection légale du monopole et avoir établi un code de déontologie » (tel que cité dans Le Labourier, 2009, p.25). Autès va sensiblement dans le même sens et ajoute une distinction entre une profession et un métier. Celui-ci explique que « Face à la profession-savoir, formation longue, reconnaissance par les pairs, le métier est ce qui relève du travail manuel, de l'usage de la force ou de la mise à disposition de son temps pour des opérations répétitives et stéréotypées. » (Tel que cité dans Le Labourier, 2009, p. 25). Les caractéristiques par Wilensky et par Autès laissent à penser qu'on ne peut associer le travail des familles d'accueil à l'une ou l'autre des expressions. Le travail des familles d'accueil n'y est pas encadré par une formation déterminée comme pour une profession et on ne peut définir leur travail comme une série d'opérations répétitives manuelle, comme pour un métier. De plus, une dimension primordiale reste oubliée : la dimension relationnelle et affective telle que vue sous l'angle du *care*. Cette dimension étant, comme on en a déjà discuté,

davantage invisible. On peut se demander de quelle façon la maintenir dans un processus de professionnalisation.

Au Québec, l'expression « profession » n'est jamais utilisée lorsqu'il est question du travail des familles d'accueil. Leur travail est encore considéré comme étant basé sur des connaissances naturelles, n'exigeant pas vraiment de connaissances académiques particulières (Bloch, 2010). De la même façon qu'on n'exige pas aux parents de recevoir une formation pour s'occuper de leurs enfants, on peut appréhender certaines résistances à formaliser et à reconnaître comme un travail ou une profession, ce qui paraît aller de soi, ce qui paraît naturel. Dans ces circonstances, on peut comprendre l'aménagement d'un nouveau statut hybride au Québec, plutôt que d'opter pour un statut préexistant (salarié ou travailleur autonome).

La France est un pays avec lequel il est intéressant de se comparer, car dans ses Lois, l'appellation « profession » est utilisée pour qualifier le travail des assistants familiaux (familles d'accueil). Et comme on l'a appris dans le chapitre sur les résultats, malgré cette appellation, les lois françaises prévoient une application particulière des droits de ces « professionnels ». Le Labourier (2009) soulève que cela amène certains paradoxes, dont le caractère facultatif du diplôme d'État qui peut poser une ambiguïté pour les collaborateurs des assistants familiaux relativement à leur statut. La réserve à professionnaliser le travail des familles d'accueil a peut-être à voir avec une crainte d'imposer des compétences pour quelque chose de naturel et de faire naître de nouvelles attentes à leur endroit.

Tentons ici un parallèle qui pourrait apporter un éclairage différent à cet obstacle. Paquet et Comeau (2007) se sont intéressés à la syndicalisation dans les entreprises d'économie sociale et ont pu constater une réserve à la syndicalisation chez certains travailleurs de ces milieux. Cette réserve était souvent basée sur le principe selon lequel une syndicalisation amènerait une bureaucratisation, une formalisation et une rigidité qui n'étaient pas souhaitable dans le tiers secteur. L'exemple qui précède permet d'envisager autrement certains obstacles à la reconnaissance concernant les familles d'accueil. Ainsi, plutôt que de parler d'une réserve à professionnaliser, devons-nous parler d'une réserve à formaliser? Formaliser peut être associé à plus de rigidité et à une certaine bureaucratisation. Ces caractéristiques ne coïncident pas avec le travail de *care* des familles d'accueil, car elles nous éloignent de l'informalité, de la souplesse et du naturel recherché dans un milieu familial. L'intérêt de recourir à des familles d'accueil repose justement sur ces finalités. Cela semble une piste intéressante à retenir pour comprendre un tel obstacle.

5.2.1.2 Un statut en manque de repères

La difficulté à qualifier l'implication des familles d'accueil de « travail » amène une autre entrave quand vient le temps d'identifier leur statut. Dans le contexte décrit précédemment, on a aménagé un nouveau statut pour répondre aux considérations entourant la situation particulière du travail familles d'accueil. Ce statut nouveau, qui est qualifié d'hybride par tous les participants aux entrevues de recherche, apporte tout de même une confusion quant au rapport avec les établissements. Cette confusion est normale, car le statut ne dispose pas des repères habituels. De plus, soulignons que même le statut de salarié, qui est plus familier, a déjà posé problème au fil des changements qui se sont opérés sur le marché du travail avec les années. La

CSN (1984) a déjà critiqué que la définition de ce statut était beaucoup trop restrictive et qu'il fallait y inclure entre autres les contractuels. Jadis, Touchette et Wells (1966-1967) soulignaient que le statut de salarié lui-même n'était pas aisément définissable et que le libellé inscrit au Code du travail ouvrait la porte à plusieurs ambiguïtés. Cette critique formulée il y a plus de 45 ans est toujours d'actualité, car malgré plusieurs ajustements apportés au Code du travail depuis cette époque, aucun n'est venu véritablement préciser la définition de « salarié ». S'il subsiste des difficultés dans l'interprétation du statut de salarié, le fait de bâtir un statut tout à fait nouveau, pour lequel il n'existe aucun modèle comparable, amplifie les ambiguïtés et rend encore plus ardu l'exercice de la reconnaissance. Selon les dires de certains participants, cela aurait déjà freiné, dans certaines régions la tenue de semaine de reconnaissance, ne sachant plus très bien à qui incombait la tâche de l'organiser.

5.2.1.3 La nature de l'accueil de l'enfant et l'aménagement de certains droits pour les familles d'accueil

Un autre obstacle identifié concerne la nature de l'accueil et la Loi de la protection de la jeunesse. La nature de l'accueil n'est comparable à aucun autre travail de *care* reconnu et soutenu de la sorte par le gouvernement et lorsqu'il est question de manifester une reconnaissance aux familles d'accueil pour leur travail, la LPJ entre parfois en jeu. Le Labourier (2009) parle d'un paradoxe entre les droits des assistants familiaux et l'intérêt de l'enfant. En s'intéressant à la situation française, il met en relief certaines manifestations de reconnaissance, dont le droit au congé. En tentant d'offrir des conditions équitables en matière de droits sociaux, on se bute aux particularités de l'accueil qui ne permettent pas de disposer pleinement de ce droit. La formalisation des activités et la garantie de certains droits aux assistants familiaux ou

aux familles d'accueil nous confrontent rapidement à l'intérêt d'un enfant en situation de vulnérabilité, dont la situation a mené à une action de protection. Cette préoccupation pour l'intérêt de l'enfant lors de l'exercice de certains droits des familles d'accueil ressort chez les participants aux entrevues ayant les profils « familles d'accueil » et « services sociaux ».

De Chassey, Renault et Thevenot (2012) se sont penchés sur l'intérêt de l'enfant dans le contexte de professionnalisation des assistants familiaux en France. Ce groupe d'auteurs questionne la reconnaissance professionnelle en rapport avec l'intérêt de l'enfant. Certains exemples d'effets survenus depuis la mise en place de certaines législations sont éloquentes. Ils font état de situations concrètes où la considération de la nature professionnelle du travail des assistants familiaux a pu faire passer en second l'intérêt de l'enfant. Ils reprennent notamment l'exemple du droit aux congés et aux vacances et expliquent que certains enfants accueillis ont été écartés de tout événement familial signifiant au sein de la famille d'accueil lors de ces périodes, privant l'enfant d'expériences communes avec celle-ci, et pouvant conduire à un sentiment d'exclusion. De plus, ce droit au congé pose la question du remplacement de la famille d'accueil durant la période où il s'en prévaut. « Cette nécessité d'organiser le remplacement des assistantes familiales a été d'ailleurs la première préoccupation de certains services après la Loi de 2005 » en France (De Chassey, Renault et Thevenot, 2012, p. 59). Comme on l'a vu dans la section des résultats, cette préoccupation ressort aussi lors des entrevues de recherche pour le Québec et, contrairement à la France qui a opté pour un remplacement encadré par les responsables des services sociaux, le Québec opte plutôt pour un remplacement géré par la famille d'accueil.

