

Canada's Children

Les enfants du Canada

Fall/Automne 2010 v17 n2



every child
matters



chaque enfant
est important

Order form

Bon de commande

**Canada's
Children**
Les enfants
du Canada

An in-depth look at important issues for children, youth and families. Each issue focuses on a single topic, examining different aspects from a multi-disciplinary perspective. Three issues, approximately 36 pages each.

Le document examine en profondeur d'importantes questions concernant les enfants, les jeunes et les familles. Chaque numéro porte sur un thème précis analysé sous différents aspects et selon une perspective multidisciplinaire. Trois numéros, environ 36 pages par numéro.

I enclose **\$50** for a 2011 subscription to *Canada's Children*.
J'inclus **\$50** pour un abonnement pour 2011 à *Les enfants du Canada*.

NAME / NOM

TITLE / TITRE

ORGANIZATION / ORGANISATION

ADDRESS / ADRESSE

CITY / VILLE

PROVINCE

POSTAL CODE / CODE POSTAL

TELEPHONE / TÉLÉPHONE

FAX / TÉLÉCOPIEUR

EMAIL / COURRIEL

Please make cheque or money order payable to **CWLC**, 226 Argyle Avenue, Ottawa ON K2P 1B9

*Veuillez émettre votre chèque ou mandat à l'ordre du **LBEC**, 226 avenue Argyle, Ottawa (Ontario) K2P 1B9*

Canada's Children

Volume 17, Number 2—Fall 2010

Editor: Anna Ekins
Translation: Shannon Robichaud
Design and Layout: Fairmont House Design

Canada's Children is published three times a year by CWLC, a membership-based national organization dedicated to promoting the protection and well-being of vulnerable young people. Articles are the responsibility of the authors and do not necessarily reflect the views of CWLC.

Letters to the editor should be addressed to:
CWLC
226 Argyle Avenue, Ottawa, ON K2P 1B9
Tel: 613-235-4412 | Fax: 613-235-7616
Email: info@cwlc.ca | Online: www.cwlc.ca

Les enfants du Canada

Volume 17, Numéro 2 – Automne 2010

Rédactrice : Anna Ekins
Traduction : Shannon Robichaud
Mise en page : Fairmont House Design

Les enfants du Canada est publié trois fois par année par LBEC, un organisme national qui compte sur le l'adhésion de membres et qui se consacre à la promotion de la protection et du bien-être des jeunes vulnérables. Les articles sont la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions de la LBEC.

Vous pouvez faire parvenir vos lettres à la rédactrice :
LBEC
226 avenue Argyle, Ottawa (Ontario) K2P 1B9
Télé : 613-235-4412 | Téléc : 613-235-7616
Courriel : info@cwlc.ca | site Web : www.cwlc.ca
ISSN 1201-0561

Contents / Table des matières

Editorial / <i>Éditorial</i>	3 / 4
<i>Peter Dudding</i>	
Editorial / <i>Éditorial</i>	6 / 7
<i>Sheila Durnford</i>	
Introduction / <i>Introduction</i>	8 / 9
<i>Anna Ekins</i>	
Recruitment of foster families: Lessons from international research.....	11
<i>Le recrutement de familles d'accueil : leçons tirées de la recherche internationale</i>	19
<i>Iain Matheson</i>	
Excerpt: <i>Passion for those who care: What foster carers need</i>	29
<i>Extrait : Passion for those who care: What foster carers need</i>	33
<i>Robert Twigg</i>	
Culture and success in foster care: Experiences of Aboriginal foster parents.....	37
<i>La culture et le succès des foyers d'accueil : expériences de parents autochtones de foyers d'accueil</i>	41
<i>Jason Brown</i>	
Foster Mothers, their Families and Others.....	46
<i>Les mères nourricières, leurs familles et les autres</i>	51
<i>Baukje Miedema</i>	

This project is funded by the Government of Canada's Social Development Partnerships Program. "The opinions and interpretations in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect those of the Government of Canada."

Ce projet est financé par le Programme de partenariats pour le développement social du gouvernement du Canada. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

NEXT ISSUE

We welcome submissions for our next issue of *Canada's Children*. If you have a story idea or an article of interest, please contact us. The copy deadline for the next issue is **November 30, 2010**.

CWLC
226 Argyle Avenue, Ottawa, ON K2P 1B9
Tel: 613-235-4412 | Fax: 613-235-7616
Email: info@cwlc.ca | Online: www.cwlc.ca

LE PROCHAIN NUMÉRO

Les soumissions d'articles pour le prochain numéro *Les enfants du Canada* sont bienvenues. Si vous avez une idée pour un texte ou disposez d'un article d'intérêt, veuillez communiquer avec le bureau de la LBEC. La date de tombée pour soumettre un article est **le 30 novembre, 2010**.

LBEC
226 avenue Argyle, Ottawa (Ontario) K2P 1B9
Télé : 613-235-4412 | Téléc : 613-235-7616
Courriel : info@cwlc.ca | site Web : www.cwlc.ca



Board of Directors/*Conseil d'administration*

EXECUTIVE / EXÉCUTIF

President/Président

Tony Diniz, Executive Director
Child Development Institute, Toronto (ON)

1st Vice-President / 1^{er} Vice-président

Mike DeGagné, Executive Director
Aboriginal Healing Foundation (ON)

2nd Vice-President / 2^e Vice-président

Jean-Pierre Hotte, Directeur général
Association des centres jeunesse du Québec (QC)

Treasurer / Trésorière

Kathy Tsetso, Chief Executive Officer
Deh'cho Health and Social Services, Fort Simpson (NT)

Secretary / Secrétaire

George Savoury, Executive Director
Family & Community Supports, Department of Community
Services (NS)

Past President / Présidente sortant

Jane Matheson, Chief Executive Officer
Wood's Homes (AB)

Director Emeritus / Directrice émérite

The Hon. Landon Pearson

Executive Director / Directeur général

Peter M. Dudding

DIRECTORS / DIRECTEURS

Linda Baker, Executive Director
Centre for Children and Families in the Justice System
of the London Family Court Clinic Inc. (ON)

Ann Barnard Ball, Executive Director
Children's Aid Foundation (ON)

Ivy Burt, Provincial Director
Health & Community Services (NL)

Luc Cadieux, Executive Director
Centre jeunesse de l'Outaouais (QC)

Dennis Dandeneau, Executive Director
Bridge Youth & Family Services (BC)

Michèle Goyette, Directrice des services spécialisés et des
services aux jeunes contrevenants
Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire (QC)

Dexter Kinequon, Agency Director
Lac La Ronge Indian Child & Family Services Agency Inc. (SK)

Andrew Koster, Executive Director
Children's Aid Society of Brant (ON)

Chris Leung, Chief Executive Officer
Catholic Social Services (AB)

Marion MacIver, Director of Education
Ranch Ehrlo Society (SK)

Wendy McCourt, Director
Child and Family Services (PE)

Peter Moore, Executive Director
Kinark Child and Family Services (ON)

Teri Nicholas, Executive Director
Family Services of Greater Vancouver (BC)

Ambrose S. Ojah Jr., Territorial Child and Family Services
Specialist and Interprovincial Coordinator
Government of Nunavut (NU)

Claude Savoie, Director of Child Welfare and Youth Services
Department of Social Development (NB)

Billie Schibler, Children's Advocate
Province of Manitoba (MB)

Alain St-Pierre, Directeur général
Centre jeunesse de la Montérégie (QC)

Robert J. Watts, Executive Director of Practice
Ministry of Children and Family Development (BC)

SUSTAINING MEMBERS / MEMBRES BIENFAITEURS

Batshaw Youth and Family Centres / Centres de la jeunesse
et de la famille Batshaw (QC)

Catholic Social Services (AB)

Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire (QC)

Child Development Institute (ON)

Children's Aid Foundation

Children's Aid Society of Toronto (ON)

Family and Children's Services of Leeds and Grenville (ON)

Government of Alberta - Ministry of Children's Services

Government of Ontario - Ministry of Children's and Youth
Services / Gouvernement de l'Ontario, Ministère des
services à l'enfance et à la jeunesse

Government of Saskatchewan - Ministry of Social Services

Kinark Child and Family Services (ON)

Ontario Association of Children's Aid Societies / l'Association
ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance (ON)

Peel Children's Centre (ON)

Ranch Ehrlo Society (SK)

Wood's Homes (AB)

Editorial

Peter Dudding

- Urban legends abound in foster care:
- Foster parents are in it for the money.
 - When the kids break down a placement, they have to be moved.
 - There aren't enough foster families, so kids have to be put in group homes.

These legends do have a grain of truth: the financial support for foster parents is often inadequate; children do move many times, sometimes resulting in foster care drift; and in Canada today there do not seem to be enough foster families to meet the needs of children in care.

But these legends, polished and honed in the media, have now become more urbane than urban. They have been accepted as common knowledge, part of our vocabulary in child welfare. As a result, the Canadian public has learned to distrust the foster care system and the caregivers in the front line. Canadians do not always respond positively to local recruitment campaigns for foster families; instead, they turn their eyes to foster care programs abroad. More donations flow to overseas foster programs than to Canadian ones, just as more and more Canadians prefer to adopt children from overseas rather than to adopt children from Canadian families.

The result is a decreasing number of foster families nationwide, and an increasing use of alternative placements. This has happened despite research-based evidence that the optimum out-of-home placement for a child is a family, rather than an institution. Families pro-

vide support and nurturance better than institutions can: our dismal Canadian experiences with residential schools verify this. The challenge lies in recruiting, training, supporting, and retaining these valuable foster families so that children can be placed in the right home at the right time. When a child is separated from home, family, and community, there is already enough grief and trauma. When that child is told to wait for an appropriate family, or an available bed, that misery multiplies. Canadian children in foster care need the best possible out-of-home placement and research shows us that this is foster family care.

In an effort to strengthen foster family care, the Child Welfare League of Canada and the Canadian Foster Families Association have spearheaded a national project, *Every Child Matters: Strengthening Foster Families in Canada*. This project will take a long, hard look at the recruitment, training, and retention of foster families in Canada in an effort to understand and synthesize what works well and what additional work needs to be done.

We are very proud to lead this project. The issues of shortages, mis-matched placements, and lack of support can be solved. There are many excellent and creative approaches within Canada and internationally. The solutions will be highlighted and shared through this project. It is time to change those old urban legends, and this is the first step.

Peter Dudding, MM, MSW,RSW is the Executive Director of the Child Welfare League of Canada.

Éditorial

Peter Dudding

Les légendes urbaines abondent dans le domaine des placements en familles d'accueil:

- Les parents de familles d'accueil n'acceptent d'occuper ce rôle que pour l'argent.
- Lorsque le placement s'effondre, les enfants doivent déménager.
- Il n'y a pas suffisamment de familles d'accueil, donc les enfants doivent être placés dans des foyers de groupe.

Ces légendes ont en effet un grain de vérité : le soutien financier des parents de famille d'accueil est souvent insuffisant; les enfants déménagent effectivement souvent, ce qui entraîne parfois comme résultat le « ballotement » des enfants d'une famille à l'autre et, au Canada aujourd'hui, il ne semble pas y avoir suffisamment de familles d'accueil pour satisfaire les besoins des enfants en placement familial.

Mais ces légendes, polies et perfectionnées par les médias, sont désormais devenues plus mondaines qu'urbaines. Elles ont été reçues comme faits notoires, qui font partie de notre vocabulaire relatif au bien-être des enfants. Ainsi, le public canadien a appris à se méfier du système de foyers d'accueil et les intervenants de première ligne. Les Canadiens ne répondent pas toujours de façon positive aux campagnes locales visant le recrutement de foyers d'accueil. Ils détournent plutôt leur regard vers les programmes étrangers de foyers d'accueil. Plus de dons sont effectués vers des programmes de foyers d'accueil étrangers que vers des programmes

canadiens, tout comme de plus en plus de Canadiens préfèrent adopter des enfants venus d'outre-mer plutôt que des enfants issus de familles canadiennes.

Par conséquent, on observe une diminution du nombre de familles d'accueil à travers le pays, et une augmentation des recours aux solutions de rechange en matière de placements. Ceci a lieu en dépit de la preuve fondée sur la recherche que le milieu optimal hors foyer pour un enfant est un milieu familial, et non une institution. Les familles peuvent fournir leur soutien et leur dévouement mieux que ne le peuvent les institutions; notre lugubre expérience avec les pensionnats au Canada appuie cette affirmation. Le défi se situe au niveau du recrutement, de la formation, du soutien et de la rétention de ces précieuses familles d'accueil, de sorte que les enfants peuvent être placés dans le foyer correct et au bon moment. L'enfant vit déjà un deuil et un traumatisme lorsqu'il se retrouve séparé de son foyer, de sa famille et de sa collectivité. Lorsqu'on lui dit qu'il doit attendre pour trouver une famille qui convient, ou qu'un lit se libère, sa misère se multiplie. Les enfants canadiens en foyers d'accueil ont besoin des meilleurs placements possible à l'extérieur de leur foyer familial, et les recherches nous démontrent qu'il s'agit de placements en familles d'accueil.

Dans un effort pour renforcer l'état des placements familiaux, la Ligue pour le bien-être de l'enfance au Canada et l'Association des familles d'accueil du Canada ont pris le gouver-

naïl d'un projet national, *Chaque enfant est important : renforcement des familles d'accueil au Canada*. Ce projet examinera attentivement le recrutement, la formation et la rétention des familles d'accueil au Canada en vue de comprendre et résumer ce qui fonctionne bien, et ce qui nécessite plus de travail.


Nous sommes très fiers de mener ce projet. Les enjeux découlant des pénuries, des place-

ments mal assortis, et du manque de soutien peuvent être résolus. Il existe de nombreuses démarches de haute qualité et créatives au Canada et ailleurs. Les solutions seront mises en relief et partagées tout au long de ce projet. Il est venu le temps de changer ces anciennes légendes urbaines, et ceci constitue le premier pas.

Peter Dudding, MM, MSS., TSA est le directeur général de la Ligue pour le bien-être de l'enfance au Canada.

Editorial

Sheila Durnford

 The Canadian Foster Family Association (CFFA) is a non-profit organization maintained through membership fees, donations, and the generosity of communities in fundraising initiatives. It is made up of two delegates and one director from each Province/Territory, and a volunteer Board of Directors who work throughout the year to implement the organization's goals and objectives. At the CFFA, we are committed to bringing foster families together, sharing pertinent and up-to-date information with them, and supporting them to improve foster care in Canada.

The CFFA is pleased to partner with the Child Welfare League of Canada (CWLC) on the federally funded project, *Every Child Matters: Strengthening Foster Families in Canada*. This project will collect information from foster parents and others to gain an understanding of how foster families are recruited, trained,

and retained across Canada. We know very well that foster parents have a wealth of information and experience - we can learn from one another! This invaluable Canadian-based information will be of enormous assistance in knowing what is working and what changes need to be made to better assist the fostering system across Canada. This information will also be shared with our member organizations, foster families, and any other interested parties.

The CFFA is committed to improving the quality of care provided to children and youth throughout Canada, and supporting foster parents in their commitment to children and youth throughout the country. That is why we are particularly excited to work with the CWLC in this project that is designed to strengthen foster families across Canada.

Sheila Durnford is the President of the Canadian Foster Family Association.

Éditorial

Sheila Durnford

L'Association des familles d'accueil du Canada (AFAC) est un organisme à but non lucratif soutenu par les droits d'adhésion des membres, les dons, et la générosité des collectivités lors de campagnes de financement. Il est composé de deux délégués et d'un directeur par province et territoire, ainsi que d'un conseil d'administration bénévole, qui travaille tout au long de l'année pour atteindre les buts et les objectifs de l'organisme. À l'AFAC, nous sommes dévoués au rapprochement des familles d'accueil, au partage de l'information pertinente et à jour avec elles, et au soutien des familles d'accueil en vue d'améliorer les placements familiaux au Canada.

L'AFAC est fière de s'associer avec la Ligue pour le bien-être de l'enfance au Canada (LBEC) dans le cadre du projet financé par le gouvernement fédéral, *Chaque enfant est important : renforcement des familles d'accueil au Canada*. Ce projet obtiendra des renseignements de parents de famille d'accueils et d'autres personnes en vue de mieux comprendre comment

les familles d'accueil sont recrutées, formées et retenues à travers le Canada. Nous savons avec certitude que les parents de familles d'accueil sont une mine d'information et d'expérience. Nous en avons beaucoup à apprendre les uns des autres! Cette information, à la fois précieuse et de chez nous au Canada, nous aidera énormément à savoir ce qui fonctionne et ce qui doit être changé afin de pouvoir mieux aider le système des familles d'accueil à travers le pays. Cette information fera aussi l'objet d'un partage avec nos organismes membres, les familles d'accueil et toute autre partie intéressée.

L'AFAC est dévouée à l'amélioration de la qualité des soins fournis aux enfants et aux jeunes à travers le Canada, et au soutien des parents de familles d'accueil dans leur engagement auprès des enfants et des jeunes du pays. C'est pourquoi nous sommes très excités à l'idée de collaborer avec la LBEC dans le cadre de ce projet, qui est conçu pour renforcer les familles d'accueil à travers le Canada.

Sheila Durnford est la présidente de l'Association des familles d'accueil du Canada.

Introduction

Anna Ekins

Those researching and writing about child and family services generally focus on the needs and experiences of the children coming into care. The needs of foster families are less often the focus of research, writing, or policy. There is currently no national database for foster families. Experts agree that there are ‘not enough’ foster families and that foster family care is a scarce resource, yet no one knows how scarce, or indeed where in Canada the scarcity is most urgent.

This issue of *Canada’s Children* will explore research related to foster families in Canada. Specifically, it will look at evidence-informed knowledge related to the recruitment and retention of these important service providers. The term ‘foster care’ has grown to encompass many forms of alternative, family-based care for children who cannot live with their parents. This includes, but is not limited to treatment foster care, customary care, private foster care, family-based (parent model) group homes and kinship care. Although kinship care is undoubtedly necessary and highly valuable, it should be noted that the articles in this issue related predominantly to non-kin foster families.

Iain Matheson reviews the current evidence of recruitment successes in the United States, United Kingdom, Australia, New Zealand, and Canada. He explains why basic demographic data on foster families (as compared to the general population) is the key to thoughtful planning for recruitment. He also discusses the importance of retention efforts.

Indeed, recruitment is tied to retention. Recruitment efforts and important resources are lost

if large numbers of foster parents chose to leave the system. These former foster parents may also discourage others from ever becoming involved with agencies due to bad experiences. Robert Twigg alludes to this in the excerpts from his chapter ‘Passion for those who care: What foster carers need’. These excerpts describe their need for support and recognition.

Aboriginal children are overrepresented in the population of children in care. However, the number of Aboriginal foster parents in Canada is low. In his article, Jason Brown discusses research related to foster parents’ views of culture and success in foster placements. He goes on to explore the need for the targeted recruitment and retention of Aboriginal foster parents.

Most of our foster parents across the country are women. Although there are certainly many wonderful and caring foster dads, the gender issues present in the recruitment and retention of foster families cannot be overlooked. Baukje Miedema of Nova Scotia explores this in a chapter on foster mothers and their families from her book, *Mothering for the state: The paradox of fostering*.

These articles from leading academics are both informative and challenging. They have been selected to inspire reflection on current practice in foster family care. We hope that this edition of *Canada’s Children* will prompt those reflections and conversations about what we can do to improve and strengthen foster family care in Canada.

Anna Ekins, MSW is the Project Co-ordinator of Every Child Matters: Strengthening Foster Families in Canada.

Introduction

Anna Ekins

Les chercheurs et les auteurs qui se penchent sur les services à l'enfance et aux familles se concentrent généralement sur les besoins et l'expérience des enfants qui arrivent en milieu de famille d'accueil. Les besoins des familles d'accueil font moins souvent l'objet de recherches, d'écrits ou des politiques. Il n'existe à présent aucune base de données nationale de familles d'accueil. Les experts s'entendent pour dire qu'il n'y a « pas assez » de familles d'accueil et que les placements en familles d'accueil sont une denrée rare. Cependant, personne ne sait à quel point elle est rare, ou exactement où au Canada cette pénurie nécessite les mesures les plus urgentes.