Toujours en lien avec la nature de l'accueil, on peut réfléchir à la place de l'association représentative et à l'intérêt de l'enfant face à l'intérêt des familles d'accueil représentées. Un auteur aborde cet aspect relativement aux enjeux de la syndicalisation. Dionne (1991) le formule ainsi : « ... l'histoire des négociations dans le secteur public québécois est marquée [...] d'une continuité dans l'affrontement des parties, au détriment, bien souvent, du public, des prestataires de services, des "bénéficiaires", comme on le dit maintenant. » (p. 101). Selon cette perspective, et dans le contexte actuel, il est donc normal que subsiste une certaine crainte quant à l'exercice des droits de chacun, dans le meilleur intérêt des enfants accueillis, mais également de ceux qui les accueillent. On s'aperçoit que l'équilibre entre les droits et les revendications doit prendre en compte une dimension subjective, plus complexe, une éthique du *care*.

Ces préoccupations quant à la nature de l'accueil et à l'intérêt de l'enfant vulnérable dénotent un souci pour le volet clinique (l'un des éléments facilitants qui seront abordés à la section 5.3) et a fait en sorte d'aménager l'entente collective à cette considération. Au Québec, cela s'est traduit par la participation de personnes spécialisées dans le volet clinique à toutes les étapes des négociations avec le gouvernement. C'est probablement pour cette raison que les participants aux entrevues ayant le type ministériel n'ont pas soulevé cet élément comme un obstacle à la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Ils ont pris des précautions afin d'adapter l'entente à cette réalité. Cependant, les mesures prises concernant l'intérêt de l'enfant ne semblent pas suffire à apaiser certaines craintes de dérives, pour le moment. On ignore si, au moment de la collecte de données, les autres participants étaient bien informés de cette mesure prise par le ministère.

5.2.1.4 Les cas de maltraitance médiatisés et les répercussions pour les familles d'accueil

Les personnes interrogées nomment que le fait que certaines d'entre elles aient eu mauvaise presse pour des situations de maltraitance ait nuit à l'opinion publique envers les familles d'accueil en général. Cela freine, selon elles, la reconnaissance de leur travail. Dans la population, des attentes sont associées au travail des familles d'accueil en tant que *care* et le fait de ne pas y répondre amène des jugements négatifs à leur endroit. Selon les participants, ce qui est particulièrement difficile, est la généralisation d'une situation à l'ensemble des personnes exerçant leur travail. Dans la mesure où une famille d'accueil ne prend pas soin adéquatement des enfants dont elle a la charge, dès que c'est médiatisé, la reconnaissance de l'ensemble des familles d'accueil est mise à mal. Avoir mauvaise presse peut nuire à la reconnaissance d'autres formes de travail. Cependant, dans Paperman et Laugier (2011), on explique qu'un travail de *care* qui devient visible est un *care* qui échoue. Comme si le fait qu'il devienne visible était l'indice d'un échec à prendre soin. Le travail de *care* est un travail qu'on s'attend à ne pas voir et le fait qu'il soit à l'avant-plan dans la sphère publique sans qu'on parle de promotion est associé à des difficultés.

5.2.1.5 La dimension financière difficile à positionner dans le travail de *care*

La dimension financière associée à la reconnaissance du travail des familles d'accueil semble d'ailleurs aussi poser problème. Comment déterminer un salaire, des rétributions, des compensations justes pour un travail de *care*? Molinier (2013) spécifie qu'« Inestimable, le *care* est un travail qui échappe à la valeur marchandise dans la mesure où sa valeur se confond avec celle de la vie ». (p. 11). On peut se demander avec quel métier comparer un tel travail qui implique la création de liens d'attachement, de prise en compte des besoins d'un enfant, en tout

temps. Parallèlement, certains pourront s'interroger à savoir s'il est moralement acceptable de rémunérer des personnes pour un travail qui fait appel à des compétences supposées naturelles. Garnier-Moulin (2011) indique : « L'éthique du *care*, comme les interactions de reconnaissance questionnent les comportements individuels stratégiques, les notions de rentabilité, d'intérêts financiers et autres valeurs de nos mondes rationnels, elles s'inscrivent dans ces mondes, elles ne les nient pas et doivent s'y adapter sans s'y perdre (p. 399). ». Plus loin, l'auteure ajoute que « le rapport à l'argent dans ce métier reste encore difficile à positionner dans les dynamiques qui traversent l'accueil familial » (p. 400). Le fait qu'il s'agisse d'un travail de *care*, avec une dimension de soins n'est peut-être pas étranger au doute suscité par le fait d'y investir des fonds publics, tel que nommé par un participant. De plus, certains questionneront l'acceptabilité morale de revendiquer un salaire et de meilleures conditions d'exercice pour un travail de *care* sans dénaturer son éthique. Nous pouvons nous demander si on aurait les mêmes réserves quant à la légitimité des fonds publics investis pour un travail d'une autre nature.

5.2.1.6 L'isolement : une caractéristique du travail de *care*

Comme on l'a vu, l'un des obstacles ressortant des entretiens est l'isolement des familles d'accueil. L'isolement des familles d'accueil n'est soulevé comme obstacle que par les informateurs-clés ayant le type ministériel. Nous nous demandons d'ailleurs pourquoi les autres types d'acteurs ne l'ont pas identifié. Il serait intéressant d'examiner cette situation de plus près lors d'une autre étude.

Même si l'isolement n'est évoqué que par le type d'acteur ministériel, cet obstacle semblait concorder avec les caractéristiques du travail de *care* tel qu'exercé par les familles

d'accueil (Nurock, 2010). C'est pourquoi il paraissait important de retenir cette piste dans les résultats. Le fait de travailler à même le foyer réduit les possibilités de rétroactions par les pairs, les partenaires et les institutions. Molinier explique qu'un travail de *care* nécessite des savoir-faire discrets (Paperman et Laugier, 2011). Le travail de *care*, qui est accompli dans la sphère privée, dispose de peu de moyens pour faire la démonstration concrète du travail réalisé. Martin-Palomo (2009) souligne qu'« il est donc compliqué de rendre le *care* visible comme de le mesurer et de l'évaluer, surtout à partir d'instruments standardisés de recueil des données » (p. 128). Dans ce contexte, « L'invisibilité du travail de *care* [...] a pour conséquence un déficit chronique de reconnaissance. » (*Ibid.*), car habituellement, on base une reconnaissance sur le travail réalisé. De son côté, Molinier indique que « la dynamique de la reconnaissance repose sur la capacité collective de rendre des jugements de beauté et d'utilité les moins contradictoires et les plus congruents possible » (Paperman et Laugier, 2011, p. 344). Le jugement de beauté serait délivré sur le plan symbolique par les pairs en fonction des moyens utilisés. Le contexte d'isolement dans lequel le travail des familles d'accueil s'effectue n'est pas propice à l'expression de cette forme de jugement par les pairs.

5.2.2 Le contexte de transition au Québec comme obstacle à la reconnaissance

Le contexte de transition dans lequel nous sommes actuellement au Québec constitue un obstacle à la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Avec des modifications significatives quant aux droits des familles d'accueil et au lien de subordination avec les établissements, les attentes de chacun doivent s'ajuster. Comme lors de tout changement, des résistances peuvent survenir : elles font partie intégrante du processus de changement (Zid,

2010). « Ces réactions peuvent être parfois ennuyeuses en ce qui concerne la réussite du changement et elles peuvent même le ralentir » (*ibid.*, p.38). La transition peut être un obstacle à la reconnaissance dans la mesure où les résistances au changement peuvent survenir pour plusieurs raisons et freiner ce changement. La transition actuelle se produit après un contexte de lutte pour la reconnaissance d'un statut et de droits pour des travailleurs du *care*. Les balises officielles mises en place dans la foulée de cette lutte n'ont pas offert toutes les réponses en aménageant un statut inexistant jusqu'alors. La transition est donc un obstacle entre autres parce qu'elle s'effectue dans un contexte encore à définir, la situation des familles d'accueil étant toujours en évolution.

5.3 Constats relatifs aux éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil

L'autre dimension abordée dans la deuxième question de recherche était l'identification d'éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Encore ici, parmi les huit éléments identifiés, on en observe qui font l'unanimité alors que d'autres sont portés par deux types d'acteur sur trois.

Tableau 11 : Éléments facilitant la reconnaissance évoquée selon le type d'acteurs interrogés lors des entrevues

Éléments facilitants	Profil			
	MIN	SS	FA	
1. Capacité de répondre aux besoins	√	√	√	
2. Balises officielles	√	√	√	
3. Présence de l'association représentative	√	√		
4. Souci du volet clinique	√	√		
5. Conditions favorisant un traitement équitable	√	√	√	
6. Position favorable à l'amélioration des conditions des familles d'accueil	√	√		
7. Bonne communication			√	√
8. Avoir bonne presse			√	√

Il est étonnant de réaliser que les informateurs clés de type *familles d'accueil* ne soulignent pas la place de leur association représentative parmi les éléments facilitant leur reconnaissance. Après les négociations avec le ministère et la signature de l'entente collective, il aurait été attendu que les gains institutionnels les concernant puissent être associés à la présence de l'association représentative et donc, qu'elle soit reconnue comme élément facilitant. On peut se demander ce qui fait en sorte qu'aucun de ces participants ne l'ait identifié comme tel. Une hypothèse pourrait être envisagée pour expliquer cette situation. Paquet et Comeau (2007) nous renseignent quant à l'attitude défavorable qu'ont certains travailleurs dans les entreprises d'économie sociale envers la syndicalisation. Il serait intéressant de vérifier si cette attitude défavorable envers la syndicalisation est présente chez les acteurs de type famille d'accueil et si, dans une certaine mesure, cela a un lien avec cette abstraction dans leur discours du rôle facilitant de leur association représentative en matière de reconnaissance.

Le fait que les participants ayant le type familles d'accueil n'aient pas identifié le *souci du volet clinique* comme élément facilitant était toutefois plus prévisible. En effet, les difficultés que posent la nature de l'accueil et la LPJ sont possiblement plus perceptibles pour elles au quotidien. Cela ne leur permet peut-être pas de considérer les impacts significatifs de cet élément facilitant « sur le terrain ». Quant à la position favorable du MSSS et des établissements à l'amélioration de leurs conditions, il était également attendu que cet élément ne serait pas nommé par les familles d'accueil. Comme plusieurs manifestations de reconnaissance émanent d'un contexte de lutte, nous nous demandons si les participants ayant le type famille d'accueil ont pu apprécier cette position favorable de la part de leur interlocuteur lors des différentes démarches. Autrement, la bonne communication et le fait d'avoir bonne presse n'ont pas été soulevés par les informateurs-clés de type ministériel, ce qui est conforme à ce qu'on aurait pu s'attendre. Ces deux éléments sont probablement davantage palpables « sur le terrain », à travers une dimension interpersonnelle, ce qui ne correspond pas au mandat du MSSS.

5.3.1 Les éléments facilitant la reconnaissance au travail selon la CGSST

On peut s'apercevoir des limites du cadre conceptuel à analyser les éléments facilitant la reconnaissance au travail. La CGSST (2013) présente des éléments susceptibles de faciliter la reconnaissance au travail. Il est question d'éléments regroupés sous trois thèmes : le contexte organisationnel, le climat de travail et le contexte de gestion. Parmi les éléments facilitants identifiés suite à l'étude des résultats d'entrevue, on en retrouve qui correspondent à ceux de la CGSST, dont la mise en place de balises officielles (contexte organisationnel), la position favorable à l'amélioration des conditions des familles d'accueil (contexte organisationnel) et une

bonne communication (climat de travail). Ces trois éléments facilitants sont donc reconnus comme favorisant l'exercice d'une reconnaissance au travail. En ce qui concerne les autres éléments présentés au Tableau 11, il est nécessaire d'explorer d'autres pistes de réflexion pouvant nous éclairer dans l'analyse. Nous considèrerons notamment encore la nature de *care* du travail des familles d'accueil ainsi que les obstacles analysés en 5.2.

5.3.2 L'utilité du travail de *care* facilite la reconnaissance

L'utilité du travail réalisé par les familles d'accueil peut être liée à l'importance sociale du *care* dans la société. Revenons ici sur les propos de Molinier, dans Paperman et Laugier (2011) lorsqu'elle affirmait que « la dynamique de la reconnaissance repose sur la capacité collective de rendre des jugements de beauté et d'utilité les moins contradictoires et les plus congruents possible » (p. 344). Le jugement d'utilité serait délivré sur le plan matériel par la hiérarchie selon l'atteinte des objectifs. Or, l'utilité du travail des familles d'accueil en tant que travail de *care* est une réalité très concrète chez des établissements responsables de leur recrutement. Elle l'est aussi de la part du ministère qui se soucie de l'application de l'entente pour un meilleur fonctionnement de ce travail de *care*, dans la continuité des services. Le jugement d'utilité est délivré sur le plan matériel par ces institutions (la hiérarchie), via les conditions décrites dans l'entente collective. L'essentiel du jugement d'utilité porte sur le caractère particulier du travail des familles d'accueil, qui offrent un milieu de vie aux enfants en difficulté, lequel se rapproche le plus possible de leur milieu familial. Garnier-Moulin (2011) ajoute que ce jugement « porte habituellement sur l'utilité sociale, économique et technique des travailleurs et qu'il est dans la plupart des cas présents dans les placements familiaux » (p.340).

5.3.3 Les autres éléments facilitants mis en place pour réduire les obstacles liés au *care*

On constate que certains éléments facilitant la reconnaissance identifiés dans les entrevues peuvent se poser comme une réponse à certains obstacles à la reconnaissance nommés précédemment (voir section 5.2). En effet, elles semblent mises en place afin de réduire les obstacles à la reconnaissance liés au *care*. La tenue en compte des dimensions cliniques durant les négociations de l'entente collective s'inscrit par exemple comme une réponse à la nature particulière de l'accueil d'enfants sous la LPJ. Cet élément facilitant est mis en place de façon à ce que, dans un contexte où l'on tente de mettre en place de meilleures conditions pour les familles d'accueil, on puisse préserver l'intérêt de l'enfant vulnérable. Bien que ceci ne règle pas tout, le fait que le MSSS ait impliqué des personnes ressources responsables de ce volet lors des négociations entourant l'entente collective a permis d'en ajuster les conditions à la réalité de ce travail. Une telle mesure constitue en elle-même une reconnaissance de la complexité de ce dossier.