Cette édition d'*Enfants du Canada* explorera la recherche portant sur les familles d'accueil au Canada. En particulier, elle examinera les connaissances fondées sur des faits portant sur le recrutement et la rétention de ces précieux fournisseurs de services. Le terme « placements en famille d'accueil » englobe désormais de nombreux types de soins offerts en contexte familial aux enfants qui ne peuvent plus vivre avec leurs parents. Ceci comprend, mais non de façon limitative, les foyers d'accueil avec interventions, les responsabilités traditionnelles, les foyers d'accueil privés, les foyers de groupe en milieu familial (modèle parental) et les soins par la famille. Bien que les soins par la famille soient sans aucun doute nécessaires et hautement précieux, il est important de prendre note que les articles dans la présente édition portent principalement sur les familles d'accueil sans lien de parenté.

Iain Matheson étudie les signes actuels de succès en matière de recrutement aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Canada. Il explique pourquoi les données démographiques de base au sujet des familles d'accueil (en comparaison avec la population générale) sont essentielles à la planification réfléchie du recrutement. Il discute également l'importance des efforts de rétention.

Évidemment, le recrutement est lié à la rétention. Les efforts de recrutement et d'importantes ressources sont perdus si une grande quantité de parents de familles d'accueil décident de quitter le système. Ces anciens parents de familles d'accueil peuvent également décourager d'autres personnes de s'impliquer un jour auprès d'agences en raison de leurs mauvaises expériences. Robert Twigg fait allusion à ceci dans les extraits de son chapitre « Passion for those who care : What Foster carers need ». Ces extraits décrivent leur besoin de soutien et de reconnaissance.

Les enfants autochtones sont surreprésentés au sein de la population d'enfants en familles d'accueil. Toutefois, le nombre de familles d'accueil autochtones au Canada est bas. Dans son article, Jason Brown entretient une discussion au sujet des opinions qu'ont les parents quant à la culture et au succès dans les placements en famille d'accueil. Il explore ensuite le besoin de recrutement et de rétention ciblé des parents de familles d'accueil autochtones.

La plupart des parents de famille d'accueil à travers le pays sont des femmes. Bien qu'il

Il y a certainement plusieurs papas de famille d'accueils merveilleux et attentionnés, la problématique homme-femme existant au sein du recrutement et de la rétention de familles d'accueil ne peut passer sous silence. Baukje Miedema, de la Nouvelle-Écosse, explore ceci dans un chapitre portant sur les mères de famille d'accueil et leurs familles, tiré de son livre « *Mothering for the state: The paradox of fostering* ».

Ces articles, rédigés par d'éminents universitaires, sont à la fois informatifs et stimulants.

Ils ont été sélectionnés pour inspirer la réflexion au sujet des méthodes couramment en pratique dans le domaine des placements en famille d'accueil. Nous espérons que cette édition d'*Enfants du Canada* suscitera la réflexion et la conversation à propos de ce que nous pouvons faire pour améliorer et renforcer les placements en famille d'accueil au Canada.

Anna Ekins, MSS est la coordonnatrice de Chaque enfant est important : renforcement des familles d'accueil au Canada.

Recruitment of foster families: Lessons from international research

Iain Matheson

Note: Some of the following material has appeared in the article "Recruitment of foster families: Strategies and methods" in the Summer 2009 edition of *Canada's Children*.

Introduction

In common with Australia, Ireland, New Zealand, the UK and the US, for most Canadian provinces and territories the recruitment (and retention) of foster families is a major issue. Over the last 25 years, Canada and other English-speaking countries have seen increases in the rate of female participation in the labour market, immigration levels, the cost of housing, divorce rates, and the age of the population. Anecdotal evidence from these countries would also suggest that due to the current global financial crisis, some actual or potential foster families have been lost to fostering agencies as they have in turn lost jobs, homes and savings. These and other social changes have contributed to a very challenging environment for the recruitment of foster families. Indeed, in many jurisdictions, the pool of people with the motivation and the capability to foster has simply diminished (Colton & Williams, 2006). As well as significant changes on the 'supply side', in many jurisdictions demand for foster families is at an all time high. The nature of that demand has also changed over the years; today many children and young people in need of a foster family placement have behavioural and special needs, which 25 years ago would have required them to be placed in residential care. Other important international themes include professionalism



versus altruism and the development of kinship care and its interface with non-kin care (Colton, Roberts & Williams, 2008).

A shortage of foster families is not of course unique to English-speaking countries (Colton, Roberts & Williams, 2008; Colton & Williams, 1997; Triseliotis, Borland & Hill, 1999). In many other western countries there have been similar demographic changes to

those experienced in Canada and elsewhere, while in many developing countries, some of these and other concerns such as HIV/AIDS, war, and natural disasters have contributed to a growing need for foster families and a corresponding shortfall. In their study of the foster care systems in 21 different countries, ranging from Argentina to Zimbabwe, Colton and Williams (1997) state that “in almost every country, one of the major difficulties cited, was the difficulty of recruiting foster carers” (p. 293).

Despite the recruitment of foster families being critical to the effective delivery of foster care services (Sellick & Howell, 2003), there have been very few studies that have comprehensively evaluated foster family recruitment activities (Richardson, Bromfield & Higgins, 2005); what studies there have been have tended to be small-scale. However, over recent years, a growing body of academic and professional literature on ‘what works’ has emerged and some pockets of expertise are developing, with a number of reports and publications coming from the Child Welfare League of America, the UK Fostering Network and the Centre for Excellence in Child and Family in Melbourne, Australia. In terms of recruitment practice, Sinclair (2005) cites the success of the independent sector in the UK and of schemes designed to recruit from particular minority ethnic communities. There are no doubt many organizations in Canada too, whether in the public or independent sector, who have also gained considerable experience in this area, and the Canadian *Every Child Matters* project will also make a timely and very useful contribution towards this growing body of knowledge.

This article discusses the academic and professional research literature (both empirical and theoretical) on (non-kin) foster family recruitment, from a number of English-speaking countries. However, one word of caution, as Thoburn (2007) reminds us, while the child welfare systems and the use of terminology across

some countries may seem to be broadly similar, there are of course important differences. What works, for example, in Scotland may not necessarily work, or be appropriate, for Nova Scotia.

Assessing recruitment needs and strategy development

In *Delivering Foster Care*, Triseliotis et al. (1999) found that recruitment campaigns in Scotland were largely ad hoc and unsystematic, and presented a somewhat ‘undifferentiated’ view of the foster care task. They also found that, in comparison to child protection services, foster care fared poorly in relation to profile, policy, and planning, and that this impacted upon the effectiveness of recruitment activities.

In order to successfully recruit a sufficient range of foster families, organizations need to audit their needs and develop a clear recruitment strategy (Barbell & Sheikh, 2000; Clarke, 2006; Triseliotis et al., 1999). The scale and design of the strategy also needs to match the need (Fostering Network, 2004). Foster family recruitment is a challenge for almost all fostering agencies; however, ‘one size does not fit all’. Organizations have different care demands, needs, foster family turnover, and reputations, which all need to be factored in (Clarke, 2006; Sellick & Connolly, 2002).

Similarly, there is a need for in-depth information on existing foster families and the current and projected needs of children and young people in care (Annie E. Casey Foundation, 2002; Barbell & Sheikh, 2000; Clarke, 2006; Fostering Network, 2004; Pasztor & Wynne, 1995; US Office of Inspector General, 2002). Organizations need to understand the age profile of their current foster families, how they were recruited, and what motivates them to continue to provide placements. From this information agencies should also be able to project future retention levels. In relation to chil-

dren and young people requiring foster care, there are general issues regarding their ethnicity, age, location, disability, and their needs in relation to sibling groups and permanency, as well as the more specific individual needs that some children and young people may have. Those recruiting foster families need to be very familiar with the profile of children and young people who are coming into the care system (Annie E. Casey Foundation, 2002).

It is also important to portray a clear message about the fostering task. Triseliotis, Sellick, and Short (1995) ask “what kinds of foster carers are being looked for? What are they required to do? What ages of children require fostering? Too many agencies produce vague and overtly sentimental material, which often proves to be counter-productive” (p. 42). Messages that focus upon ‘making a difference’ and emphasize the importance of the foster care task and its benefits and rewards, are more useful than the more traditional ‘open your heart and your home’ themes that feature sad young children (Pasztor & Wynne, 1995).

Consideration should also be given to the following:

- Recruiting a pool of foster families to meet a wide range of needs is much better than a single homogeneous target (SCIE, 2004; UK Joint Working Party on Foster Care, 1999).
- One-off events can be useful but, overall, a continuous ‘drip-drip’ approach works best (Clarke, 2006; Fostering Network, 2004; Pasztor & Wynne, 1995; SCIE, 2004).
- While national or provincial campaigns do have their place, recruitment should have a local focus (Pasztor & Wynne, 1995; SCIE, 2004; SuccessWorks, 2007; Triseliotis et al., 1999).
- As well as the need to involve foster families, it is important to take opportunities to involve all of the organization’s staff and managers (Annie E. Casey Foundation, 2002; Clarke, 2006; Fostering Network, 2004).

- Patztor and Wynne (1995) suggest targeted marketing to volunteers and those who are members of religious organizations as such involvement is a significant indicator of interest in foster care.

Messages that focus upon ‘making a difference’ and emphasize the importance of the foster care task and its benefits and rewards, are more useful than the more traditional ‘open your heart and your home’ themes that feature sad young children.

Budget, staffing and foster carer involvement

Triseliotis et al. (1999) found that many Scottish foster family recruitment campaigns were compromised by budgetary constraints and the unavailability of experienced staff. In her English study, Clarke (2006) also found that a dedicated (and realistic) recruitment budget was key to receiving high levels of initial interest, and that identifying the level of expenditure available was the first stage in prioritizing how and when to best allocate resources. She also found that 56% of UK agencies had one or more dedicated foster care recruitment positions. This is a relatively new development within the UK, and while 35% of these posts required a social work only background, 24% needed a marketing/public relations only background and 14% required a recruitment only background. Clarke suggests a correlation between dedicated posts and a higher level of recruitment activity. The Annie E. Casey Foundation (2002) echoes this view: “Recruitment is full-time work. It cannot be done as a sideline. It requires the concentrated planning, action, and follow-up due to a major agency function” (p. 12).

However, irrespective of staffing arrangements, there is a clear consensus that foster carers should be involved in recruitment activity (Barbell & Sheikh, 2000; Baum, Crase & Crase, 2001; Clarke, 2006; Fostering Network, 2004; Leschied et al., 2004; McHugh et al., 2004; Pasztor & Wynne, 1995; SCIE, 2004; Sinclair, 2005; Triseliotis et al., 1995; Triseliotis et al., 1999). Canadian researchers, who undertook an investigation of factors related to the recruitment and retention of foster families in nine child-protection agencies in Southwestern Ontario, found that “foster families are the best ambassadors for fostering: they are instrumental in the recruitment of the next generation of foster carers” (Leschied et al., 2004, p. 7). Others strongly argue that there should also be a collaborative engagement with the broader community and community leaders (Barbell & Sheikh, 2000; Clarke, 2006, Pasztor, McNitt & McFadden, 2005; Patztor & Wynne, 1995).

Recruitment methods

From the international literature, there is only one recruitment method that consistently works for high quality fostering organizations: ‘word of mouth’ (McHugh et al., 2004; Pasztor & Wynne, 1995; Sellick & Thoburn, 2002; Triseliotis et al., 1999). While usually used in combination with one or more other methods, Wilson, Sinclair, Taylor, Pithouse, and Sellick (2004) argue that getting ‘word of mouth’ referrals is a fundamental recruitment methodology, with high quality referrals coming from the relatives and friends of satisfied foster families. ‘Word of mouth’ is also about building upon relationships with schools, churches, indigenous organizations, migrant associations, and other groups in the community (McHugh et al., 2004, SuccessWorks, 2007).

However, beyond this particular method, there are no ‘magic bullets’ – the evidence from the literature on other specific recruitment

methods is much less definitive. In part, this reflects, as stated earlier, the fact that the number of comprehensive evaluations available on foster family recruitment campaigns is very limited. Available research studies relate to different jurisdictions at different points in time; they also tend to focus upon the choice of recruitment method without attempting to assess the quality of the implementation.

That said, radio announcements and local newspaper feature advertisements have been shown to be successful in a number of studies (Lawrence, 1994; Miller, 2005; Sellick & Thoburn, 2002; Triseliotis et al., 1999). In an Australian research study (McHugh et al., 2004), 32% of foster families were recruited through a newspaper or magazine article or advertisement.

Much of the literature also advocates the use of TV documentaries as part of a broad-based media campaign as a way of building public awareness and education (Triseliotis et al., 1999; Victorian Department of Human Service, 2003). However, they do need to be supported by initiatives that trigger specific enquiries (Barbell & Sheikh, 2002). Large-scale TV (advertising) campaigns are rarely cited as successful recruitment strategies, and Sellick and Thoburn (2002) believe they are less cost-effective than other available methods. There is also some evidence that those who were recruited primarily through national media campaigns remain as foster families for a shorter period than those recruited by other means (Cox, Buehler & Orme, 2002; Triseliotis et al., 1999) or are offered a narrower range of placements (US Office of Inspector General, 2002).

Traditionally, leaflets and posters have commonly been used as part of the recruitment process. In the Australia study above, McHugh et al. (2004) found that leaflets and posters may still have an important role to play, with 13% of foster families recruited via this method. However, in this study, the other traditional method

– the community stall/display – only attracted 1%. An earlier study by Lawrence (1994) also found that a limited number of enquiries came from information stalls and public speaking during campaigns. While this article does not address kinship care, there is some evidence to suggest that the use of local and low-key ‘word of mouth’ is more effective in recruiting indigenous foster families (McHugh et al., 2004; Victorian Department of Human Services, 2003), particularly when indigenous workers are used who understand the “complex matters of kinship and social structure and knowledge of the local community” (Richardson et al., 2005, p. 20).

In terms of how recruitment methods are developed, Triseliotis et al. (1995) argue that recruitment material must be both eye-catching and realistic. While many campaigns use images of children, campaigns that use photographs of foster families are better able to attract individuals who might otherwise exclude themselves, e.g., ethnic minorities. They go on to support the targeting of particular ethnic groups through the use of specialist publications and institutions, as well as extensive recruitment activity in specific neighbourhoods. Some of the literature also highlights the benefits of including young people with foster care experience in recruitment campaigns (SCIE, 2004; Sinclair, 2005; SuccessWorks, 2007).

In an Australian review of the research on residential care and fostering (Bromfield, Osborn, Panozzo & Richardson, 2005) some evidence was found to suggest that strategies focusing on recruiting families for a specific child in need of care may be more effective. This was echoed in a New Zealand article on finding permanent non-kin placements for eight children with complex case histories in a particular locality where a ‘permanency coach’ was contracted to project-manage a particularly comprehensive and integrated approach (Miller, 2005).

Permanency, in its various forms, has of course become a major policy focus in a number of jurisdictions (Maluccio, Fein & Olmstead, 1986) and while not from the research literature, it is interesting to note that the New Zealand Government has recently launched a national ‘home for life’ permanency campaign which includes the recruitment of new foster families, with the aim of eventually taking 1,200 children and young people out of the care system (Bennett, 2010).

In the UK, a wide range of innovative recruitment methods have also been trialed across 11 foster care agencies as part of a national initiative aimed at improving the management and practice of foster care recruitment and retention (Clarke, 2006). Promising results included the establishment of a dedicated foster family recruitment and assessment team, a dedicated ethnic minority recruitment officer post with a community engagement focus, and a bi-monthly forum of staff and foster carers to discuss recruitment activity. A broadly similar program, but with a stronger focus upon small practice changes, was also developed in the US (Casey Family Programs, 2005).

Responding to enquiries

From the international literature, the importance of a professional and timely response to those enquiring about becoming foster carers is clearly crucial. The very purpose of all recruitment activity is to generate enquiries, yet it can be the part of the process that receives the least attention. As Barbell and Sheikh (2000) state:

Some agencies have spent lots of money to create elaborate out-reach campaigns and then fail to respond at all to requests for information. Your out-reach efforts will be pointless unless you give as much attention to planning your response as you do to your outreach campaign. (p.45)

Keogh and Stvensson (1999) conducted a valuable Australian study examining the reasons why individuals do not proceed with applications to foster. The study examined the types of people who enquired about foster care following a state wide publicity campaign, and the process through which enquirers became carers. Telephone interviews were conducted with individuals who enquired in response to a publicity campaign about foster care. Responses were received centrally and then passed on to local foster care agencies. When interviewed, about 25% said that they did not proceed because the agency did not follow up with their enquiry, and approximately 20% said that the agency could not offer them an appropriate placement or advised them not to proceed. Overall, two-thirds of the callers were not satisfied with the outcome of their enquiry. These findings suggest that, despite a successful advertising campaign, many committed applicants are discouraged from continuing due to the agencies' responses to their interest. An English study, undertaken by the Fostering Network (2004), had a similar finding, with 27% of those who had enquired about fostering not becoming foster carers as a result of never having received a response to their initial enquiry.

What appears to be critical is that the enquiry is dealt with in a professional and timely manner. Like all other recruitment and social marketing, this requires excellent processes and systems, and ideally enquirers should have some kind of immediate and personal contact from the agency. Focusing time and energy on the response to enquiries can only increase the numbers and reduce the cost per carer recruited (Sinclair, Gibbs & Wilson, 2004). Waiting lists for the assessment of foster carers are detrimental to good recruitment practice. However, Clarke (2006) also reminds us of the need to 'counsel out' unsuitable applicants sooner rather than later, while Triseliotis et al. (1995) emphasize that "it is crucial to use limited staff and financial resources wisely" (p. 42).

A Word about Retention

Much of the literature (Clarke, 2006; Pasztor & Wynne, 1995; UK Joint Working Party on Foster Care, 1999; Wilson et al., 2004) considers recruitment and retention to be inextricably linked. There is a growing knowledge on what is needed to make foster placements successful (Brown, 2008; Gibbs & Wildfire, 2007; Pasztor, McNitt & McFadden, 2005; Sinclair, 2005) and the importance of good support for both foster families and their placements in particular. When these factors are not in place there is an impact upon foster family retention levels (Hawken & McHugh, 2006; Rhodes Orme & Buehler, 2001; Sinclair, Gibbs & Wilson, 2004; Triseliotis, 1999). Clearly, the better organizations are at retaining their experienced (and well-trained) foster families, the less need they will have to replace them. The importance of retaining experienced foster families was particularly highlighted in a US study that found that in New Mexico, Oklahoma and Oregon, "one fifth of the foster parent population provides 60% to 80% of all foster care" (Gibbs & Wildfire, 2007, p. 597).

Organizations, therefore, need to have sound systems in place to know what their foster family turnover is, and to understand, through exit interviews or similar mechanisms, why foster families are choosing to leave (Clarke, 2006). Sinclair, Gibbs and Wilson. (2004) propose that if the nature of the support that foster families receive from the organization forms part of their reasoning to exit, this may provide compelling reasons to focus energy on retention as well as recruitment. While some turnover is to be expected, reducing high turnover levels is likely to be significantly more cost-effective than recruitment activity alone. Furthermore, given the literature on the benefits of foster families participating in recruitment activities and the power of 'word of mouth' referrals from satisfied foster families, carrying out recruitment

when existing foster families feel unsupported and undervalued will be more time-consuming, expensive, and less successful.