L'un des éléments facilitants est cité par deux catégories de participants : avoir bonne presse. Le fait de favoriser la promotion du travail des familles d'accueil dans les médias pourrait mener à influencer positivement l'opinion publique à l'égard des familles d'accueil. Les participants aux entrevues ayant le type services sociaux disent agir en ce sens. Cela servirait un triple objectif : reconnaître le travail des familles d'accueil, favoriser leur recrutement et lever le voile sur cette activité méconnue. Le dernier objectif énuméré est important si l'on considère que la méconnaissance d'autrui à l'égard des familles d'accueil est une entrave à la reconnaissance du travail, selon la CGSST (2013). Cela permet de s'éloigner du principe selon lequel le travail de *care* qui devient visible est un *care* qui échoue (Paperman et Laugier, 2011). Cela permet

aussi de faire contrepoids aux impacts négatifs de la médiatisation des cas de maltraitance pour l'ensemble des familles d'accueil. Ainsi, en informant mieux, on contribuerait à élargir les références positives de la population à l'égard des familles d'accueil et de leur travail.

La mise en place de conditions favorisant un traitement équitable est un autre élément qui facilite la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Certains participants nous ont expliqué que l'opinion négative de certains intervenants ressources à l'égard des familles d'accueil pouvait nuire à la reconnaissance. Des conditions équitables (ex. : mécanismes pour les mécontentes) diminuent le risque de traitement arbitraire pouvant découler de cette opinion. Paquet et Comeau (2007) disent qu'« en milieu syndiqué, la convention collective est souvent considérée comme une limite aux droits de direction et à l'arbitraire » (p.61). Mais le simple fait d'officialiser des balises claires dans une convention collective ou dans une politique de ressources humaines ne suffit pas. Il faut que les conditions soient négociées équitablement. Maire (1987) explique qu'une négociation équitable permet la mise en place de règles adaptées aux différentes réalités. Sans revenir sur les caractéristiques d'un travail de *care*, soulignons seulement que s'adapter aux différentes réalités est primordial. De plus, les mécanismes de traitement des mécontentes adoptés par les parties dans l'entente collective permettent une reconnaissance dans le processus du travail.

La présence de l'association représentative permettrait d'outrepasser les impacts négatifs liés à l'isolement des familles d'accueil, en favorisant, par sa vie associative, le jugement de beauté (par les pairs) comme évoqué à la section 5.2 (Carpentier-Roy et Vézina, 2000; Norick, 2010). De plus, la fonction syndicale de l'association permet d'augmenter le pouvoir de

revendication des familles d'accueil (Paquet et Comeau, 2007). L'association représentative a été un outil permettant aux familles d'accueil d'avoir une tribune sur de multiples sujets qui les touchaient. Selon la vision de Dionne (1991), la reconnaissance des travailleurs inclut le fait d'avoir un droit de parole sur les décisions qui les concerne. Il explique que « La démocratie industrielle, c'est la reconnaissance des travailleurs et des travailleuses – et de leurs organisations – comme des partenaires sociaux et économiques qui ont leur mot à dire sur l'emploi, les changements technologiques, l'organisation du travail, la formation professionnelle et la rémunération du travail » (p.114).

5.4 Quelques pistes de solution

Tel qu'on l'a vu précédemment, seulement trois des sept obstacles identifiés et trois des huit éléments facilitants font consensus auprès de tous les types d'acteurs (familles d'accueil, services sociaux, ministériels). Parmi les obstacles, il s'agit de la transition en cours au Québec, la confusion liée au statut hybride et les impacts fiscaux. Parmi les éléments facilitants, il s'agit de leur capacité de répondre aux besoins, la présence de balises officielles et les conditions favorisant un traitement équitable.

Notre première piste de solution s'articule autour des trois obstacles énumérés ci-haut et de l'un des éléments facilitants la reconnaissance, soit la présence de balises officielles. Comme on l'a vu, la reconnaissance se voit entravée par le contexte de transition qui est en cours et par une certaine confusion à l'égard de ce nouveau statut chez les différents types d'acteurs. L'un des exemples les plus éloquents nommés par certains participants est la cessation d'activités de reconnaissance organisées par certains établissements (voir la section 4.3.3.1). De plus, certains

impacts fiscaux soulevés par les participants semblent indiquer des différences dans l'interprétation du statut au plan fiscal. En fait, nous proposons de s'assurer d'une compréhension commune par tous les acteurs concernés du nouveau statut hybride des familles d'accueil et de ses caractéristiques. Cette compréhension commune est déjà facilitée par l'existence de balises officielles. Cependant, il demeure des actions à entreprendre auprès de différents types d'acteurs afin de compléter cet exercice. Le MSSS doit prioriser la production d'un Cadre de référence et rendre disponibles les balises d'interprétation communes qui doivent guider les établissements dans l'application de l'Entente collective et des différentes conditions impliquant le statut hybride. De plus, à partir du nouveau Cadre de référence, une tournée d'appropriation provinciale doit s'organiser afin de répondre aux interrogations des différents acteurs (ministériels, services sociaux, familles d'accueil). Notons qu'au moment de la collecte de données effectuée dans le cadre de ce mémoire, un tel document faisait l'objet de négociations. Au moment de la rédaction de ce mémoire, aucun document n'avait encore été rendu public.

Notre deuxième piste de solution est de souligner l'utilité du travail des familles d'accueil par le biais d'une campagne promotionnelle provinciale. Soulignons que ce genre d'initiative a déjà eu lieu, mais à petite échelle (par exemple, initiée par le Centre jeunesse de la Montérégie en 2009). Une telle campagne provinciale devrait renseigner la population sur le rôle des familles d'accueil et la capacité de ces ressources de répondre aux besoins d'enfants en difficulté. Cela permettrait d'influencer positivement l'opinion publique à l'endroit des familles d'accueil et de faire contrepoids à la médiatisation de certains cas de maltraitance dans lesquels certaines d'entre elles sont impliquées. La reconnaissance manifestée dans le type d'interaction sociale en serait

facilité. De plus, dans un contexte de pénurie de familles d'accueil, un tel message pourrait être associé à une campagne de recrutement.

Notre troisième piste de solution est d'évaluer la mise en œuvre de l'Entente collective pour voir dans quelle mesure les mécanismes inscrits s'actualisent, sur le terrain, comme prévu. Ce bilan va de soi, d'autant plus qu'il s'agit de la première entente du genre survenue au Québec. Tous les types d'acteurs nomment la présence de conditions favorisant un traitement équitable comme un élément facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil. Les mécanismes de traitement des mésententes en sont un exemple important. Depuis la signature de l'Entente collective, un processus très détaillé est établi et favorise ce caractère « équitable » en permettant d'être représenté lors d'une mésentente et ultimement, d'être entendu par une personne neutre. Il faudra vérifier dans quelle mesure ces mécanismes s'appliquent comme prévu et permettent cette équité. L'évaluation de la mise en œuvre devra s'accompagner de correctifs pour la prochaine entente collective en vue de maintenir et de bonifier le caractère équitable des conditions proposées.

Enfin, nous suggérons une exploration comparative avec d'autres juridictions pour nous inspirer de ce qui se fait ailleurs ou en tirer des leçons. À l'ère de la mondialisation, il est fréquent qu'on cherche à établir des comparaisons entre les pays ayant des caractéristiques communes, par exemple ceux membres de l'OCDE (Chemla-Lafay et Chol, 2006, Gagnon, Turgeon, Michaud et Dallaire, 2011; ministère des Finances, 2009). À cet effet, le Québec s'inspire régulièrement de ce qui se fait à l'international dans l'élaboration de ses politiques (ex. : politique familiale ou en matière de santé) afin de s'en inspirer. Merrien (2000) souligne que

l'analyse des solutions étatiques offertes dans différents pays est une « ... des étapes quasiment obligatoires du processus de réorientation. » (p.73). Il fait alors référence à « ... la définition des réalités sociales et des politiques à mettre en œuvre [pour y répondre] » (*ibid*). La société québécoise assiste justement à une redéfinition de la réalité des familles d'accueil.

Conclusion

Le but de cette recherche était d'examiner la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec, notamment ses différentes manifestations de même que ses obstacles et ses éléments facilitants. Il semble que le statut des familles d'accueil s'est considérablement modifié depuis leur apparition. D'un acte charitable ou de *care*, on en est désormais à parler d'un statut hybride, à mi-chemin entre le travailleur salarié et le travailleur autonome. Cette évolution du statut des familles d'accueil s'inscrit dans une augmentation des attentes des services sociaux à leur endroit, qui a mené les familles d'accueil à entreprendre des démarches pour améliorer leurs conditions d'exercice au regard de nouvelles exigences.

L'étude de cas a été choisie pour mener à bien ce mémoire. Deux modes de collecte de données ont été retenus soit une analyse documentaire et des entrevues auprès d'informateurs-clés reflétant les perspectives des principales catégories d'acteur impliquées. Cette façon de procéder nous a permis d'effectuer une triangulation des données et ainsi d'augmenter la validité des constats dégagés.

En premier lieu, les résultats démontrent que les familles d'accueil pour enfants au Québec reçoivent plusieurs marques de reconnaissance à travers des niveaux d'interaction différents, tel qu'on peut les situer dans le modèle de Brun et Dugas (2002). Malgré la pluralité des manifestations identifiées, la reconnaissance du travail des familles d'accueil prend souvent une forme existentielle, et s'exerce particulièrement au niveau de l'interaction institutionnelle. Le type d'interaction verticale est, quant à lui, remis en question en raison du nouveau statut des

familles d'accueil qui impliqueraient l'absence de lien de subordination avec les établissements. Cette situation nous a amenés à proposer un nouveau modèle adapté au statut hybride des familles d'accueil, d'où on a exclu le type d'interaction verticale.

En second lieu, des obstacles et des éléments facilitant la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec ont été identifiés. Plusieurs obstacles sont associés au fait qu'il s'agit d'un travail de *care*. En ce qui concerne les éléments facilitants, certains d'entre eux sont des moyens qui, une fois mis en place, amoindrissent certains obstacles, alors que d'autres coïncident avec des éléments qui favorisent la reconnaissance d'un travail salarié conventionnel.

Cette étude a été effectuée en pleine période de transition, ce qui a rendu difficile la collecte de données. En effet, l'ensemble des conditions présentées n'était pas encore totalement effectif « sur le terrain » et certaines ententes collectives étaient toujours en cours de négociation avec d'autres ressources d'accueil. Certains types d'acteurs n'ont pu se prononcer sur certaines questions en raison de cela.

Une des premières pistes de solutions envisagées est de s'assurer d'une compréhension commune du nouveau statut hybride des familles d'accueil et de ses caractéristiques. Pour ce faire, nous proposons la production d'un Cadre de référence de l'entente collective et une tournée d'appropriation auprès des différents acteurs concernés. La deuxième piste de solution est de souligner l'utilité des familles d'accueil et de leur rôle par une campagne promotionnelle provinciale. La troisième piste de solution consiste à évaluer la mise en œuvre de l'Entente

collective qui prend fin en 2015 et d'examiner si les conditions, tels les mécanismes de règlements des mécontentes, sont appliquées comme prévu, et d'apporter les améliorations nécessaires, au besoin.

En plus des pistes de solution proposées précédemment, nous croyons qu'une étude comparative avec d'autres juridictions permettrait de peaufiner l'analyse et de mettre en perspective l'ensemble des données récoltées pour le Québec. Par exemple, une comparaison pourrait être faite avec des sociétés ayant une même tradition en matière de politique sociale (Dandurand et Bergeron, 2001), ou encore, avec des juridictions ayant une tradition différente (Esping-Andersen, 1999). Dans cet ordre d'idées, nous pourrions considérer une comparaison avec la France (tradition similaire) et l'Alberta (tradition différente).

Bibliographie

Abhervé, M. et Dubois, P. (2008). *La difficile professionnalisation des emplois dans les services à la personne*. Numéro spécial de Sociologia del Lavoro. Paris : Université de Paris-Est Marne-la-Vallée.

Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches. (2004). *Critère de reconnaissance : ressource de type familial*.

Association des centres jeunesse du Québec. (2010). *Bilan des directeurs de la protection de la jeunesse, directeurs provinciaux 2010*.

Association nationale des placements familiaux. (1999). *Placement familial et évolutions sociétales (Journées d'étude ; 7 ; 1998 ; Paris)*. Paris : L'Harmattan.

Bagirishya, H. et Gilbert, S. (2002). *Les familles d'accueil québécoises : travailleurs autonomes ou familles de substitution?* Québec : Département de sociologie, Université Laval.

Bénard Cyr, Marie-Line. (2010). *Les espaces de parole comme source de reconnaissance existentielle au travail*. Mémoire présenté pour la maîtrise en communications. Montréal : Université du Québec à Montréal (UQAM).

Betke Elshtain, J. et Tobias, S. (1990). *Women, Militarism and War: Essays in History, Politics and Social Theory*. Savage, MD : Rowman and Littlefield.

Bloch, F. (Décembre 2010). Prendre soin d'un enfant, un travail comme un autre ? *Paedagogica Historica.*, 46(6), 833–845.

Boursier, C. et Palobart, Y. (1997). *La reconnaissance : un outil de motivation pour vos salariés*. Paris, France : Les Éditions d'organisation.

Boutanquoi, M., Minary, J.-P. et Demiche, T. (2005). *La qualité des pratiques en protection de l'enfance (Rapport d'étude)*. Convention d'études DGAS. Ministère de la Cohésion sociale et du Logement et ministère de la Santé et des Solidarités.

Bovolenta, M. (mars 2007). *Éducatrice de la petite enfance, un métier féminin en perte de reconnaissance : du Rapport Meyer à l'exclusion de la formation d'éducatrice de la petite enfance de la filière HES*. Certificat de formation continue en Études de genre (2004-2007). Travail final. Suisse : Université de Genève.

Brugère, F. (2010). Quelle société voulons-nous? Le soin et le care. *La vie des idées.fr*.

Brun, J-P. et Dugas, N. (2002). *La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens. Document de sensibilisation*. Québec : Centre d'expertise en gestion des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du trésor, Gouvernement du Québec.

Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada and Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. (December 2010). *Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Chapter 10*.

Cantin, C. (1995). *La place des enfants dans le discours féministe sur le travail domestique : analyse et discussions*. Mémoire de maîtrise, Université Laval, Québec.

Carpentier-Roy, M.-C. et Vézina, M. (2000). *Le travail et ses malentendus*. Québec : Les presses de l'Université Laval.