Conclusion

There is a clear need for more and better research and evaluation of foster family recruitment activities. However, despite this, there does appear to be a growing consensus across the academic and professional literature in English-speaking countries on how best to attract and retain foster families. Most of the literature identifies 'word of mouth' as the most successful recruitment method. Alongside this, a number of research studies point to the use of local newspapers and radio as good recruitment methods. For larger organizations, stimulating the development and screening of awareness-raising TV documentaries may also be useful. There is also a diverse range of other, more innovative recruitment initiatives that are showing promising results. However, as importantly, there is broad agreement that foster care agencies should audit their recruitment needs and develop and monitor a clear, professionally-managed, comprehensive, continuous, collaborative, locally-focused, budgeted, and sufficiently staffed recruitment strategy that involves existing foster families. This will maintain a pool of foster care placements that sufficiently meets the needs of existing and future children and young people in need of foster care.

Iain Matheson is a New Zealand-based independent consultant and researcher. Child, Youth and Family Services, the New Zealand statutory child protection agency, is acknowledged as funding an earlier version of this work.

References

ANNIE E. CASEY FOUNDATION. (2002). *Recruitment, training, and support: The essential tools of foster care*. Baltimore, MD: Annie E. Casey Foundation.

BARBELL, K., & SHEIKH, L. (2000). *A community outreach handbook for recruiting foster parents and*

volunteers. Washington: Child Welfare League of America Press.

BAUM, A. C., CRASE, S. J., & CRASE, K. L. (2001). Influences on the decision to become or not to become a foster parent. *Family in Societies: The Journal of Contemporary Human Services*, 82(2), 202-213.

BENNETT, P. (2010). Home for life. *New Zealand Government Press Release*. Retrieved August 15, 2010 from www.scoop.co.nz/stories/PA1008/S00193/paula-bennett-home-for-life.htm

BROMFIELD, L., OSBORN, A., PANOZZO, S., & RICHARDSON, N. (2004). *Out-of-home care in Australia: messages from research*. Melbourne, National Child Protection Clearinghouse, Australian Institute of Family Studies. Retrieved July 30, 2010, from www.acwa.asn.au/cafwaa/ResearchAudit2004.pdf

BROWN, J. (2008). Foster parents' perceptions of factors needed for successful foster placements. *Journal of Child and Family Studies*, 17(4), 538-554.

CASEY FAMILY PROGRAMS. (2005). *Recruitment and retention of resource families: Promising practices and lessons learned*. Retrieved July 30, 2010, from www.casey.org/Resources/Publications/pdf/BreakthroughSeries_RecruitmentRetention.pdf

CLARKE, H. (2006). *Improving effectiveness in foster care recruitment: An interim report of the innovation in foster care recruitment study*. London, Fostering Network. Retrieved July 30, 2006, from www.fostering.net/england/Improving_Effectiveness_in_Foster_Care_Recruitment_report.pdf

COLTON, M., & WILLIAMS, M. (Eds.). (1997). *The world of foster care: An international sourcebook on foster family care systems*. Aldershot: Ashgate.

COLTON, M. & WILLIAMS, M. (Eds.). (2006). *Global perspectives in foster family care*. Lyme Regis: Russell House.

COLTON, M., ROBERTS, S. & WILLIAMS, M. (2008). The recruitment and retention of family foster-carers: An international and cross-cultural analysis. *British Journal of Social Work*, 38(5), 865-884.

COX, M., BUEHLER, C., & ORME, J. (2002). Recruitment and foster care service. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 29(3), 151-177.

FOSTERING NETWORK. (2004). *Good practice guidelines for the recruitment of foster carers*. London: Fostering Network.

GIBBS, D. & WILDFIRE, J. (2007). Length of service for foster parents: Using administrative data to understand retention. *Child and Youth Services Review*, 29(5). 588-599.

- HAWKEN, K., & MCHUGH, M. (2006). Recruiting, maintaining and retaining foster carers: Capturing the wisdom of carers and workers. *Developing Practice: The Child, Youth and Family Work Journal*, 15(Autumn), 19-27.
- KEOGH, L., & STVENSSON, U. (1999). Why don't they become foster carers: A study of people who inquire about foster care. *Children Australia*, 24(2), 13-19.
- LAWRENCE, R. (1994). Recruiting carers for children in substitute care: The challenge of program Revision. *Australian Social Work*, 47(1), 37-42.
- LESCHIED, D., RODGER, S., CUMMINGS, A., HURLEY, R., MacGREGOR, T., & NASH, J. (2004). *The Challenge of Fostering: An Investigation of Factors Related to the Recruitment and Retention of Foster Families in Nine Child Protection Agencies in Southwestern Ontario*. Ontario, Canada: University of Western Ontario.
- MALUCCIO, A., FEIN, E. & OLMSTEAD, K. (1986). *Permanency planning for children: Concepts and methods*. New York: Tavistock.
- McHUGH, M., McNAB, J., SYMTH, C., CHALMERS, J., SIMINSKI, P., & SAUNDERS, P. (2004). *The Availability of Foster Carers*. Sydney, Australia: Social Policy Research Centre.
- MILLER, N. (2005). A permanent non-kin placement project in action. *Social Work Now*, April 2005.
- PASZTOR, E., & WYNNE, S. (1995). *Foster Parent Retention and Recruitment: The State of the Art in Practice and Policy*. Washington: Child Welfare League of America Press.
- PASZTOR, E., McNITT, M., & McFADDEN, E. (2005). Foster parent recruitment, development, support and retention: Strategies for the 21st century. In G. Mallon & P. Hess, (Eds.), *Child welfare for the 21st century: A handbook of practices, policies and programs* (pp. 665-686). New York: Columbia University Press.
- RHODES, K., ORME, K., & BUEHLER, C. (2001). A comparison of family foster parents who quit, consider quitting, and plan to continue fostering. *Social Service Review*, 75(1), 84-114.
- RICHARDSON, N., BROMFIELD, L., & HIGGINS, D. (2005). *The Recruitment, Retention, and Support of Aboriginal and Torres Strait Islander Foster Carers: A Literature Review*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- SELLICK, C., & CONNOLLY, J. (2002). Independent fostering agencies uncovered: the findings of a national study. *Child and Family Social Work*, 7(2), 107-120.
- SELLICK, C., & HOWELL, D. (2003). *Innovative, tried and tested: a review of good practice in fostering*, Social Care Institute for Excellence, Knowledge Review 4, Bristol: The Policy Press.
- SELLICK, C., & THOBURN, J. (2002). Family placement services. In D. McNeish, T. Newman & H. Roberts (Eds.), *What Works for Children? Effective Services for Children and Families*. Buckingham, UK: Open University Press.
- SINCLAIR, I., GIBBS, I., & WILSON K. (2004). *Foster carers: Why they stay and why they leave*. London, UK: Jessica Kingsley Publishers.
- SINCLAIR, I. (2005). *Fostering Now: Messages from Research*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- SOCIAL CARE INSTITUTE FOR EXCELLENCE. (2004). Practice Guide 3: Fostering. Retrieved July 30, 2010, from www.scie.org.uk/publications/practiceguides/fostering/files/pg3.pdf
- SUCCESSWORKS (2007). *Strengthening the recruitment and retention of foster carers in Victoria*. Retrieved August 15, 2010 from www.cwav.asn.au/resources/Publication%20Files/Monograph%20No.%2016.%202007%20Strengthening%20The%20Recruitment%20and%20Retention%20of%20Foster%20Carers%20in%20Victoria.pdf
- THOBURN, J. (2007). *Globalisation and child welfare: Some lessons from a cross-national study of children in out-of-home care*. Norwich, UK: University of East Anglia.
- TRISELIOTIS J., SELICK, C., & SHORT, R. (1995). *Foster Care Theory and Practice*. London: Batsford.
- TRISELIOTIS, J., BORLAND, M., & HILL, M. (1999). *Delivering Foster Care*. London: British Agencies for Adoption and Fostering.
- UK JOINT WORKING PARTY ON FOSTER CARE. (1999). *UK National Standards for Foster Care*. London: Fostering Network.
- US OFFICE OF THE INSPECTOR GENERAL. (2002). *Recruiting foster parents*. Retrieved July 30, 2010, from oig.hhs.gov/oei/reports/oei-07-00-00600.pdf
- VICTORIAN DEPARTMENT OF HUMAN SERVICES. (2003). *Public Parenting: A review of home-based care in Victoria*, Melbourne, Australia: Department of Human Services.
- WILSON, K., SINCLAIR, I., TAYLOR, C., PITHOUSE, A., & SELICK, C. (2004). *Fostering success: An exploration of the research literature in foster care*. London, UK: SCIE. Retrieved July, 30, 2010, from www.scie.org.uk/publications/knowledgereviews/kr05.pdf

Le recrutement de familles d'accueil : leçons tirées de la recherche internationale

Iain Matheson

Note : une partie du texte suivant a paru dans l'article « Recruitment of foster families: Strategies and methods », dans l'édition de l'été 2009 de la revue *Enfants du Canada*.

Introduction

Out comme en Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux États-Unis, le recrutement (et la rétention) de familles d'accueil est un enjeu important pour la plupart des provinces et territoires canadiens. Au cours des 25 dernières années, le Canada et d'autres pays anglophones ont vu l'augmentation du taux de participation des femmes sur le marché du travail, des niveaux d'immigration, des coûts de logement, du taux de divorce et de l'âge de la population. Des renseignements non scientifiques provenant de ces pays suggèrent qu'en raison de la crise économique mondiale actuelle, des agences de placement en famille d'accueil ont perdu certaines familles d'accueil existantes ou futures puisque celles-ci se sont retrouvées sans emploi, logement ou épargnes. Ces changements sociaux, et d'autres également, ont contribué à un environnement très difficile pour le recrutement de familles d'accueil. En effet, dans plusieurs pays, le bassin de population qui a à la fois la motivation et la capacité d'offrir un foyer d'accueil est tout simplement réduit (Colton et Williams, 2006). En plus de changements importants du « côté de l'offre », la demande dans de nombreux pays est à un niveau record. La nature de cette demande a également changé au cours des an-



nées; aujourd'hui, plusieurs enfants et jeunes qui ont besoin d'un placement en famille d'accueil ont des troubles comportementaux et des besoins spéciaux, ce qui, 25 ans passés, aurait requis qu'ils reçoivent des soins en établissement. D'autres thèmes internationaux d'importance incluent le professionn-

isme par rapport à l'altruisme, et le développement de soins provenant de la parenté et son rapport avec les soins provenant hors du lien de parenté (Colton, Roberts et Williams, 2008).

La pénurie de familles d'accueil n'est évidemment pas un phénomène unique aux pays anglophones (Colton, Roberts et Williams, 2008; Colton et Williams, 1997; Triseliotis, Borland et Hill, 1999). Dans plusieurs autres pays occidentaux, il y a eu des changements démographiques semblables à ceux vécus au Canada et ailleurs, alors que dans de nombreux pays en voie de développement, certaines de ces inquiétudes, et d'autres, dont le VIH/SIDA, la guerre et les désastres naturels ont contribué à un besoin croissant pour des familles d'accueil et une insuffisance correspondante. Dans leur étude des systèmes de foyers d'accueil de 21 pays différents, de l'Argentine au Zimbabwe, Colton et William (1997) énoncent que « dans presque tous les pays, l'une des épreuves principales citées était la difficulté du recrutement de parents de familles d'accueil » (p. 293).

En dépit du fait que le recrutement de familles d'accueil est un élément critique dans l'offre de services de famille d'accueil (Sellick et Howell, 2003), très peu d'études ont évalué en profondeur les activités de recrutement de familles d'accueil (Richardson, Bromfield et Higgins, 2005); celles qui ont été effectuées ont plutôt tendance à être à petite échelle. Toutefois, au cours des dernières années, de plus en plus de littérature académique et professionnelle portant sur « ce qui fonctionne » a émergé, et des niches d'expertise sont en voie de développement, incluant un certain nombre de rapports et de publications provenant de la Child Welfare League of America, du UK Fostering Network et du Centre for Excellence in Child and Family de Melbourne, en Australie. En matière d'activités de recrutement, Sinclair (2005) cite les succès du secteur indépendant au Royaume-Uni et de plans de recrutement visant les communautés de minorités ethniques.

Il n'existe aucun doute que plusieurs organismes canadiens ont aussi, que ce soit dans le secteur public ou indépendant, gagné de l'expérience considérable dans ce domaine, et le projet canadien. *Chaque enfant est important* apportera une contribution opportune et très utile à ce corpus de connaissances en pleine croissance.

Le présent article comportera des comptes rendus de la recherche académique et professionnelle (à la fois empirique et théorique) portant sur le recrutement de familles d'accueil (avec ou sans lien de parenté avec l'enfant), dans certains pays anglophones. Toutefois, petite mise en garde, comme nous le rappelle Thoburn (2007), même si les systèmes de bien-être de l'enfance et la terminologie semblent se ressembler largement d'un pays à l'autre, il existe de toute évidence des distinctions importantes. Ce qui fonctionne, par exemple, en Écosse, ne fonctionnera pas forcément, ou ne sera pas nécessairement approprié, en Nouvelle-Écosse.

Évaluation des besoins en matière de recrutement et du développement de stratégies

Triseliotis et coll. (1999), dans *Delivering Foster Care*, ont conclu que les campagnes de recrutement en Écosse étaient largement *ad hoc* et non systématiques, et présentaient une vision plutôt « non différenciée » de la tâche des familles d'accueil. Ils ont également conclu que, en comparaison avec les services de protection de l'enfance, les foyers d'accueils souffraient de profils, de politique et de planifications moins avantageux, ce qui avait un impact sur l'efficacité des activités de recrutement.

Afin de recruter avec succès une gamme suffisante de familles d'accueil, les organismes doivent procéder à la vérification de leurs besoins et développer une stratégie de recrutement claire (Barbell et Sheikh, 2000; Clarke, 2006; Triseliotis et coll., 1999). L'échelle et le design de la stratégie doivent aussi correspon-

dre au besoin (Fostering Network, 2004). Le recrutement de familles d'accueil est un défi pour presque toutes les agences de foyers d'accueil, mais ce défi n'est cependant pas uniformisé. Chaque organisme a des exigences, des besoins, des taux de rétention et des réputations distinctes dont il faut tenir compte (Clarke, 2006; Sellick et Connolly, 2002).

Dans le même ordre d'idées, il existe un besoin pour de l'information approfondie au sujet des familles d'accueil existantes et les besoins existants et futurs des enfants et des jeunes en placement (Annie E. Casey Foundation, 2002; Barbell et Sheikh, 200; Clarke, 2006; Fostering Network, 2004; Pasztor et Wynne, 1995; US Office of Inspector General, 2002). Les organismes doivent comprendre le profil d'âge de leurs familles d'accueil existantes, comment celles-ci ont été recrutées, et ce qui les motive à continuer d'offrir un foyer d'accueil. À partir de cette information, les agences devraient être en mesure de prévoir les niveaux futurs de rétention. En ce qui concerne les enfants et les jeunes qui nécessitent des placements en famille d'accueil, il y a certaines problématiques d'ordre général concernant l'ethnicité, l'âge, l'emplacement, les handicaps et leurs besoins relativement à leur fratrie et à la permanence, en plus des besoins individuels plus spécifiques que certains enfants et jeunes peuvent avoir. Ceux qui font le recrutement de familles d'accueil doivent bien connaître le profil des enfants et des jeunes qui arrivent dans le système de foyers d'accueil (Annie E. Casey Foundation, 2002).

Il est également important de transmettre un message clair au sujet de la tâche du foyer d'accueil. Triseliotis, Sellick et Short (1995) posent les questions suivantes : « quels genres de personnes sont recherchées pour offrir des services de foyers d'accueil? Qu'est-il exigé d'eux? Quels âges ont les enfants qui nécessitent les placements? Trop d'agences mettent en circulation du matériel vague et trop sentimental, ce

qui s'avère souvent contre-productif » (p. 42). Les messages qui se concentrent sur le sentiment de « faire une différence » et qui mettent l'accent sur l'importance du foyer d'accueil et de ses avantages et récompenses sont plus utiles que les thèmes traditionnels du « ouvrez votre cœur et votre foyer », qui mettent de l'avant de jeunes enfants tristes (Pasztor et Wynne, 1995).

Les messages qui se concentrent sur le sentiment de « faire une différence » et qui mettent l'accent sur l'importance du foyer d'accueil et de ses avantages et récompenses sont plus utiles que les thèmes traditionnels du « ouvrez votre cœur et votre foyer », qui mettent de l'avant de jeunes enfants tristes.

Il faut également considérer les éléments suivants :

- Il est de loin préférable de recruter des familles d'accueil pouvant répondre à un large éventail de besoins qu'un seul type homogène (SCIE, 2004; UK Joint Working Party on Foster Care, 1999).
- Des événements uniques peuvent être utiles, mais, en général, une approche continue et progressive fonctionne le mieux (Clarke, 2006; Fostering Network, 2004; Pasztor & Wynne, 1995; SCIE, 2004).
- Bien que les campagnes nationales et provinciales aient leur place, le recrutement doit se focaliser à l'échelle locale (Pasztor et Wynne, 1995; SCIE, 2004; SuccessWorks, 2007; Triseliotis et coll., 1999).
- En plus du besoin d'impliquer les familles d'accueil, il est essentiel de profiter des occasions d'impliquer tout le personnel et les

gestionnaires de l'organisme (Annie E. Casey Foundation, 2002; Clarke, 2006; Fostering Network, 2004).

- Patztor et Wynne (1995) suggèrent le marketing ciblé vers les bénévoles et ceux qui font partie d'organismes religieux puisque ce genre d'engagements est un indicateur considérable d'intérêt dans les foyers d'accueil.

Budget, affectation de personnel et implication du parent de famille d'accueil

Triseliotis et coll. (1999) ont conclu que plusieurs campagnes de recrutement pour des familles d'accueil en Écosse ont été compromises en raison de contraintes budgétaires et la non-disponibilité de personnel expérimenté. Dans son étude effectuée en Angleterre, Clarke (2006) a également conclu qu'un budget (réaliste) dédié au recrutement était essentiel pour stimuler un fort intérêt initial, et qu'identifier le niveau de dépenses disponibles représente la première étape à franchir pour établir l'ordre de priorités relativement aux façons d'allouer les ressources ainsi que les endroits où les allouer. Elle a également découvert que 50 % des agences du Royaume-Uni ont un ou plusieurs postes dédiés au recrutement de foyers d'accueil. Il s'agit d'une orientation nouvelle au sein du Royaume-Uni, et bien que 35 % de ces postes nécessitent uniquement de l'expérience dans le domaine du travail social, 24 % ne requéraient que de l'expérience dans les domaines du marketing et des relations publiques et 14 % demandaient uniquement pour de l'expérience en recrutement. Clarke suggère l'existence d'une corrélation entre les postes dédiés et un plus haut niveau de recrutement. L'Annie E. Casey Foundation (2002) corrobore ce point de vue : « le recrutement est un travail à temps plein. Il ne peut être effectué comme activité secondaire. Il nécessite la concentration des efforts de plan-

ification, d'action et de suivi attendu de l'un des rôles principaux d'une agence » (p. 12).

Cependant, sans tenir compte des ententes en matière de dotation du personnel, il existe un consensus clair que les placements doivent s'impliquer dans les activités de recrutement (Barbell et Sheikh, 2000; Baum, Crase et Crase, 2001; Clarke, 2006; Fostering Network, 2004; Leschied et coll., 2004; McHugh et coll., 2004; Pasztor et Wynne, 1995; SCIE, 2004; Sinclair, 2005; Triseliotis et coll., 1995; Triseliotis et coll., 1999). Des chercheurs canadiens qui ont entrepris d'enquêter sur les facteurs relatifs au recrutement et à la rétention des familles d'accueil chez neuf agences de protection de l'enfance au sud-ouest de l'Ontario ont conclu que « les familles d'accueil sont les meilleurs ambassadeurs pour les foyers d'accueil : ils jouent un rôle déterminant dans le recrutement de la prochaine génération de familles d'accueil » (Leschied et coll., 2004, p. 7). D'autres soutiennent avec vigueur qu'il devrait y avoir un engagement collaboratif avec la collectivité plus générale et les dirigeants communautaires (Barbell & Sheikh, 2000; Clarke, 2006, Pasztor, McNitt & McFadden, 2005; Patztor & Wynne, 1995).