Carrier, G. (1980). *Les familles d'accueil le bénévolat et l'état*. Québec : Service de la recherche C.S.S.Q.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations (CGSST), Université Laval. (3 mai 2013). *La reconnaissance au travail*. Consulté au <http://www.cgsst.com/fra/accueil-reconnaissance-travail.asp>.

Chemla-Lafay, A. et Chol, C. (2006). *25 ans de réforme de la gestion publique dans les pays de l'OCDE : Convergence et systémique*. Institut de la gestion publique et du Développement économique, Département Recherche, études, veille.

Comité d'experts sur la révision de la Loi sur la protection de la jeunesse. (2004). *La protection des enfants au Québec : une responsabilité à mieux partager*. Québec : La Direction générale des services à la population du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (12 décembre 2011). *Enfants en difficulté, LPJ et DPJ*. Consulté au <http://www2.cdpcj.qc.ca/protection-droits-jeunesse/Enfants-Difficultes-DPJ/Pages/default.aspx#qui-directeur>.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) c. Québec (Procureur général) ; (Centrale des syndicats du Québec (CSQ) c. Québec (Procureur général) ; Centrale des syndicats démocratiques (CSD) c. Québec (Procureur général)). [2008]. (SOQUIJ). 500-17-018968-043, 500-17-019415-044, 500-17-018969-041 et 500-17-019195-042. Cour supérieure du Québec.

Comité fédéral-provincial-territorial des directeurs du bien-être à l'enfance (CFPTDBE). (2006). *Foyers d'accueil*. Ressources humaines et développement social Canada.

Conseil général de la Haute-Savoie. (juillet 2007). Un métier à découvrir : assistant familial. *Haute-Savoie Magazine*, (111), p. 35-36.

Conseil général de la Loire. (2009). *Le métier d'assistant familial : accueillir et accompagner un enfant en difficulté, un choix, un métier, des devoirs...* Rhône-Alpes, France.

Conseil général de Lot-et-Garonne. (2011). *Livret d'accueil des assistants familiaux 2011*. Lot-et-Garonne, France : Direction du développement social, Service Enfance-Famille.

Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). (4 novembre 2010). *Statut de certains travailleurs à domicile, des ressources de type familial, des ressources intermédiaires et des responsables des services de garde en milieu familial*. Note d'orientation numéro 285C.

D'Amours, O. (1986). Survol historique de la protection de l'enfance au Québec, de 1608 à 1977. *Service social*, 35(3), 386-415.

Dang, A.-T., Letablier, M.-T. (2009). Citoyenneté sociale et reconnaissance du « care » : Nouveau défi pour les politiques sociales. *Revue de l'OFCE*, 2(109), 9-31.

Darmon, T. (2005). *L'accompagnement éducatif sous mandat judiciaire : le placement familial en question*. Diplôme supérieur en travail social. Université de Toulouse.

David, M. (2004). *Le placement familial : de la pratique à la théorie*. 5^e Ed. Dunod : Paris.

- De Chasse, J., Renault, F. et Thevenot, A. (2012). Professionnalisation des assistantes familiales et intérêts de l'enfant accueilli. *Pratiques psychologiques*, 18, 51-62.
- Diez, R. et Carton, P. (2013). De la reconnaissance à la motivation au travail. *L'Expansion Management Review*, 3(150), 104-112.
- Dionne, B. (1991). *Le syndicalisme au Québec*. Collection Boréal Express. Québec : Les Éditions du Boréal.
- Duval, M. (1985). *Les tâches liées aux soins aux enfants*. Perspectives féministes. Ottawa : Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF).
- Esping-Andersen, G. (1999). *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*. Coll. Le lien social, éd. PUF.
- Farris-Manning, C. and Zandstra, M. (2003). *Children in care in Canada : a summary of current issues and trends with recommandations for future research*. Child Welfare League of Canada.
- Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). (2009). *Plateforme de revendications des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires (RI-RTF)*.
- Ferrarese, E. (2009a). Vivre à la merci : Le care et les trois figures de la vulnérabilité dans les théories politiques contemporaines. *Multitudes*, 2(37-38), 132 à 141.
- Ferrarese, E. (2009b). Qu'est-ce qu'une lutte pour la reconnaissance? Réflexions sur l'antagonisme dans les théories contemporaines de la reconnaissance. *Politique et Sociétés*, 28(3), 101-116.
- Frechon, I. (2003). *Insertion sociale et familiale de jeunes femmes anciennement placées en foyer socio-éducatif*. Thèse de Doctorat de sociologie et démographie sociale, Université Paris X, Nanterre, France.

Gagnon, F., Turgeon, J., Michaud, M. et Dallaire, C. (2011). *L'adoption de politiques publiques favorables à la santé pour le Québec. Résultats de recherche 2004-2011. Programme Action Concertée. Concepts et méthodes pour l'analyse des actions gouvernementales pouvant avoir des impacts sur la santé et le bien-être des populations*. Québec : Groupe d'étude sur les politiques publiques et la santé.

Garnier-Moulin, Y. (n.d.). *Reconnaissance et éducation informelle : Étude à partir de la formation diplômante des assistantes familiales* Tome 1. Thèse en vue de l'obtention du doctorat en Sciences de l'Éducation. Université Paris-VIII Vincennes, Seine-Saint-Denis : France

George, S., Van Oudenhoven, N. et Wazir, E. (2003). Foster Care Beyond the Crossroads: Lessons from an International Comparative Analysis. *Childhood*, 10(3), 343-361.

Giguère, N. (Hiver 2010). Habermas et la reconnaissance des minorités culturelles et nationales. *La Relève : le journal étudiant de la francophonie canadienne*, 2(2), 12-13.

Griffin, S. (2002). *Être ou ne pas être, le professionnalisme dans les soins et l'éducation auprès des jeunes enfants : Rôle du statut professionnel dans le recrutement et la conservation des employées*. Child Care Connections.

Groupe de travail sur la politique de placement en famille d'accueil (GTPPFA). (2000). *Familles d'accueil et intervention jeunesse : Analyse de la politique de placement en ressource de type familial*. Québec : Centre jeunesse de Québec, Institut universitaire sur les jeunes en difficulté.

Guérette, M.-J. (octobre 2006). *Des ressources inestimables au service de la personne : Les RTF et les RI ont-elles un avenir?* Diaporama. Québec : Direction générale des services sociaux, ministère de la Santé et des Services sociaux.

Join-Lambert Milova, H. (2010). *La famille d'accueil et l'enfant : Recherche sur les dimensions culturelles, institutionnelles et relationnelles du placement familial*. Paris : L'Harmattan.

Kluger, M.P., Alexander, G. et Curtis, P.A. (2000). *What Works in Child Welfare*. Washington D.C. : Child Welfare League of America Press.

Knott, T. et Barber, J. (2005). *La stabilité de placement et les visites familiales apportent-elles de meilleurs résultats aux enfants placés en familles d'accueil?* Centre d'excellence pour la protection et le bien-être des enfants (CEPB).

Le Labourier, Stéphane. (mars 2009). *Les assistants familiaux : entre droits salariaux et intérêt de l'enfant, des travailleurs sociaux en quête de reconnaissance.* UFR Sciences de l'Éducation et Sciences Sociales. Université Paris XII – Val de Marne : France

Maluccio, A. et Ainsworth, F. (2006). Family foster care: Development or decline? *Adoption & fostering*, 30(4), 20-25.

Marshall, C. and Rossman, G.B. (1995). *Designing qualitative research (2nd ed.)*. Californie : Thousand Oaks, Sage Publications.

Martín-Palomo, María Teresa. (2009). Le *care*, un débat ouvert : des politiques du temps au *social care*. *Cahiers du Genre*, 2(47), 123-144.

Mayer, Ouellet, Saint-Jacques, Turcotte et coll. (2000). *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Québec : Gaëtan Morin Éditeur.

Mercier-Josa, S. (2003). *La lutte pour la reconnaissance et la notion de peuple dans la première philosophie de l'esprit de Hegel*. Inclinaison, Centre de sociologie historique.

Merrien, F.X. (1999). La Nouvelle gestion publique : un concept mythique. *Lien social et Politiques*, (41), 95-103.

Merrien, F.X. (2000). *Une analyse néo-institutionnaliste des États-providence*. L'État providence, 2^e éd., chap. 3. Paris : Presses universitaires de France, 55-77.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). (2003). *La pratique professionnelle et la ressource de type familiale : Guide d'orientation*. La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux : Gouvernement du Québec.

Ministère des Finances. (2009). *Budget 2009-2010. La politique familiale du Québec : où en sommes-nous?* Gouvernement du Québec.

Ministère du Revenu du Québec (MRQ). (1998). Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9), articles 1 et 65 : Statut d'un travailleur. *Bulletin d'interprétation et des pratiques administratives concernant les lois et les règlements*.

Ministère du Revenu du Québec. (2011). *Travailleur autonome ou salarié ?* Gouvernement du Québec.

Molinier, Pascale. (2013). *Le travail du care*. Paris : La Dispute/Snédit.

Morin, M. (2006). *Les ressources de type familial, les conditions objectives et subjectives de « fausses travailleuses autonomes »*. Montréal, Québec : Université du Québec à Montréal.

Neptune-Anglane, M. (1988). Du travail domestique comme deuxième journée de travail des Haïtiennes. *Recherches féministes*, 1(2), 39-52.

Nurock, V. (2010). *Carol Gilligan et l'éthique du care*. Paris : Presses universitaires de France.

Padgett, D. K. (1998). *Qualitative methods in social work research: challenges and rewards*. Thousand Oaks, Californie : Sage Publications.

Paperman, P. et Laugier, S. (2011). *Le souci des autres : éthique et politique du care*. Paris : Editions de l'École des hautes études en sciences sociales.

Paquet, R. et Comeau, Y. (2007). *Syndicalisation et économie sociale*. Québec : Éditions Saint-Martin.

Payet, J.P. et Battegay, A. (2008). *La reconnaissance à l'épreuve : Exploration socio-anthropologiques*. France : Presses Universitaires du Septentrion.

Peretti, J.-M. (2004). *Les clés de l'équité : enjeu managérial*. Édition d'organisations.

Reimer, D. (2009). L'accueil familial en Allemagne, organisation et orientation des recherches. *La revue internationale de l'éducation familiale*, 2(26), 55-74.

Sans, P. (1991). *Famille d'accueil, un métier*. Paris, France : Éditions du Centurion.

Thoburn, J. (2007). *Globalisation and Child Welfare: Some Lessons from a Cross-national Study of Children in Out-of-home Care*. England: School of Social Work and Psychosocial Sciences, University of East Anglia.

Touchette, Gilles et Wells Guy. (1966-1967). La détermination du statut de salarié. *Les Cahiers de droit*, 8(3), 309-328.

Vaillancourt, Y. (2002). Le modèle québécois de politiques publiques et ses interfaces avec l'union sociale canadienne. *Enjeux publics, IRPP*, 3(2).

Vérificateur général du Québec. (Novembre 2009). *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2009-2010. Tome 2*.

Yin, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*, 2nd Ed. Sage publication.

Zatti, K.B. (2005). *Le placement d'enfants en Suisse : analyse, développement de la qualité et professionnalisation*. Suisse : Office général de la Justice.

Annexe 1. Grille d'entrevue semi-structurée auprès d'informateurs clés

Type d'acteur (profil des participants)	√	Années d'implications au dossier
Personne impliquée dans les services sociaux à l'enfance	<input type="checkbox"/>	_____
Personne impliquée dans une association de familles d'accueil	<input type="checkbox"/>	_____
Personne impliquée au ministère concerné	<input type="checkbox"/>	_____

J'ai quelques questions à vous poser concernant la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants et adolescents.

Lien entre la reconnaissance des familles d'accueil et leur rôle

1. La reconnaissance du travail des familles d'accueil leur permet-elle de mieux jouer leur rôle auprès des enfants? Expliquez votre réponse.

Statut juridique

2.1 Quel est le statut juridique des familles d'accueil dans votre juridiction (ex. : bénévoles, travailleurs autonomes, travailleurs salariés, etc.)?

2.2 Est-ce que ce statut juridique a fait, ou fait actuellement, l'objet de débat? Si oui, quelle est la teneur de ces débats?

2.3 Qu'est-ce que vous pouvez me dire concernant les arguments en faveur et les arguments contre à ce statut juridique?

Rétribution et avantages sociaux

3.1 Quelle forme de compensation financière les familles d'accueil reçoivent-elles pour leur travail (remboursement des frais encourus, assurances, primes, salaire, rente, etc.)?

3.2 Les familles d'accueil reçoivent-elles d'autres formes de compensation (autres que monétaires)? (Par exemple, congé de maternité, autres congés, etc.)

3.3 Certaines compensations ont-elles fait ou font-elles actuellement l'objet de débats au sein de votre juridiction? Si oui, quelle est la teneur de ces débats.

3.4 Qu'est-ce que vous pouvez me dire quant aux arguments en faveur et ceux contre le fait d'offrir ces compensations?

Mécanismes de règlements de mésententes

4.1 Qu'est-ce qui est prévu pour faire face à une mésentente entre les familles d'accueil et les représentants des services sociaux?

4.2 Les mesures présentement en place ont-elles fait ou font-elles actuellement l'objet de débat? Si oui, quelle est la teneur de ces débats.

4.3 Qu'est-ce que vous pouvez me dire quant aux arguments exprimés en faveur et ceux contre les mécanismes de règlement des mésententes existant?

Accès à de la formation

5.1 Décrivez ce qui est offert aux familles d'accueil de votre juridiction en matière de formation?

Sous questions (au besoin)

- *Par qui sont-elles offertes?*

- *Ces formations sont-elles offertes gratuitement aux familles d'accueil ou doivent-elles plutôt déboursier pour y accéder?*
- *Selon ce que vous en savez, la formation est-elle obligatoire ou facultative?*
- *La formation est-elle un préalable à l'accueil d'enfants?*

5.2 Les mesures présentement en place ont-elles fait ou font-elles actuellement l'objet de débat?

Si oui, quelle est la teneur de ces débats?

Autre(s) manifestation(s) de reconnaissance

6.1 Pensez-vous à d'autres façons par lesquelles l'État ou les institutions reconnaissent le travail des familles d'accueil?

6.1.1 Donnez, s'il y a lieu, d'autres exemples de reconnaissance existentielle du travail des familles d'accueil (ex. : information sur le plan d'intervention, consultation des familles d'accueil pour certaines décisions, prise en compte des disponibilités et des besoins sociaux des familles d'accueil, etc.).