Méthodes de recrutement

Selon les recherches provenant des différents pays, seule une méthode de recrutement fonctionne de façon uniforme pour les organismes de famille d'accueil de haute qualité : le bouche-à-oreille (McHugh et coll., 2004; Pasztor et Wynne, 1995; Sellick & Thoburn, 2002; Triseliotis et coll., 1999). Cette méthode, bien qu'habituellement utilisée conjointement à une ou plusieurs autres méthodes, Wilson, Sinclair, Taylor, Pithouse et Sellick (2004) soutiennent que l'obtention de recommandations par le bouche-à-oreille est une méthode de recrutement fondamentale, comme de très bonnes recommandations viennent de la parenté et des

amis de familles d'accueil satisfaites. Le bouche-à-oreille sert également à créer des liens avec des écoles, des églises, des organismes indigènes, des associations de migrants et d'autres groupes au sein de la collectivité (McHugh et coll., 2004, SuccessWorks, 2007).

Toutefois, au-delà de cette méthode, il n'existe pas de solution magique, les éléments de preuve tirés de la littérature portant sur d'autres méthodes particulières de recrutement sont beaucoup moins définitifs. Ceci reflète partiellement, comme il l'a été mentionné précédemment, le fait que les évaluations approfondies portant sur les campagnes de recrutement de familles d'accueil sont en quantités très limitées. Les études disponibles se rapportent à divers pays à divers moments et ont aussi tendance à se concentrer sur le choix de la méthode de recrutement sans tenter d'évaluer la qualité de sa mise en œuvre.

Cela dit, il a été démontré que les annonces à la radio et les publicités publiées dans les journaux locaux ont porté des fruits dans un certain nombre d'études (Lawrence, 1994; Miller, 2005; Sellick & Thoburn, 2002; Triseliotis et coll., 1999). Dans une étude effectuée en Australie (McHugh et coll., 2004), 32 % des familles d'accueil ont été recrutées à la suite de la publication d'un article ou d'une publicité dans un journal ou un magazine.

La plupart des recherches encouragent l'utilisation de documentaires télévisés dans le cadre de campagnes médiatiques à grande échelle dans le but de sensibiliser et d'éduquer le public (Triseliotis et al., 1999; Victorian Department of Human Service, 2003). Ceux-ci doivent cependant être soutenus par des initiatives qui entraînent des requêtes spécifiques (Barbell et Sheikh, 2002). Les campagnes (de publicité) télévisées à grande échelle sont rarement invoquées comme des stratégies de recrutement qui portent des fruits, et Sellick et Thoburn (2002) croient qu'elles sont moins économiques que d'autres

méthodes disponibles. Il existe également des éléments de preuve qui suggèrent que les foyers d'accueil qui ont été recrutés principalement par des campagnes médiatiques nationales demeurent des familles d'accueil pour des périodes de temps plus courtes que ceux qui ont été recrutés par d'autres moyens (Cox, Buehler et Orme, 2002; Triseliotis et coll., 1999) ou se font offrir une gamme plus restreinte de placements (US Office of Inspector General, 2002).

Traditionnellement, des dépliants et des affiches faisaient communément partie du processus de recrutement. Dans l'étude australienne précitée, McHugh et coll. (2004) ont découvert que les dépliants et les affiches peuvent toujours jouer un rôle important, puisque 13 % des familles d'accueil ont été recrutées grâce à cette méthode. Toutefois, dans cette étude, l'autre méthode traditionnelle, soit celle du kiosque ou de l'affichage communautaire, n'en avait attiré que 1 %. Une étude antérieure par Lawrence (1994) a également trouvé qu'un nombre restreint de demandes de renseignements provenaient des kiosques d'information et à la suite de discours publics tenus lors de campagnes de recrutement. Bien que cet article ne s'attaque pas à la question des placements chez la parenté, il existe quelques éléments qui suggèrent qu'une approche de bouche-à-oreille à l'échelle locale et d'envergure restreinte est plus efficace pour le recrutement de familles d'accueil indigènes (McHugh et al., 2004; Victorian Department of Human Services, 2003), surtout lorsque les travailleurs indigènes sont habitués à comprendre les « questions complexes des liens de parenté et de la structure sociale et les connaissances au sujet de la collectivité locale » (Richardson et coll., 2005, p.20).

En ce qui concerne la manière dont les méthodes de recrutement sont mises au point, Trise-

liotis et coll. (1995) soutiennent que le matériel destiné au recrutement doit être à la fois accrocheur et réaliste. Alors que plusieurs campagnes emploient des images d'enfants, les campagnes qui utilisent des photos de familles d'accueil sont mieux à même d'attirer des individus qui autrement ne se sentiraient pas concernés, dont, par exemple, les minorités ethniques. Ils appuient par la suite le ciblage de groupes ethniques particuliers au moyen de publications et d'établissements spécialisés, ainsi que par des activités intenses de recrutement au sein de voisinages précis. Certaines études soulignent aussi les avantages découlant de l'inclusion dans les campagnes de recrutement de jeunes personnes ayant de l'expérience dans le milieu des foyers d'accueil (SCIE, 2004; Sinclair, 2005; Success-Works, 2007).

Dans une analyse de la recherche australienne portant sur les soins en établissement et les placements en familles d'accueil (Bromfield, Osborn, Panozzo et Richardson, 2005), des éléments de preuve suggérant que des stratégies qui se concentrent sur le recrutement de familles pour un enfant précis qui nécessite des soins peuvent être plus efficaces. Ceci a été corroboré par un article néo-zélandais portant sur la découverte de placements chez des familles d'accueil sans lien de parenté pour huit enfants ayant des antécédents complexes dans une localité précise où un « moniteur de la permanence » a été embauché par contrat dans le but d'assurer la gestion d'une approche particulièrement exhaustive et intégrée (Miller, 2005). La permanence, sous ses différentes formes, est de toute évidence devenue une question de politique importante dans de nombreux pays (Maluccio, Fein et Olmstead, 1986) et, bien qu'il ne s'agisse pas de données scientifiques, il est intéressant de noter que le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a récemment mis sur pied une campagne visant la permanence, « *Home for life* », qui inclut le recrutement de nouvelles familles d'accueil,

en vue de sortir, à la longue, 1 200 enfants et adolescents du système des foyers d'accueil (Bennett, 2010).

Au Royaume-Uni, une large gamme de méthodes innovatrices de recrutement ont été mises à l'essai à travers onze agences de placement en foyers d'accueil dans le cadre d'une initiative nationale visant l'amélioration de la gestion et des méthodes de recrutement et de rétention de familles d'accueil (Clarke, 2006). Des résultats prometteurs ont été obtenus au niveau de l'établissement d'une équipe dédiée au recrutement et à l'évaluation de familles d'accueil, d'un poste de dirigeant dédié au recrutement des minorités ethniques avec un accent mis sur l'engagement communautaire, et d'un forum de discussion tenu sur une base bimestrielle pour permettre au personnel et à ceux qui offrent des soins de foyers d'accueil de discuter au sujet d'activités de recrutement. Un système très semblable, mais qui met un accent plus fort sur des changements de méthode plus subtils a également été mis au point aux États-Unis (Casey Family Programs, 2005).

Répondre aux demandes de renseignements

Selon les recherches effectuées dans différents pays, une réponse professionnelle et rapide à ceux qui désirent obtenir des renseignements sur comment devenir un foyer d'accueil est évidemment indispensable. La raison d'être même de toute activité de recrutement est de susciter les demandes de renseignements, mais il arrive que celle-ci soit la partie du processus à laquelle on accorde le moins d'attention. Comme l'explique Barbell et Sheikh (2000) :

Certaines agences ont dépensé beaucoup d'argent pour mettre sur pied des campagnes

de sensibilisation élaborées et ne répondent pas de façon satisfaisante à toutes les demandes de renseignements. Vos efforts de sensibilisation seront futiles si vous n'accordez pas autant d'attention à la planification de votre réponse qu'à votre campagne de sensibilisation (p. 45).

Keogh et Stvensson (1999) ont effectué une étude précieuse en Australie qui examine les raisons pour lesquelles les individus ne se rendent pas au bout du processus visant à offrir un foyer d'accueil. La recherche étudiait les types de personnes qui ont demandé des renseignements au sujet des foyers d'accueil à la suite d'une campagne de publicité diffusée à travers la nation, et les processus par lesquels ceux qui ont demandé des renseignements sont devenus foyers d'accueil. Des entrevues téléphoniques ont été effectuées avec des individus qui ont demandé des renseignements à la suite d'une campagne de publicité portant sur les foyers d'accueil. Les réponses ont été reçues de façon centralisée et ont ensuite été acheminées aux agences locales de placements en familles d'accueil. Lorsqu'ils ont été interviewés, 25 % des répondants ont affirmé qu'ils n'ont pas poursuivi leur demande puisque l'agence n'avait pas donné suite à leur demande de renseignement, et environ 20 % des répondants ont dit que l'agence ne pouvait pas leur offrir de placement qui leur convenait ou leur avait avisé d'abandonner leur demande. En général, deux tiers des personnes qui ont appelé n'étaient pas satisfaits de l'issue de leur demande de renseignements. Ces résultats suggèrent que malgré le succès de la campagne de recrutement, plusieurs demandeurs qui faisaient preuve d'engagement ont été découragés de poursuivre leurs démarches en raison de la réponse des agences. Une étude anglaise, entreprise par le Fostering Network (2004), est arrivée à une conclusion similaire, avec 27 % de ceux qui ont demandé des renseignements pour devenir un foyer d'accueil ne le deviendront finalement pas, dû au fait qu'ils n'ont jamais reçu de réponse à la suite de leur première demande.

Il semble être primordial que les demandes soient traitées d'une manière professionnelle et rapide. Comme toute autre forme de recrutement ou de marketing social, ceci nécessite d'excellents procédés et systèmes et, idéalement, les agences devraient entrer en contact d'une façon immédiate et personnelle avec les demandeurs. Concentrer son temps et ses efforts sur la réponse aux demandes ne peut faire autrement qu'augmenter le nombre de foyers d'accueil recrutés, tout en diminuant le coût par foyer (Sinclair, Gibbs et Wilson, 2004). Les listes d'attente pour l'évaluation de foyers d'accueil nuisent aux bonnes méthodes de recrutement. Toutefois, Clarke (2006) nous rappelle aussi du besoin de rejeter la candidature des postulants qui ne conviennent pas le plus tôt possible, alors que Triseliotis et coll. (1995) mettent l'accent sur le fait qu'« il est critique d'employer judicieusement le personnel et les ressources financières limitées » (p.42).

Quelques mots sur la rétention

Une partie considérable des écrits sur le sujet (Clarke, 2006; Pasztor et Wynne, 1995; UK Joint Working Party on Foster Care, 1999; Wilson et coll., 2004) considère le recrutement et la rétention comme étant inextricablement liés. Il y a de plus en plus de connaissances au sujet de ce qui est nécessaire pour que les placements réussissent (Brown, 2008; Gibbs et Wildfire, 2007; Pasztor, McNitt et McFadden, 2005; Sinclair, 2005) et sur l'importance de bons mécanismes de soutien pour les familles d'accueil et, plus précisément, leurs placements. L'absence de ces facteurs a un impact sur les degrés de rétention des familles d'accueil (Hawken et McHugh, 2006; Rhodes Orme et Buehler, 2001; Sinclair, Gibbs & Wilson, 2004; Triseliotis, 1999). Manifestement, plus les organismes sont habiles dans la rétention de leurs foyers d'accueil

expérimentés (et bien formés), le moins qu'ils ont besoin de les remplacer. L'importance de retenir les services de familles d'accueil expérimentées a été particulièrement mise en relief dans une étude américaine qui a établi que dans les états du Nouveau-Mexique, de l'Oklahoma et de l'Oregon, « un cinquième de la population des familles d'accueil fournit de 60 % à 80 % de tous les placements » (Gibbs et Wildfire, 2007, p. 597).

Les organismes, par conséquent, doivent avoir des systèmes solides en place pour connaître l'envergure de la rotation qui s'effectue au niveau des familles d'accueil, et pour comprendre, au moyen d'entrevues de départ ou d'autres mécanismes similaires, les raisons pour lesquelles les familles d'accueil choisissent de cesser leurs activités (Clarke, 2006). Sinclair, Gibbs et Wilson (2004) proposent que, si la nature du soutien que les familles d'accueil reçoivent de l'organisme fait partie de leur raison de cesser d'agir à titre de famille d'accueil, il s'agirait de raisons convaincantes d'accorder de l'énergie à la rétention, ainsi qu'au recrutement. Bien qu'une certaine rotation soit prévue, la réduction de niveaux élevés de rotation est susceptible d'être considérablement plus économique que les activités de recrutement à elles seules. De surcroît, étant donné les écrits sur les avantages de la participation des familles d'accueil dans les activités de recrutement et le pouvoir des recommandations de bouche à oreille provenant de familles d'accueil satisfaites, le fait de déployer des efforts de recrutement lorsque les familles d'accueil existantes ne se sentent pas soutenues et sous-estimées s'avérerait vorace en temps, coûteux et moins susceptibles de réussir.

Conclusion

Il existe un besoin manifeste pour des recherches et des mesures visant l'évaluation des activités de recrutement de familles d'accueil, à la fois

de meilleure qualité et en plus grand nombre. Cependant, en dépit de ce besoin, il ne semble pas exister un consensus grandissant au sein de la littérature académique et professionnelle dans les pays anglophones à propos des meilleurs moyens d'attirer et de retenir les familles d'accueil. La plupart des recherches indiquent que le bouche-à-oreille est la méthode de recrutement qui fonctionne le mieux. Parallèlement, un certain nombre d'études indiquent que l'utilisation de journaux locaux et la diffusion de documentaires télévisés visant la sensibilisation du public offrent des résultats prometteurs. Cependant, et plus important encore, il existe un consensus large que les agences de placement devraient procéder à la vérification de leurs besoins en matière de recrutement et mettre au point et contrôler une stratégie de recrutement qui implique les familles d'accueil existantes et qui est claire, gérée professionnellement, exhaustive, continue, coopérative, qui se concentre sur le milieu local, qui est prévue au budget et qui a suffisamment de personnel affecté. Ceci permettra de conserver un bassin de placements en famille d'accueil qui satisferont de façon suffisante les besoins des enfants et des adolescents qui ont actuellement besoin d'un foyer d'accueil, ou qui en auront besoin à l'avenir.

Iain Matheson est un consultant indépendant et un chercheur installé en Nouvelle-Zélande. Child, Youth and Family Services, l'agence de protection de l'enfance de la Nouvelle-Zélande, est citée comme ayant financé une version précédente du présent ouvrage.

References

- ANNIE E. CASEY FOUNDATION. (2002). *Recruitment, training, and support: The essential tools of foster care*. Baltimore, MD: Annie E. Casey Foundation.
- BARBELL, K., & SHEIKH, L. (2000). *A community outreach handbook for recruiting foster parents and volunteers*. Washington: Child Welfare League of America Press.

- BAUM, A. C., CRASE, S. J., & CRASE, K. L., (2001). Influences on the decision to become or not to become a foster parent. *Family in Societies: The Journal of Contemporary Human Services*, 82(2), 202-213.
- BENNETT, P. (2010). Home for life. *New Zealand Government Press Release*. Retrieved August 15, 2010 from www.scoop.co.nz/stories/PA1008/S00193/paula-bennett-home-for-life.htm
- BROMFIELD, L., OSBORN, A., PANOZZO, S., & RICHARDSON, N. (2004). *Out-of-home care in Australia: messages from research*. Melbourne, National Child Protection Clearinghouse, Australian Institute of Family Studies. Retrieved July 30, 2010, from www.acwa.asn.au/cafwaa/ResearchAudit2004.pdf
- BROWN, J. (2008). Foster parents' perceptions of factors needed for successful foster placements. *Journal of Child and Family Studies*, 17(4), 538-554.
- CASEY FAMILY PROGRAMS. (2005). *Recruitment and retention of resource families: Promising practices and lessons learned*. Retrieved July 30, 2010, from www.casey.org/Resources/Publications/pdf/BreakthroughSeries_RecruitmentRetention.pdf
- CLARKE, H. (2006). *Improving effectiveness in foster care recruitment: An interim report of the innovation in foster care recruitment study*. London, Fostering Network. Retrieved July 30, 2006, from www.fostering.net/england/Improving_Effectiveness_in_Foster_Care_Recruitment_report.pdf
- COLTON, M., & WILLIAMS, M. (Eds.). (1997). *The world of foster care: An international sourcebook on foster family care systems*. Aldershot: Ashgate.
- COLTON, M. & WILLIAMS, M. (Eds.). (2006). *Global perspectives in foster family care*. Lyme Regis: Russell House.
- COLTON, M., ROBERTS, S. & WILLIAMS, M. (2008). The recruitment and retention of family foster-carers: An international and cross-cultural analysis. *British Journal of Social Work*, 38(5), 865-884.
- COX, M., BUEHLER, C., & ORME, J. (2002). Recruitment and foster care service. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 29(3), 151-177.
- FOSTERING NETWORK. (2004). *Good practice guidelines for the recruitment of foster carers*. London: Fostering Network.
- GIBBS, D. & WILDFIRE, J. (2007). Length of service for foster parents: Using administrative data to understand retention. *Child and Youth Services Review*, 29(5).588-599.
- HAWKEN, K., & McHUGH, M. (2006). Recruiting, maintaining and retaining foster carers: Capturing the wisdom of carers and workers. *Developing Practice: The Child, Youth and Family Work Journal*, 15(Autumn), 19-27.
- KEOGH, L., & STVENSSON, U. (1999). Why don't they become foster carers: A study of people who inquire about foster care. *Children Australia*, 24(2), 13-19.
- LAWRENCE, R. (1994). Recruiting carers for children in substitute care: The challenge of program Revision. *Australian Social Work*, 47(1), 37-42.
- LESCHIED, D., RODGER, S., CUMMINGS, A., HURLEY, R., MacGREGOR, T., & NASH, J. (2004). *The Challenge of Fostering: An Investigation of Factors Related to the Recruitment and Retention of Foster Families in Nine Child Protection Agencies in Southwestern Ontario*. Ontario, Canada: University of Western Ontario.
- MALUCCIO, A., FEIN, E. & OLMSTEAD, K. (1986) *Permanency planning for children: Concepts and methods*. New York: Tavistock.
- McHUGH, M., McNAB, J., SYMTH, C., CHALMERS, J., SIMINSKI, P., & SAUNDERS, P. (2004). *The Availability of Foster Carers*. Sydney, Australia: Social Policy Research Centre.
- MILLER, N. (2005). A permanent non-kin placement project in action. *Social Work Now*, April 2005.
- PASZTOR, E., & WYNNE, S. (1995). *Foster Parent Retention and Recruitment: The State of the Art in Practice and Policy*. Washington: Child Welfare League of America Press.
- PASZTOR, E., McNITT, M., & McFADDEN, E. (2005). Foster parent recruitment, development, support and retention: Strategies for the 21st century. In G. Mallon & P. Hess, (Eds.), *Child welfare for the 21st century: A handbook of practices, policies and programs* (pp. 665-686). New York: Columbia University Press.
- RHODES, K., ORME, K., & BUEHLER, C. (2001). A comparison of family foster parents who quit, consider quitting, and plan to continue fostering. *Social Service Review*, 75(1), 84-114.
- RICHARDSON, N., BROMFIELD, L., & HIGGINS, D. (2005). *The Recruitment, Retention, and Support of Aboriginal and Torres Strait Islander Foster Carers: A Literature Review*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- SELLICK, C., & CONNOLLY, J. (2002). Independent fostering agencies uncovered: the findings of a

- national study. *Child and Family Social Work*, 7(2), 107-120.
- SELLICK, C., & HOWELL, D. (2003). *Innovative, tried and tested: a review of good practice in fostering*, Social Care Institute for Excellence, Knowledge Review 4, Bristol: The Policy Press.
- SELLICK, C., & THOBURN, J. (2002). Family placement services. In D. McNeish, T. Newman & H. Roberts (Eds.), *What Works for Children? Effective Services for Children and Families*. Buckingham, UK: Open University Press.
- SINCLAIR, I., GIBBS, I., & WILSON K. (2004). *Foster carers: Why they stay and why they leave*. London, UK: Jessica Kingsley Publishers.
- SINCLAIR, I. (2005). *Fostering Now: Messages from Research*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Social Care Institute for Excellence. (2004). Practice Guide 3: Fostering. Retrieved July 30, 2010, from www.scie.org.uk/publications/practiceguides/fostering/files/pg3.pdf
- SUCCESSWORKS (2007). *Strengthening the recruitment and retention of foster carers in Victoria*. Retrieved August 15, 2010 from www.cwav.asn.au/resources/Publication%20Files/Monograph%20No.%2016.%202007%20Strengthening%20The%20Recruitment%20and%20Retention%20of%20Foster%20Carers%20in%20Victoria.pdf
- THOBURN, J. (2007). *Globalisation and child welfare: Some lessons from a cross-national study of children in out-of-home care*. Norwich, UK: University of East Anglia.
- TRISELIOTIS J., SELICK, C., & SHORT, R. (1995). *Foster Care Theory and Practice*. London: Batsford.
- TRISELIOTIS, J., BORLAND, M., & HILL, M. (1999). *Delivering Foster Care*. London: British Agencies for Adoption and Fostering.
- UK JOINT WORKING PARTY ON FOSTER CARE. (1999). *UK National Standards for Foster Care*. London: Fostering Network.
- US Office of the Inspector General. (2002). *Recruiting foster parents*. Retrieved July 30, 2010, from oig.hhs.gov/oei/reports/oei-07-00-00600.pdf
- VICTORIAN DEPARTMENT OF HUMAN SERVICES. (2003). *Public Parenting: A review of home-based care in Victoria*, Melbourne, Australia: Department of Human Services.
- WILSON, K., SINCLAIR, I., TAYLOR, C., PITHOUSE, A., & SELICK, C. (2004). *Fostering success: An exploration of the research literature in foster care*. London, UK: SCIE. Retrieved July, 30, 2010, from www.scie.org.uk/publications/knowledgereviews/kr05.pdf

Excerpt

Passion for those who care: What foster carers need

Robert Twigg

The excerpt from the chapter, "Passion for those who care: What foster carers need", is taken from the book, Passion for action in child and family services: Voices from the prairies. This book was published by the Canadian Plains Research Center in 2009 who have kindly given us copyright permission to reprint the excerpt here. See references for full citation.

Need for Support

Critics of the foster care system often point to the lack of support foster carers receive from the placement agencies as one of the main reasons foster carers give for retiring from fostering (Cashen, 2003; Chamberlain, Moreland, & Reid, 1992; Martin, Altemeier, Hickson, Davis, & Glascoe, 1992; Walter, 1993). Gibbs and Wildfire (2007) reported that a less-than-satisfactory working relationship with foster care agencies is "the most commonly cited factor affecting foster parents' decision to cease foster parenting" (p. 588). Rindfleisch, Bean, & Denby (1998) found that seven of the fourteen factors they identified as predicting why foster parents would leave fostering were related to the relationship between foster parents and the agency. Brown and Calder (2000) asked foster carers what they need to be good foster carers. One set of answers clustered around "support from social services." Wilson et al. (2000) stated that "the provision of effective support becomes a moral imperative; irrespective of any effects it may have on recruitment, effectiveness, and retention of foster carers" (p. 207).

As has been noted, fostering has become more challenging over the decades, both because of the



increasing needs of the children brought into care, the increased expectations placed on the carers, and the monitoring of their work both by foster care agencies and the general public. These increasing demands need to be balanced by the creation of an environment in which carers receive the training, understanding, reimbursement and personal and familial support they need (Redding et al., 2000)

Foster carers need a place where they can debrief after serious issues and where they can celebrate successes. Wilson et al. (2000) identified six potentially stressful fostering events for which foster carers need support: "(placement)

breakdowns or disruptions, allegations, relations with birth parents, family tensions, ‘tug of love’ cases, and other disagreements with social services” (p. 193).

Foster carers need to be able to relate to others who will understand the nature of fostering and be able and willing to support them (Redding et al., 2000; Twigg, 1991; Wells & D’Angelo, 1994). For example, they need support in grieving the loss of a child from their home, whether from graduation, placement failure, allegations of abuse, or death. Edelstein, Burge & Waterman (2001) suggested that unresolved grief caused by the lack of recognition of and support for the foster carers’ grief is a reason many carers retire from fostering.

Family units are generally thought of as being subsystems of larger family systems. These larger family systems are often sources of support for families as they go through the challenges of living. Brown and Calder (2002) found that foster families reported that having supportive extended families contributed to their success and longevity in fostering. Practice experience shows that many foster families do not have such supportive extended families. Foster care agencies can provide the forum for such support through ongoing support/training groups for foster carers. Brown and Calder (2002) found that the foster parents they studied indicated that they valued the support they received from other foster parents. Social workers can also provide such support if they are trained to recognize the need and are mandated to provide the support.

One challenging area in which foster carers need support is that of allegations of abuse, whether physical or sexual (Wells & D’Angelo, 1994; Wilson et al., 2000). Wilson et al. reported that an estimated one in six foster carers in the United Kingdom will have to deal “with a complaint or allegation” (p. 195) at some time

in their fostering career and that this incidence rate is growing. As far back as 1992, researchers (e.g., Carbino, 1992) found that foster carers were more likely to be reported for allegations of child abuse and neglect than were biological families. Brown and Calder (2002) found that 70 percent of the families they studied were concerned about being accused of abusing children in their care. Rindfleisch et al. (1998) found that this concern was one of the factors that influenced the decision of some foster carers to retire from fostering.

Some children who come into the foster home as victims of abuse or neglect behave in ways that contribute to their revictimization in the foster home. Some of these children may also pose risks for the abuse of other children in the home, both foster and biological children. The foster carers, including their children and their support network (e.g., respite care, extended family, friends) need training and support in how to recognize and respond to such behaviour. They also need support during the investigation of complaints against them, something that neither the agency nor the social workers can legally provide in most North American jurisdictions. In the United Kingdom, a program titled the National Foster Care Agency (National Foster Care Association, 1993; Robertson & Moody, 2007) provides such training and support. No such support exists in North America.

Need for Recognition

One of the consequences of being given the status of volunteer in what has become an increasingly professional child welfare system is that the foster carer is seen as someone whose contribution is highly valued, but someone without the credentials to make a

valuable contribution to a professional dialogue (Seaberg & Harrigan, 1999; Wells & D'Angelo, 1994). As one foster parent stated, "The chain of command doesn't lead to the people who can actually change the problems in the system. We (foster parents) have no input, we either have to accept the way things are or get out" (cited in Cashen, 2003, p. 144). This lack of recognition leaves the foster carer either excluded from case conferences and other planning meetings, or grudgingly granted the status of observer at such meetings. Gibbs and Wildfire (2007) reported that having no voice in planning for the children in their care was a reason cited in their study for leaving fostering. Brown and Calder (2002) found that most of the foster parents they studied wanted to be involved in making decisions that affected children in their care. Only half felt they were treated as professionals.

Foster carers repeatedly complain of being overlooked and of their voices not being heard when decisions are to be made regarding the children in their care. Gibbs and Wildfire (2007) reported that social workers who do not clearly communicate their expectations and treat foster carers in a "condescending manner" are two of the primary reasons foster carers give for leaving fostering. This lack of recognition makes the foster carers feel insignificant and lacking in validation for their commitment to the child. In addition, lack of recognition for their efforts while working with more difficult children under the increasing scrutiny of the foster care agency is a recipe for disillusionment, placement failure, burnout, and retirement from fostering.

An example of this lack of recognition and its impact on the recruitment and retention of foster carers is the status of foster carers' own children, called the "unknown soldiers of foster care" by some (Twigg, 1994). Foster car-

ers told Brown and Calder (2000) that among the supports they need to be good foster carers was support for their own children. Concerns about the impact of fostering on their children are one of the main reasons carers give for retiring from fostering (Twigg, 1994; Twigg & Swan, 2007). Children of foster parents report that social workers don't know their names and show no interest in them when they come to visit the foster child. If social workers don't know the names of the foster carer's own children, how can they help the carer and his/her children to deal with the challenges of foster-

Foster carers repeatedly complain of being overlooked and of their voices not being heard when decisions are to be made regarding the children in their care.

ing? Indeed, how can they expect to retain the foster family? One study (Swan, 2002) showed that as many as one-third of the foster carers' children interviewed indicated that they would not consider becoming foster carers because of the way they were treated by the social workers. Thus, the lack of recognition by social workers of foster carers' own children both contributes to the retirement of foster carers and significantly reduces one pool of potential foster carers, a pool of people with first-hand experience of the challenges of fostering.

Robert Twigg, PhD is an Associate Professor at the Faculty of Social Work, University of Regina.

References

BROWN, J., & CALDER, P. (2000). Concept mapping the needs of foster parents. *Child Welfare*, LXXIX(6), 729-746.

- BROWN, J., & CALDER, P. (2002). The needs and challenges of foster parents. *Canadian Social Work*, 4(1), 125-135.
- CARBINO, R. (1992). Policy and practice for response to foster families when child abuse or neglect is reported. *Child Welfare*, LXXI(6), 497-509.
- CASHEN, C. (2003). Foster parent satisfaction in Nova Scotia. *Canadian Social Work*, 5(2), 138-150.
- CHAMBERLAIN, P., MORELAND, S., & REID, K. (1992). Enhanced services and stipends for foster parents: Effects on retention rates and outcomes for children. *Child Welfare*, 71, 387-401.
- EDELSTEIN, S., BURGE, D., & WATERMAN, J. (2001). Helping foster parents cope with separation, loss and grief. *Child Welfare*, LXXX(1), 5-25.
- GIBBS, D., & WILDFIRE, J. (2007). Length of service for foster parents: Using administrative data to understand retention. *Children and Youth Services Review*, 29(5), 588-599.
- MARTIN, E. D., ALTEMEIER, W. A., HICKSON, G. B., DAVIS, A., & GLASCOE, F. P. (1992). Improving resources for foster care. *Clinical Pediatrics*, 31, 400-404.
- NATIONAL FOSTER CARE ASSOCIATION. (1993). *Making it work*. London: National Foster Care Association.
- REDDING, R., FRIED, C., & BRITNER, P. (2000). Predictors of placement outcomes in treatment foster care: Implications for foster parent selection and service delivery. *Journal of Child and Family Studies*, 9(4), 425-447.
- RINDFLEISCH, N., BEAN, G., & DENBY, R. (1998). Why foster parents continue and cease to foster. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 25(1), 5-24.
- ROBERTSON, S., & MOODY, S. (2007). *Managing allegations—can we make a difficult experience more positive?* The Fostering Network, Scotland. Workshop presented at the International Foster Care Association 2007 European Training Seminar, Malta, November 18, 2007.
- SEABERG, J., & HARRIGAN, M. (1999). Foster families' functioning, experiences and views: Variations by race. *Children and Youth Services Review*, 21(1), 31-55.
- SWAN, T. (2002). The experience of foster caregivers' children. *Canada's Children*, Spring, 13-17.
- TWIGG, R. (1991). The next step in foster care. *Journal of Child and Youth Care*, 6(1), 79-85.
- TWIGG, R. (1994). The unknown soldiers of foster care: Foster care as loss for the foster parents' own children. *Smith College Studies in Social Work*, 64(3), 297-313.
- TWIGG, R., & SWAN, T. (2007). Inside the foster family: What research tells us about the experience of foster carer's children. *Adoption and Fostering*, 31(4), 49-61.
- TWIGG, R. (2009). Passion for those who care: What foster carers need. In S. McKay, D. Fuchs, & I. Brown (Eds.), *Passion for action in child and family services: Voices from the prairies* (pp. 165-184). Regina, SK: Canadian Plains Research Center.
- WALTER, B. (1993). *In need of protection: Children and youth in Alberta*. Edmonton, AB: Children and Youth Advocate.
- WELLS, K., & D'ANGELO, L. (1994). Specialized foster care: Voices from the field. *Social Service Review*, 68(1), 127-144.
- WILSON, K., SINCLAIR, I., & GIBBS, I. (2000). The trouble with foster care: The impact of stressful 'events' on foster carers. *British Journal of Social Work*, 30, 193-209.

Extrait

Passion for those who care: What foster carers need

Robert Twigg

L'extrait suivant du chapitre intitulé Passion for those who care: What foster carers need, est tiré du livre : Passion for action in child and family services: Voices from the prairies. Ce livre fut publié en 2009 par le Canadian Plains Research Center, qui nous a gracieusement donné la permission de reproduire l'extrait ici. Voir la bibliographie pour la référence complète.

Le besoin de soutien

Les critiques du système de foyers d'accueil pointent souvent du doigt le manque de soutien que reçoivent les parents de famille d'accueil des agences de placement comme étant l'une des raisons principales pour lesquelles les parents nourriciers cessent d'agir à ce titre (Cashen, 2003; Chamberlain, Moreland et Reid, 1992; Martin, Altemeier, Hickson, Davis et Glascoe, 1992; Walter, 1993). Gibbs et Wildfire (2007) indiquent qu'une relation de travail moins que satisfaisante avec les agences de placement est « le facteur le plus communément cité qui entraîne la décision des parents nourriciers de cesser leurs activités de foyer d'accueil » (p. 588). Rindfleisch, Bean et Denby (1998) ont déterminé que sept des quatorze facteurs de prévision des raisons pour lesquelles les parents de familles d'accueil cesseraient leurs activités de foyer nourricier étaient reliés à la relation qui existait entre les parents de famille d'accueil et l'agence. Brown et Calder (2000) ont demandé aux parents de familles d'accueil ce dont ils ont besoin pour bien exercer ce rôle. Une série de réponses tournaient autour du « soutien de la part des services sociaux ». Wilson et coll. (2000) disent que « la provision d'un soutien efficace de-



vient un impératif moral, sans égard aux effets qu'il peut avoir sur le recrutement, l'efficacité et la rétention des foyers d'accueil » (p. 207).

Comme il a été mentionné, la prise en nourrice est devenue plus difficile au fil des décennies, à la fois en raison des besoins croissants des enfants pris en nourrice et de l'augmentation des attentes vis-à-vis des foyers d'accueil, ainsi que la surveillance de leur travail par les agences de placement en foyers d'accueil et le grand public. Ces exigences grandissantes doivent être équilibrées par la création d'un environnement dans lequel les foyers d'accueil reçoivent la for-

mation, la compréhension, le remboursement et le soutien personnel et familial dont ils ont besoin (Redding et coll., 2000).

Les foyers d'accueil ont besoin d'un endroit où ils peuvent être soumis à un débriefage à la suite d'un problème sérieux et où ils peuvent célébrer les succès. Wilson et coll. (2000) indiquent six événements potentiellement stressants dans le cadre des foyers d'accueil pour lesquels les parents ont besoin de soutien : « l'écroulement ou les interruptions (des placements), les allégations, les relations avec les parents biologiques, les tensions familiales, les cas de luttes entre les parents pour la garde de leur enfant, et d'autres conflits avec les services sociaux » (p. 193).

Les foyers d'accueil ont besoin de pouvoir entretenir des rapports avec d'autres qui comprennent la nature de la prise en nourrice et qui peuvent et veulent les soutenir (Redding et coll., 2000; Twigg, 1991; Wells et D'Angelo, 1994). Par exemple, ils ont besoin de soutien dans le cas d'un deuil résultant de la perte d'un enfant de leur foyer, que ce soit en raison de l'obtention du diplôme d'études secondaires, de l'échec du placement, d'allégations d'abus ou de mort. Edelstein, Burge et Waterman (2001) suggèrent qu'un deuil non résolu causé par le manque de reconnaissance et de soutien relativement au deuil des parents de familles d'accueil est une raison pour laquelle les foyers d'accueil se retirent du système.

Les unités familiales sont généralement reconnues comme des sous-systèmes de systèmes familiaux plus larges. Ces systèmes plus larges sont souvent des sources de soutien pour les familles qui doivent affronter les défis de la vie. Brown et Calder (2002) ont déterminé que les familles d'accueil qui ont des familles élargies qui leur offrent du soutien disent que celles-ci contribuent à leur succès et à leur longévité en tant que foyer d'accueil. L'expérience pratique démontre que plusieurs familles d'accueil n'ont pas de telles familles étendues qui leur offrent du soutien. Les agences de placements en familles d'accueil peuvent offrir le forum pour un tel soutien grâce à

des groupes de soutien ou de formation continus pour les foyers d'accueil. Brown et Calder (2002) ont déterminé que les parents de familles d'accueil qu'ils ont étudiées ont indiqué qu'ils appréciaient le soutien qu'ils recevaient d'autres parents de familles d'accueil. Les travailleurs sociaux peuvent également offrir un tel soutien s'ils ont été formés pour en identifier le besoin et sont autorisés à offrir le soutien.

Les allégations d'abus, physique ou sexuel, représentent un domaine de difficulté pour lequel les foyers d'accueil ont besoin de soutien (Wells et D'Angelo, 1994; Wilson et coll., 2000). Wilson et coll. disent qu'environ un foyer d'accueil sur six au Royaume-Uni devra faire face à « une plainte ou une allégation » (p. 195) à un moment donné lors de leur carrière de foyer d'accueil, et que le taux d'incidence est à la hausse. Depuis 1992, des chercheurs (p. ex. Carbino, 1992) ont déterminé que les foyers d'accueil étaient plus susceptibles de faire l'objet d'allégations de violence et de négligence à l'égard d'un enfant que l'étaient les familles biologiques. Brown et Calder (2002) ont trouvé que 70 % des familles qu'ils ont étudiées étaient préoccupées devant le risque d'être accusées d'abuser des enfants confiés à leur garde. Rindfleisch et coll. (1998) ont déterminé que ces préoccupations étaient l'un des facteurs qui influent sur la décision de certains foyers d'accueil de cesser leurs activités.

Certains enfants qui arrivent dans un foyer d'accueil en tant que victime d'abus ou de négligence se comportent de façon à contribuer à leur revictimisation au sein du foyer d'accueil. Certains de ces enfants peuvent également poser des risques relativement à l'abus des autres enfants présents dans la maison, qu'ils soient pris en nourrice ou biologiques. Les parents de familles d'accueil, ainsi que leurs enfants et leur réseau de soutien (p. ex. soins de relève, famille élargie, amis) ont besoin de formation et de soutien leur permettant de reconnaître de tels comportements et de répondre à ceux-ci. Ils ont également besoin de soutien lors de l'enquête des plaintes formulées

contre eux, ce que ni les agences, ni les travailleurs sociaux ne peuvent leur fournir légalement dans la plupart des juridictions nord-américaines. Au Royaume-Uni, un programme intitulé le National Foster Care Agency (National Foster Care Association, 1993; Robertson et Moody, 2007) offre ces formations et ce soutien. Aucun soutien de la sorte n'existe en Amérique du Nord.

Le besoin de reconnaissance

L'une des conséquences associées au fait d'être considéré comme bénévole dans un système de bien-être de l'enfance de plus en plus professionnel est que les parents de foyers d'accueil sont perçus comme apportant une contribution très précieuse, sans cependant avoir la formation nécessaire pour apporter leur contribution au dialogue professionnel (Seaberg et Harrigan, 1999; Wells et D'Angelo, 1994). Comme le mentionne un parent nourricier : « La chaîne de commandement ne mène pas aux personnes qui peuvent en réalité apporter des changements aux problèmes du système. Nous (les parents de familles d'accueil) n'avons rien à dire, nous devons soit accepter les choses telles qu'elles sont ou partir » (cité dans Cashen, 2003, p. 144). Ce manque de reconnaissance laisse le parent nourricier exclu des conférences de cas et des autres réunions de planification ou se voit accordé à contrecœur le statut d'observateur à ces réunions. Gibbs et Wildfire (2007) disent que le fait de n'avoir aucune voix dans la planification de l'enfant dont ils prennent soin était l'une des raisons citées dans leur étude pour la cessation des activités d'un foyer d'accueil. Brown et Calder (2002) ont déterminé que la plupart des parents de familles d'accueil qu'ils ont étudiées voulaient être impliqués dans les décisions qui affectaient les enfants dont ils avaient la garde. Seule la moitié d'entre eux sentaient qu'ils étaient traités comme des professionnels.