6.1.2 Donnez, s'il y a lieu, d'autres exemples de reconnaissance de la pratique du travail des familles d'accueil (ex. : rétroaction des intervenants ou des autres familles d'accueil, reconnaissance de l'innovation, prix de pratique professionnelle, etc.).

6.1.3 Donnez, s'il y a lieu, d'autres exemples de reconnaissance de l'investissement dans le travail des familles d'accueil (ex. : reconnaissance des circonstances particulières de travail, reconnaissance financière des années de service, dégager du temps pour des activités sociales entre familles d'accueil, leur permettre de se reposer, etc.).

6.1.4 Donnez, s'il y a lieu d'autres exemples de reconnaissance des résultats du travail réalisé par les familles d'accueil (ex. : évaluation du travail de la famille d'accueil, souligner leurs bons coups, diffusion dans les médias des résultats positifs de leur travail, etc.).

6.2 Ces autres formes de reconnaissance ont-elles fait ou font-elles actuellement, l'objet de débat? Si oui, quelle est la teneur de ces débats?

Enjeux

7.1 Nommez une ou deux choses qui font obstacle à la reconnaissance des familles d'accueil.

Y a-t-il d'autres obstacles auxquels vous pensez et que vous voulez partager?

7.2 Nommez un ou deux éléments qui facilitent la reconnaissance des familles d'accueil.

Y a-t-il d'autres éléments facilitants auxquels vous pensez et que vous voulez partager?

Annexe 2. Formulaire de consentement

Reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants; une étude comparative de trois juridictions au Québec, en Ontario et en France

Présentation du chercheur

Cette recherche est réalisée dans le cadre du projet de maîtrise de Valérie Lapierre, dirigé par Patrick Villeneuve, du département de Service social à l'Université Laval.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

Nature de l'étude

Le but de cette étude est d'examiner la situation des familles d'accueil et plus précisément la reconnaissance du travail des familles d'accueil par les responsables des services sociaux. Il s'agit d'une étude de cas comparative où seront comparés, pour trois juridictions du Québec, de l'Ontario et de la France, les formes de reconnaissance du travail des familles d'accueil, et les enjeux sous-jacents à cette reconnaissance.

Déroulement de la participation

Votre participation à cette recherche consiste à participer à une entrevue, d'une durée d'environ 75 minutes, qui portera sur les éléments suivants :

- éléments d'information sur les participants et sur leur milieu;
- description de la situation actuelle en matière de reconnaissance du travail des familles d'accueil;
- exploration des enjeux associés à la reconnaissance du travail des familles d'accueil.

Les participants pourront, exceptionnellement, être recontactés au cas où le chercheur aurait besoin de précisions additionnelles.

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à votre participation (compensation, le cas échéant)

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir et de discuter, concernant la situation des familles d'accueil. Nous ferons notre possible afin d'assurer la confidentialité des propos recueillis, mais étant donné le nombre restreint de participants et de la population visée, il y a une possibilité que certains des propos recueillis puissent être attribués à leurs auteurs.

Participation volontaire et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet de recherche. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquence négative ou préjudice et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important d'en prévenir le chercheur dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits.

Confidentialité et gestion des données

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participants :

- les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport;
- les divers documents de la recherche seront codifiés et seul le chercheur aura accès à la liste des noms et des codes;
- les résultats individuels des participants ne seront jamais communiqués;
- les matériaux de la recherche, incluant les données et les enregistrements ainsi que les copies de sureté, seront encryptées et conservées sur un disque dur externe, puis rangées dans un classeur verrouillé. Ils seront détruits un an après la fin de la recherche, soit en janvier 2014;
- la recherche fera l'objet de publications dans des revues scientifiques et aucun participant n'y sera identifié; cependant, étant donné la taille limitée de l'échantillon, il n'est pas impossible

que certains propos puissent être attribués à leur auteur. La chercheuse fera le plus possible pour limiter cela;

- un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils aimeraient recevoir le document, juste après l'espace prévu pour leur signature.

Dans un souci de protection, le ministère de la Santé et des Services sociaux « demande à tous les comités d'éthique désignés d'exiger que le chercheur conserve, pendant au moins un an après la fin du projet, la liste des participants de la recherche ainsi que leurs coordonnées, de manière à ce que, en cas de nécessité, ceux-ci puissent être rejoints rapidement »;

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche ou sur les implications de votre participation, veuillez communiquer avec Valérie Lapierre, chercheuse, au numéro de téléphone suivant : (418) 656-7731, option 3, ou à l'adresse courriel suivante : valerie.lapierre.2@ulaval.ca. Ou Patrick Villeneuve, directeur de recherche.

Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude et nous vous remercions d'y participer.

Signatures

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à la recherche intitulée : « Reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants; une étude comparative de trois juridictions au Québec, en Ontario et en France ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que le chercheur m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Signature du participant, de la participante

Date

Un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils aimeraient recevoir le document. **Les résultats ne seront pas disponibles avant le _____.** Si cette adresse changeait d'ici cette date, vous êtes **invité(e) à informer la chercheuse de la nouvelle adresse où vous souhaitez recevoir ce document.**

L'adresse à laquelle je souhaite recevoir un court résumé des résultats de la recherche est la suivante :

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

Signature du chercheur

Date

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval :

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320

2325, rue de l'Université

Université Laval

Québec (Québec) G1V 0A6

Renseignements - Secrétariat : (418) 656-3081

Ligne sans frais : 1-866-323-2271

Courriel : info@ombudsman.ulaval.ca

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval :

N° d'approbation 2012-168 / 05-07-2012.

Annexe 3. Courriel de recrutement des participants

Participants recherchés pour une recherche sur la reconnaissance du travail des familles d'accueil

Étude intitulée : Reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants au Québec et ailleurs : une étude comparative de trois juridictions au Québec, en Ontario et en France

Je suis à la recherche de volontaires pour participer à une étude de cas comparative sur la reconnaissance du travail des familles d'accueil pour enfants.

Le but de cette étude est d'examiner la situation des familles d'accueil et plus précisément la reconnaissance du travail des familles d'accueil par les responsables des services sociaux. Il s'agit d'une étude de cas comparative où seront comparés, pour trois juridictions du Québec, de l'Ontario et de la France, les formes de reconnaissance du travail des familles d'accueil, et les enjeux sous-jacents à cette reconnaissance.

L'étude inclut une entrevue d'une durée de 75 minutes dans laquelle les participants auront à répondre à certaines questions à propos de la reconnaissance du travail des familles d'accueil dans votre province (ou dans votre département). Les questions seront envoyées avant l'entrevue afin que les participants puissent se préparer.

Pour pouvoir participer à cette étude, les personnes intéressées doivent travailler à temps plein minimalement depuis un an dans une organisation responsable des services sociaux à l'enfance et être responsable du dossier des familles d'accueil.

(Pour pouvoir participer à cette étude, les personnes intéressées doivent travailler à temps plein minimalement depuis un an dans une association de familles d'accueil pour enfants ou y être impliquées activement comme bénévole depuis au moins trois ans.)

Pour plus d'information, contactez Valérie Lapierre au : (418) 656-7731, ou à l'adresse courriel suivante : valerie.lapierre.2@ulaval.ca. Merci de laisser vos coordonnées ainsi que le nom de l'organisation pour laquelle vous travaillez (ou au sein de laquelle vous vous impliquez).

Cette étude est réalisée dans le cadre de mon projet de maîtrise en Service social, est dirigé par Patrick Villeneuve, du département de Service social à l'Université Laval. Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval : N° d'approbation 2012-168 / 05-07-2012.