Les foyers d'accueil se plaignent constamment d'être laissés de côté et de ne pas être entendus lorsque des décisions sont prises au sujet des enfants dont ils ont la garde. Gibbs et Wildfire

(2007) disent que les travailleurs sociaux qui ne communiquent pas clairement leurs attentes et qui traitent les foyers d'accueils d'une « manière condescendante » sont deux des raisons principales pour lesquelles les foyers d'accueils cessent leurs activités. Ce manque de reconnaissance fait en sorte que les parents de foyers d'accueil se sentent peu importants et pas suffisamment estimés pour leur engagement envers l'enfant. De plus, le manque de reconnaissance pour leurs efforts lorsqu'ils travaillent avec des enfants plus difficiles sous l'étude minutieuse de l'agence de placement en foyers d'accueil est une recette propice à la déception, aux placements ratés, à l'épuisement et à la cessation des activités du foyer d'accueil.

Un exemple de ce manque de reconnaissance

Les foyers d'accueil se plaignent constamment d'être laissés de côté et de ne pas être entendus lorsque des décisions sont prises au sujet des enfants dont ils ont la garde.

et de l'impact qu'il peut avoir sur le recrutement et la rétention de foyers d'accueil se retrouve dans l'état des propres enfants de parents de familles d'accueil, nommés par certains « les soldats anonymes des foyers d'accueil » (Twigg, 1994). Les parents nourriciers ont dit à Brown et Calder (2000) que, parmi les mécanismes de soutien nécessaires pour être de bons parents de famille d'accueil, se trouvait le soutien de leurs propres enfants. Des inquiétudes relatives aux conséquences que la tenue d'un foyer d'accueil a sur leurs enfants sont l'une des raisons principales pour lesquelles les parents d'un foyer d'accueil cessent de tenir un foyer d'accueil (Twigg, 1994; Twigg et Swan, 2007). Des enfants de parents nourriciers disent que les travailleurs sociaux ne connaissent pas leurs

noms et ne démontrent aucun intérêt envers eux lorsqu'ils viennent rendre visite à l'enfant placé en foyer nourricier. Si les travailleurs sociaux ne connaissent pas les noms des enfants biologiques des parents du foyer d'accueil, comment peuvent-ils aider le parent et ses enfants à transiger avec les défis associés à la tenue d'un foyer d'accueil? Comment peuvent-ils s'attendre à retenir ce foyer d'accueil? Une étude (Swan, 2002) démontre qu'une proportion aussi élevée qu'un tiers des enfants de foyers d'accueil interviewés ont indiqué qu'ils ne considéreraient pas un jour tenir un foyer d'accueil en raison de la manière dont les travailleurs sociaux les ont traités. Ainsi, le manque de reconnaissance par les travailleurs sociaux des enfants biologiques des parents de familles d'accueil contribue à la cessation des activités des foyers nourriciers et diminue de façon significative le bassin de parents nourriciers éventuels, un bassin doté de gens qui ont de l'expérience directe avec les défis de la prise en nourrice.

Robert Twigg, Ph. D. est un professeur agrégé à la Faculté de travail social, à l'Université de Regina.

References

- BROWN, J., & CALDER, P. (2000). Concept mapping the needs of foster parents. *Child Welfare*, LXXIX(6), 729-746.
- BROWN, J., & CALDER, P. (2002). The needs and challenges of foster parents. *Canadian Social Work*, 4(1), 125-135.
- CARBINO, R. (1992). Policy and practice for response to foster families when child abuse or neglect is reported. *Child Welfare*, LXXI(6), 497-509.
- CASHEN, C. (2003). Foster parent satisfaction in Nova Scotia. *Canadian Social Work*, 5(2), 138-150.
- CHAMBERLAIN, P., MORELAND, S., & REID, K. (1992). Enhanced services and stipends for foster parents: Effects on retention rates and outcomes for children. *Child Welfare*, 71, 387-401.
- EDELSTEIN, S., BURGE, D., & WATERMAN, J. (2001). Helping foster parents cope with separation, loss and grief. *Child Welfare*, LXXX(1), 5-25.
- GIBBS, D., & WILDFIRE, J. (2007). Length of service for foster parents: Using administrative data to understand retention. *Children and Youth Services Review*, 29(5), 588-599.
- MARTIN, E. D., ALTEMEIER, W. A., HICKSON, G. B., DAVIS, A., & GLASCOE, F. P. (1992). Improving resources for foster care. *Clinical Pediatrics*, 31, 400-404.
- NATIONAL FOSTER CARE ASSOCIATION. (1993). *Making it work*. London: National Foster Care Association.
- REDDING, R., FRIED, C., & BRITNER, P. (2000). Predictors of placement outcomes in treatment foster care: Implications for foster parent selection and service delivery. *Journal of Child and Family Studies*, 9(4), 425-447.
- RINDFLEISCH, N., BEAN, G., & DENBY, R. (1998). Why foster parents continue and cease to foster. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 25(1), 5-24.
- ROBERTSON, S., & MOODY, S. (2007) *Managing allegations—can we make a difficult experience more positive?* The Fostering Network, Scotland. Workshop presented at the International Foster Care Association 2007 European Training Seminar, Malta, November 18, 2007.
- SEABERG, J., & HARRIGAN, M. (1999). Foster families' functioning, experiences and views: Variations by race. *Children and Youth Services Review*, 21(1), 31-55.
- SWAN, T. (2002). The experience of foster caregivers' children. *Canada's Children*, Spring, 13-17.
- TWIGG, R. (1991). The next step in foster care. *Journal of Child and Youth Care*, 6(1), 79-85.
- TWIGG, R. (1994). The unknown soldiers of foster care: Foster care as loss for the foster parents' own children. *Smith College Studies in Social Work*, 64(3), 297-313.
- TWIGG, R., & SWAN, T. (2007). Inside the foster family: What research tells us about the experience of foster carer's children. *Adoption and Fostering*, 31(4), 49-61.
- TWIGG, R. (2009). Passion for those who care: What foster carers need. In S. McKay, D. Fuchs, & I. Brown (Eds.), *Passion for action in child and family services: Voices from the prairies* (pp. 165-184). Regina, SK: Canadian Plains Research Center.
- WALTER, B. (1993). *In need of protection: Children and youth in Alberta*. Edmonton, AB: Children and Youth Advocate.
- WELLS, K., & D'ANGELO, L. (1994). Specialized foster care: Voices from the field. *Social Service Review*, 68(1), 127-144.
- WILSON, K., SINCLAIR, I., & GIBBS, I. (2000). The trouble with foster care: The impact of stressful 'events' on foster carers. *British Journal of Social Work*, 30, 193-209.

Culture and success in foster care: Experiences of Aboriginal foster parents

Jason Brown

Jason would like to thank the foster parents who took the time to share their expertise with us throughout the research as well as a special thanks to Candace Seymour and Cathy Wiebe, Brian Ridd, and Claudia Ash-Ponce. Thanks also to the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada for their financial support for this work.

Foster parents make up the largest group of service providers in Canadian child welfare. Collectively, they have the numbers to be a strong force for change. One critical area for change in Canadian foster care is the recognition and attention to the overrepresentation of Aboriginal children in care and low numbers of Aboriginal foster parents in the system (Trocme, Knoke, & Blackstock, 2004).

“Child protection” for Aboriginal children has meant separation, trauma, and disconnection (Blackstock & Trocme, 2005). Colonization drove a wedge between the generations and fragmented communities. At the time of contact, European immigrants brought disease that decimated the indigenous population. The reserve system that followed created conditions of confinement and starvation for Aboriginal peoples. In addition, the banning of traditional practices in communities pushed that knowledge and wisdom underground. Many children were abused in the residential schools, and all who attended were removed from their families and taught that their ways of life were inferior. During the “60’s scoop”, the large-scale adoptions of Aboriginal children into non-Aboriginal homes was a colonial child welfare “solution” to prob-



lems of poverty, inadequate housing, and substance misuse (Native Women’s Association of Canada, 2007). These three factors, the result of colonizing efforts, are the most frequent precursors to a child’s entry into care. Together, they also contribute significantly to the overrepresentation of Aboriginal children in out-of-home care (First Nations Child and Family Caring Society, 2006).

The recruitment and retention of Aboriginal foster parents is a necessity. Not only is it the right thing to do, but it is also an opportunity to promote intergenerational relations within families and communities dealing with child welfare-related issues. Although Aboriginal authorities and agencies are being put into place for Aboriginal children and families, the process is not complete or appropriately funded. In the interim, Aboriginal foster parents can act as a bridge between the child welfare system and communities. However, most critically, without the strong voice of Aboriginal foster parents, there is the danger of perpetuating the colonization of Aboriginal children via foster care.

In this paper, the findings from a research study on culture (Brown, George, St. Arnault, & Sintzel, in press) and success (Brown & Campbell, 2007) in foster care are described to highlight the views of foster parents on the importance of both foster child and birth family outcomes from care as well as cultural identity and connections to community as critical aspects of care. These data were collected by telephone in the province of Manitoba with a random sample of 61 licensed foster parents in 2006. Those who participated came from across the province, and from both rural and urban locations. A study in 2009, with a different random sample of 83 licensed Manitoba foster parents who identified as Aboriginal (Ivanova & Brown, in press) indicates that cultural knowledge and community connections are unique strengths they possess. There is also ample evidence to support the crucial role played by Aboriginal foster parents and indicate that increased efforts to recruit and retain them are necessary (Ivanova & Brown, accepted).

Culture in Foster Care

Foster parents recognize the central importance of culture in their own lives and the lives

of foster children. They note differences between their own and the foster children's experiences and interests in religion and spirituality. Foster parents who have limited experience with traditional teachings, activities, and experiences, are aware of their need for guidance on those issues and connections. They also recognize, for example, that observance of proper protocol for conduct with Elders and participation in ceremony keep the children grounded and connected to their culture.

Foster parents describe the need for foster children to have a clear and strong sense of cultural identity. When they themselves come from a different cultural background than the foster children in their care, efforts are needed to create and maintain connections to knowledgeable others who can help. Where possible, these knowledgeable others include the birth family and members of the home community. Connections to family and community are critical for children to maintain important relationships to the people in their relational and geographic circles who will be there for them when they leave care.

Although there are differences in cultural background between foster parents and the foster children they cared for, foster parents also noted some similarities. They described the importance of knowing the difference between right and wrong, how to live a good life of respect for self and others, as well as responsibilities to family and community. According to foster parents, while the specific teachings and expectations associated with these lessons vary between cultures, communities, and families, the principles are similar.

Success in Foster Care

Foster parents recognize the importance of child safety, well-being, and growth as measures of success for foster care. However, chil-

dren's health and development are necessary, but not sufficient. They also see fostering as an opportunity for them and their families to learn from the foster children. Learning about self, in addition to learning from the foster child about how to care for her or him, are viewed as evidence of success by foster parents.

Relationships are crucial to success in foster care. In order to do their job well, foster parents see the need for relationships between foster child and foster family members to be healthy and strong. In addition, evidence of success in foster placement includes maintenance and strengthening of connections between foster children and their birth and extended families as well as others in their home communities. In sum, the need for good relationships between the foster family and the birth parents, family members, and communities of the foster children can benefit the children, families, and communities involved.

Strengths of Aboriginal Foster Parents

Research focusing specifically on Aboriginal foster parents describes their unique strengths. The recognition of what makes Aboriginal foster parents distinct as caregivers to foster children who are Aboriginal is critical for recognizing and promoting their involvement as foster parents, including both their recruitment and retention.

Aboriginal foster parents fostering Aboriginal children have specific areas of knowledge and practice based in their cultures that provide particular awareness and skills to work with children and families. They share a history, and when based in the same community, a sense of local realities that are political and social as well as cultural and interpersonal.

Aboriginal foster parents promote and sustain the child's connections to Elders or church lead-

ers who know the traditions, teachings, and ceremonies of the community. They do this to avoid disruptions to a child's participation in her or his culture. Maintenance of these connections promotes continuity of experience and a strong sense of self as a cultural person. Aboriginal foster parents know who to contact and can make the connections for the foster children if they are not already in place.

Aboriginal foster parents fostering Aboriginal children have specific areas of knowledge and practice based in their cultures that provide particular awareness and skills to work with children and families.

Additional strengths of Aboriginal foster parents include specific abilities in interpersonal awareness and communication. Although every community and family is different, Aboriginal foster parents have the ability to pick up on and attend to subtle changes that they notice in the children. They also understand and use common ways of expression and communication including a first language with the children.

Central to the value system described by Aboriginal foster parents is the role of community and family. Ties to community and family are especially important for children, because it is through those ties that they learn how to be responsible for the future of the community. Aboriginal foster parents care for children not only because it is culturally important to do so, but because it is practically important for children to be healthy and strong. The well-being of the children directly determines the future of the community and how the next generation succeeds. This is a distinct motive to

foster that includes a very personal investment in the welfare of Aboriginal children by Aboriginal foster parents.

Conclusion

Foster parents describe success broadly to include not only the children's well-being, but also the well being of the family and community. The values, beliefs, and traditions held by foster parents clearly influence how they care for children. There are significant differences between the cultural experiences and realities of non-Aboriginal foster parents and Aboriginal foster children. Aboriginal foster parents are well-positioned to provide foster care for Aboriginal children, given their shared histories and experiences as well as understanding, connections, and motives to care for children from their own communities.

A major barrier to recruitment and retention of Aboriginal foster families is funding. Poverty remains a major problem in many communities (Blackstock, Clarke, Cullen, D'Hondt, & Formsma, 2004; Wilson & Macdonald, 2010). Financially supporting Aboriginal foster parents with an adequate income to foster is essential. Such an income would help those families who are rich in cultural knowledge and care-giving experience to pursue fostering and provide care in their communities. Serious attention continues to be needed on the issue of poverty in child welfare to make it possible to effectively recruit and retain Aboriginal foster parents.

Jason Brown, PhD is a social worker, psychologist and Associate Professor of Counselling Psychology at the University of Western Ontario.

References

- BLACKSTOCK, C. TROCMÉ, N. (2005). Community based child welfare for Aboriginal children: Supporting resilience through structural change in Ungar, M. (Ed.)(2005). *Pathways to resilience: A handbook of theory, methods and interventions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- BLACKSTOCK, C., CLARKE, S., CULLEN, J., D'HONDT, J., & FORMSMA, J. (2004). *Keeping the promise: The convention on the rights of the child and the lived experiences of First Nations children and youth*. Ottawa, ON: author.
- BROWN, J. & CAMPBELL, M. (2007). Foster parent perceptions of placement success. *Children and Youth Services Review, 29*, 1010-1020.
- BROWN, J., GEORGE, N., & ST. ARNAULT, D., & SINTZEL, J., (in press). Cultural worldviews of foster parents. *Journal of Family Social Work*.
- FIRST NATIONS CHILD AND FAMILY CARING SOCIETY. (2004). *The struggle for equal rights for First Nations children in child welfare* Ottawa, ON: author.
- IVANOVA, V., & BROWN, J. (accepted). Support needs of Aboriginal foster parents. *Children and Youth Services Review*.
- IVANOVA, V., & BROWN, J. (in press). Strengths of Aboriginal foster parents. *Journal of Child and Family Studies*.
- NATIVE WOMEN'S ASSOCIATION OF CANADA. (2007). *Strategies to address child welfare: A position paper*. Ottawa, ON: author.
- TROCMÉ, N., KNOKE, D., & BLACKSTOCK, C. (2004). Pathways to the overrepresentation of Aboriginal children in Canada's child welfare system, *Social Service Review 78*, 577-600.
- WILSON, D., & MacDONALD, D. (2010). *The income gap between Aboriginal peoples and the rest of Canada*. Ottawa, ON: Canadian Centre for Policy Alternatives.

La culture et le succès des foyers d'accueil : expériences de parents autochtones de foyers d'accueil

Jason Brown

Jason désire remercier les parents de foyers d'accueil qui nous ont accordé de leur temps d'avoir partagé leur expertise avec nous tout au long de l'étude, et nous tenons à remercier tout spécialement Candace Seymour et Cathy Wiebe, Brian Ridd et Claudia Ash-Ponce. Nous désirons remercier également le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada pour leur appui financier pour ce projet.

Les parents de familles d'accueil composent le plus grand groupe de fournisseurs de service relatifs au bien-être de l'enfance au Canada. Ensemble, ils sont suffisamment nombreux pour être un puissant moteur de changement. Un domaine de la prise en nourrice au Canada où des changements essentiels devraient être apportés se retrouve au niveau de la reconnaissance du fait, et de l'attention portée à ce fait qu'il existe une sur-représentation des enfants autochtones placés et un faible nombre de parents autochtones de familles d'accueil dans le système (Trocme, Knoke et Blackstock, 2004).

La « protection de l'enfance » chez les enfants autochtones a signifié par le passé la séparation, le traumatisme et la rupture de liens (Blackstock et Trocme, 2005). La colonisation a créé un fossé entre les générations et a fragmenté les communautés. Au moment du contact entre les cultures, les immigrants européens ont apporté des maladies qui ont éradiqué une partie de la population indigène. Le système de réserves qui a suivi a entraîné des conditions d'isolement et de famine chez les peuples autochtones. De plus, l'interdiction des pratiques traditionnelles dans les communautés a rendu clandestines



leurs connaissances et leur sagesse. Plusieurs enfants ont été abusés dans des pensionnats, et tous ceux qui y étaient inscrits étaient séparés de leurs familles et on leur enseignait que leur façon de vivre était inférieure. Pendant la « raffe des années 60 », l'adoption de masse d'enfants autochtones dans des foyers non autochtones était une « solution » du colonialisme en matière de bien-être de l'enfance

aux problèmes de pauvreté, de logement inadéquat, et d'abus de substances (Native Women's Association of Canada, 2007). Ces trois facteurs, résultats d'efforts de colonisation, sont les plus fréquents précurseurs de l'entrée d'un enfant dans le système de foyers d'accueil. Ensemble, ils contribuent de façon considérable à la sur-représentation des enfants autochtones dans des foyers hors domicile (First Nations Child and Family Caring Society, 2006).

Le recrutement et la rétention de parents autochtones de familles d'accueil sont une nécessité. Non seulement est-ce la chose correcte à faire, mais il s'agit également d'une occasion pour promouvoir les relations intergénérationnelles au sein de familles et de communautés aux prises avec des enjeux relatifs au bien-être de l'enfance. Bien que les autorités et les agences autochtones soient mises en place pour les enfants et les familles autochtones, le processus n'est pas complet, ni adéquatement financé. Entre-temps, les parents autochtones de familles d'accueil peuvent agir en guise de pont entre le système de bien-être de l'enfance et les communautés. Cependant, et voici la question la plus critique, sans une voix forte de la part des parents autochtones de familles d'accueil, il existe un danger de perpétuer la colonisation des enfants autochtones par le biais des foyers d'accueil.

Dans le présent article, nous décrivons les conclusions d'une étude de recherche portant sur la culture (Brown, George, St. Arnault et Sintzel, sous presse) et le succès (Brown et Campbell, 2007) dans les foyers d'accueil, en vue de mettre en relief les opinions que des parents de familles d'accueil ont au sujet de l'importance à accorder aux conséquences entraînées sur les enfants et leurs familles biologiques à la sortie de l'enfant du foyer d'accueil, ainsi que les effets sur son identité culturelle et les liens avec sa communauté comme composantes critiques des soins donnés aux enfants pris en nourrice. Ces données

ont été récoltées par téléphone en 2006 dans la province du Manitoba à partir d'un échantillon sélectionné aléatoirement de 61 parents de familles d'accueil accrédités. Ceux qui ont participé provenaient de partout dans la province, de régions rurales et urbaines. Une étude effectuée en 2009 à partir d'un échantillon différent de 83 parents de familles d'accueil accrédités qui s'identifiaient comme autochtones (Ivanova et Brown, sous presse) indique que les connaissances culturelles et les liens communautaires sont des forces uniques qu'ils possèdent. Il existe également beaucoup de preuves qui appuient le rôle critique joué par les parents autochtones de familles d'accueil et qui indiquent qu'il est nécessaire d'opérer une augmentation des efforts visant à les recruter et à les retenir (Ivanova et Brown, accepté).

La culture en foyer d'accueil

Les parents de familles d'accueil reconnaissent l'importance cruciale de la culture dans leurs propres vies et dans celles des enfants dont ils ont la garde. Ils remarquent les différences qui existent entre leurs propres expériences et intérêts par rapport à la religion et la spiritualité, et ceux des enfants. Les parents de familles d'accueil qui ont un peu d'expérience avec les enseignements, les activités et les expériences traditionnelles sont au courant de leur besoin de conseils au sujet de ces problématiques et connexions. Ils reconnaissent également, par exemple, que l'observation du protocole de conduite avec les aînés et la participation dans les cérémonies permettent à l'enfant de rester fidèle à ses racines et lié à sa culture.

Les parents de familles d'accueil définissent le besoin des enfants placés en foyer d'accueil d'avoir un sentiment d'identité culturelle fort et clair. Lorsqu'ils proviennent eux-mêmes d'un héritage culturel différent de celui des enfants dont ils ont la garde, des efforts doivent

être déployés pour créer et entretenir des liens avec des personnes informées qui peuvent aider. Si possible, ces personnes comprennent la famille biologique et les membres de la communauté où ils ont grandi. Les liens familiaux et communautaires sont d'une importance critique pour que les enfants puissent entretenir des relations importantes avec les personnes de leurs milieux relationnel et géographique qui seront là pour eux lorsqu'ils quitteront le foyer d'accueil.

Bien qu'il existe des différences au niveau des héritages culturels entre les parents des familles d'accueil et les enfants dont ils ont la garde, les parents de familles d'accueil ont également remarqué des ressemblances. Ils ont décrit l'importance de bien connaître la différence entre le bien et le mal, comment vivre une bonne vie respectueuse de soi-même et des autres, ainsi que les responsabilités envers la famille et la communauté. Selon les parents de famille d'accueil, bien que les enseignements précis et les attentes relatives à ces leçons varient entre les cultures, les communautés et les familles, les principes demeurent similaires.

Le succès en foyer d'accueil

Les parents de familles d'accueil reconnaissent l'importance de la sécurité de l'enfant, de son bien-être et de sa croissance comme des indicateurs de succès de la prise en nourrice. Cependant, bien que la santé et le développement de l'enfant soient nécessaires, ceux-ci ne suffisent pas. Ils perçoivent également la prise en nourrice comme une occasion pour eux et leur famille d'apprendre des enfants dont on leur confie la garde. En apprendre à propos de soi-même, en plus d'en apprendre sur la façon de prendre soin de l'enfant placé chez soi sont perçus comme des preuves de succès par les parents de familles d'accueil.

Les relations interpersonnelles sont d'une importance cruciale pour le succès du placement

en foyer d'accueil. Les parents de familles d'accueil, afin de pouvoir bien faire leur travail, voient un besoin que les relations entre l'enfant dont ils ont la garde et les membres de la famille d'accueil soient fortes et saines. De plus, des preuves du succès du placement comprennent l'entretien et le renforcement des liens entre l'enfant placé en famille d'accueil et leurs familles biologique et étendue, en plus de celles qu'ils entretiennent avec d'autres personnes de la communauté où ils ont grandi. Somme toute, le besoin de bonnes relations interpersonnelles entre la famille d'accueil et les parents biologiques, les membres de la famille, et les communautés de l'enfant placé en foyer d'accueil peuvent toutes profiter aux enfants, aux familles et aux communautés impliquées.

Les parents autochtones de familles d'accueil qui ont la garde d'enfants autochtones dans leur foyer d'accueil ont certaines connaissances et pratiques spécifiques fondées dans leur culture qui procurent à ceux-ci une sensibilité particulière et les compétences pour travailler avec les jeunes et les familles.

Forces des parents autochtones de familles d'accueil

La recherche qui se concentre de façon précise sur les parents autochtones de familles d'accueil décrit leurs forces uniques. Il est d'une importance cruciale que l'on reconnaisse ce qui distingue les parents autochtones de familles d'accueil dans leur rôle de fournisseurs de soins aux enfants autochtones

placés en famille d'accueil pour reconnaître et promouvoir leur participation à titre de parents de familles d'accueil, à la fois au niveau de leur recrutement et de leur rétention.

Les parents autochtones de familles d'accueil qui ont la garde d'enfants autochtones dans leur foyer d'accueil ont certaines connaissances et pratiques spécifiques fondées dans leur culture qui procurent à ceux-ci une sensibilité particulière et les compétences pour travailler avec les jeunes et les familles. Ils partagent leur histoire, et lorsqu'ils proviennent de la même collectivité, ils ressentent les réalités politiques, sociales, culturelles et interpersonnelles de la région.

Les parents autochtones de familles d'accueil encouragent et soutiennent les liens que l'enfant a avec les aînés et les chefs de l'église qui connaissent les traditions, les enseignements et les cérémonies de la communauté. Ils font ceci pour éviter de déranger la participation de l'enfant dans sa culture. Entretenir ces liens permet la continuité de l'expérience et un fort sentiment d'identité comme une personne de culture. Les parents autochtones de familles d'accueil savent avec qui communiquer pour établir les liens, si ceci n'a pas déjà été fait, avec les enfants dont ils ont la garde.

D'autres points forts des parents autochtones de familles d'accueil incluent les compétences spécifiques en sensibilisation et en communication interpersonnelle. Quoique chaque collectivité et chaque famille soient différentes, les parents autochtones de familles d'accueil ont la capacité de remarquer et d'agir en fonction des changements subtils qu'ils perçoivent chez les enfants. Ils peuvent aussi comprendre et utiliser des expressions et des façons de communiquer qu'ils ont en commun avec l'enfant, comme la langue maternelle.

Une caractéristique centrale au système de valeurs décrit par les parents autochtones de

familles d'accueil est le rôle de la communauté et de la famille. Les liens avec la communauté et la famille sont très importants pour les enfants, puisque c'est à travers ces liens qu'ils apprendront à être responsables du futur de la communauté. Les parents autochtones de familles d'accueil prennent soin des enfants non seulement parce qu'il est important sur le plan culturel d'agir ainsi, mais parce qu'il est important sur le plan pratique que les enfants soient forts et en santé. Le bien-être des enfants détermine directement le futur de la communauté et les chances de succès de la prochaine génération. Il s'agit d'une motivation distincte pour la prise en nourrice qui inclut un investissement très personnel par les parents autochtones de familles d'accueil dans le bien-être des enfants autochtones dont ils ont la garde.

Conclusion

Les parents de familles d'accueil décrivent le succès de façon large afin d'inclure non seulement le bien-être de l'enfant, mais aussi le bien-être de la famille et de la communauté. Les valeurs, les croyances et les traditions qu'ont les parents de familles d'accueil ont une influence nette sur la façon dont ils prennent soin des enfants. Il existe des différences considérables entre les expériences et les réalités culturelles des parents non autochtones de familles d'accueil et des enfants autochtones pris en nourrice. Les parents autochtones de familles d'accueil sont bien situés pour prendre soin d'enfants autochtones dans le cadre d'un foyer d'accueil, étant donné leur histoire et leur expérience partagées, en plus de la compréhension, des liens et des motivations qu'ils ont de prendre soin d'enfants de leur propre communauté.

Un obstacle important au recrutement et à la rétention de familles d'accueil autoch-

tones est le financement. La pauvreté demeure un problème important au sein de plusieurs collectivités (Blackstock, Clarke, Cullen, D'Hondt et Formsma, 2004; Wilson et Macdonald, 2010). Il est essentiel de soutenir financièrement les parents autochtones de famille d'accueil pour qu'ils aient des moyens suffisants pour tenir un foyer d'accueil. Un tel revenu aiderait ces familles riches en connaissances culturelles et en expérience en tant que fournisseurs de soins à vouloir tenir un foyer d'accueil et à offrir des soins dans leur communauté. Il est nécessaire de continuer d'accorder une attention sérieuse aux questions de pauvreté dans le contexte du bien-être de l'enfance afin de rendre possibles le recrutement et la rétention efficace de parents de familles d'accueil autochtones.

Jason Brown, Ph. D. est un travailleur social, un psychologue et un professeur agrégé en psychologie du counseling à The University of Western Ontario.

References

- BLACKSTOCK, C. TROCMÉ, N. (2005). Community based child welfare for Aboriginal children: Supporting resilience through structural change in Ungar, M. (Ed.)(2005). *Pathways to resilience: A handbook of theory, methods and interventions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- BLACKSTOCK, C., CLARKE, S., CULLEN, J., D'HONDT, J., & FORMSMA, J. (2004). *Keeping the promise: The convention on the rights of the child and the lived experiences of First Nations children and youth*. Ottawa, ON: author.
- BROWN, J. & CAMPBELL, M. (2007). Foster parent perceptions of placement success. *Children and Youth Services Review, 29*, 1010-1020.
- BROWN, J., GEORGE, N., & ST. ARNAULT, D., & SINTZEL, J., (in press). Cultural worldviews of foster parents. *Journal of Family Social Work*.
- FIRST NATIONS CHILD AND FAMILY CARING SOCIETY. (2004). *The struggle for equal rights for First Nations children in child welfare* Ottawa, ON: author.
- IVANOVA, V., & BROWN, J. (accepted). Support needs of Aboriginal foster parents. *Children and Youth Services Review*.
- IVANOVA, V., & BROWN, J. (in press). Strengths of Aboriginal foster parents. *Journal of Child and Family Studies*.
- NATIVE WOMEN'S ASSOCIATION OF CANADA. (2007). *Strategies to address child welfare: A position paper*. Ottawa, ON: author.
- TROCMÉ, N., KNOKE, D., & BLACKSTOCK, C. (2004). Pathways to the overrepresentation of Aboriginal children in Canada's child welfare system, *Social Service Review 78*, 577-600.
- WILSON, D., & MACDONALD, D. (2010). *The income gap between Aboriginal peoples and the rest of Canada*. Ottawa, ON: Canadian Centre for Policy Alternatives.

Foster Mothers, their Families and Others

Baukje Miedema

*This excerpt from the 1999 book, *Mothering for the State: The Paradox of Fostering*, is reprinted here with the kind permission of Fernwood Publishing. See references for full citation.*

The foster family is a paradoxical institution. In order to care for traumatized children, many foster families, and in particular foster mothers, make financial and other sacrifices. However, the majority of the foster mothers surveyed for this study, 88 percent, also cared for their own children. Thus, in order to care for foster children, the foster families' own children often had to sacrifice time and financial resources. The patterns of intense caring that were required by many foster children had a profound impact on the foster mother's own familial relationships. Furthermore, these patterns of intense caring also affected the foster mother's job performance. As a result, fostering is much more than a relationship between the foster child, the foster mother and the state. In fact the entire family, members of the extended family and co-workers (willingly or unwillingly) are also affected by the fostering work of foster mothers.

Foster Mothers and Paid Work

Almost half of the foster mothers surveyed for this study did not work for pay outside the home (54 percent); the other half of the foster mothers had full-time (27 percent) or part-time (19 percent) work outside the home. The impact of fostering on the foster mother who worked for pay outside the home was considerable, often interfering with her paid work. This interference



was frequently related to crisis situations that seemed to mark the lives of many, in particular older, foster children. School teachers and/or principals called foster mothers when a foster child's behaviour caused problems in the school, and police officers called foster mothers when the child's behaviour caused problems in public places. It was expected that foster mothers would immediately respond to the crisis, taking time off work if necessary. For example, one foster mother was shopping in a large department store when her name was announced over the public announcement system. She had to go to the phone in order to

deal with a crisis involving her two teenage foster daughters. Fostering is not a private activity; it very much penetrates the public and workplaces of the foster mothers.

Sometimes the workplace of the foster father was also affected. Stay-at-home foster mothers would occasionally call their husbands at work to respond to a crisis around the foster child at home or at school. In one instance, the foster child “got out of hand” at home and the foster mother was not able to handle it. She called her husband and demanded that he come home immediately to help deal with the crisis. Although the demands on working mothers to combine work and family responsibilities are well-known (Hochschild 1989), the demands on working foster mothers are heightened because of the intense caring necessary for youth with behavioural problems.

For some foster mothers the demands of work and fostering were not compatible, and they decided to terminate their paid employment in order to better care for a foster child. One foster mother resigned her job so she could care for five small foster children, all siblings. She described the process of getting them:

I asked for time to discuss [the placement of five small children] with my husband, with the children that were already here and with the family. But there was no time, this was an emergency sort of thing and they said that they would bring them here just overnight until they got another place. But I couldn't have that, I wouldn't bring five little children into one strange place and then zap them out the next day to another strange place, I couldn't handle that so I automatically, right of the top of my head thought, well I think we can do it. We'll give it a big try..... I said okay, and within an hour they were here. Within that hour I had a chance to talk to [husband].

He was bewildered and angry. So I said well they are coming and I said if you don't want them here tomorrow they can be removed, taken to another home, if you feel that you can let this happen after meeting these kids, I'll go along with it because I don't want to upset things..... They stayed for a year. So, we handled it. For three months, it was hell. Now today I miss them dearly, terribly I should say. I stopped my job. There was no way with the real tiny one. I think she was two months, well going on pretty well three months. The second one was eighteen months and then three, four and five. I felt they needed me, I needed my job badly but my job could wait. I only thought it was going to be for a short time but as time went on, it was a year. It was quite a struggle without that job but it was good, it paid off. (1320)

For some foster mothers the demands of work and fostering were not compatible, and they decided to terminate their paid employment in order to better care for a foster child.

After the foster children left, she went back to her old job.

Foster mothers who worked outside the home were by and large employed in the service industry (short order cook, supermarket bakery, etc.). Given that many of these families could use the additional income, the most significant aspect of giving up the job was the loss of that income. Although foster mothers received “room and board” from the state as a compensation for cost of caring, the cost of caring for foster children outweighed the compensation.

In some cases, foster family members pressured the foster mother to quit the paying job so that she could spend more time at home. One foster mother who cared for three foster children (siblings) was considering quitting her job at the time of the interview. Although she herself was reluctant to stop working for pay, her husband felt she should stay home because of the increased workload due to the care of the children. Thus, sometimes foster mothers were urged by other family members into decisions concerning paid work that they themselves did not wholeheartedly support.

A foster mother who had quit her job in order to look after a foster child explained:

Nobody will babysit this one. My son does the babysitting. I had a full-time job and I cut it down to two days a week because of my foster son, it was just impossible. Now this is my last week, I gave my two weeks notice and now I am completely finished work. I had to choose what was more important in life: helping a child out or making a few extra dollars. So I think the former won out. I worked in a men's clothing store and I really enjoyed my job but I think this is more important because everybody has given up on him and I am afraid that if I give up on him too, it's just one more on the list; it's just he needs a push and this is a main push I think. So it is all right, I will get another job but I'll never get another [S] if I let him go. I'll never get the chance that I have now, whereas work I can have another chance at it. (1558)

This foster mother felt strongly that her work with the foster child was more important than her paid employment, and she also felt that if this foster placement broke down, the foster child would be set on the course of a very unhappy and troubled adult life. She chose the

wellbeing of the foster child over her own desire to work as a sales clerk.

Two of the twenty foster mothers who were interviewed had terminated their employment in order to give full attention to their foster children. They did not see this as a sacrifice; they felt strongly that the children would not do well without full-time mothering. We can conclude that fostering severely impacted on the paid work activities of the foster mothers. They either had to be stay-at-home mothers or they had to be willing to put up with work interruptions, sometimes severe ones.

The Children of the Foster Family

Not all foster families had their own children, or if they did, sometimes these children were adults and no longer lived at home. However, foster mothers who had their own children living at home reported that their own children sometimes felt neglected or jealous of the attention the foster children received. As one foster mother described it:

The kids have to make an adjustment to a new child coming in. They tend to be a little jealous at times, particularly when I have a child in here that I have to spend a great deal of time with. They tend to feel a little neglected. Even though I am not. You have to kinda find a balance you know. Sometimes it is tough. (1188)

Sometimes the foster mother's biological children had to lock up their belongings for fear of theft. In one case the adult daughter put a lock on her bedroom door. Another area that created difficulties between biological children and foster children was the clothing allowances. Although foster children did not get a lot of money to clothe themselves, they usually got it in a lump sum. Most foster children would spend the lump sum all at once, leaving a foster mother's biological children jealous because the

foster mothers were not always in the position to spend that much money in one shopping spree on their biological children. One foster mother reported:

foster kids were expected to be dressed very well... for our kids, we could not afford to do that. So, of course that was one of the things that a couple of times they would come out and say: 'How come so and so can have brand new jeans and we don't?' (1133)

However, most foster mothers felt strongly that fostering had few negative effects on their own children. The overwhelming sense of the foster mothers was that their biological children benefitted tremendously from being a foster family. The biggest benefits of fostering for their biological children were believed to be that they learned to share materially and emotionally with less fortunate people and therefore to value their home environment instead of taking it for granted. Also a number of foster mothers reported that when their biological children noticed what drugs and “hanging out with the wrong crowd” did to foster children’s lives, it was a potent reminder not to get involved in these situations. One foster mother explained:

it is kind of a teaching process for them [biological children] too. They see the children, these young teenagers [foster children] either on drugs, alcohol, you name it... . My son has commented to me, he goes: "Wow Mom, I don't think I'd ever want to get mixed up like that on drugs or alcohol or anything like that." So it is a teaching process too. But at the same time, depending on what the background of the teenager is and what they may have done as a young offender, you sort of have to keep an extra eye out for my own children's safety and what not. (1157)

Although fostering was very time consuming and there were some negative effects, most foster mothers felt that the positive aspects of fostering on their own children outweighed the negative. This conclusion is not surprising considering the fact that foster mothers’ care is rooted in mothering. Foster mothers perceive themselves to be “good” mothers. Therefore, they would not easily admit that fostering may be an activity that would jeopardize the “good” mothering of their own children.

The Spousal Relationship

Of the twenty foster mothers interviewed, one was divorced and one widowed; the rest were married at the time of the interview. Although foster mothers felt they needed the support of their spouses, it was the foster mothers who did most of the caring. The foster father played an important and yet a marginalized role. Most foster mothers felt that they needed the support from their spouses and that fostering without that support would be impossible. At the same time, the foster father rarely looked after the foster child on a day-to-day basis. In some cases, he would do some fun things with the kids such as playing games or taking them to the ballpark, or he might be called upon to establish order when a foster child was out of control. One foster mother explained:

I'm the disciplinarian: 'Go and ask Mommy, it is up to Mom.' I say, I am tired of looking like the bad guy here and he'd say: 'Well somebody has got to be the good guy.' But like, he is the one that will take them to the concerts and stuff like that.... He plays hockey with them, he plays ball and all this, but I do all the other stuff, the girlie, the shopping. (1047)

The most often reported negative impact of fostering on the spousal relationship were the lack of privacy and the lack of time. As one

foster mother noted, there was “less time to be together.” The lack of privacy related to intimate relationships as well as all other aspects of the foster family’s affairs. One foster mother stated:

you really don't have privacy. We kinda geared our lives to it. At first, the foster kids that lived with us knew what our hydro bills were, phone bills were. When we bought a new car [they knew] basically how much we paid for the car. Then they would tell everybody. (1071)

The lack of privacy was an aspect of fostering that the foster mothers did not like and had not anticipated. Privacy could be created by using relief weekend foster families or babysitters, the cost of which the state would reimburse. However, money for babysitters was not the major issue; the major problem was the inability to find babysitters or substitute weekend relief foster parents who were willing to look after the foster children. As a result some foster mothers felt “tied down”. When foster mothers were taking care of teenage children the problem was less acute than when the foster children were young. One foster mother who cared for three young children commented:

I cannot find a babysitter. Nobody will look after them. They do it once and that is game over. I cannot find anybody. So we are stuck seven days a week, twenty-four hours a day. (1307)

The lack of privacy, was considered one of the major issues that impacted on the spousal relationship and could not be easily resolved. In many cases the teenage or mature biological children of the foster mother would babysit when needed, but foster mothers who did not have this support had few opportunities to “take a break.” This in turn could lead sometimes to tension between the foster mother and her partner and/or other family members. One foster mother stated that every time the family has a new foster child placed with them, it creates tension in her relationship with her spouse:

There is tension at times, we fight. When you have new children in the home ... we don't know how each [of us] feels about it until we get into it a bit. This causes a lot of tension at times. (1535)

Although foster mothers had not anticipated the difficulties, disruptions and the lack of privacy when they started caring for foster children, they felt that fostering had by and large a positive influence on their own children and their spouses.

References

- HOCHSCHILD, A. (1989) *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- MIEDEMA, B. (1999). *Mothering for the state: The paradox of fostering*. Halifax, NS: Fernwood Publishing

Les mères nourricières, leurs familles et les autres

Baukje Miedema

Cet extrait tiré du livre paru en 1999, Mothering for the State: The Paradox of Fostering, est imprimé ici avec la permission de Fernwood Publishing. Voir la bibliographie pour obtenir la référence complète.

Une famille d'accueil est une institution paradoxale. Pour s'occuper d'enfants traumatisés, plusieurs familles d'accueil, surtout les mères de celles-ci, doivent faire des sacrifices de nature financière ou autre. Cependant, la majorité des mères nourricières qui ont participé au sondage de la présente étude, soit 88 % de celles-ci, s'occupaient également de leurs propres enfants. Ainsi, pour être en mesure de s'occuper des enfants mis en placement, les enfants réels des familles d'accueil ont souvent à sacrifier leur temps et leurs ressources financières. Les types de soins intenses que nécessitent plusieurs enfants mis en placement dans un foyer d'accueil ont un impact profond sur les relations familiales de la mère nourricière. De plus, ces types de soins intenses ont également des effets sur le rendement au travail de la mère. Par conséquent, tenir un foyer d'accueil est beaucoup plus qu'une relation entre l'enfant placé, la mère d'accueil et l'État. En fait, la famille en entier, les membres de la famille élargie et les collègues (de gré ou de force) sont également touchés par le travail de mère nourricière.

Mères nourricières et travail rémunéré

Près de la moitié des mères nourricières qui ont répondu au sondage, dans le cadre de la présente étude, ne travaillaient pas à l'extérieur



du foyer (54 %); l'autre moitié occupaient un emploi à temps plein (27 %) ou à temps partiel (19 %) à l'extérieur du foyer. L'impact du foyer d'accueil sur la mère nourricière qui travaillait à l'extérieur du foyer était considérable, et portait souvent atteinte à son emploi rémunéré. Ces entraves étaient souvent dues à des situations de crises qui semblaient marquer la vie de plusieurs enfants placés en familles d'accueil, surtout chez les plus âgés. Les enseignants ou les directeurs d'école téléphonaient aux mères nourricières lorsque le comportement d'un enfant en famille d'accueil causait des problèmes au sein de l'école, les

policiers téléphonaient aux mères nourricières lorsque le comportement de l'enfant causait des problèmes en milieu public. On s'attendait à ce que les mères nourricières répondent immédiatement à la crise, quitte à prendre congé du travail si nécessaire. Par exemple, une mère nourricière faisait ses courses dans un grand magasin lorsque son nom fut annoncé sur le système de communication publique. Elle a dû prendre un appel téléphonique portant sur une situation de crise impliquant deux adolescentes placées dans son foyer d'accueil. Tenir un foyer d'accueil n'est pas une activité privée, elle pénètre la vie publique et professionnelle des mères nourricières.

Pour certaines mères nourricières, les exigences découlant de leur travail et du foyer d'accueil n'étaient pas compatibles, et elles ont décidé de mettre fin à leur travail rémunéré afin de mieux s'occuper d'un enfant placé en foyer d'accueil.

Il arrive également parfois que les milieux de travail des pères nourriciers soient touchés. Les mères nourricières qui restent à la maison appelaient à l'occasion leurs maris au travail pour qu'ils répondent à une situation de crise à la maison ou à l'école concernant leur enfant en foyer d'accueil. Dans un cas, le comportement de l'enfant en foyer d'accueil était devenu insoutenable à la maison et la mère nourricière ne pouvait pas gérer la situation. Elle a téléphoné à son mari et lui a demandé de rentrer immédiatement à la maison pour l'aider à gérer la crise. Bien que les exigences placées sur les mères qui travaillent de combiner les responsabilités professionnelles et familiales soient bien connues (Hochschild, 1989), les exigences relatives aux mères nourricières sont accrues en raison des soins intenses

nécessaires pour les jeunes avec des troubles de comportement.

Pour certaines mères nourricières, les exigences découlant de leur travail et du foyer d'accueil n'étaient pas compatibles, et elles ont décidé de mettre fin à leur travail rémunéré afin de mieux s'occuper d'un enfant placé en foyer d'accueil. Une mère nourricière a démissionné de son poste afin de pouvoir s'occuper de cinq enfants placés en foyer d'accueil, issus d'une même famille. Elle a décrit le processus suivi pour obtenir ces enfants :

J'ai demandé pour du temps pour discuter [du placement de cinq jeunes enfants] avec mon mari, avec les enfants qui étaient déjà ici et avec la famille. Mais il n'y avait pas de temps, il s'agissait d'une situation urgente et ils m'ont dit qu'ils les apporteraient chez moi juste pour une nuit, jusqu'à ce qu'ils trouvent un autre placement. Mais je ne pouvais pas accepter cela, je ne pouvais accueillir cinq petits enfants dans un milieu qui leur était étrange pour ensuite les expédier le lendemain vers un autre milieu étrange, je ne pouvais supporter cela donc j'ai automatiquement pensé, à brûle-pourpoint, « je crois que nous pouvons le faire. Nous ferons notre gros possible... » J'ai accepté, et dans l'espace d'une heure, ils étaient ici. Pendant cette heure j'ai pu parler à [mari]. Il était désespéré et en colère. Je lui ai alors dit qu'ils étaient en route et que s'il ne voulait pas les garder qu'ils seraient repris le lendemain et amenés dans un autre foyer, que s'il pouvait laisser cela se produire après avoir rencontré les enfants, que j'accepterai sa décision parce que je ne voulais pas déranger l'ordre des choses... Ils sont restés pendant une année. Alors, nous avons géré cela. Pendant trois mois, c'était l'enfer. Maintenant, aujourd'hui, ils me manquent terriblement, je dois l'avouer. J'ai quitté mon emploi. C'était impossible de le conserver avec la plus petite. Je crois qu'elle

était âgée de deux mois, près d'atteindre les trois mois. Le deuxième était âgé de 18 mois et les autres, de trois, quatre et cinq ans. J'ai senti qu'ils avaient besoin de moi. J'avais besoin de mon emploi, mais celui-ci pouvait attendre. J'ai cru que ce ne serait que pour une courte période de temps, mais cela a duré un an. C'était toute une épreuve sans cet emploi, mais cela en a valu la peine. (1320)

Une fois que les enfants ont quitté le foyer d'accueil, elle est retournée à son ancien emploi.

Les mères nourricières qui travaillent à l'extérieur de la maison sont largement employées dans le secteur des services (cuisinières de casse-croûte, boulangerie de supermarché, etc.). Lorsque l'on considère que plusieurs de ces familles bénéficieraient de ces revenus supplémentaires, l'aspect le plus important associé à la cessation de l'emploi était la perte de ces revenus. Bien que les mères nourricières reçussent de l'État une pension de type « logement et repas » à titre de compensation pour les frais associés aux soins offerts, ces soins entraînaient des coûts nettement supérieurs au revenu engendré par cette compensation.

Dans certains cas, les membres de la famille d'accueil ont exercé des pressions sur la mère nourricière pour qu'elle quitte son emploi rémunéré pour qu'elle puisse passer plus de temps à la maison. Une mère nourricière qui avait la garde de trois enfants en placement (de la même fratrie) considérait laisser son emploi au moment de l'entrevue. Bien qu'elle fût réticente à cesser de travailler et d'obtenir un salaire, son mari croyait qu'elle devait rester à la maison en raison de la charge de travail accrue en raison des enfants. Ainsi, il arrive que des membres de la famille poussent les mères nourricières à prendre des décisions concernant le travail rémunéré qu'elles-mêmes n'acceptent qu'à contrecœur.

Une mère nourricière qui avait quitté son emploi afin de prendre soin d'un enfant en place-

ment dans son foyer d'accueil nous explique son raisonnement :

Personne ne voulait garder celui-ci. Mon fils assurait le gardiennage. J'occupais un emploi à temps plein et j'ai raccourci mes heures de travail à deux jours par semaine en raison de mon fils d'accueil; c'était tout simplement impossible. Maintenant, c'est ma dernière semaine, j'ai donné mon préavis de deux semaines et je cesse désormais complètement mon travail. Je devais choisir ce qui était le plus important dans la vie : aider un enfant ou faire un peu plus d'argent. Je crois que ce premier l'a remporté. Je travaillais dans une boutique de vêtements masculins et j'aimais réellement mon emploi, mais je crois que ceci est plus important puisque tout le monde l'a abandonné et j'ai peur que si je l'abandonne également, que cela en fera une autre sur la liste; il a simplement besoin d'être poussé et il s'agit ici d'une poussée importante, je crois. Alors, pas de problèmes, je me trouverai un autre emploi, mais je n'aurais jamais un autre [S] si je le laisse aller. Je n'aurai jamais cette chance que j'ai à présent, tandis que je pourrai tenter ma chance avec d'autres emplois. (1558)

La mère nourricière ressentait fortement que ses activités auprès de l'enfant placé chez elle étaient plus importantes que son emploi rémunéré, et elle ressentait également que, dans l'éventualité où ce placement s'écroulait, l'enfant aurait été porté à vivre une vie adulte malheureuse et troublée. Elle a choisi le bien-être de l'enfant au-dessus de son propre désir de travailler à titre de vendeuse.

Deux des vingt mères nourricières interviewées ont quitté leur emploi afin de concentrer toute leur attention aux enfants placés en foyer d'accueil. Elles ne perçoivent pas ceci comme un sacrifice; elles ressentent fortement que les enfants n'auraient pas pu s'épanouir sans la

présence à temps plein de la mère nourricière. Elles devaient donc choisir entre devenir une mère au foyer ou transiger avec des interruptions au travail, qui peuvent parfois être graves.

Les enfants de la famille d'accueil

Ce ne sont pas toutes les familles d'accueil qui ont leurs propres enfants ou, s'ils en ont, ces enfants sont parfois adultes et ne vivent désormais plus avec leurs parents. Toutefois, les mères nourricières dont leurs enfants vivent avec elles disent que leurs propres enfants se sentaient parfois négligés ou jaloux de l'attention accordée aux enfants placés en foyer d'accueil. L'une des mères nourricières le décrit ainsi :

Les enfants doivent s'ajuster au nouvel enfant qui arrive. Ils ont tendance à être un peu jaloux parfois, surtout lorsque j'ai un enfant ici, avec qui je dois passer beaucoup de temps. Ils ont tendance à se sentir un peu négligés, même si je ne les néglige pas. Vous devez trouver un équilibre en quelque sorte, vous savez? C'est difficile parfois. (1188)

Les enfants biologiques de la mère nourricière devaient parfois mettre leurs effets personnels dans un endroit sûr par peur du vol. Dans un cas particulier, une fille adulte a placé un verrou sur la porte de sa chambre à coucher. L'allocation reçue pour s'acheter des vêtements était un autre champ de difficulté entre enfants biologiques et enfants en placement. Bien que les enfants en placement ne reçoivent pas beaucoup d'argent pour se procurer des vêtements, ils le reçoivent habituellement sous forme de somme forfaitaire. La plupart des enfants en placement dépensent cette somme d'un seul coup, rendant les enfants biologiques jaloux puisque leur mère n'avait pas toujours les moyens de dépenser autant d'argent pour des vêtements pour eux lors d'une session de magasinage. Selon une mère nourricière :

Les enfants en foyers d'accueil devaient être très bien vêtus... pour nos enfants, nous ne pouvions pas nous permettre de faire ainsi. Alors, bien sûr, cela était l'une des choses qui, à quelques reprises, leur faisait dire : « Pourquoi il ou elle peut avoir un jeans flambant neuf, mais pas nous? » (1133)

Néanmoins, la plupart des mères nourricières soutiennent avec énergie que la prise en nourrice a peu d'effets négatifs sur leurs propres enfants. Le sentiment ressortissant des mères nourricières était que leurs enfants biologiques bénéficiaient énormément de leur présence au sein d'une famille d'accueil. Les plus grands avantages de la prise en nourrice pour leurs enfants biologiques étaient, selon elles, qu'ils apprenaient à partager leurs choses matérielles et leurs émotions avec des personnes moins fortunées et, ainsi, à mieux partager leur environnement à la maison au lieu de le tenir pour acquis. De plus, un certain nombre de mères nourricières ont déclaré que lorsque leurs enfants biologiques ont remarqué l'effet que les drogues et les mauvaises fréquentations ont eu chez les enfants pris en nourrice, ils ont vécu un puissant rappel de ne pas s'impliquer dans de telles situations. Selon une mère nourricière :

Il s'agit en quelque sorte d'un processus d'apprentissage pour eux [les enfants biologiques] aussi. Ils voient ces enfants, ces jeunes adolescents [les enfants pris en nourrice] qui consomment soit des drogues ou de l'alcool, et j'en passe... Mon fils m'a fait le commentaire : « Wow, maman! Je crois que je ne voudrai jamais me retrouver comme ça dans des situations où il y a des drogues ou de l'alcool ou autres choses de la sorte ». Donc, c'est un processus d'apprentissage aussi. Mais, en même temps, selon les antécédents de l'adolescent et ce qu'ils ont fait en tant que jeunes contrevenants, il faut en quelque sorte rester alerte pour assurer la sûreté de mon propre enfant. (1157)

Bien que tenir un foyer d'accueil fût très coûteux en temps et qu'il y eût certains aspects négatifs, la plupart des mères nourricières sentaient que les aspects positifs de la prise en nourrice a eu sur leurs propres enfants l'emportaient sur le négatif. Cette conclusion n'est pas surprenante lorsque l'on considère que les soins apportés par les mères nourricières sont fondés dans le maternage. Les mères nourricières se perçoivent comme étant de « bonnes » mères. Ainsi, elles n'admettraient pas facilement que la prise en nourrice pourrait être une activité qui mettrait en péril le « bon » maternage de leurs propres enfants.

La relation conjugale

Des vingt mères interviewées, une était divorcée et une veuve. Les autres mères étaient mariées au moment de l'entrevue. Bien que les mères nourricières sentissent qu'elles avaient besoin de l'appui de leur conjoint, la plus grande partie de la responsabilité du foyer d'accueil revenait à la mère. Le père nourricier jouait un rôle important, mais marginalisé. La plupart des mères nourricières sentaient qu'elles avaient besoin de l'appui de leur conjoint, sans quoi il leur serait impossible de prendre soin du foyer d'accueil. En même temps, le père nourricier prenait rarement soin de l'enfant pris en nourrice sur une base quotidienne. Dans certains cas, il ferait des choses amusantes avant l'enfant, comme jouer des jeux ou les apporter au parc de baseball, ou son aide peut être requise lorsqu'il faut remettre de l'ordre quand un enfant pris en nourrice se comporte mal. Selon une mère nourricière :

Je suis celle qui fait la discipline. Il leur dit « Allez demander à maman, c'est maman qui décide ». Je dis : « je suis fatiguée de passer pour la méchante ici » et il répond : « eh bien, quelqu'un doit être le héros ». Mais, comme,

il est celui qui les apporte à des concerts et à d'autres endroits du genre... il joue au hockey avec eux, il joue au baseball et tout ça, mais moi je fais les autres choses, les trucs de fille, le magasinage. (1047)

Les aspects négatifs de la prise en nourrice les plus souvent nommés comme ayant un impact sur la relation conjugale sont l'absence d'espace privé et le manque de temps. Comme le note une mère nourricière, il y avait « moins de temps pour être ensemble ». L'absence d'espace privé touchait les relations intimes, ainsi que d'autres aspects des activités de la famille nourricière. Selon une mère nourricière :

Vous n'avez plus vraiment d'espace privé. Nous avons comme ajusté nos vies à cela. Au début, les enfants qui vivaient dans notre foyer d'accueil savaient combien nos factures d'électricité et de téléphone nous coûtaient. Lorsque nous nous sommes achetée une nouvelle voiture [ils savaient] généralement le prix que nous avons payé pour celle-ci. Ensuite, ils le disaient à tout le monde. (1071)

L'absence d'espace privé est un aspect de la prise en nourrice que la mère nourricière n'aimait pas et n'avait pas anticipé. De l'espace privé pouvait être créé en ayant recours à des weekends de relâche où d'autres familles d'accueil ou des gardiens d'enfants assuraient la garde de l'enfant pris en nourrice, et l'État remboursait ces frais. Cependant, l'argent pour le gardiennage n'était pas un problème important; le problème principal était l'incapacité de trouver une gardienne ou une famille d'accueil pour le weekend de relâche qui acceptait de garder les enfants. Par conséquent, certaines mères nourricières se sentaient bloquées. Lorsque les mères nourricières prenaient soin d'adolescents, le problème était moins grave que lorsque les enfants pris en nourrice étaient

jeunes. Une mère qui a pris trois jeunes enfants en nourrice fait le commentaire suivant :

Je ne peux pas trouver de gardienne. Personne ne veut les garder. Ils les gardent une fois, et c'est fini. Je ne peux pas trouver quelqu'un. Alors, nous sommes bloqués sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre. (1307)

L'absence d'espace privé était considérée comme l'un des problèmes principaux qui touchaient la relation conjugale et il ne pouvait pas être facilement résolu. Dans plusieurs cas, les enfants biologiques de la mère nourricière, soit des adolescents ou des enfants qui faisaient preuve de maturité, assuraient la garde des enfants pris en nourrice au besoin, mais les mères nourricières qui ne pouvaient se prévaloir de cet appui avaient peu d'occasions leur permettant de faire une pause. Ceci entraînait parfois, à son tour, de la tension entre la mère nourricière et son conjoint ou les autres membres de la famille. Une mère nourricière a déclaré que chaque fois qu'un nouvel enfant est placé en

nourrice chez elle, cela crée de la tension dans sa relation conjugale :

Il y a de la tension de temps à autre, nous nous disputons. Lorsque vous avez un nouvel enfant à la maison... nous ne savons pas comment chacun [d'entre nous] se sent par rapport à cela avant qu'un certain temps ne se soit écoulé. Ceci cause beaucoup de tension par moments. (1535)

Bien que les mères nourricières n'aient pas anticipé les difficultés, les interruptions et l'absence d'espace privé lorsqu'elles ont entamé la garde de leurs enfants placés en nourrice chez elles, elles ressentent que la prise en nourrice a généralement eu une influence positive sur leurs propres enfants et conjoints.

References

HOCHSCHILD, A. (1989) *The Second Shift*. New York: Avon Books.

MIEDEMA, B. (1999). *Mothering for the state: The paradox of fostering*. Halifax, NS: Fernwood Publishing

